



# Factsheet

# Jaarverslag 2019

## functioneren loonaangifteketen

17-03-2020 (versie 1.0)

### Verantwoording

Resultaten zijn gebaseerd op de periodieke verslaglegging over de voortgang in de keten, welke opgeleverd wordt aan en vastgesteld door de verschillende overleggen, te weten: Kernteam loonaangifteketen (KT), Lijnmanagersoverleg (LMO), Tactisch Ontwikkeloverleg (TOO) en Tactisch & Operationeel Productie overleg (TOP).

### Inleiding

Voor het op objectieve wijze beoordelen van het functioneren van de loonaangifteketen (LAK) is een normenkader ontwikkeld. Dit normenkader omvat zeven items op de logistieke gegevensverwerking binnen de Belastingdienst (BD) en UWV. Voor drie andere processtappen in de loonaangifteketen, die buiten het normenkader vallen, geldt voor de loonaangifteketen een maximale inspanningsverplichting om de kwaliteit van deze gegevens te borgen. Hieronder vallen de inschrijving van inhoudingsplichtigen en het tijdig verstrekken van het loonheffingnummer aan hen.

De borging van de loonaangifteketen gaat verder dan alleen het op orde houden (continuïteit) van de logistieke verwerking van gegevens in de keten. Ook het succesvol implementeren van wet- en regelgeving en het toekomst klaar maken van processen en systemen is hiervoor van belang.

## 1. Genormeerde processen in de keten

### 1.1 Normenkader (LAK processtappen 2 tot en met 5)

**Norm 1** Volledig, tijdig en juist versturen aan inhoudingsplichtigen (IHP'n) van uitnodigingsbrieven tot het doen van de aangiften.

**Norm 2** Volledig, tijdig en juist registreren van Werkgeversadministratie en uitwisseling van deze gegevens tussen BD en UWV.

**Norm 3** Inhoudelijke juistheid verwerking van de loonaangiftegegevens in HLP (Systeem Heffingen, Lonen en Premies; BD) en in de polisadministratie (UWV).  
Nb. Gebaseerd op drie kwartalen.

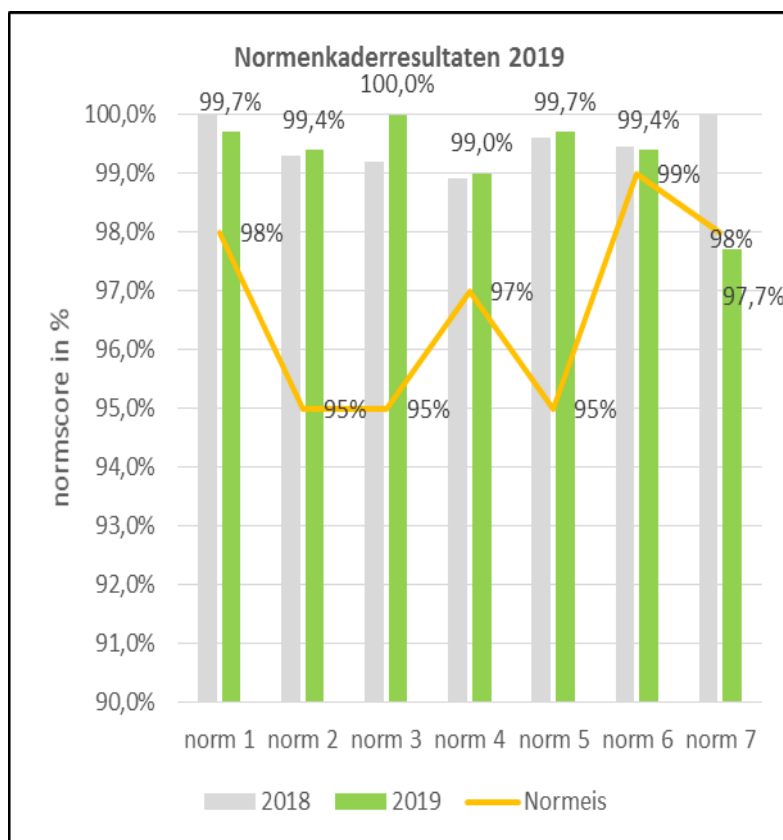
**Norm 4** Volledig en tijdig verwerken van alle loonaangifteberichten in de polisadministratie.

**Norm 5** Volledig en tijdig verstrekken van loongegevens aan afnemers.

**Norm 6** Maximaal beperken van het aangifteverzuim en de verschillen tussen collectief en nominatief deel van de loonaangifte.

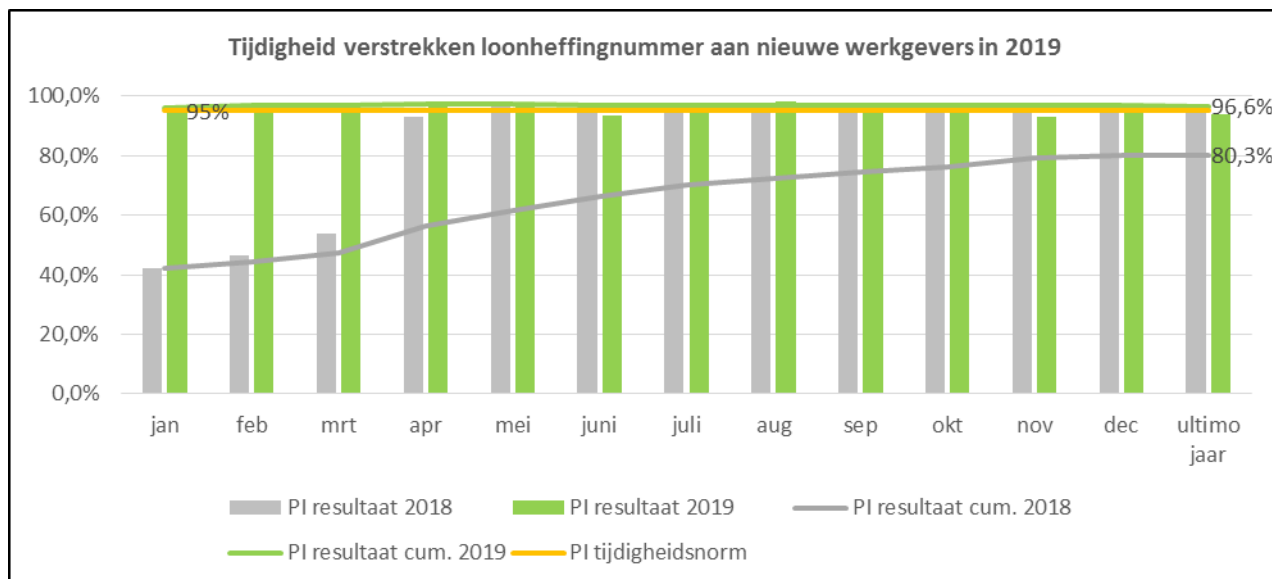
**Norm 7** Volledig, tijdig en juist verstrekken van de terugkoppelrapporten naar IHP'n en Software ontwikkelaars (SWO's).

Nb. Deze norm (7) eis is in 2019 deels (aspect tijdigheid) niet gehaald a.g.v. een rijksbreed incidenteel printprobleem in september, waardoor de *tijdige* verzending van terugkoppelrapporten over augustus is vertraagd.



## 1.2 Het inschrijven en het verstrekken van het loonheffingsnummer aan nieuwe werkgevers (LAK processtap 1)

Als prestatie indicator is gesteld om minimaal 95% van alle posten binnen 5 werkdagen af te handelen, zodat de inhoudingsplichtige tijdig een loonheffingsnummer heeft en aangifte loonheffingen kan doen. Dit proces wordt bewaakt aan de hand van de maandelijkse productieverwerking van B/CAP Klantbeheer. Het prestatieresultaat voor dit proces is in 2019 met een score van 96,6% gehaald. In 2018 was het prestatieresultaat 80,3% a.g.v. capaciteitsproblemen in de piekperiode januari-februari.

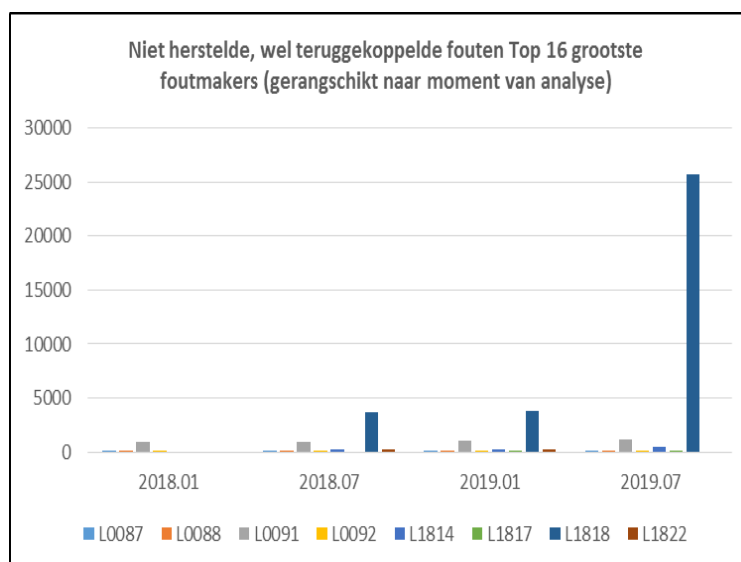


## 1.3 Het terugdringen van niet herstelde, wel teruggekoppelde fouten in de loonaangifteberichten (LAK processtap 6)

In het belang van de gegevenskwaliteit bij de diverse processen van de Belastingdienst, UWV en een groot deel van de afnemers van de polisadministratie wordt maximaal ingezet op het attenderen van inhoudingsplichtigen op geconstateerde onjuistheden in de loonaangifteberichten. Enerzijds vindt dit plaats via de massale terugkoppeling van de foutrapporten aan inhoudingsplichtigen (norm 7), waarbij zij worden verzocht de geconstateerde nominatieve fouten in het laatst ingediende loonaangiftebericht, al dan niet met terugwerkende kracht, te corrigeren. Anderzijds ondernemen Analyseteam Gegevenskwaliteit loonaangifteketen (AGL) en de Belastingdienstorganisatie-segmenten Centrale administratieve processen (B/CAP), Midden en Kleinbedrijf (MKB) en Grote Ondernemingen (GO) diverse acties om het aantal zich herhalende fouten in het nominatieve deel van de aangifte loonheffingen bij individuele inhoudingsplichtigen te reduceren.

Uit een analysevergelijking van de totale herhalende fouten in januari en juli 2019 blijkt een procentuele stijging van 392%, ofwel een stijging van het aantal herhalende nominatieve fouten met 21.913. Deze forse stijging wordt volledig veroorzaakt door één soort herhalende fout bij één IHP (L1818, inconsistentie verzekeringsindicatoren met loon SV).

In het klantgesprek is de significante stijging van herhalende fouten besproken en heeft de betreffende IHP aangegeven dat de fouten worden veroorzaakt door een in januari 2019 doorgevoerde software release (jaarovergang). Medio december 2019 is er een herstel doorgevoerd van de fout in de release van januari 2019. Eind februari 2020 (na afhandeling van het proces 'niet herstelde, wel teruggekoppelde fouten' over de aangiften december 2019) zal blijken of de herhalende 'L1818 fout' met terugwerkende kracht vanaf januari 2019 is gecorrigeerd. Als deze herhalende fouten



buiten beschouwing worden gelaten dan resteert een procentuele stijging van 1,4% op de herhalende nominatieve fouten van de Top16.

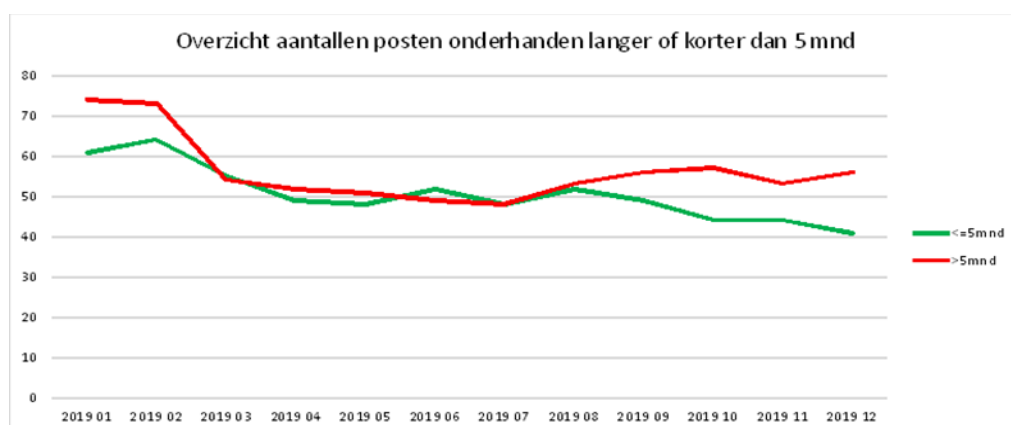
Nb. Ook met enkele andere IHP'n zijn individuele afspraken gemaakt over het herstel van de fouten.

#### 1.4 Individuele reactieafhandeling (LAK processtep 6)

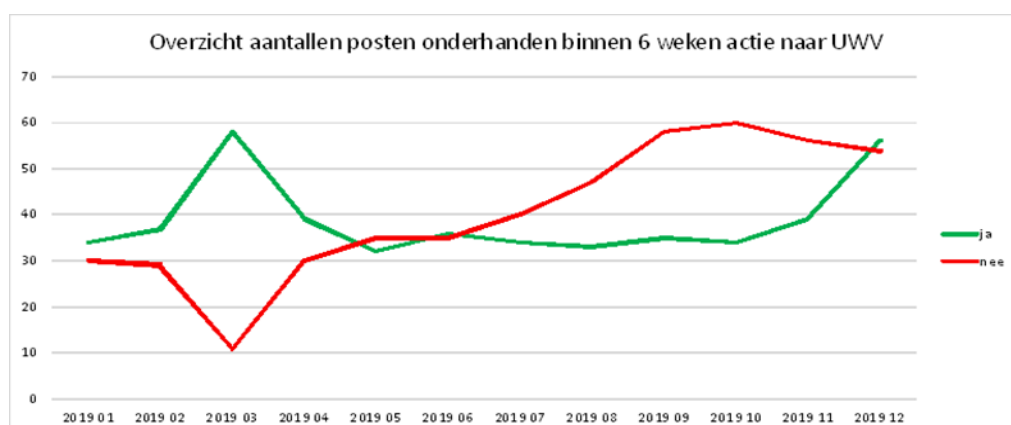
Individuele reactieafhandeling (IRA) is een generiek proces dat signalen behandelt over mogelijke onjuiste of onvolledige gegevens in de polisadministratie die gerelateerd zijn aan één persoon. Deze signalen komen vanuit verschillende processen tot stand:

- Reacties van burgers naar aanleiding van het Digitaal Verzekeringsbericht (DVB);
- Signalen inzake de Teruggaaf Bijdrage Zorgverzekeringswet (TBZ);
- Signalen uit de Dagloonmodule (DMO) voor de vaststelling van uitkeringen inzake arbeids(on)geschiktheid (WIA), Werkloosheid (WW) en Ziektewet (ZW).

Het onderstaande grafische overzicht betreft het voortschrijdend inzicht over een jaar en de afhandeltijd (afgesproken norm is afhandeling binnen 5 maanden). De rode lijn betreft de posten die inmiddels over de wenselijke termijn heen zijn (of waarbij de afhandeltermijn binnenkort dreigt te overstijgen) en de groene lijn zijn de posten aangeven die nog binnen de (wenselijke) termijnen liggen.



In onderstaand een grafisch overzicht staat het aantal IRA signalen m.b.t. het Digitaal Verzekeringsbericht (DVB) dat al dan niet binnen 6 weken aan UWV is teruggekoppeld in verband met de bezwaarafhandeling door UWV. De groene lijn geeft het aantal posten weer dat óf binnen 6 weken is behandeld, óf waarvoor een voortgangsbericht aan UWV is verzonden. De rode lijn geeft het aantal posten weer dat niet binnen de 6 weken-termijn is behandeld, of waarvoor geen voortgangsbericht aan UWV is verzonden.

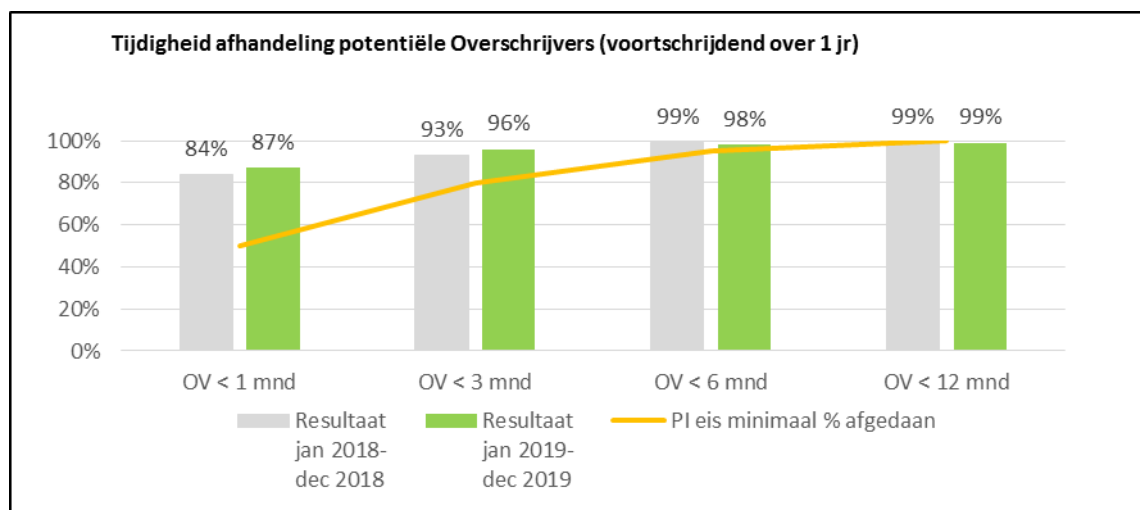


Het feit dat de tijdigheid van afhandeling van het IRA proces binnen de BD organisatie, met name in de tweede helft van het jaar, niet de gewenste doorlooptijd haalt wordt enerzijds veroorzaakt door prioriteitstelling bij de BD-kantoren voor

andere (grotere) werkstromen, aangezien het IRA proces een werkstroom is met een laag aantal postafhandelingen. Anderzijds is de decentralisatie van de IRA procesafhandeling over de BD-kantoren een bijkomstig nadeel, waardoor directe centrale aansturing ontbreekt. De Belastingdienst overweegt om deze werkstroom te centraliseren.

### 1.5 Potentiële overschrijversanalyse (LAK processtap 6)

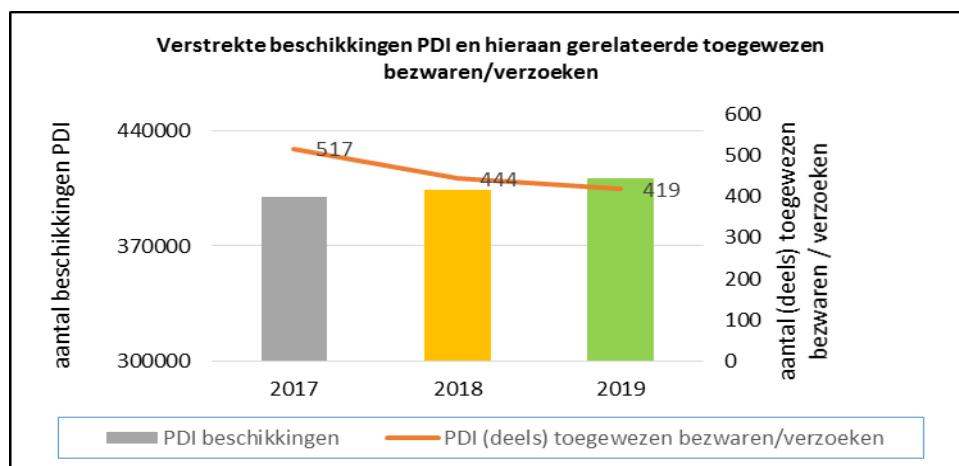
Dit proces is gericht op het voorkomen (reparatie) van onbedoelde overschrijvingen van loonaangiften. Potentiële overschrijvingen worden hierop door Belastingdienst /Centrale Administratieve Processen (B/CAP) op inhoud onderzocht. Het streven is om 50% van de geplaatste posten binnen 1 maand af te ronden en 80% binnen 3 maanden, 95% in zes maanden en 100% binnen het voortschrijdende jaar. Er is in 2019 op drie van de vier tijdmomenten voldaan aan de gewenste tijdigheid. Het aantal behandelde posten in 2019 is met 3.111 (13%) gedaald t.o.v. 2018 (3.573 posten).



## 2. Overige productie-informatie

### Gedifferentieerd premiepercentage (PDI)

De Belastingdienst verstrekt werkgevers jaarlijks in december de beschikkingen voor het gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas (WHK) jaar voor het daaropvolgende jaar. Het aantal toegewezen bezwaren/verzoeken op de beschikkingen PDI laat een dalende tendens zien, terwijl het aantal beschikkingen in de loop der jaren toeneemt.



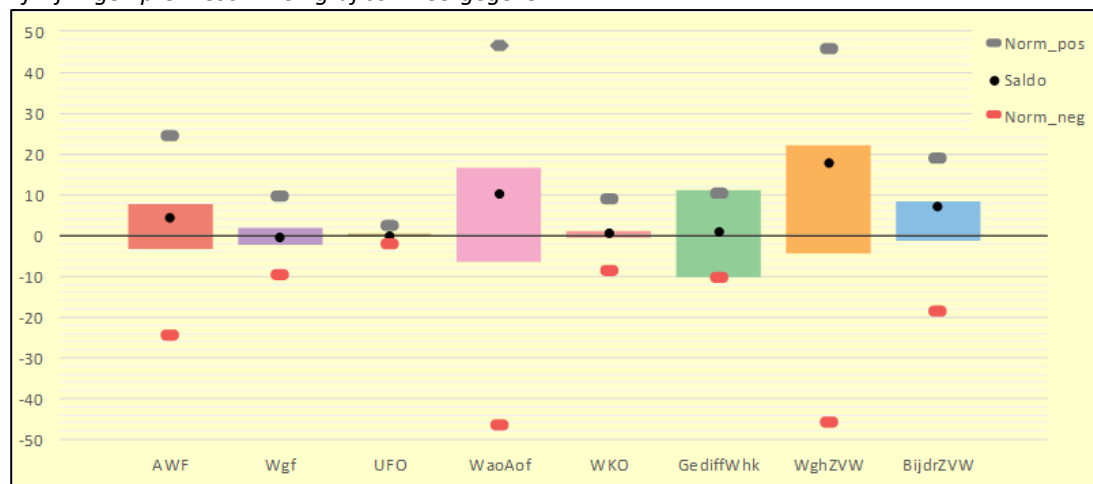
### Kwaliteit premiegegevens

Elk halfjaar wordt beoordeeld of en in welke mate de in de loonaangiften toegepaste premiepercentages werknemersverzekeringen en de toegepaste percentages voor de bijdrage/werkgeversheffing Zvw afwijken van de percentages die gelden voor de betreffende inhoudingsplichtigen. Vastgesteld is dat de afwijkingen in de eerste helft 2019 (de meting over de tweede helft 2019 volgt in april 2020) binnen de daarvoor gestelde norm per fonds (zie onderliggende grafische weergave) zijn gebleven. In totaal werd € 26.255 mln. aan premiesommen aangegeven, waarvan € 68 mln. te veel premiesommen en

€ 27 mln. te weinig. In de eerste helft 2018 werd € 24.575 mln. aan premiesommen aangegeven, waarvan € 85 mln. te veel premiesommen en € 35 mln. te weinig.

Nb. Zowel bij te weinig als te veel ontvangen gelden premies werknemersverzekeringen verstrekt de Belastingdienst de inhoudingsplichtige een verzoek tot het doen van een correctie op de eerdere aangifte(n).

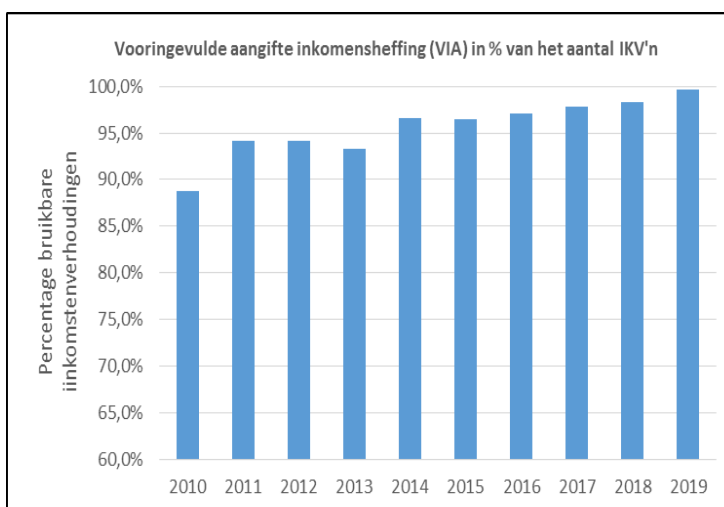
#### Afwijkingen premiesommen grafisch weergegeven



#### Vooringevulde aangifte inkomensheffing (VIA)

In maart van elk jaar vindt de campagne van de aangifte inkomstenbelasting plaats. De loonaangifteketen levert met de verstrekking van de inkomstenverhoudingen (IKV'n) uit de polisadministratie een bijdrage voor de Vooringevulde aangifte inkomensheffing (VIA). Het percentage bruikbare IKV'n voor de VIA 2019 is 99,6. Het aantal bruikbare IKV'n voor de VIA 2019 is 24,3 miljoen. In 2018 bedroeg het percentage bruikbare IKV'n 98,3% met een totaal aantal van 23,8 miljoen IKV'n.

Nb. Vanaf de VIA 2019 is de methodiek voor de bepaling van het percentage bruikbaarheid IKV'n licht aangepast (het aantal IKV'n door uitworp van selectieregels is buiten beschouwing gelaten). Dit heeft mede geleid tot een hoger percentage bruikbare IKV'n in de VIA 2019. Was de oude meetmethodiek (van 2018) gebruikt, dan was het percentage bruikbare IKV'n VIA in 2019 gelijk gebleven (98,3%) aan 2018. De toename van het aantal bruikbare IKV'n voor de VIA 2019 wordt enerzijds veroorzaakt door de groei van het aantal banen en anderzijds de expansie van het aantal pensioenen door de vergrijzing.



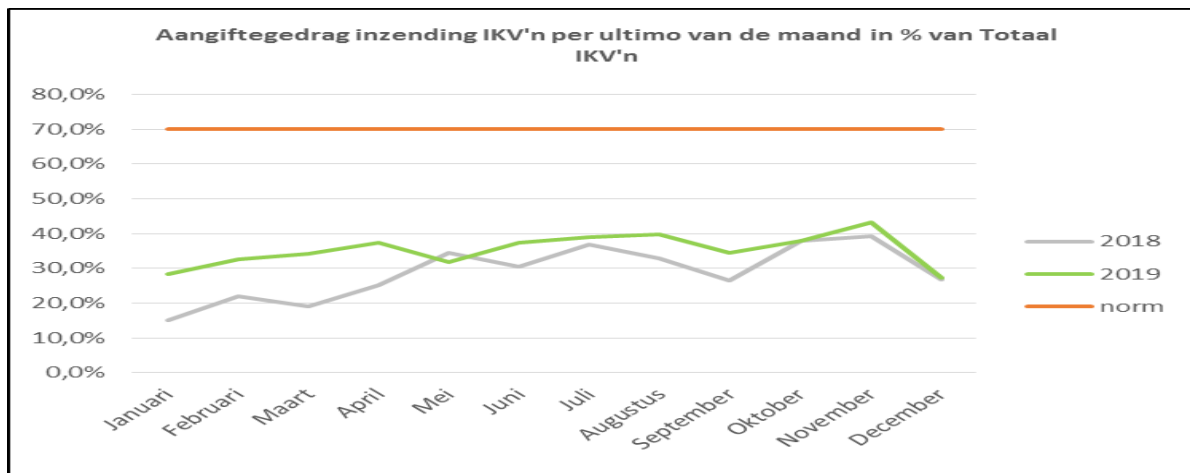
#### Eerder aanleveren loongegevens

Het doel van het project Eerder aanleveren is dat eind 2019 minimaal 70 % van alle inkomstenverhoudingen (de populatie is circa 24 miljoen IKV'n) van alle loonheffingnummers middels de loonaangiften (vrijwillig) structureel vóór het einde van de maand waarop ze betrekking hebben zijn gedaan.

#### Resultaten 2019:

- Goedgekeurd projectplan door het Kernteam LAK voor voortzetting van het project tot eind 2020.
- Klanten Grote Ondernemingen (circa 800) en grootste klanten Midden en Kleinbedrijf (circa 50) actief benaderd.
- Flier Eerder aanleveren meegezonden met de Aangiftebrief 2020 aan alle werkgevers BV Nederland.

- Publiciteit: Klankborddagen Werkgevers UWV, Intermediardagen Belastingdienst, OSWO jaarcongres, de mini-docu [Het best bewaarde geheim van Nederland](#), diverse publicaties op loonaangifteketen.nl en Forum Salaris en Belastingdienst Beeldkrant.



In de bovenstaande grafiek is zichtbaar dat het aangiftegedrag (gemeten in het aantal ontvangen inkomsten-verhoudingen) over de individuele maanden in 2019 beter is dan in 2018. De gewenste streefwaarde ( $\geq 70\%$  van alle loongegevens op IKV niveau per ultimo van de maand) is met maximaal 43% in november 2019 (8,7 miljoen IKV'n) buiten bereik. Dit ondanks de intensieve klantbenadering van grote ondernemingen door Klantinteractie & - Services (KI&S). Het feit dat twee van de grootste inhoudingsplichtigen van Nederland, tezamen goed voor ca. 5 miljoen IKV'n (25% van de totale populatie) nog geen invulling hebben kunnen geven aan het verzoek tot eerder aanleveren loongegevens, maakt het benaderen van de doelstelling vooralsnog onhaalbaar.

Ervaringen uit het verleden laten zien dan in de maanden december en januari het structureel moeilijk is voor de inhoudingsplichtigen eerder de loonaangifte in te sturen. Inhoudingsplichtigen zijn in die periode extra belast met de jaarcijfers en aanpassingen in de wet- en regelgeving (met name de jaarovergang 2019-2020 is uitzonderlijk complex in verband met de vele aanpassingen als gevolg van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)).

### 3. Doorontwikkeling van de keten

Ook aan de ontwikkelkant van de loonaangifteketen is in 2019 de borging van continuïteit het belangrijkste criterium bij de keuzes voor inzet van de (schaarse) capaciteit geweest. Onderwerpen die op dit terrein vanuit 2018 zijn doorgelopen en/of nieuw in het portfolio zijn beland vanwege wijzigingen van wet- en regelgeving, noodzakelijke aanpassingen van systemen, communicatieproducten e.d. hebben in 2019 prioriteit gehad. Het belangrijkste aspect hiervan, de jaarovergang 2018-2019, is geruisloos is verlopen. Daarnaast zijn (projectmatig buiten de loonaangifteketen) nieuwe bedrijfsprocessen in 2018-2019 die de loonaangifteketen raken, afgerond c.q. in afronding te weten:

- Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL); de tegemoetkomingen Lage-inkomstenvoordeel (LIV), Loonkostenvoordeel (LKV) en de Jeugd-LIV 2019 zijn succesvol geïmplementeerd.
- Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen om de WW-premie te differentiëren naar aard van de arbeidsovereenkomst, in plaats van sector, is vanaf 2020 operationeel. Dit is een onderdeel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans,
- Overige onderdelen Wet Arbeidsmarkt in Balans inclusief lagere regelgeving vanaf 2020 operationeel.

Voor de toekomstbestendigheid van de loonaangifteketen zijn meerdere projecten voorzien, waarbij de keuzes voor inzet van de (schaarse) capaciteit en middelen doorslaggevend zal zijn, te weten:

- Jaarovergang 2019-2020: de voorbereidingen en implementatie in de loonaangifteketen-keten zijn voorspoedig verlopen. De implementatie hiervan per 1 januari 2020 is gerealiseerd.
- Vernieuwing Werkgeversadministratie (WGA): het globaal ontwerp is medio 2019 besproken in het domein architectuurboard Loonheffing van de Belastingdienst. De business case WGA BD heeft de bestuurlijke aandacht, terwijl UWV is gestart met de project start architectuur, Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB) en het project/migratieplan.
- In 2021 geldt voor UWV verplicht gebruik van authentieke gegevens uit het Handelsregister (voorheen NHR). De voorbereidende werkzaamheden zijn in 2018-2019 gestart.

## 4. Samenwerken in het ecosysteem

De loonaangifteketen werkt aan de borging van de stabiliteit en continuïteit van de keten voor nu en in de toekomst. Dit uitgangspunt stimuleert de keten om, binnen de context van beperkte en schaarse financiële middelen en capaciteit, zich verder door te ontwikkelen en te innoveren. Dat gaat in kleine stappen en met momenten van stagnatie en verschillen in inzicht. De kracht van de loonaangifteketen is dat zij zich hiervan bewust is en de samenwerking binnen het ecosysteem aangrijpt om verder te komen. De hoofdlijnen voor 2019 (en jaren daarna) zijn gericht op de volgende thema's.

### Einde Inkomstenverhouding (IKV) uitzendbranche

Met de Algemene bond uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) is in 2018 in een werkgroep 'Einde IKV' gestart met het zoeken naar een oplossing voor een slepende discussie over het moment van aanleveren van de inkomstenverhouding na het beëindigen van de dienstbetrekking in de uitzendbranche. Met de uitzendbranche was hiervoor een termijn van 52-weeken afgesproken. Dit vanwege het bijzondere karakter van de arbeidsrelaties in de uitzendbranche.

Met de komst van de Wet Tegemoetkoming Loondomein in 2019 is het wenselijk dat inhoudingsplichtigen uit de uitzendbranche nu na uiterlijk 26 niet-gewerkte weken melding doen van het einde van een IKV van de betrokken werknemer(s). Deze afspraak is in april 2018 door de Belastingdienst aan de uitzendbranche per brief bevestigd. De werkgroep heeft unaniem geconstateerd dat een (wettelijke) definitie een eerste belangrijke stap is in de richting van een duurzame oplossing. Omdat de interdepartementale werkgroep IKV in 2019 is gestart met de definiëring van het begrip 'inkomstenverhouding', inclusief het begin en het einde ervan, zijn de werkzaamheden van de werkgroep 'Einde IKV' in 2019 gestaakt.

### Interdepartementaal overleg Inkomstenverhouding (IKV)

In mei 2019 is een werkgroep samengesteld onder leiding van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Min. SZW), met vertegenwoordigers van het ministerie van Financiën (MinFin.), de Belastingdienst, UWV, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Ketenbureau loonaangifteketen om het begrip 'inkomstenverhouding' (hierna IKV) te definiëren. Deze definiëring is noodzakelijk in verband met een juiste en eenduidige uitvoering van wet- en regelgeving. Op basis van de bestaande voorschriften heeft de werkgroep in 2019 de hoofdlijnen geformuleerd voor een definitie van het begrip IKV. Over de hoofdlijnen zijn een aantal organisaties geïnformeerd, te weten het klankbordoverleg softwareontwikkelaars, salarisadministrateurs, afnemersoverleg loonaangifteketen, Pensioenfederatie, Verbond van verzekeraars, Sociale verzekeringsbank (SVB), ABU/NBBU, Stichting van de Arbeid. Van al deze partijen zijn reacties ontvangen. Deze zijn omgezet in een definitie van het begrip 'inkomstenverhouding'.

Deze definitie wordt opgenomen het Besluit Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). In verband met de hiermee verband houdende wijzigingen in Besluit SUWI moeten ook enkele technische aanpassingen in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen worden aangebracht. De concept regelgeving zal naar verwachting eind februari 2020 voor uitvoeringstoets worden voorgelegd aan UWV, de Belastingdienst en de SVB en zal dan ook worden gepubliceerd voor internetconsultatie. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2022.

### Interdepartementaal overleg Individueel Keuzebudget (IKB)

Steeds meer werkgevers bieden hun werknemers een zogenoemd individueel keuzebudget (IKB). Het IKB is een flexibele arbeidsvoorwaarde waarin allerlei loonelementen kunnen zijn opgenomen. De reserveringen in het IKB-budget zijn geen loon en worden op het moment van reserveren niet separaat vermeld in de loonaangifte. Ook de aanwending van het IKB-budget is niet separaat vermeld in de loonaangifte: uitbetalingen als loon in een tijdvak zijn onderdeel van het loonbedrag dat de werkgever over die maand verantwoordt. Al geruime tijd leidt dit tot onduidelijkheden hoe met het IKB-budget in de loonaangifte om te gaan. Medio 2018 heeft de ketenmanager een werkgroep IKB geïnitieerd. Hierin wordt geparticipeerd door MinFin, Min. SZW, UWV, BD en CBS.

Deze werkgroep heeft eerst de uitgangspunten om te komen tot een oplossing en vervolgens mogelijke oplossingen verkend. Uiteindelijk is gekozen voor een voorstel om twee nieuwe rubrieken in de loonaangifte te beschrijven. Als deze twee nieuwe rubrieken worden ingevoerd, kunnen twee bestaande rubrieken verdwijnen. Consequentie van de invoering van de twee nieuwe rubrieken is dat UWV in de meeste gevallen rekening kan houden met de reservering in het IKB bij het toekennen van een uitkering of bij het verrekenen van inkomsten met een uitkering. Ook CBS heeft na invoering van de twee nieuwe rubrieken een betere informatiepositie voor de samenstelling van de arbeidsstatistieken. De beoogde implementatiedatum is 1 januari 2022.



## **Optimaliseren van de keten**

### *Eerder aanleveren gegevens loonaangifte*

In vervolg op het plan van aanpak 2018-2019 heeft het kernteam LAK haar goedkeuring gegeven voor de verdere voortzetting van het project voor 2019-2020 (zie eerder in hoofdstuk 2).

## **Bevorderen noodzakelijke, randvoorwaardelijke investeringen**

### *Doorontwikkeling loonaangifteketen (zie eerder in hoofdstuk 2).*

## **Aanhaken op de toekomst (aansluiten op nieuwe technologische en beleidsmatige ontwikkelingen)**

### *Blockchain technologie.*

In augustus 2018 heeft het kernteam LAK ingestemd met het uitvoeren van een Proof of Concept (PoC) Blockchain voor het proces Eigenrisicodragers (ERD). Doel is om kennis en ervaring op te doen met blockchain. Na behandeling in het kernteam LAK heeft afstemming plaatsgevonden met de Stuurgroep Hybride Markt, waar onder meer in gezamenlijkheid met onder meer verzekeraars gekeken wordt naar oplossingen voor de problemen in het ERD-proces. De stuurgroep en verzekeraars hebben hulp geboden waar dat nodig was. Eind 2018 is een web applicatie opgeleverd, waarin de werkende blockchain is beproefd. Om de kennis over de PoC en over blockchain in de organisaties Belastingdienst en UWV zijn diverse demo's in 2019 georganiseerd.

Geconcludeerd is dat het niet primair op de weg van de loonaangifteketen ligt om de kennis en ervaring met deze technologie verder te ontwikkelen. Dit lijkt meer op de weg op de weg van de moederorganisaties te liggen. Betrokkenen bij de keten zullen blockchain daarom binnen de eigen organisatie actief te blijven volgen en deze ontwikkelingen mee terug te nemen naar de keten wanneer dit toegevoegde waarde kan hebben.

### *Open Data/informatie*

De zichtbaarheid en vindbaarheid van de gegevens uit de loonaangifteketen wordt bevorderd via [data.overheid.nl](http://data.overheid.nl) en [statline.nl](http://statline.nl). De website [loonaangifteketen.nl](http://loonaangifteketen.nl) heeft eind oktober aan het onderdeel Open data en open informatie toegevoegd het 'Normenkader loonaangifteketen'. Hier vindt de bezoeker informatie over de 7 prestatienormen van de loonaangifteketen zowel in aantallen als in percentages. De informatie wordt overgenomen uit de TOP rapportage. Deze informatie wordt gepubliceerd na behandeling van de rapportage in het LMO. In december is een start gemaakt met de planvorming ten behoeve van verdere activiteiten. Die zal in Q1 2020 met het LMO worden afgestemd.

### *Model gegevenskwaliteit*

In opdracht van het kernteam LAK wordt een LAK-kwaliteitsmonitor ontwikkeld. Deze kwaliteitsmonitor maakt de gegevenskwaliteit inzichtelijk voor zowel bestuurders van de loonaangifteketen als gegevensafnemers van de keten. Voor de ontwikkeling van de kwaliteitsmonitor is een werkgroep opgericht waarin, behalve vertegenwoordigers van het Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifte (AGL) ook afnemers participeren. Deze werkgroep heeft tot doel het meedenken over, het meewerken met en het adviseren in de keuzes die ten grondslag liggen aan deze kwaliteitsmonitor. De werkgroep heeft zes door de afnemers meest belangrijk geachte gegevenselementen geselecteerd. In oktober 2019 is de eerste versie van een kwaliteitsmonitor op bovengenoemde zes gegevens ter informatie aan het afnemersoverleg (AOL) gepresenteerd. Mede naar aanleiding daarvan zijn een aantal verbeterpunten aangebracht.

De aldus ontstane versie is in december 2019 voorgelegd aan het AOL. Het AOL heeft aangegeven de kwaliteitsmonitor te zien als een bruikbaar instrument om de kwaliteit van gegevens verder inzichtelijk te maken. Het AOL wil ook voor de toekomst een afnemersvertegenwoordiging beschikbaar te stellen in de werkgroep kwaliteitsmonitor. Op voordracht van het AOL vraagt de werkgroep in 2020 een vervolgoopdracht aan het LMO om te onderzoeken en gemotiveerd aan te geven of een volgende versie van de kwaliteitsmonitor ten opzichte van de huidige versie uitgebreid zou moeten worden met meer gegevens en/of met meer uitkomsten van kwaliteitscontroles.

### *Onderhoud gegevensset*

Een aantal (recente) in- en externe ontwikkelingen gaven in 2018 aanleiding tot een onderhoudscheck op de gegevensset. Hieruit zijn in 2019 verbetervoorstellen voortgevloeid, bestaande uit opsommingen van afkortingen die uitgeschreven moeten worden, gegevens of woordcombinaties, die beslist gedefinieerd moeten worden of waarvan nader bezien moet worden of ze gedefinieerd moeten worden en gegevens waarvan de legaliteit onder de uitvraag van het betreffende gegeven of iedere onderliggende individuele waarde/code nader onderzocht moet worden. In juni 2019 heeft het kernteam LAK toestemming verleend voor het gefaseerd uitwerken van de verbetervoorstellen en is capaciteit daarvoor beschikbaar gesteld. Het streven is om per ultimo 2020 overeenstemming te hebben op de uitwerking van de verbetervoorstellen.





### Voorlichtingen/presentaties

Voorts zijn door de ketenmanager LAK en het Ketenbureau LAK de volgende activiteiten ondernomen, die de zichtbaarheid van de keten verder vergroten:

- Er is 1 module over samenwerken verzorgd voor PBLQ (een onafhankelijke adviesbureau voor de publieke sector);
- Er zijn 4 presentaties gegeven over ketensamenwerking aan collega's van Belastingdienst en UWV;
- Er zijn 7 sessies georganiseerd over ketensamenwerking voor diverse departementen;
- Er is een presentatie loonaangifteketen verzorgd voor de minister van SZW en de staatssecretaris van Financiën;
- Er zijn 2 ketencafés verzorgd met als thema Blockchain resp. ecosysteem;
- Er zijn 6 voorlichtingssessies georganiseerd over de loonaangifteketen voor geïnteresseerden.

### Forum Salaris

In 2016 is de connectie tussen de loonaangifteketen en de doelgroep salarisadministrateurs met de inrichting en de uitrol van het Forum Salaris - een online communicatiekanaal – geïntensiveerd. In 2019 is het ledenaantal van het Forum Salaris vergroot van acht- naar ruim tienduizend.

### Social media

Via allerlei communicatieacties op social media wordt traffic naar loonaangifteketen.nl/eerder-aanleveren gegenereerd. Daar kan de bezoeker actuele nieuwsberichten, interviews en veel gestelde vragen en antwoorden rond eerder aanleveren lezen. Het meest ingezette social medium voor eerder aanleveren is LinkedIn. Inmiddels heeft LinkedIn Ketenbureau 4.501 connecties en 4.525 volgers. Een groot aandeel daarvan wordt gevormd door salarisprofessionals. Bij de werving van nieuwe connecties is met name ingezet op deze groep.

## 7. Overig

### Analyseteam loonaangifteketen (AGL)

AGL voert analyses uit om de kwaliteit van de loonaangiftegegevens vast te stellen en formuleert voorstellen om te komen tot verbetering ervan. De verbetervoorstellen gaan richting Belastingdienst (toezicht gegevens), softwareleveranciers (verbetering aangiftesoftware), salarisadministrateurs (communicatie) en naar het TOO (verbetervoorstellen loonaangifteproces). AGL werkt aan borging van de kwaliteit aan de voorkant van het proces, monitort de kwaliteit van de gegevens in de actualiteit en adviseert over gegevens en het gebruik ervan bij uitvoeringstoetsen. De resultaten van de AGL werkzaamheden zijn opgenomen in hoofdstuk 1.3 tot en met 1.5 (processtap 6 LAK) en thema's t.b.v. kwaliteitsverbetering van de LAK zoals verwoord in hoofdstuk 2. AGL is een onderdeel van de organisatie van de loonaangifteketen en valt in deze besturing onder het TOP.

AGL is in transitie waarbij de focus wordt verlegd: van het leveren van signalen ten behoeve van fouterstel richting monitoring en bewaken van de gegevenskwaliteit en advisering hierover. AGL ontwikkelt zich in het verlengde hiervan naar een expertisecentrum voor het vaststellen en verbeteren van de gegevenskwaliteit in de loonaangifteketen (AGL 2.0) door o.a.:

- Het op peil brengen/houden expertise en inzet;
- Initiëren en deelnemen aan kennissessies met analyseafdelingen van (keten)partners;
- Deelnemen aan expertsessies en opleidingen door analisten (kennis up-to-date houden);
- Volgen en waar mogelijk aanhaken bij de ontwikkeling van analyseafdelingen bij ketenpartners.

### Risicomanagement

De Belastingdienst, CBS en UWV streven naar het steeds meer verstevigen van de loonaangifteketen. Ter ondersteuning van deze doelstelling is in opdracht van het LMO het risicomanagement ingericht als een continue, cyclische managementactiviteit, gericht op het behouden en waar mogelijk versterken van de loonaangifteketen. Vanuit het risicomanagementproces wordt structureel en periodiek stil gestaan bij ontwikkelingen binnen en buiten de loonaangifteketen en wordt gewogen of deze ontwikkelingen de continuïteit van de loonaangifteketen kunnen schaden.

In april 2019 zijn aan de hand van een gecomprimeerde deelverzameling van aspirant risico's de volgende twee gedefiniëerde risico's door het Tactisch Operationeel Productieoverleg en Tactische Ontwikkeloverleg van het LAK geduid.

- Risico 1: De stabiliteit van de loonheffingenketen en derhalve de continuïteit in de loonaangifteketen is in gevaar gekomen, doordat de primaire systemen waar de loonheffingen op draaien min of meer end of life zijn en in ieder geval niet meer adaptief zijn en kunnen gaan omvallen.
- Risico 2: Het missen van de loongerelateerde gegevens als gevolg van de uitfasering EasyLH per 1-1-2020. Circa 20 á 30.000 IHP'n moeten omschakelen naar Mijn Belastingdienst Zakelijk en eHerkenning.

Beheermaatregel op risico 1: Extra bestuurlijke druk op portfolio Loonheffing bij de Belastingdienst. De Directeur Generaal Belastingdienst is aangehaakt via Ketentafel Loonheffing en dat heeft geleid tot prioriteit voor de loonheffing binnen het integrale ketenplan Wegwerken technische schuld (ICT) Belastingdienst in 2020-2023.

Beheermaatregel op risico 2: Preventieve communicatie (o.a. Website Belastingdienst, gerichte correspondentie en informatie via de reguliere fora). Daarnaast moet het LMO zich tijdig en herhaaldelijk zich laten informeren over de voortgang van dit traject en de genomen beheersmaatregelen, o.a. aan de hand van de voortgangsrapportage. Inmiddels heeft de Belastingdienst besloten tot collectief uitstel van aangifte en betaling tot 1 juli 2020 voor rechtspersonen van wie de laatst bekende aangifte gedaan is met Easytax LH. Dit uitstel geldt ongeacht of men overstapt van Easytax LH naar MBDZ/OLA LH of naar marktsoftware of gebruik gaat maken van een intermediair.

### **Onderzoek naar de loonaangifteketen**

De commissie maakt daarbij onderscheid in de loonaangifteketen in enge en de loonaangifteketen in brede zin. Waarbij de loonaangifteketen in enge in wordt gezien als de ‘processtraat’ tussen Belastingdienst, UWV en de afnemers van gegevens en de daaraan gerelateerde samenwerking. De kwaliteit van gegevens staat hierbij centraal. De loonaangifteketen in brede zin is de bredere samenwerking tussen de organisaties van de loonaangifteketen in enge zin, de bij de toelevering betrokken partijen (salarisprofessionals, softwareontwikkelaars) en de afnemers. UWV en Belastingdienst en ook andere afnemers gebruiken de gegevens uit de loonaangifteketen om mede het recht en de hoogte van uitkeringen vast te stellen.

Eind december 2019 heeft de minister van SZW de rapportage van de commissie aan de Tweede Kamer verzonden. De commissie concludeert ten aanzien de loonaangifteketen in enge zin ‘dat deze doet wat ervan wordt gevraagd’. Ten aanzien van de loonaangifteketen in brede zin concludeert de commissie dat de afgesproken beleidsdoctrine (zowel politiek als ambtelijk) uitgaat van een positieve grondhouding bij burgers en bedrijven. De focus ligt daardoor vooral op dienstverlening en efficiëntie, en minder op fraudebestrijding. Deze prioritering is meer dan tien jaar lang niet heroverwogen, noch vanuit de politiek, noch vanuit de loonaangifteketen. De commissie adviseert onder meer actief in te zetten op een dialoog tussen beleid en politiek om periodiek, rekening houdend met veranderende maatschappelijke inzichten, de doelen die aan de loonaangifteketen in brede zin worden gesteld te herijken. Met als doel om een goede balans te verkrijgen tussen dienstverlening, handhaving en efficiency. Begin 2020 bespreekt de Tweede Kamer de rapportage met de bewindslieden.

### **Mogelijke consequenties vergrijzing voor loonaangifteketen**

In het meerjarenplan loonaangifteketen is opgenomen dat onderzoek wordt gedaan naar het effect van de vergrijzing op de loonaangifteketen: welke invloed heeft de vergrijzing op het aantal inkomstenverhoudingen en omvang van de stroom loonaangifteberichten. AGL heeft dit onderzoek eind 2019 afgerond. Het onderzoek beslaat de periode 2008 t/m 2018.

De belangrijkste bevindingen met betrekking tot de loonaangifteketen zijn de volgende:

- De leeftijd waarop mensen met pensioen gaan is in deze periode fors gestegen, met een duidelijke trendbreuk in 2018 als gevolg van de recente pensioenmaatregelen.
- Het gemiddeld aantal inkomstenverhoudingen in de leeftijdsgroep 55 -75 jarigen is tussen 2008 en 2018 gestegen van 2 naar bijna 2,3. Gezien de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de doorwerking naar pensioenen is de verwachting dat deze trend zich de komende jaren voortzet (mensen hebben meerdere pensioenen).
- Het aantal correcties over eerder aangegeven loontijdvakken daalt in deze periode gestaag. Inhoudingsplichtigen van pensioenen zijn beter in staat de aangiften in één keer goed aan te geven.

Het onderzoeksresultaat is dat de vergrijzing een beperkt effect heeft op de loonaangifteketen. Er zijn meer inkomstenverhoudingen per persoon, maar de stijging is stabiel en voorspelbaar. Daartegenover staan minder correcties op eerder aangegeven pensioenen, waardoor het berichtenverkeer iets afneemt en de gegevens vaker in één keer goed worden aangegeven.