

## **Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)**

Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving bevat normen waaraan goed beleid of goede regelgeving dient te voldoen.

### 1. Wat is de aanleiding?

Om tegemoet te komen aan de werkgevers die knelpunten ervaren is bij brief van 20 december 2018 een pakket aan maatregelen voorgesteld dat de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maakt. Onderdeel van dit pakket is een gedifferentieerde Aof-premie naar de grootte van de werkgever. Hiermee kunnen kleine werkgevers financieel tegemoet worden gekomen voor de kosten van loondoorbetaling en re-integratie.

### 2. Wie zijn betrokken?

Werkgevers, UWV, Belastingdienst en in zeer beperkte mate werknemers

### 3. Wat is het probleem?

Kleine werkgevers ervaren de re-integratieverplichtingen van loondoorbetaling bij ziekte als disproportioneel. Kleine werkgevers staan voor dezelfde verplichtingen en kosten als grote werkgevers. In de praktijk zien grote werkgevers meer mogelijkheden om aan de verplichtingen te voldoen. Kleine werkgevers hebben meestal weinig ervaring met ziekteverzuim en weten daardoor minder goed wat er van hen verwacht wordt. Met name kleine werkgevers geven dan ook aan de behoefte te hebben om ontzorgd te worden. Daarom wil het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van loondoorbetaling en re-integratie. Kleine werkgevers kunnen deze tegemoetkoming aanwenden om zich goed te verzekeren via bijvoorbeeld de MKB-verzuim-ontzorgverzekering, die het financiële risico van loondoorbetaling bij ziekte afdekt en de kleine werkgever helpt bij de verplichtingen en taken rondom loondoorbetaling bij ziekte, waarmee zij dus ook ontzorgd kunnen worden.

Onderdeel van dit voorstel maakt ook uit een verhoging van de grens tussen klein-middelgroot in de Werkhervattingskas (Whk). Deze grens wordt aangepast om ervoor te zorgen dat de definitie van kleine werkgevers voor de gedifferentieerde premie voor de Whk en Aof gelijk is. Dit biedt meer duidelijkheid voor werkgevers en gemak voor de uitvoering. Daarbij is dit tevens een verbetering van de premiesystematiek voor de Whk.

### 4. Wat is het doel?

Het kabinet wil kleine werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van loondoorbetaling en re-integratie. Kleine werkgevers kunnen deze tegemoetkoming aanwenden om zich goed te verzekeren via bijvoorbeeld de MKB-verzuim-ontzorgverzekering, die het financiële risico van loondoorbetaling bij ziekte afdekt en de kleine werkgever helpt bij de verplichtingen en taken rondom loondoorbetaling bij ziekte, waarmee zij dus ook ontzorgd kunnen worden.

### 5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Het doel is niet op een andere wijze te bereiken dan door aanpassingen in wet- en regelgeving.

### 6. Wat is het beste instrument?

Het doel is niet op een andere wijze te bereiken dan door aanpassingen in wet- en regelgeving.

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Effecten voor werkgevers

Als gevolg van het wetsvoorstel is het mogelijk om de Aof-premie anders vast te stellen voor verschillende categorieën werkgevers zodat kleine werkgevers financieel tegemoet kunnen worden gekomen voor hun loondoorbetalingsverplichtingen. Hiervoor is een bedrag van €450 miljoen afgesproken. Deze premieverlaging wordt voor €250 miljoen gedekt uit een verhoging van de Aof-premie voor alle werkgevers (zowel kleine als (middel)grote werkgevers). Per saldo betekent dit dat de Aof-premie voor kleine werkgevers met ongeveer 1,0%-punt daalt. Voor (middel)grote werkgevers stijgt de Aof-premie met ca. 0,1%-punt. Het verschil in premie tussen kleine en (middel)grote werkgevers bedraagt dus ca. 1,1%-punt.

Effecten voor werkenden

Voor vrijwillig verzekerden voor de WIA en WAO zal de premie met ca. 0,1%-punt toenemen. Werkgevers mogen daarnaast voor de premiecomponent WGA-lasten of de kosten ten behoeve van het eigenrisicodragen voor maximaal de helft verhalen op werknemers. Ten behoeve van de verhoging van de grens klein-middelgroot kan de doorbelasting aan individuele werknemers in beperkte mate veranderen.

Effecten voor uitvoering

Bij de uitwerking van de gedifferentieerde Aof-premie is aangesloten bij de manier waarop de grootte van de werkgever wordt vastgesteld voor de Whk. Hierdoor kunnen de werkprocessen voor de gedifferentieerde Aof-premie worden geïntegreerd in de bestaande werkprocessen van de Belastingdienst en UWV.