

Evaluatie Werkkostenregeling

Ervaringen met de WKR en toereikendheid van het forfait
WKR van 1,4%

J.J. Boog
C.H. Brammer
dr. J.M.P. de Kok
M.J. van Marwijk
drs. J.P. Vendrig

Zoetermeer, augustus 2012

Dit onderzoek is gefinancierd door het Ministerie van Financiën.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van EIM. EIM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with EIM. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of EIM. EIM does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

	Samenvatting	5
1	Inleiding	7
2	Onderzoeksvragen en uitgangspunten	11
2.1	Onderzoeksvragen	11
2.2	Uitgangspunten en randvoorwaarden	12
3	Kennisniveau werkgevers over de Werkkostenregeling	15
3.1	Kennisniveau Vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer	15
3.2	Kennisniveau Werkkostenregeling	16
4	Gebruik werkgevers van de Werkkostenregeling	21
4.1	Algemeen	21
4.2	Werkgevers die nog niet naar de WKR zijn overgestapt, maar wel bekend zijn met de regeling	23
4.3	Gebruik WKR door werkgevers die reeds zijn overgestapt	37
5	Fietsregeling en Bedrijfsfitness	41
5.1	Fietsregeling	41
5.2	Bedrijfsfitness	45
6	Effecten van een forfait WKR van 1,4%, resp. 1,5 van de loonsom	49
6.1	Inleiding	49
6.2	Ruimte van een forfait WKR van 1,4%	50
6.3	Ruimte van een forfait WKR van 1,5%	54
6.4	Gemiddeld aandeel WKR in loonsom	57
6.5	Gebruik van de verschillende vergoedingen en verstrekkingen.	58
7	Conclusies	65
BIJLAGEN		
I	Responsverantwoording	67
II	Vragenformulier telefonische interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen'	81
III	Vragenformulier Internetdeel 'Vergoedingen en verstrekkingen'	95
IV	Open antwoorden	101

Samenvatting

Per 1 januari 2011 is het voor werkgevers mogelijk om de Werkkostenregeling (WKR) toe te passen. De fiscale behandeling van vergoedingen en verstrekkingen van werkgevers aan werknemers in het kader van de Loonsfeer veranderde daarmee. Gedurende drie jaar (2011, 2012 en 2013) geldt een overgangsregeling en mag een werkgever kiezen of men nog de oude regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen gebruikt of overgaat op de WKR. Toepassing van de WKR is per 1 januari 2014 verplicht voor elke werkgever.

De WKR omvat in het kort dat de werkgever in 2011 en 2012 een forfaitaire ruimte heeft van 1,4% van de fiscale loonsom om belaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers in onder te brengen. Als er door de werkgever meer vergoed of verstrekt wordt dan deze forfaitaire ruimte, dan moet over het meerdere 80% eindheffing afgedragen worden.

Het ministerie van Financiën en de Belastingdienst willen evalueren wat de ervaringen met de WKR tot nu toe zijn en nagaan of het forfait van 1,4% van de loonsom macro toereikend is voor werkgevers. Met deze doelstelling hebben zij aan Panteia opdracht gegeven voor een kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de WKR.

Bij deze evaluatie zijn de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- 1 Welke ervaringen hebben of verwachten werkgevers bij de invoering van de WKR?
- 2 Wat zijn de gevolgen van de WKR voor de fietsvergoeding en bedrijfsfitnessvergoeding?
- 3 In welke mate biedt het forfait (1,4% van de loonsom) voldoende ruimte voor werkgevers ten opzichte van de vergoedingen en verstrekkingen onder de oude systematiek?
- 4 Wat is het effect van een forfait van 1,5%?

Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn de ervaringen van werkgevers gepeild met behulp van een telefonische enquête, gericht op het verzamelen van informatie over de beleving van het kennisniveau en de toepassing van de WKR (inclusief de fiets- en bedrijfsfitnessregeling). Aanvullend is kwantitatieve informatie verzameld via een internetenquête. Werkgevers hebben daarin aangegeven welke onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zij binnen de eigen organisatie kennen, inclusief de bedragen die daarmee gemoeid zijn. Daarbij heeft 2010 als peiljaar gegolden, het jaar voorafgaande aan de invoering van de Werkkostenregeling. Vervolgens is nagegaan wat de gevolgen zouden zijn indien al deze vergoedingen en verstrekkingen ook na invoering van de Werkkostenregeling zouden bestaan.

Op basis van de ingevulde gegevens over vergoedingen en verstrekkingen konden respondenten zelf zien of de vrije ruimte in de WKR voor hen voldoende is. Op basis van de verstrekte informatie is een goed beeld verkregen van hoe werkgevers met de WKR uit de voeten kunnen. Het veldwerk is in het voorjaar van 2012 uitgevoerd.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat de kennis over de WKR groter is naarmate de werkgevers omvangrijker zijn. Twee op de drie werkgevers is bekend met de WKR. Van de kleinste werkgevers geeft ruim veertig procent aan

nog nooit gehoord te hebben van de WKR, terwijl de grootste werkgevers vrijwel allemaal bekend zijn met de WKR.

In totaliteit maakt één op de tien werkgevers gebruik van de WKR. Bij werkgevers met meer dan vijfhonderd werknemers is dit bijna drie op de tien. Bij werkgevers met minder dan vijf werknemers ligt het percentage behoorlijk onder het totaalgemiddelde.

Er zijn verschillende redenen waarom werkgevers nog niet naar de WKR zijn overgestapt. De rode draad is dat naarmate de werkgevers kleiner zijn, men geen of weinig vergoedingen en verstrekkingen heeft, men wacht op initiatief van de boekhouder en men zich er nog niet in heeft verdiept. Naarmate werkgevers groter zijn, liggen de redenen waarom men nog niet is overgestapt meer in het feit dat men nog aan het inventariseren, toetsen en voorbereiden is, men heeft becijferd dat de WKR financieel ongunstig is, de invoering organisatorisch lastig is en/of men vindt dat er nog te veel onduidelijkheden zijn.

Van de werkgevers die bekend zijn met de WKR, maar er nog geen gebruik van maken geven acht op de tien werkgevers aan geen invoeringsproblemen te verwachten. Dit is in lijn met werkgevers die al overgestapt zijn naar de WKR. Acht op tien werkgevers geven aan geen invoeringsproblemen ondervonden te hebben.

Werkgevers die gebruik maken van de WKR hebben niet het gevoel dat door de WKR de administratie er veel moeilijker of eenvoudiger op is geworden.

Meer dan de helft van de werkgevers die in de oude systematiek de fietsregeling aanbiedt is er zeker van dit ook onder de WKR te blijven doen. Bijna twee derde van de werkgevers die in de oude systematiek bedrijfsfitness bij externe sport-scholen aanbiedt is er zeker van dat men dit onder de WKR blijft doen.

Uit informatie op basis van de internetenquête blijkt dat op macroniveau het forfaitbedrag WKR van 1,4% van de loonsom per saldo toereikend is. Naar aantallen werkgevers gemeten heeft 78% van de werkgevers genoeg aan een forfait WKR van 1,4%. 22% van de werkgevers komt eraan tekort.

Het geschatte landelijke WKR-bedrag is circa € 3 miljard. Gemiddeld wordt landelijk 1,2% van de totale loonsom aan WKR-kosten uitgegeven. Dat is dus lager dan het forfait van 1,4%.

De variatie in de door de respondenten opgegeven werkkosten was echter groot. Op grond van deze variatie kan berekend worden dat een 95% betrouwbaarheidsinterval voor de landelijke totaalschatting loopt van € 2,4 tot € 3,6 miljard.

Indien berekeningen worden uitgevoerd met een forfait WKR van 1,5% van de loonsom dan is op macroniveau het forfaitbedrag WKR ruim voldoende. De WKR-vergoedingen en verstrekkingen zijn 22% lager dan het macro forfaitbedrag WKR bij 1,5%. Naar aantallen werkgevers gemeten neemt het aantal dat genoeg heeft aan het forfait WKR van 1,5% in vergelijking met het forfait van 1,4% minimaal toe.

1 Inleiding

Het ministerie van Financiën heeft in samenwerking met De Belastingdienst / Centrum voor Kennis en Communicatie afdeling Onderzoek en Marketing aan Panteia/EIM en Panteia/Stratus Marktonderzoek opdracht verstrekt voor een combinatie van een kwalitatieve en een kwantitatieve evaluatie van de Werkkostenregeling. In de evaluatie is de opdrachtgever met name geïnteresseerd in de effecten van de Werkkostenregeling (WKR) ten opzichte van de oude systematiek van vrije vergoedingen en verstrekkingen.

De evaluatie heeft mede tot doel om na te gaan of de hoogte van het forfait van 1,4% juist is vastgesteld. Daarbij is destijds een afweging gemaakt tussen het streven naar vereenvoudiging en het voorkomen van aftopping van zakelijke kosten.

Sinds 1 januari 2011 is de WKR de wettelijke regeling. Tot 2014 heeft de werkgever de mogelijkheid om nog gebruik te maken van het oude regime. De Werkkostenregeling houdt in dat werkgevers in 2011 en 2012 vergoedingen en verstrekkingen die tot het loon behoren tot maximaal 1,4% van de totale loonsom (de zogenoemde "vrije ruimte") belastingvrij aan hun werknemers mogen vergoeden of verstrekken. Over het bedrag dat binnen de vrije ruimte valt, hoeft geen loonbelasting betaald te worden. Over het bedrag boven de vrije ruimte is dat wel het geval, namelijk in de vorm van een eindheffing van 80%. Daarover is geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd.

Werkgevers moeten vergoedingen en verstrekkingen eerst aanwijzen als eindheffingsloon, dan pas kan de Werkkostenregeling toegepast worden. Als eenmaal sprake is van eindheffingsloon, dan kan er geen belastingheffing bij de werknemer plaatsvinden. Overschrijding van de 1,4% vrije ruimte, waardoor de heffing feitelijk verschuift naar de werkgever, kan voorkomen worden door maar een deel van de vergoeding als eindheffingsloon aan te merken.

Onder het oude regime waren vergoedingen en verstrekkingen in beginsel alleen belast voor zover ze niet voldoende zakelijk waren. Onder de Werkkostenregeling is het uitgangspunt dat iedere vergoeding en verstrekking belast is, ongeacht het zakelijk belang. Vervolgens wordt er op verschillende wijzen (o.a. de vrije ruimte en gerichte vrijstellingen) zorg voor gedragen dat bepaalde vergoedingen en verstrekkingen onbelast blijven.

In de periode tussen 1 januari 2011 en 1 januari 2014 heeft een werkgever aan het begin van elk jaar de keuze tussen toepassing van de oude systematiek en de nieuwe Werkkostenregeling. Als werkgevers voor de Werkkostenregeling kiezen dan behoeft dat niet expliciet aan de Belastingdienst gemeld te worden. De keuze moet echter wel blijken uit de administratie. Vanaf 2014 is de Werkkostenregeling voor alle werkgevers verplicht en mag de oude systematiek niet meer toegepast worden.

Toepassing van de Werkkostenregeling kan ten opzichte van het regime zoals dat tot 1 januari 2011 gold gunstig zijn voor werkgevers indien men kan volstaan met de vrije ruimte en de gerichte vrijstellingen¹. Verder is er een aantal andere voordelen voor de werkgever. Zo kan een vast percentage van de loonsom onbelast vergoed en verstrekt worden, hoeft een deel van de vergoedingen en verstrekkingen niet meer op werknemersniveau in de loonadministratie geregistreerd te worden en hoeft men voor die vergoedingen en verstrekkingen geen rekening meer te houden met de voorwaarden en beperkingen van de oude systematiek voor vrije vergoedingen en verstrekkingen².

Onderzoek met behulp van veldwerk

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van veldwerk. Respondenten zijn werkgevers met minimaal één werknemer, die loon uit tegenwoordige arbeid genieten. Het betreft niet alleen bedrijven, maar ook verenigingen, stichtingen, scholen, overheidsorganisaties e.d., in dit rapport samengevat onder de noemer organisaties. Het veldwerk is in het voorjaar van 2012 uitgevoerd. De steekproef is op basis van het peiljaar 2010. De klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige en de categorie sector hebben ook betrekking op de stand van zaken in het peiljaar 2010.

Het veldwerk is in twee fasen uitgevoerd. Eerst een telefonisch interview, gericht op het verzamelen van informatie over (de beleving van) het kennisniveau en de toepassing van de Werkkostenregeling (inclusief dat van de fiets- en bedrijfsfitnessregeling). Deels zijn daarbij respondenten geworven voor de medewerking aan het tweede deel van het onderzoek via internet: het invullen van de Werkkostenregeling-scan (WKR-scan), gericht op het verzamelen van informatie over het daadwerkelijk gebruik en de omvang van de verschillende vergoedingen en verstrekkingen. Deels zijn deze respondenten apart geworven (met behulp van aanvullend telefonisch veldwerk).

Bij het telefoongesprek is gevraagd naar de persoon binnen de organisatie, waarvan verwacht mag worden dat hij of zij het meeste over de vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer afweet. Bij kleine organisaties is dit doorgaans de directeur/eigenaar. Bij grote organisaties is naar de verantwoordelijke functionaris voor de salarisadministratie gevraagd dan wel het hoofd van de financiële administratie. Eventueel via hem/haar hebben we ons laten doorverbinden met de juiste persoon. De Zeer Grote Ondernemingen (ZGO's)³ zijn via de klantcoördinatoren van de Belastingdienst benaderd en bij deze ZGO's hebben we gevraagd naar de door de klantcoördinatoren aangegeven contactpersoon.

¹ Uiteraard kan op individueel werkgeversniveau de Werkkostenregeling ook nadelig uitpakken, bijvoorbeeld omdat de ruimte wordt overschreden.

² Dit geldt alleen binnen de vrije ruimte, echter enkele belangrijke vrije vergoedingen en verstrekkingen uit het oude regime zijn als gerichte vrijstelling opgenomen in de Werkkostenregeling, inclusief de bijbehorende administratieve en fiscale grenzen (voor zover van toepassing). Ten aanzien van die posten wijzigt er niets en doen de genoemde voordelen zich niet voor. Overigens, in de Werkkostenregeling is het aantal gerichte vrijstellingen, waar op werknemersniveau gegevens moeten worden bijgehouden, sterk afgenomen.

³ Voor de Belastingdienst is een organisatie een ZGO als deze aan enkele kenmerken voldoet op het gebied van omzet, werkgelegenheid en fiscaal belang. Er bestaan ongeveer 1.300 ZGO's (op concernniveau). Op inhoudingsplichtigenniveau zijn dat ongeveer 10.000 entiteiten. Samen zijn ze verantwoordelijk voor bijna de helft van de totale belastingopbrengsten.

De onderzoeksresultaten zijn gewogen/opgehoogd en daarmee representatief voor het landelijk totaal (de populatie) (zie de responsverantwoording in bijlage I). Voor die vragen waarvan de antwoorden door een klein aantal werkgevers zijn verstrekt, zijn de gewogen resultaten voor alleen de totalen opgenomen.

Leeswijzer

Het voorliggende rapport is het eindrapport. Na dit inleidende hoofdstuk wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de onderzoeksvragen en de uitgangspunten en randvoorwaarden die voor dit onderzoek gegolden hebben. Daarna wordt in het eerste deel, met de hoofdstukken 3 tot en met 5 verslag gedaan van het telefonisch veldwerk, waarin de perceptie van werkgevers ook naar voren komt, met:

- in hoofdstuk 3 aandacht voor het kennisniveau van werkgevers over de vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer en de Werkkostenregeling;
- hoofdstuk 4, waarin wordt ingegaan op het wel of niet gebruik maken van de Werkkostenregeling met de redenen daarvan en het effect op de administratieve belasting als gevolg van de invoering van de Werkkostenregeling en
- hoofdstuk 5 dat ingaat op de Fietsregeling en de Bedrijfsfitness.

Het tweede deel, hoofdstuk 6, beschrijft de resultaten van het internetveldwerk. Respondenten hebben daarbij een Werkkostenregeling-scan (WKR-scan) ingevuld. Dat wil zeggen: zij hebben voor hun organisatie een opgave gedaan van het totale fiscale loon, het aantal werknemers en de omvang, in euro's van elke vergoeding en verstrekking die zij binnen de eigen organisatie kennen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de effecten van een forfait WKR van 1,4% (het huidige tarief) en 1,5% van de loonsom. Ook het gebruik van de verschillende vergoedingen en verstrekkingen komt daar aan de orde. Op basis van die informatie is een samenvattend overzicht opgesteld, met daarin opgenomen een berekening van de vergoeding en verstrekking die binnen en buiten de vrije ruimte vallen. Dit overzicht is ook na invulling aan de respondenten verzonden.

Tot slot zijn in hoofdstuk 7 de belangrijkste conclusies van het onderzoek opgenomen.

In Bijlage I komt de responsverantwoording aan bod. In Bijlage II is het vragenformulier van de telefonische interviews opgenomen en in Bijlage III dat van het internetveldwerk. Bijlage IV bevat de open antwoorden die in het telefonisch veldwerk genoemd zijn bij vragen met antwoordcategorieën als 'Anders' en 'Andere prioriteiten'.

Met dit rapport hebben Panteia/EIM en Panteia/Stratus ook het (geanonimiseerde) databestand opgeleverd (in SPSS) en de syntax die gehanteerd is bij de analyse van het databestand. Met het databestand en de syntax is het onderzoek voor de opdrachtgever repliceerbaar en kunnen desgewenst aanvullende analyses verricht worden (bijvoorbeeld het hanteren van een ander forfait WKR dan de 1,4% en de 1.5% die in dit onderzoek aan de orde is gekomen).

2 Onderzoeksvragen en uitgangspunten

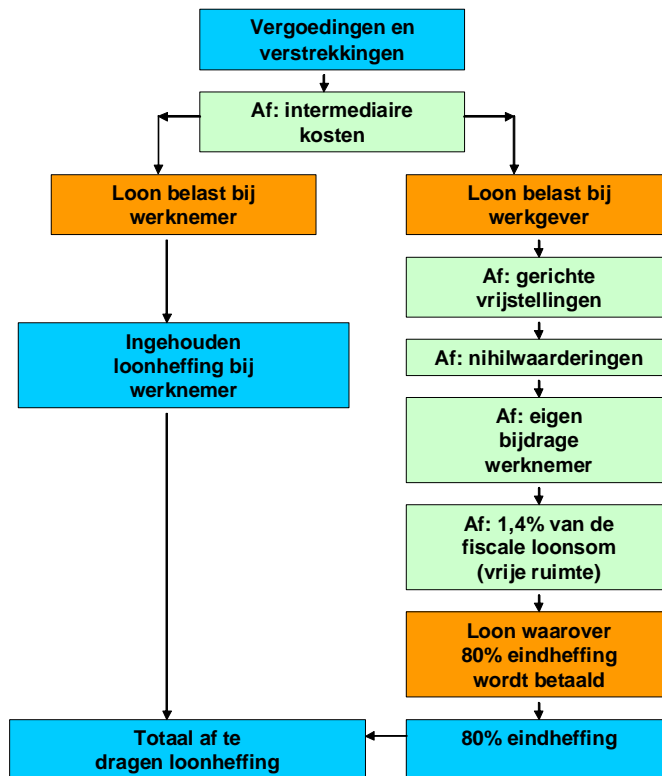
2.1 Onderzoeksvragen

Dit rapport voorziet er in dat de opdrachtgever antwoorden krijgt op de volgende geformuleerde onderzoeksvragen:

1. Welke problemen verwachten werkgevers te ondervinden bij de invoering van de WKR?
2. Wat zijn de gevolgen van de nieuwe regeling voor met name de fietsvergoeding en de vergoedingen voor bedrijfsfitness?
3. In welke mate biedt het forfait (1,4% van de loonsom) voldoende ruimte voor werkgevers ten opzichte van de vergoedingen en verstrekkingen onder de oude systematiek?
4. Wat is het effect van een forfait van 1,5%¹?

In figuur 1 is de systematiek conform de WKR weergegeven.

Figuur 1 Vergoedingen en verstrekkingen conform systematiek WKR



Doel van dit onderzoek is voorts om het Ministerie van Financiën bouwstenen aan te reiken om de macrobudgettaire –neutraliteit van het forfait WKR van 1,4%

¹ Op 24 oktober 2011 heeft staatssecretaris Weekers van Financiën in een brief aan de Tweede Kamer gerapporteerd over een eerste kwalitatieve tussenevaluatie van de WKR. Daarin werd onder meer bekendgemaakt dat het werkkostenforfait in 2013 van 1,4% van de totale loonsom mogelijk zal stijgen naar 1,6%: 0,1% als gevolg van een extra verruiming vanuit het Belastingplan 2013 en 0,1% van de invoering van het uniforme loonbegrip. Het is daarom beter om uit te gaan van een forfait van 1,5%, aangezien 0,1%-punt verhoging naar 1,6% betrekking heeft op verlaaging van het loon als gevolg van het afschaffen van de ZVW-bijdrage.

nader te onderzoeken. Daartoe hebben Panteia/EIM en Panteia/Stratus de basisbestanden van het veldwerk (het SPSS-databestand en de bijbehorende syntax) aan het Ministerie van Financiën verstrekt.

2.2 Uitgangspunten en randvoorwaarden

Voor dit onderzoek zijn de volgende randvoorwaarden en uitgangspunten van toepassing.

- 1 De opdrachtgever heeft de (bruto) steekproef uit de bestanden van de Belastingdienst getrokken. De opdrachtgever heeft ook de bijbehorende populatiecijfers verstrekt.
- 2 Het peiljaar voor het onderzoek is 2010, waarin aan de respondenten gevraagd is naar de vergoedingen en verstrekkingen die door de inhoudingsplichtige in 2010 aan de eigen werknemers zijn toegekend.
- 3 Het begrip inhoudingsplichtige is ruimer dan het begrip werkgever. Hieronder wordt niet alleen verstaan de eigenlijke inhoudingsplichtige, maar ook de pseudo-werkgever. Met pseudo-werkgever wordt bedoeld de pensioenstichting of de verzekeringsmaatschappij die pensioen uitkeert aan de werknemer van een ander. Zo iemand geniet loon uit een vroegere dienstbetrekking van hem- of haarzelf. Denk ook bijvoorbeeld aan de weduwe die een nabestaandenpensioen krijgt omdat haar echtgenoot, die jarenlang voor de organisatie heeft gewerkt, is overleden (waarbij de weduwe zelf nooit bij de betreffende organisatie heeft gewerkt). Deze weduwe geniet loon uit de vroegere dienstbetrekking van een ander, namelijk haar overleden echtgenoot.
De inhoudingsplichtige – de werkgever of de pseudo-werkgever – is degene die de loonbelasting en premies van de werknemer inhoudt en deze periodiek op aangifte afdraagt. In grote lijnen is de inhoudingsplichtige bij:
 - een bestaande dienstbetrekking: de werkgever;
 - een vroegere dienstbetrekking: de voormalige werkgever, de pensioenstichting of de verzekeringsmaatschappij.
- 4 Loon uit vroegere dienstbetrekking is integraal van de loonsom afgetrokken (dat wil zeggen: zonder rekening te houden met de zogenoemde 10%-grens) vanwege het feit dat de onderzochte vergoedingen en verstrekkingen naar hun aard vrijwel uitsluitend kunnen voorkomen bij loon uit bestaande dienstbetrekkingen.
- 5 Als regel heeft gegolden dat respondenten konden kiezen voor vergoedingen en verstrekkingen die onder het oude regime geheel of gedeeltelijk onbelast werden vergoed, ongeacht of daarvoor onder de Werkkostenregeling een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling van toepassing was. Vergoedingen en verstrekkingen die onder het oude regime alleen belast werden toegekend zijn derhalve als regel niet opgenomen (kosten onregelmatige diensten, persoonlijke verzorging, parkeergelegenheid bij de woning van de werkgever, kinderopvang). Ook niet als er een eindheffingsmogelijkheid voor die vergoedingen en verstrekkingen was.
- 6 Vergoedingen en verstrekkingen waarbij als gevolg van de Werkkostenregeling wezenlijk niets wijzigt, zijn niet opgenomen (bijvoorbeeld de 30%-regeling en de 18%-waardering dienstwoningen).
- 7 Vergoedingen voor intermediaire kosten zijn niet uitgevraagd; vergoedingen voor representatiekosten zijn in deze enquête buiten beschouwing gebleven, voor zover deze als intermediair gelden.

- 8 Verondersteld is dat de vergoedingen en verstrekkingen, die daarvoor in aanmerking komen, door de inhoudingsplichtige als eindheffingsloon zijn aangewezen.
- 9 Vergoedingen en verstrekkingen die niet als eindheffingsloon kunnen worden aangewezen, zijn niet uitgevraagd (bijvoorbeeld auto van de zaak en boetes).
- 10 Zeer weinig voorkomende vergoedingen en verstrekkingen zijn niet gevraagd (bijvoorbeeld vergoedingen bij verkeershinder). Respondenten zijn wel in de gelegenheid geweest om vergoedingen en verstrekkingen die niet specifiek in de internetenquête benoemd zijn, binnen de categorie 'overig' te benoemen.
- 11 De vergoedingen en verstrekkingen zijn inclusief BTW in de analyses meegenomen. Daar waar werkgevers vergoedingen / verstrekkingen exclusief BTW hebben opgegeven is naar gelang het type met 6% of 19% BTW gerekend.
- 12 De door de Belastingdienst opgezette helpdesk heeft werkgevers de mogelijkheid gegeven om inhoudelijke ondersteuning bij de vragen van de internetenquête te verkrijgen.
- 13 De opdrachtgever heeft de door Panteia/EIM en Panteia/Stratus opgestelde rekenregels gefiatteerd. Daarmee is de voor de internetenquête gehanteerde WKR-scan vormgegeven. Aldus vallen de volgende onbelaste vergoedingen en verstrekkingen binnen de Werkkostenregeling (hierna WKR-kosten genoemd):
 - Vergoeden/verstrekken of ter beschikking stellen van een fiets inclusief accessoires en fietsverzekering;
 - Vergoeding voor internet thuis (incl. adsl, kabel, combipakketten);
 - Vergoeding voor / ter beschikking gestelde telefoon thuis;
 - Overige vergoedingen voor/verstrekken van mobiele communicatiemiddelen en hulpmiddelen (computers, gereedschappen e.d.);
 - Ter beschikking gestelde hulpmiddelen die niet gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt;
 - Vergoedingen voor/verstrekken van (werk)kleding;
 - Consumpties bij personeelsfeestviteiten op een externe locatie (borrels, jubilea e.d.);
 - Overige vergoedingen voor en verstrekkingen van eten en drinken;
 - Vergoeden/verstrekken van inrichting van de werkruimte bij de werknemer thuis;
 - Overige onbelaste vergoedingen/verstrekkingen die samenhangen met huisvesting van de werknemer. (bijvoorbeeld kosten van dubbele huisvesting of bepaalde kosten van een werkruimte thuis);
 - Overige vergoedingen/verstrekkingen ten aanzien van contributies (bijv. vakbonden);
 - Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van interne relaties (collega's;
 - Personeelsfeesten, -reizen, afdelingsuitjes, e.d;
 - Werkgeversbijdragen aan personeelsverenigingen;
 - Geschenken bij feesten (bijv. met Kerst, jubilea, Pasen e.d.);
 - Producten van eigen bedrijf (personeelskorting);
 - Overige geschenken aan werknemers;
 - Overige vergoedingen/verstrekkingen voor ARBO-voorzieningen (niet op de werkplek, bijvoorbeeld cursus stoppen met roken);
 - Overige fitness;
 - Advocaatkosten werknemer bij ontslag;
 - Rentevoordeel overige personeelsleningen;

- Gebruik Vaste Kostenvergoeding;
- Overige genoemde vergoedingen en verstrekkingen binnen de WKR.

3 Kennisniveau werkgevers over de Werkkostenregeling

3.1 Kennisniveau Vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer

Naarmate de organisatie groter is, is de kennis over vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer groter¹. Oplopend van 64% bij de kleinste tot 96% bij de allergrootste organisaties. Gemiddeld is het 69% (zie Tabel 1).

Tabel 1 Kennis van de respondent over vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.595*)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>				
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	Totaal
Ja	64%	77%	93%	96%	69%
Nee	36%	23%	7%	4%	31%
Weet niet	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

In de categorie Zorg en welzijn is de kennis over vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer met 61% het minst (zie Tabel 2), terwijl deze het grootst is bij de categorieën Openbaar Bestuur en Onderwijs en Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie (76%).

¹ Aan de respondenten voor wie niet duidelijk was wat onder 'Vergoedingen en Verstrekkingen in de loonsfeer' verstaan wordt, is de volgende toelichting gegeven: "Afhankelijk van het type en de omvang kunnen vergoedingen en verstrekkingen geheel of gedeeltelijk als loon beoordeeld worden. We praten dan over belast en onbelast. Vergoedingen zijn in geld en voorbeelden daarvan zijn reiskosten, studiekosten en maaltijdvergoedingen. Verstrekkingen worden in natura gegeven. Dan kunt u denken aan: werkkleding, kerstpakketten en fietsen voor het woon-werkverkeer."

Tabel 2 Kennis van de respondent over vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer, naar categorie sector, gewogen (N=1.595*)

	<i>Categorie sector</i>					Totaal
	Detailhan- del, horeca, overige dienstverle- ning	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, wel- zijn	Zakelijke en financiële dienstverle- ning, ver- voer, com- municatie	
Ja	62%	76%	71%	61%	76%	69%
Nee	38%	24%	29%	37%	24%	31%
Weet niet	0%	0%	0%	2%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

3.2 Kennisniveau Werkkostenregeling

Het percentage werkgevers dat volmondig stelt kennis te hebben over de Werkkostenregeling is bij de kleinste organisaties het laagst (26%) en bij de allergrootste organisaties het hoogst (87%). Gemiddeld is dat ongeveer een derde van de organisaties (zie Tabel 3). In totaal geeft 44% van de kleinste organisaties aan nog nooit gehoord te hebben van de Werkkostenregeling, terwijl dat bij de allergrootste organisaties nauwelijks voorkomt. Gemiddeld over alle organisaties is dat 38%.

Tabel 3 Kennis van de respondent over de Werkkostenregeling, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.595*)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Ja	26%	42%	81%	87%	33%
Ik heb er wel van gehoord, maar weet niet precies wat het inhoudt	30%	29%	15%	12%	29%
Nee, ik heb er (voor dit onderzoek startte) nog nooit van gehoord	44%	29%	4%	1%	38%
Weet niet	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Beschouwd naar de categorie sector geven respondenten in de Zorg en Welzijn aan het minst volledig op de hoogte te zijn van de Werkkostenregeling (24%). Ook hier is men binnen het Openbaar Bestuur en onderwijs het best op de hoogte (48%). 46% van de respondenten in de Detailhandel, horeca en overige dienstverlening geven aan nog nooit van de Werkkostenregeling gehoord te hebben (zie Tabel 4).

Tabel 4 Kennis van de respondent over de Werkkostenregeling, naar categorie sector, gewogen (N=1.595*)

	<i>Categorie sector</i>					Totaal
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Ja	25%	48%	37%	24%	39%	33%
Ik heb er wel van gehoord, maar weet niet precies wat het inhoudt	29%	26%	23%	36%	32%	29%
Nee, ik heb er (voor dit onderzoek startte) nog nooit van gehoord	46%	26%	40%	40%	29%	38%
Weet niet	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Aan de werkgevers die niet volmondig aangeven dat zij op de hoogte zijn van de Werkkostenregeling, is een korte toelichting gegeven. Daarop is nogmaals gevraagd of zij weten wat de Werkkostenregeling inhoudt. Met deze toelichting is het aantal werkgevers dat zegt de Werkkostenregeling te kennen verdubbeld. Naarmate de organisatie groter is, neemt de kennis van respondenten van de Werkkostenregeling toe. In de klasse van 500 of meer werknemers is die kennis bijna bij iedere werkgever aanwezig. Het aantal respondenten dat zegt nog nooit gehoord te hebben van de Werkkostenregeling daalt licht van 38% (zie Tabel 3) naar 34% (zie Tabel 5). De grootste onwetendheid zit ook hier bij de allerkleinste organisaties (43%).

Tabel 5 Kennis van de respondent over de Werkkostenregeling na toelichting, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.595*)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Ja	57%	79%	97%	99%	66%
Nee	43%	21%	3%	1%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Naar categorieën sector bezien is de onwetendheid over de Werkkostenregeling ook met een "geholpen herinnering" met 45% het hoogst in de Detailhandel, horeca en overige dienstverlening. De meeste kennis van de Werkkostenregeling is

aanwezig in het Openbaar bestuur en onderwijs en de Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie (zie Tabel 6).

Tabel 6 Kennis van de respondent over de Werkkostenregeling, naar categorie sector, gewogen (N=1.595*)

	<i>Categorie sector</i>					
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	Totaal
Ja	55%	76%	66%	62%	75%	66%
Nee	45%	24%	34%	38%	26%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

4 Gebruik werkgevers van de Werkkostenregeling

4.1 Algemeen

In totaliteit maakt 10% van de werkgevers gebruik van de Werkkostenregeling (zie Tabel 7). Dit loopt uiteen van 7% bij de allerkleinste tot 29% bij de allergrootste organisaties.

Tabel 7 Bekendheid en gebruik Werkkostenregeling door de respondent, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.595*)

	Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Bekend met WKR en maakt er <u>wel</u> gebruik van	7%	14%	22%	29%	10%
Bekend met WKR, maar maakt er <u>geen</u> gebruik van	49%	64%	75%	71%	54%
Niet bekend met WKR en maakt er daarom <u>geen</u> gebruik van	44%	22%	3%	0%	36%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Zoals uit Tabel 8 blijkt, wordt naar categorie sector bezien in de Detailhandel, horeca en overige dienstverlening het minst gebruik gemaakt van de Werkkostenregeling (4%) en het meest in de Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer en communicatie (14%). Deze sectorverschillen kunnen echter niet los gezien worden van de verschillen tussen de klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige. Binnen de categorie sector Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer en communicatie en Openbaar bestuur en zorg wordt de Werkkostenregeling bijvoorbeeld relatief vaak toegepast, maar dit zijn ook verreweg de meest grootschalige sectoren van de vijf onderzochte categorieën. De positieve score van deze categorie kan dus in belangrijke mate door de grootschaligheid ervan verklaard worden¹.

¹ Het gaat hierbij om de samenhang die er tussen sector- en grootteklasse-indeling bestaat. Sommige sectoren zijn relatief grootschalig, andere juist kleinschalig. Verschillen tussen sectoren kunnen hierdoor deels veroorzaakt worden door verschillen tussen grootteklassen.

Tabel 8 Bekendheid en gebruik Werkkostenregeling door de respondent, naar categorie sector, gewogen (N=1.595*)

	Categorie sector					Totaal
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groot-handel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Bekend met WKR en maakt er <u>wel</u> gebruik van	4%	12%	11%	12%	14%	10%
Bekend met WKR, maar maakt er (nog) <u>geen</u> gebruik van	49%	64%	54%	48%	60%	54%
Niet bekend met WKR en maakt er daarom <u>geen</u> gebruik van	47%	24%	35%	40%	26%	36%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Determinanten van de keuze om nu al naar de WKR over te stappen

Wat bepaalt de keuze van een werkgever om al over te stappen op de Werkkostenregeling? Het ligt voor de hand dat het loonkosteneffect daarbij een grote rol speelt. Naarmate er meer financiële voordelen te behalen zijn, zullen werkgevers eerder overstappen.

Een andere oorzaak kan gelegen zijn in de mate waarin werkgevers bekend zijn met vergoedingen en verstrekkingen en met name met de nieuwe Werkkostenregeling. Om dit te onderzoeken is aan de respondenten gevraagd of ze weten wat er onder 'vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer' verstaan wordt en of ze weten wat de nieuwe Werkkostenregeling inhoudt. Via een multivariate analyse is vervolgens onderzocht of de bekendheid met deze begrippen samenhangt met het al dan niet toepassen van de Werkkostenregeling. Hierbij wordt rekening gehouden met de categorie sector en de klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige van de werkgever¹.

De resultaten van deze analyse laten zien, dat de algemene bekendheid met het begrip 'vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer' niet samenhangt met het al dan niet toepassen van de Werkkostenregeling. Wat er wel toe doet, is de bekendheid met de nieuwe Werkkostenregeling: respondenten die hiermee bekend

¹ Er is een logitregressie geschat, met het al dan niet gebruiken van de WKR als te verklaren variabele. De antwoordcategorie "niet bekend met WKR" is hierbij geïnterpreteerd als "WKR is niet gebruikt". Respondenten die "anders" of "weet niet" antwoordden zijn buiten deze analyse gelaten. De verklarende variabelen in deze logitregressie zijn de spontane bekendheid van de respondenten met 'vergoedingen en verstrekkingen', de spontane bekendheid met de WKR en de categorie sector en de klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige van de organisatie.

zijn, melden significant vaker dat hun organisatie in het voorjaar van 2012 al gebruik maakt van de Werkkostenregeling¹ (zie ook Tabel 3). Oorzaak en gevolg zijn hierbij echter niet duidelijk: het is bijvoorbeeld denkbaar dat de bekendheid van de respondent met de Werkkostenregeling is toegenomen, omdat de Werkkostenregeling binnen zijn of haar organisatie wordt gebruikt².

Verder bevestigt deze multivariate analyse dat zowel categorie sector als klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige van invloed zijn. De relatie met klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige komt deels overeen met de resultaten uit Tabel 1: werkgevers van kleine organisaties (met minder dan 10 werknemers) passen de Werkkostenregeling minder vaak toe dan werkgevers die in 2010 10 of meer werknemers in dienst hadden. Binnen deze groep van werkgevers van grotere organisaties zijn er echter geen significante verschillen meer tussen de klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige.

Als er rekening gehouden wordt met verschillen tussen klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige en de mate waarin respondenten bekend zijn met de Werkkostenregeling, dan blijkt er geen significant verschil meer te bestaan tussen vergelijkbare werkgevers binnen de Detailhandel, horeca en overige dienstverlening, uit Openbaar bestuur en onderwijs en uit Landbouw, industrie, bouw en groothandel. De verschillen die Tabel 8 nog tussen deze categorieën sector laat zien, kunnen verklaard worden door verschillen in de omvang en de mate waarin men bekend is met de Werkkostenregeling. Als hiervoor gecorrigeerd wordt, dan blijkt dat werkgevers binnen de categorieën sector Zorg en welzijn, en Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer en communicatie de Werkkostenregeling vaker toepassen dan werkgevers van de overige categorieën sector.

4.2 Werkgevers die nog niet naar de WKR zijn overgestapt, maar wel bekend zijn met de regeling

Redenen waarom nog niet van de Werkkostenregeling gebruikgemaakt wordt

De werkgevers die nog niet zijn overgestapt naar de Werkkostenregeling konden in meerdere antwoorden aangeven waarom ze dat nog niet hebben gedaan (zie Tabel 9). De percentages zijn uitgedrukt in de kolomtotalen. Omdat meerdere antwoorden mogelijk waren, tellen de percentages per kolom niet op tot 100%.

De rode draad in de verschillende redenen is dat naarmate de organisaties kleiner zijn, men nog niet aan de Werkkostenregeling toegekomen is, er te weinig vergoedingen en verstrekkingen zijn of men zich er nog niet in verdiept heeft.

¹ Dit geldt alleen voor de respondenten die geantwoord hebben dat ze weten wat deze regeling inhoudt. Respondenten die er wel eens van gehoord hebben maar niet precies weten waar het over gaat, passen de WKR niet significant vaker toe dan respondenten die er voor dit onderzoek nog nooit van gehoord hebben.

² Na het stellen van de vraag of de respondent van de WKR gehoord heeft, is uitgelegd wat deze regeling inhoudt (aan respondenten die de regeling niet of niet goed kenden). Pas na deze uitleg is gevraagd of de WKR door de organisatie wordt toegepast. Hierdoor kan het gebeuren dat respondenten die in eerste instantie claimden dat ze nog nooit van de WKR gehoord hebben, vervolgens wel aangeven dat ze de WKR toepassen. De resultaten van Tabel 3 laten zien dat dit maar weinig gebeurt.

Naarmate organisaties groter zijn, is men al met de Werkkostenregeling bezig. Er blijken dan problemen te zijn met de voorbereiding, men heeft becijferd dat de Werkkostenregeling financieel ongunstig is, of de invoering blijkt organisatorisch lastig te zijn.

Van de gegeven antwoorden is er een aantal dat met name bij de kleinste werkgevers (1 t/m 4 werknemers) substantieel is (tussen haakjes afgeronde percentages):

- wij hebben weinig vergoedingen en verstrekkingen (34%);
- wij wachten op initiatief van de boekhouder (20%);
- ik heb me er nog niet voldoende in verdiept (16%);
- ik ben er nog niet mee bezig geweest / niet aan toegekomen / niet over nagedacht (13%) en
- ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger (13%).

Bij de op één na kleinste organisaties (5 tot 50 werknemers) worden relatief vaak de volgende antwoorden genoemd (tussen haakjes afgeronde percentages):

- ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger (18%);
- ik ben er nog niet mee bezig geweest / niet aan toegekomen / niet over nagedacht (17%);
- ik heb me er nog niet voldoende in verdiept (16%);
- wij hebben weinig vergoedingen en verstrekkingen (16%);
- wij wachten op initiatief van de boekhouder (15%) en
- ik ben nog niet klaar met de voorbereiding / we zijn nog aan het inventariseren en toetsen (15%).

Bij de organisaties met 50 tot 499 werknemers zijn de opvallende redenen:

- ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger (30%);
- ik ben nog niet klaar met de voorbereiding / we zijn nog aan het inventariseren en toetsen (25%);
- de invoering is organisatorisch lastig (15%);
- ik ben er nog niet mee bezig geweest / niet aan toegekomen / niet over nagedacht (12%) en
- er zijn nog teveel onduidelijkheden (11%).

Bij de grootste organisaties (500 werknemers of meer) zijn de redenen:

- ik ben nog niet klaar met de voorbereiding / we zijn nog aan het inventariseren en toetsen (58%);
- ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger (23%);
- de invoering is organisatorisch lastig (19%) en
- er zijn nog teveel onduidelijkheden (15%).

Gewogen over alle klassen inhoudingsplichtigen gaat het om redenen als:

- wij hebben weinig vergoedingen en verstrekkingen (26%);
- wij wachten op initiatief van de boekhouder (17%);
- ik heb me er nog niet voldoende in verdiept (16%);

- ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger (16%) en
- ik ben er nog niet mee bezig geweest / niet aan toegekomen / niet over nagedacht (14%).

Tabel 9 Redenen waarom nog niet van de Werkkostenregeling gebruikgemaakt wordt, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen ((N=1.037**)**)

	Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Wij hebben weinig/geen Vergoedingen en Verstrekkingen	34%	16%	10%	1%	26%
Wacht op initiatief van boekhouder	20%	15%	5%	2%	17%
Ik heb me er nog niet voldoende in verdiept	16%	16%	10%	2%	16%
Ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger	13%	18%	30%	23%	16%
Nog niet mee bezig geweest / niet aan toegekomen / niet over nagedacht	13%	17%	12%	9%	14%
Nog niet klaar met voorbereidingen / we zijn nog aan het inventariseren en toetsen	1%	15%	25%	58%	7%
Er zijn nog teveel onduidelijkheden	5%	7%	11%	15%	6%
Weet niet/wnz	6%	8%	1%	0%	6%
(vermoeden) dat het forfait van 1,4% te krap is	4%	6%	8%	9%	5%
De invoering is organisatorisch lastig	2%	6%	15%	19%	4%
Wacht af tot het moet	3%	5%	5%	5%	4%
Teveel onzekerheden over de vormgeving van de regeling	1%	4%	4%	7%	2%
Onvoldoende voorlichting	1%	2%	0%	0%	1%
Wacht CAO-aanpassingen af	0%	1%	3%	6%	1%
Dynamiek organisatie/Reorganisatie	0%	0%	2%	1%	1%
Andere prioriteit: dynamiek organisatie/reorganisatie	0%	1%	1%	3%	0%
Andere prioriteit: overig	0%	0%	0%	0%	0%
Ik wacht tot volgend jaar; dan is de vrije ruimte 1,6%	0%	1%	0%	0%	0%
Saldering op Concernniveau	0%	0%	1%	1%	0%
Goed zoals het nu is	0%	1%	1%	1%	0%
Overig	0%	1%	0%	0%	0%

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.

***) De percentages zijn uitgedrukt in kolomtotalen. Meerdere antwoorden mogelijk; derhalve tellen de antwoorden niet op tot 100%.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Tussen de categorieën sector lopen de redenen uiteen waarom werkgevers nog niet zijn overgestapt naar de Werkkostenregeling (zie Tabel 10). Hieronder staan per sector de twee meest genoemde redenen:

- *Detailhandel, horeca en overige dienstverlening*: ik wacht op initiatief van de boekhouder (23%) en ik heb me er nog niet voldoende in verdiept (23%).
- *Openbaar bestuur en onderwijs*: wij hebben weinig/geen Vergoedingen en Verstrekkingen (25%) en we zijn nog niet klaar met voorbereiding / we zijn nog aan het inventariseren en toetsen (24%)
- *Landbouw, industrie, bouw en groothandel*: wij hebben weinig/geen Vergoedingen en Verstrekkingen (22%) en ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger (19%).
- *Zorg en welzijn*: ik wacht op initiatief van de boekhouder (30%) en ik heb me er nog niet voldoende in verdiept (29%).
- *Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer en communicatie*: wij hebben weinig/geen Vergoedingen en Verstrekkingen (34%) en ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger (16%).

Tabel 10 Redenen waarom nog niet van de Werkkostenregeling gebruikgemaakt wordt, naar categorie sector, gewogen ((N=1.044**))

	Categorie sector					Totaal
	Detail-handel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Wij hebben weinig/geen Vergoedingen en Verstrekkingen	22%	25%	22%	20%	34%	26%
Wacht op initiatief van boekhouder	23%	17%	16%	30%	12%	17%
Ik heb me er nog niet voldoende in verdiept	23%	13%	12%	29%	11%	16%
Ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger	14%	7%	19%	13%	16%	16%
Nog niet mee bezig geweest / niet aan toegekomen / niet over nagedacht	9%	16%	19%	14%	15%	14%
Nog niet klaar met voorbereidingen / we zijn nog aan het inventariseren en toetsen	6%	24%	9%	9%	6%	7%
Er zijn nog teveel onduidelijkheden	6%	6%	6%	4%	6%	6%
Weet niet/wnz	6%	5%	8%	5%	5%	6%
(vermoeden) dat het forfait van 1,4% te krap is	5%	2%	5%	2%	5%	5%
De invoering is organisatorisch lastig	2%	8%	5%	2%	5%	4%
Wacht af tot het moet	5%	5%	3%	2%	4%	4%
Teveel onzekerheden over de vormgeving van de regeling	4%	3%	1%	1%	2%	2%
Onvoldoende voorlichting	1%	0%	2%	4%	0%	1%
Wacht CAO-aanpassingen af	0%	1%	0%	0%	1%	1%
Dynamiek organisatie/Reorganisatie	1%	2%	1%	1%	0%	1%
Andere prioriteit: dynamiek organisatie/reorganisatie	0%	2%	1%	0%	0%	0%
Andere prioriteit: overig	0%	1%	1%	0%	0%	0%
Ik wacht tot volgend jaar; dan is de vrije ruimte 1,6%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Saldering op Concernniveau	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Goed zoals het nu is	0%	0%	1%	1%	1%	0%
Overig	0%	0%	0%	1%	0%	0%

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.

**) De percentages zijn uitgedrukt in kolomtotalen. Meerdere antwoorden mogelijk; derhalve tellen de antwoorden niet op tot 100%.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Verwachte invoeringsdatum Werkkostenregeling

Van de werkgevers die nog geen gebruik maken van de Werkkostenregeling, maar er wel bekend mee zijn, verwacht 17% deze per 1 januari 2013 in te voeren en 40% per 1 januari 2014 (zie Tabel 11). De overige werkgevers weten het nog niet en/of vinden dat deze op hen niet van toepassing is.

Tabel 11 Gebruik Werkkostenregeling door de respondent, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige personen, gewogen (N=1.037*)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Met ingang van 1 januari 2013	11%	25%	24%	31%	17%
Met ingang van 1 januari 2014	41%	38%	53%	52%	40%
Dat weet ik echt nog niet	47%	36%	23%	17%	44%
Wil niet zeggen	1%	1%	0%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) *Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Invoering per 1 januari 2013 loopt uiteen van 15% in de Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer en communicatie tot 22% bij het Openbaar bestuur en onderwijs (zie Tabel 12). Invoering per 1 januari 2014 ligt naar categorie sector bezien rond de 40%. Ook weet rond 40% van de werkgevers nog niet wanneer men naar de Werkkostenregeling overstapt.

Tabel 12 Gebruik Werkkostenregeling door de respondent, naar categorie sector, gewogen (N=1.044*)

	<i>Categorie sector</i>					Totaal
	Detail-handel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Met ingang van 1 januari 2013	19%	22%	16%	17%	15%	17%
Met ingang van 1 januari 2014	38%	40%	41%	37%	42%	40%
Dat weet ik echt nog niet	41%	38%	43%	46%	42%	42%
Wil niet zeggen	2%	0%	0%	0%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Kennis van de werkgever over de verplichte invoeringsdatum Werkkostenregeling

69% van de werkgevers die bekend zijn met de Werkkostenregeling, maar deze nog niet toepassen kent de verplichte invoeringsdatum van de Werkkostenregeling (zie Tabel 13). Dat loopt uiteen van 64% bij de allerkleinste werkgevers tot 98% bij de grootste categorie werkgevers.

Tabel 13 Kennis van de respondent over de verplichte invoeringsdatum Werkkostenregeling, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.037*)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>					Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer		
Ja	64%	71%	94%	98%	69%	
Nee	35%	28%	6%	2%	30%	
Weet niet	1%	1%	0%	0%	1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

De verplichte invoeringsdatum van de Werkkostenregeling is naar sector bezien (zie Tabel 14) het minst bekend bij Zorg en welzijn (39%) en het meest bekend bij de Landbouw, industrie, bouw en groothandel (80%).

Tabel 14 Kennis van de respondent over de verplichte invoeringsdatum Werkkostenregeling, naar categorie sector, gewogen (N=1.044)

	Categorie sector					Totaal
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Ja	63%	77%	80%	61%	65%	69%
Nee	35%	23%	19%	39%	35%	30%
Weet niet	2%	0%	1%	0%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

4.2.1 Verwachte invoeringsproblemen van de Werkkostenregeling

Op de vraag aan werkgevers die bekend zijn met de Werkkostenregeling maar nog niet zijn overgestapt of er invoeringsproblemen verwacht worden bij de overstap vanuit de oude systematiek naar de Werkkostenregeling, antwoord 81% van de werkgevers ontkennend (zie Tabel 15)¹. 10% verwacht dat wel en 9% weet het niet. De minste problemen verwachten de kleinste werkgevers (4%), hoewel hier ook 11% zegt het niet te weten. Bijna de helft van de grootste werkgevers verwacht invoeringsproblemen.

Tabel 15 Verwachting respondent dat er invoeringsproblemen ontstaan bij de overstap naar de Werkkostenregeling, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.037)

	Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Ja	4%	16%	28%	48%	10%
Nee	85%	77%	68%	47%	81%
Weet niet	11%	6%	4%	5%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Naar categorie sector bekeken (zie Tabel 16) verwachten werkgevers die bekend zijn met de WKR, maar deze nog niet hebben toegepast, in de Landbouw, indu-

¹ Niet onderzocht is of mensen die uitbesteden mogelijk zelf geen invoeringsproblemen verwachten, omdat ze dit als een probleem van de intermediair zien, die eventuele problemen voor hen oplost.

strie, bouw en groothandel de minste invoeringsproblemen (8%), terwijl de meeste invoeringsproblemen verwacht worden door werkgevers in het Openbaar bestuur en onderwijs (14%).

Tabel 16 Verwachting respondent dat er invoeringsproblemen ontstaan bij de overstap naar de Werkkostenregeling, naar categorie sector, gewogen (N=1.044)

	<i>Categorie sector</i>					Totaal
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Ja	11%	14%	8%	9%	9%	10%
Nee	82%	75%	84%	78%	80%	81%
Weet niet	7%	11%	8%	13%	11%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) *Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Omschrijving verwachte invoeringsproblemen bij de overstap naar de Werkkostenregeling

Zoals uit Tabel 16 blijkt, verwacht 81% van de werkgevers die bekend zijn met de WKR, maar deze nog niet hebben ingevoerd dat bij de overstap naar de Werkkostenregeling geen invoeringsproblemen optreden. Door de 10% van de werkgevers die wel invoeringsproblemen verwachten, worden administratief-technische problemen het meest genoemd (58%). Dat geldt voor alle klassen inhoudingsplichtigen (zie Tabel 17)¹. Als tweede wordt het probleem genoemd dat de vrije ruimte (de 1,4%) te beperkt zal zijn (27%).

¹ Het aantal onderliggende waarnemingen per klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige en categorie sector is te beperkt om op het niveau van individuele kolommen statistisch verantwoorde uitspraken te doen.

Tabel 17 Omschrijving verwachte invoeringsproblemen bij de overstap naar de Werkkostenregeling, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen ((N=235*)**)

Omschrijving verwachte invoeringsproblemen	Totaal
Administratieftechnische problemen	58%
Fiscaaltechnische problemen (problemen met bepaalde vergoedingen en verstrekkingen)	19%
Organisatorische problemen	19%
Vrije Ruimte is te weinig (de 1,4% is te weinig)	27%
Het verkrijgen van overeenstemming met personeel, bonden en/of ondernemingsraad	25%
Weet niet/wil niet zeggen	1%
Overig	0%

**) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling en aangeven invoeringsproblemen te verwachten bij overstap naar de Werkkostenregeling.*

****) De percentages zijn uitgedrukt in kolomtotalen. Meerdere antwoorden mogelijk; derhalve tellen de antwoorden niet op tot 100%.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

4.2.2 Vrije ruimte Werkkostenregeling

In de Werkkostenregeling is de vrije ruimte momenteel 1,4% van de totale loon-som. Dat is de omvang van de vergoedingen en verstrekkingen die belastingvrij aan werknemers verstrekt mag worden. Meer dan de helft (57%) van de werkgevers die bekend is met de WKR, maar deze nog niet heeft ingevoerd verwacht na de overstap met de 1,4% uit te komen of over te houden (zie Tabel 18). Die verwachting om over te houden wordt lager naarmate werkgevers meer werknemers hebben.

Tabel 18 Verwachting respondent dat na de overstap naar de Werkkostenregeling met de 1,4% vrije ruimte wordt volstaan, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen ((N=1.037*))

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>					
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werk- nemers of meer	Totaal
Ja, ik kom uit	38%	32%	26%	22%	36%
Ja, ik houd denk ik over	24%	18%	16%	16%	21%
Nee, ik kom daaraan te kort	15%	29%	41%	41%	21%
Weet niet	23%	21%	17%	21%	22%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) *Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Over de categorieën sector bezien loopt het percentage werkgevers, dat bekend is met de WKR, maar deze nog niet heeft ingevoerd en verwacht met de 1,4% vrije ruimte uit te komen, niet zoveel uiteen (schommelt rondom het gemiddelde van 57%). Werkgevers binnen de Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie hebben de hoogste verwachting dat zij aan de 1,4% tekort komen (24%) (zie Tabel 19).

Tabel 19 Verwachting respondent dat na de overstap naar de Werkkostenregeling met de 1,4% vrije ruimte wordt volstaan, naar categorie sector, gewogen (N=1.044*)

<i>Categorie sector</i>						
	Detailhan- del, hore- ca, overige dienstver- lening	Open- baar be- stuur, onder- wijs	Landbouw, industrie, bouw, groothan- del	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverle- ning, vervoer, communicatie	Totaal
Ja, ik kom uit	39%	39%	33%	37%	5%	36%
Ja, ik houd denk ik over	19%	19%	26%	14%	20%	21%
Nee, ik kom daaraan te kort	19%	17%	21%	22%	24%	21%
Weet niet	23%	25%	20%	27%	21%	22%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) *Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Zoals uit Tabel 19 blijkt, verwacht 21% van de betreffende werkgevers dat men na de overstap naar de Werkkostenregeling niet met de 1,4% vrije ruimte kan volstaan. Bij deze werkgevers is het beeld eenduidig. Driekwart van die werkgevers geeft aan dat het huidige niveau van de vergoedingen en verstrekkingen ten opzichte van de totale loonsom te beperkt is en dat zij daarom niet uitkomen met de 1,4%. Alleen binnen de hoogste klasse, met meer dan 500 werknemers, wordt aangegeven dat er relatief veel personeelskorting wordt verstrekt (17%) en dat daarom de 1,4% ontoereikend is (zie Tabel 20).

Tabel 20 Redenen waarom respondenten verwachten niet uit te komen met de 1,4% vrije ruimte, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen ((N=309*)**)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Het huidige niveau van vergoedingen en verstrekkingen is meer dan de 1,4% van de totale loonsom	78%	75%	75%	76%	76%
Saldering op concernniveau	0%	2%	4%	5%	1%
Wij hebben relatief veel parttimers	0%	5%	3%	8%	3%
Wij hebben relatief veel personeelskorting	0%	3%	11%	17%	3%
Weet niet/wnz	0%	5%	3%	3%	3%

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling en verwachten niet uit te komen met de 1,4% vrije ruimte.

***) De percentages zijn uitgedrukt in kolomtotalen. Meerdere antwoorden mogelijk; derhalve tellen de antwoorden niet op tot 100%

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Naar categorieën sector is het beeld vergelijkbaar met de grootteklasse: voor driekwart van de betreffende werkgevers is het huidige niveau van de vergoedingen en verstrekkingen ten opzichte van de totale loonsom te beperkt. Reden waarom zij niet uitkomen met de 1,4%. Alleen de categorie Zorg en welzijn blijft met bijna 50% daarbij achter (zie Tabel 21).

Tabel 21 Redenen waarom respondenten verwachten niet uit te komen met de 1,4% vrije ruimte, naar categorie sector, gewogen (N=309*)**) **)

	Categorie sector					Totaal
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Het huidige niveau van vergoedingen en verstrekkingen is meer dan de 1,4% van de totale loonsom	84%	84%	77%	49%	74%	76%
Saldering op concernniveau	0%	0%	5%	0%	0%	1%
Wij hebben relatief veel parttimers	4%	8%	1%	9%	3%	3%
Wij hebben relatief veel personeelskorting	7%	0%	1%	1%	2%	3%
Weet niet/wnz	1%	7%	6%	4%	2%	3%

*) Populatie N = werkgevers, die bekend zijn met de regeling, maar (nog) geen gebruik maken van de Werkkostenregeling en verwachten niet uit te komen met de 1,4% vrije ruimte.

**) De percentages zijn uitgedrukt in kolomtotalen. Meerdere antwoorden mogelijk; derhalve tellen de antwoorden niet op tot 100%

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Gemiddelde vergoedingen en verstrekkingen

Aan werkgevers die bekend zijn met de WKR, maar nog niet zijn overgestapt is gevraagd naar het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen dat men in de vrije ruimte (van 1,4%) verwacht tekort te komen dan wel over zal hebben. Als de respondent moeite had om een bedrag te noemen dan mocht ook een percentage genoemd. Dus hoeveel procent meer of minder dan 1,4% (bijvoorbeeld, indien men op 1,2% uitkomt, dan heeft men 0,2% over en komt men op 2% uit, dan heeft men 0,6% tekort).

Werkgevers hebben moeite gehad om, aan de telefoon uit het hoofd, het betreffende bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen te noemen. Nog moeilijker was het om een percentage ten opzichte van de 1,4% te noemen. Om die reden is ervan afgezien om de resultaten van het telefonisch deel op te nemen. Het aantal onderliggende waarnemingen is te beperkt om op het niveau van individuele kolommen statistisch verantwoorde uitspraken te doen. In de uitwerking van de internetscan (in hoofdstuk 6) zijn er wel bedragen weergegeven

4.3 Gebruik WKR door werkgevers die reeds zijn overgestapt

4.3.1 Ondervonden invoeringsproblemen van de Werkkostenregeling

Van de werkgevers die al overgestapt zijn naar de Werkkostenregeling (10% van alle werkgevers, zie Tabel 7) blijkt 9% invoeringsproblemen gehad te hebben¹.

4.3.2 Waardering gevolgen van de Werkkostenregeling op de administratie

Werkgevers, die al gebruik maken van de WKR, hebben niet het gevoel dat door de Werkkostenregeling de administratie er (veel) eenvoudiger (of moeilijker) op is geworden.

Het gemiddelde rapportcijfer ligt net iets onder de 6. Hoe hoger het cijfer hoe eenvoudiger de werkgever de administratie vindt geworden (zie Tabel 22 en Tabel 23).

Een verklaring waarom werkgevers niet het gevoel hebben dat de invoering van de Werkkostenregeling administratieve lastenverlichting oplevert, is dat de belangrijkste administratieve verplichting in de vorm van een gerichte vrijstelling is blijven bestaan.

Tabel 22 Gemiddelde waardering van werkgever voor de gevolgen van de Werkkostenregeling op de administratie, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=223*)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Gemiddelde waardering</i>
1 t/m 4 werknemers	5,8
5 t/m 49 werknemers	6,0
50 t/m 499 werknemers	5,2
500 werknemers of meer	5,4
Totaal	5,8

*) Populatie N = werkgevers, die gebruik maken van de Werkkostenregeling.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

¹ Er zijn te weinig waarnemingen geweest om representatieve resultaten op het niveau van de klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige en categorie sector te presenteren.

Tabel 23 Gemiddelde waardering van werkgever voor de gevolgen van de Werkkostenregeling op de administratie, naar categorie sector, gewogen (N=242*)

<i>Categorie sector</i>	<i>Gemiddelde waardering</i>
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	5,9
Openbaar bestuur, onderwijs	5,9
Landbouw, industrie, bouw, groothandel	5,7
Zorg, welzijn	6,7
Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	5,8
Totaal	5,8

*) *Populatie N = werkgevers, die gebruik maken van de Werkkostenregeling.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Ter illustratie is in Tabel 24 ook een verdeling van de rapportcijfers over alle respondenten weergegeven. Hieruit blijkt dat 47% lager dan een zes scoort.

Tabel 24 Spreiding waardering van werkgever voor de gevolgen van de Werkkostenregeling op de administratie, naar categorie sector, gewogen (N=223*)

<i>Waarderingscijfer</i>	<i>Mate van voorkomen</i>
1 moeilijker	1,8%
2	0,0%
3	7,2%
4	6,8%
5	31,2%
6	17,2%
7	19,7%
8	12,7%
9	1,5%
10 eenvoudiger	1,8%
	100%

*) *Populatie N = werkgevers, die gebruik maken van de Werkkostenregeling.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

4.3.3 Vrije ruimte Werkkostenregeling

In de Werkkostenregeling is de vrije ruimte momenteel 1,4% van de totale loonsom. Dat is de omvang van de vergoedingen en verstrekkingen die belastingvrij aan werknemers verstrekt mag worden. Van de werkgevers die al overgestapt zijn naar de Werkkostenregeling (10% van alle werkgevers, zie Tabel 7) is 65% na de overstap met de 1,4% uitgekomen of houdt over (zie Tabel 25). 87% van de werkgevers met 500 werknemers en meer geven aan met de 1,4% te zijn uitgekomen.

Tabel 25 Mate waarin de respondent na de overstap naar de Werkkostenregeling met de 1,4% vrije ruimte volstaat, gewogen (N=246*)

	<i>Totaal</i>
Ja, ik kom uit	39%
Ja, ik houd over	26%
Nee, ik kom daaraan te kort	15%
Weet niet	20%
Totaal	100%

*) *Populatie N = werkgevers, die gebruik maken van de Werkkostenregeling.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Pantela/EIM/Stratus.

Gemiddelde vergoedingen en verstrekkingen

Aan werkgevers die de WKR al toepassen is gevraagd naar het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen dat men in de vrije ruimte (van 1,4%) tekort komt dan wel over heeft. Als de respondent moeite had om een bedrag te noemen dan mocht ook een percentage genoemd. Dus hoeveel procent meer of minder dan 1,4%. (Indien men op 1,2% uitkomt, dan heeft men 0,2% over. Komt men op 2% uit, dan heeft men 0,6% te kort.)

Werkgevers hebben moeite gehad om, uit het hoofd, het betreffende bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen te noemen. Nog moeilijker was het om een percentage ten opzichte van de 1,4% te noemen. Om die reden is ervan afgezien om de resultaten in dit rapport op te nemen. Het aantal onderliggende waarnemingen is te beperkt om op het niveau van individuele kolommen statistisch verantwoorde uitspraken te doen.

5 Fietsregeling en Bedrijfsfitness

5.1 Fietsregeling

5.1.1 Mate van voorkomen

Fietsregeling

Het gaat hierbij om de mogelijkheid die werkgevers in 2010 boden om gebruik te maken van de fietsregeling. Deze houdt in dat werknemers belastingvrij een fiets of een vergoeding hiervoor mogen krijgen van maximaal € 749.

In totaal gaf 21% van de werkgevers in 2010, werknemers de gelegenheid gebruik te maken van de fietsregeling (zie Tabel 26). Bij de kleinste werkgevers was dit 13% en dit loopt op tot 87% bij de grootste werkgevers.

Tabel 26 Mate waarin de respondent in 2010 de mogelijkheid gaf om gebruik te maken van de fietsregeling, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.595*)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>				
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werk- nemers of meer	Totaal
Ja	13%	34%	58%	87%	21%
Nee	86%	66%	41%	12%	78%
Weet niet	1%	0%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) *Populatie N = alle werkgevers.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

De mate waarin de werkgever de mogelijkheid gaf om gebruik te maken van de fietsregeling varieert per categorie sector van 19% in Detailhandel, horeca en overige dienstverlening tot 46% bij Openbaar bestuur en onderwijs (zie Tabel 27).

Tabel 27 Mate waarin de respondent in 2010 de mogelijkheid gaf om gebruik te maken van de fietsregeling, naar categorie sector, gewogen (N=1.595*)

<i>Categorie sector</i>						
	Detailhan- del, horeca, overige dienstverle- ning	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, wel- zijn	Zakelijke en financiële dienstverle- ning, vervoer, communicatie	Totaal
Ja	19%	46%	22%	30%	21%	21%
Nee	81%	51%	78%	69%	78%	78%
Weet niet	0%	3%	0%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Cafetariamodel

Het gaat hierbij om de mogelijkheid die werkgevers in 2010 boden om voor de fietsregeling gebruik te maken van het zogenoemde cafetariamodel. Dit betekent dat de aanschaf van de fiets wordt verrekend met het brutoloon van de werknemer of dat een werknemer enkele verlofdagen inlevert in ruil voor de fiets. Van de werkgevers die de fietsregeling in 2010 kenden, bood in totaal 64% deze mogelijkheid (zie Tabel 28). Dit liep uiteen van 46% bij werkgevers met minder dan 5 werknemers tot 91% bij werkgevers met meer dan 500 werknemers.

Tabel 28 Mate waarin de respondent in 2010 de mogelijkheid gaf om voor de fietsregeling gebruik te maken van het cafetariamodel, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=759*)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>					
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werk- nemers of meer	Totaal
Ja	46%	75%	84%	91%	64%
Nee	43%	21%	14%	9%	29%
Weet niet	11%	4%	2%	0%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = werkgevers, die de gelegenheid aan werknemers bieden om van de fietsregeling gebruik te maken.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Naar categorie sector waren de verschillen minder groot. Het aandeel werkgevers dat de mogelijkheid bood om in 2010 voor de fietsregeling gebruik te maken van het cafetariamodel ligt tussen 61% voor de Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie en 74% voor Openbaar bestuur, onderwijs (zie Tabel 29).

Tabel 29 Mate waarin de respondent in 2010 de mogelijkheid gaf om voor de fietsregeling gebruik te maken van het cafetariamodel, naar categorie sector, gewogen (N=759*)

	Categorie sector					Totaal
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Ja	63%	74%	68%	67%	61%	64%
Nee	30%	23%	30%	19%	30%	29%
Weet niet	7%	3%	2%	14%	9%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = werkgevers, die de gelegenheid aan werknemers bieden om van de fietsregeling gebruik te maken.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

5.1.2 Mate van gebruik

Huidig gebruik

Het gemiddeld aantal fietsen dat vanuit de fietsregeling via het cafetariamodel aan werknemers werd verstrekt, is 4 (zie Tabel 30). Dit liep uiteen van 1 fiets bij de kleinste categorie werkgevers tot 73 bij de grootste categorie werkgevers.

Tabel 30 Gemiddeld aantal fietsen dat vanuit de fietsregeling via het cafetariamodel aan werknemers werd verstrekt, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige (N=620*)

Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige	Gemiddeld aantal fietsen (gewogen)
1 t/m 4 werknemers	1
5 t/m 49 werknemers	2
50 t/m 499 werknemers	9
500 werknemers of meer	73
Totaal	4

*) Populatie N = werkgevers, die de gelegenheid aan werknemers bieden om voor de fietsregeling gebruik te maken van het cafetariamodel en waar daar ook gebruik van gemaakt is (maar niet noodzakelijkerwijs in 2010).

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Naar categorie sector bekeken (zie Tabel 31) lag het gemiddeld aantal verstrekte fietsen bij het Openbaar bestuur en onderwijs het hoogst (18) en bij de Detailhandel, horeca en overige dienstverlening het laagst (2).

Tabel 31 Gemiddeld aantal fietsen dat vanuit de fietsregeling via het cafetariamodel aan werknemers werd verstrekt, naar categorie sector (N=620*)

<i>Categorie sector (2010)</i>	<i>Gemiddeld aantal fietsen (gewogen)</i>
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	2
Openbaar bestuur, onderwijs	18
Landbouw, industrie, bouw, groot-handel	4
Zorg, welzijn	9
Zakelijke en financiële dienstverle-ning, vervoer, communicatie	3
Totaal	4

**) Populatie N = werkgevers, die de gelegenheid aan werknemers bieden om voor de fietsrege-ling gebruik te maken van het cafetariamodel en waar daar ook gebruik van gemaakt is, maar niet noodzakelijkerwijs in 2010.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Invloed WKR op het toekomstig gebruik

Meer dan de helft van de werkgevers (53%) blijft in de toekomst, binnen de Werkkostenregeling, de fietsregeling via het cafetariamodel, aanbieden. Een sub-stantieel deel van de werkgevers weet het overigens nog niet, zoals blijkt uit Tabel 32.

Tabel 32 Mate waarin de respondent ook in de toekomst de mogelijkheid geeft om, bin-nen de Werkkostenregeling, van de fietsregeling via het cafetariamodel gebruik te maken, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=588)

	<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>				<i>Totaal</i>
	<i>1 t/m 4 werknemers</i>	<i>5 t/m 49 werknemers</i>	<i>50 t/m 499 werknemers</i>	<i>500 werk- nemers of meer</i>	
Ja	56%	52%	52%	55%	53%
Nee	16%	11%	15%	5%	13%
Weet niet	28%	37%	33%	40%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

**) Populatie N = werkgevers, die de WKR kennen en die de gelegenheid aan werknemers bieden om voor de fietsregeling gebruik te maken van het cafetariamodel en waar daar ook gebruik van gemaakt is, maar niet per se in 2010.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Naar categorie sector bezien (zie Tabel 33) is het vooral Zorg en welzijn die ook in de toekomst de gelegenheid geeft om, binnen de Werkkostenregeling, van de fietsregeling via het cafetariamodel, gebruik te maken (68%).

Tabel 33 Mate waarin de respondent ook in de toekomst de mogelijkheid geeft om, binnen de Werkkostenregeling, van de fietsregeling via het cafetariamodel gebruik te maken, naar categorie sector, gewogen (N=588)

	Categorie sector					Totaal
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	
Ja	47%	52%	60%	68%	47%	53%
Nee	12%	9%	9%	1%	20%	13%
Weet niet	41%	39%	31%	31%	33%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = werkgevers, die de WKR kennen en die de gelegenheid aan werknemers bieden om voor de fietsregeling gebruik te maken van het cafetariamodel en waar daar ook gebruik van gemaakt is, maar niet per se in 2010.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

5.2 Bedrijfsfitness

5.2.1 Mate van voorkomen

Bedrijfsfitness

Het gaat hierbij om de mogelijkheid die werkgevers in 2010 boden om een vergoeding te geven voor bedrijfsfitness.

Slechts 5% van alle werkgevers bood die mogelijkheid. Naarmate de organisatie groter is, was het aandeel werkgevers dat een vergoeding verstreekte voor bedrijfsfitness groter (zie Tabel 34).

Tabel 34 Mate waarin de respondent vergoedingen in 2010 gaf voor bedrijfsfitness, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen (N=1.595*)

	Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige				Totaal
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	
Ja	3%	7%	17%	43%	5%
Nee	97%	93%	83%	57%	95%
Weet niet	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

De categorie sector Openbaar bestuur en onderwijs sprong er uit ten aanzien van het verstrekken van een vergoeding voor bedrijfsfitness (15%) in 2010. Zorg en

welzijn kende de minste werkgevers die een dergelijke vergoeding verstrekten (3%) (zie Tabel 35).

Tabel 35 Mate waarin de respondent in 2010 vergoedingen gaf voor bedrijfsfitness, naar categorie sector, gewogen (N=1.595*)

	<i>Categorie sector</i>					Totaal
	Detailhan- del, horeca, overige dienstverle- ning	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, wel- zijn	Zakelijke en financiële dienstverle- ning, vervoer, communicatie	
Ja	4%	15%	6%	3%	5%	5%
Nee	96%	84%	94%	96%	95%	95%
Weet niet	0%	1%	0%	1%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*) Populatie N = alle werkgevers.

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Cafetariamodel

Het gaat hierbij om de mogelijkheid die werkgevers in 2010 boden om voor de vergoeding voor bedrijfsfitness gebruik te maken van het cafetariamodel. Dit betekent dat de vergoeding voor bedrijfsfitness wordt verrekend met het brutoloon van de werknemer of dat een werknemer enkele verlofdagen inlevert.

Bij de werkgevers die vergoedingen voor bedrijfsfitness verstrekten, kon een werknemer in 39% van de organisaties daarvoor gebruik maken van het cafetariamodel, bij 48% van de werkgevers is die mogelijkheid er niet en 13% heeft op deze vraag geen antwoord willen/kunnen geven.

Locatie bedrijfsfitness

Het gaat hierbij om de vraag of de bedrijfsfitness in 2010 in het eigen bedrijf werd gegeven (intern), of buiten het eigen bedrijf, zoals een sportschool (extern).

Bij de werkgevers die vergoedingen voor bedrijfsfitness verstrekten, dienden werknemers in 92% van de organisaties naar een externe locatie te gaan. Bij 7% van de werkgevers is er intern een mogelijkheid voor bedrijfsfitness en 1% heeft op de vraag geen antwoord willen geven.

5.2.2 Mate van gebruik

Huidig gebruik

Het gemiddeld aantal abonnementen bedrijfsfitness dat werkgevers in 2010 aan werknemers gaf, is 7. Het gaat hier om een abonnement voor bedrijfsfitness bij externe sportscholen (zie Tabel 36 en Tabel 37).

Tabel 36 Gemiddeld aantal abonnementen voor bedrijfsfitness bij externe sportscholen dat in 2010 aan werknemers werd verstrekt, naar categorie sector (N=226*)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Gemiddeld aantal abonnementen (gewogen)</i>
1 t/m 4 werknemers	2
5 t/m 49 werknemers	2
50 t/m 499 werknemers	20
500 werknemers of meer	93
Totaal	7

**) Populatie N = werkgevers, die de gelegenheid aan werknemers bieden om voor de bedrijfsfitness gebruik te maken van het cafetariamodel en waar daar ook gebruik van gemaakt is, maar niet noodzakelijkerwijs in 2010.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Tabel 37 Gemiddeld aantal abonnementen voor bedrijfsfitness bij externe sportscholen dat in 2010 aan werknemers werd verstrekt, naar categorie sector, gewogen (N=226*)

<i>Categorie sector</i>	<i>Gemiddeld aantal abonnementen (gewogen)</i>
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	3
Openbaar bestuur, onderwijs	27
Landbouw, industrie, bouw, groothandel	6
Zorg, welzijn	24
Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	6
Totaal	7

**) Populatie N = werkgevers, die de WKR kennen en die de gelegenheid aan werknemers bieden om voor de bedrijfsfitness gebruik te maken van het cafetariamodel en waar daar ook gebruik van gemaakt is, maar niet noodzakelijkerwijs in 2010.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Invloed WKR op het toekomstig gebruik

Van de werkgevers die vergoedingen voor bedrijfsfitness verstrekken blijft bijna 60% van de werkgevers in de toekomst, binnen de Werkkostenregeling, bedrijfsfitness bij externe sportscholen aanbieden (zie Tabel 38).

Tabel 38 Mate waarin de respondent ook in de toekomst, binnen de Werkkostenregeling, bedrijfsfitness bij externe sportscholen aanbiedt, gewogen (N=219*)

	<i>Totaal</i>
Ja	59%
Nee, ik stop er mee	14%
Weet ik nu nog niet	22%
Anders	5%
Totaal	100%

**) Populatie N = werkgevers, die de WKR kennen en die de gelegenheid aan werknemers bieden om voor de bedrijfsfitness gebruik te maken van het cafetariamodel en waar daar ook gebruik van gemaakt is, maar niet noodzakelijkerwijs in 2010.*

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

6 Effecten van een forfait WKR van 1,4%, resp. 1,5 van de loonsom

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de onderzoeksresultaten vanuit het veldwerk via Internet. Met name de vraag of het huidige forfait van 1,4% van de loonsom (het totale fiscale loon) voldoende ruimte voor werkgevers biedt ten opzichte van de vergoedingen en verstrekkingen onder de oude systematiek. Daarna doen we hetzelfde, maar dan voor een forfait van 1,5%.

Tot slot wordt ingegaan op de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen, gerelateerd aan de in de internetscan opgegeven loonsommen, en het gebruik van de verschillende vergoedingen en verstrekkingen.

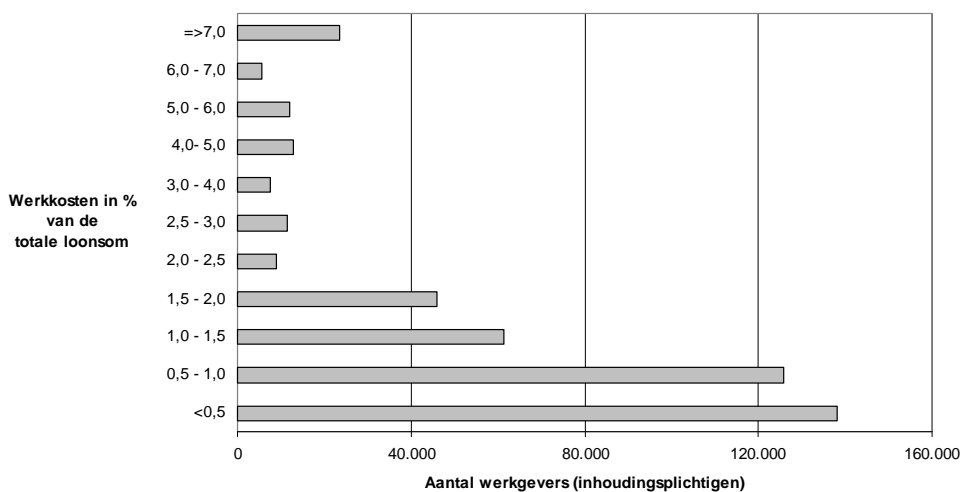
De tabellen in dit hoofdstuk hebben betrekking op de antwoorden van alle 709 respondenten. Zie voor een nadere uitleg van de internetscan onder Respons Internet-survey in Bijlage I.

Er is een verdeling gemaakt van het aantal werkgevers (inhoudingsplichtigen) naar percentage werkkosten. Een opvallende uitkomst is dat er een grote spreiding is in de opgegeven WKR-kosten. 19% van de werkgevers heeft geen WKR-kosten aangegeven. Van de werkgevers die wel WKR-kosten kennen geldt voor ongeveer 78% van de werkgevers dat de WKR-kosten 1,4% of minder van de loonsom bedragen. Verder geeft 10% van de werkgevers meer dan 3% op, en 1,8% van de werkgevers geeft aan zelfs meer dan 20% van de loonkosten aan WKR –kosten te besteden. Deze spreiding heeft tot gevolg dat er rond de landelijke totaalbedragen een onzekerheidsmarge bestaat ondanks het grote aantal respondenten.

Figuur 2 geeft de verdeling weer. Daarbij is de klasse 0% niet opgenomen¹ en alle werkkosten groter of gelijk aan 7% zijn samengevoegd.

¹ 9% heeft aangegeven geen vergoedingen en verstrekkingen te hebben. Daarnaast heeft 18% van de organisaties geen enkele vergoeding en verstrekking in de vrije ruimte WKR.

Figuur 2 Verdeling van het aantal werkgevers (inhoudingsplichtigen) met werkkosten naar percentage werkkosten van de totale loonsom, gewogen (N=709).



* De figuur heeft betrekking op de antwoorden van 709 respondenten.

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

De geschatte landelijke omvang van alle vergoedingen en verstrekkingen (inclusief de vergoedingen en verstrekkingen die onder de WKR vallen) bedraagt ruim € 16 miljard.

De geschatte landelijke omvang van de vergoedingen en verstrekkingen die onder de WKR vallen bedraagt ruim 3 miljard. Gemiddeld wordt landelijk 1,2% van de totale loonsom aan WKR kosten uitgegeven. Dat is dus lager dan het forfait van 1,4%.

6.2 Ruimte van een forfait WKR van 1,4%

Werkgevers hebben in de internetenquête aangegeven welke vergoedingen en verstrekkingen zij binnen de eigen organisatie kennen, inclusief de bedragen die daarmee gemoeid zijn. Daarbij geldt 2010 als peiljaar, het jaar voorafgaande aan de invoering van de Werkkostenregeling. Vervolgens zijn we nagegaan wat de gevolgen zouden zijn indien al deze vergoedingen en verstrekkingen ook na invoering van de Werkkostenregeling zouden bestaan. Een deel van deze vergoedingen en verstrekkingen is dan vrijgesteld of kent een nihilwaardering; een ander deel mag als onbelaste vergoeding/verstrekking in de vrije ruimte WKR ondergebracht worden. Dit onbelaste bedrag is vergeleken met het bedrag, corresponderend met het huidige forfait WKR, zijnde 1,4% van de loonsom. Door de beide bedragen van elkaar af te trekken, wordt duidelijk of het forfait WKR van 1,4% macro voldoende is of tekort schiet.

Deze berekening is opgenomen in Tabel 39 (onderverdeeld naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige) en Tabel 40 (naar categorie sector). Daaruit blijkt dat, op macroniveau, een forfait WKR van 1,4% toereikend is. Immers, het totaal bedrag aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen die onder de vrije ruimte Werkkostenregeling vallen (VV-WKR), is € 427 miljoen lager dan de vrije ruimte (1,4% van de loonsom).

Bij de interpretatie van het saldo van macro-overschotten en -tekorten van € 427 miljoen geldt dat er geen rekening is gehouden met een wijziging van de feitelijke situatie bij de werkgever na 2010. Ook is geen rekening gehouden met de - eventuele - mogelijkheid voor werkgevers om:

- in te spelen op het nieuwe regime (bijvoorbeeld: het omzetten van een belaste vergoeding in een nihilverstrekking);
- loon niet aan te wijzen en de belasting voor rekening van de werknemer te laten komen;
- bepaalde vergoedingen en verstrekkingen niet toe te kennen.

Gemiddeld is er voor de totale omvang van onbelaste vergoeding/verstrekking in de vrije ruimte WKR, ten opzichte van 1,4% van de loonsom, een (met de tekorten gesaldeerd) overschot van 14%. De kleinste klasse kent het grootste (gesaldeerd) overschot (52%); in de klasse boven de 500 werknemers is het overschot het laagst (met 5%). Zie Tabel 39).

Tabel 39 Ruimte van een forfait WKR van 1,4% t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, * € 1 miljoen, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige	Grondslag	Vrije Ruimte (1,4% *)		Over-schot*	Ruimte (Overschot - Tekort)	
		grondslag	VV-WKR		in €	in % *VV-WKR
1 t/m 4	19.629	275	180	92	187	95 52%
5 t/m 49	48.605	680	612	193	262	69 11%
50 t/m 499	68.792	963	773	152	342	190 25%
500 of meer	112.393	1.573	1.499	370	444	74 5%
Totaal	249.419	3.492	3.065	808	1.235	427 14%

* De tabel heeft betrekking op de antwoorden van 709 respondenten. Sommige daarvan hadden ten opzichte van de loonsom (de grondslag) meer vergoedingen en verstrekkingen (VV-WKR) dan de vrije ruimte van 1,4% die via het forfait geboden is (een tekort); sommigen een overschot. Per klasse aantal werknemers zijn tekorten en overschotten gesaldeerd. Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Naar categorie sector bezien heeft Zorg en welzijn het grootste (met tekorten gesaldeerd) overschot (61%). De Detailhandel, horeca, overige dienstverlening het grootste tekort (10%). Zie Tabel 40.

Tabel 40 Ruimte van een forfait WKR van 1,4%, t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte, naar categorie sector, * € 1 miljoen, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

Categorie Sector	Grond- slag	Vrije Ruim- te (1,4 % *	VV- WKR	Tekort*	Over- schot*	Ruimte (Overschot - Te- kort)	
		grond slag)				in % *VV- in €	WKR
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	31.522	441	491	200	150	-50	-10%
Openbaar bestuur, on- derwijs	41.405	580	431	44	192	149	34%
Landbouw, industrie, bouw, groothandel	72.429	1.014	934	244	324	80	9%
Zorg, welzijn	28.902	405	252	26	179	153	61%
Zakelijke en financiële dienstverlening, ver- voer, communicatie	75.161	1.052	958	294	389	95	10%
Totaal	249.419	3.492	3.065	808	1.235	427	14%

* De tabel heeft betrekking op de antwoorden van 709 respondenten. Sommige daarvan hadden ten opzichte van de loonsom (de grondslag) meer vergoedingen en verstrekkingen (VV-WKR) dan de vrije ruimte van 1,4% die via het forfait geboden is (derhalve een tekort); sommigen een overschot. Per klasse aantal werknemers zijn tekorten en overschotten gesaldeerd.

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Het geschatte landelijke WKR-bedrag is ruim € 3 miljard (zie Tabel 39 en 40). De variatie in de door de respondenten opgegeven werkkosten was echter groot. Op grond van deze variatie kan berekend worden dat een 95% betrouwbaarheidsinterval voor de landelijke totaalschatting loopt van € 2,4 tot € 3,6 miljard. Rondom het overschot van € 427 miljoen geldt een navenante spreiding. De kans dat er landelijk inderdaad sprake is van een overschot en niet van een tekort is berekend op 85%.

De totale omvang van alle vergoedingen en verstrekkingen (inclusief de vergoedingen en verstrekkingen die onder de WKR vallen) bedraagt € 16 miljard. Rondom dit bedrag is er een 95% betrouwbaarheidsmarge van + of - € 1,8 miljard.

Ruimte in aantallen

In de voorgaande tabellen zijn de bedragen vastgesteld van de ruimte van een forfait WKR van 1,4%. Interessant is ook om de aantallen werkgevers te bepalen die aan een forfait WKR van 1,4% tekort hebben, of daaraan overhouden. Uit Tabel 41 en tabel 42 blijkt dat 78% van de werkgevers genoeg heeft aan een forfait WKR van 1,4%. Werkgevers in de twee middelste klassen aantal werkne-

mers per inhoudingsplichtige hebben naar verhouding het vaakst tekorten (33, resp. 28%).

Tabel 41 Ruimte van een forfait WKR van 1,4%, t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte naar klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige, in procenten, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Overschot</i>	<i>Tekort</i>
1 t/m 4 werknemers	81%	19%
5 t/m 49 werknemers	67%	33%
50 t/m 499 werknemers	72%	28%
500 werknemers of meer	78%	22%
Totaal	78%	22%
Totaal (#)	479.000	139.000

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Werkgevers in de categorie sector Zorg en welzijn hebben naar verhouding het vaakst tekorten (circa 32%). Ook de categorieën de Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie en de Detailhandel, horeca en overige dienstverlening kennen vaker tekorten: 29% respectievelijk 26%, zie Tabel 42.

Tabel 42 Ruimte van een forfait WKR van 1,4%, t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte naar categorie sector, in procenten, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Categorie sector</i>	<i>Overschot</i>	<i>Tekort</i>
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	74%	26%
Openbaar bestuur, onderwijs	82%	18%
Landbouw, industrie, bouw, groothandel	89%	11%
Zorg, welzijn	68%	32%
Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	71%	29%
Totaal	78%	22%
Totaal (#)	479.000	138.000

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Ogenschijnlijk is er een discrepantie tussen het gegeven dat er een (met de tekorten gesaldeerd) overschot is (uitgedrukt in euro's) van 14% van de fiscale loonsom en het gegeven dat 78% van de organisaties (in aantallen) genoeg heeft aan het forfait WKR van 1,4%. De verklaring is dat de verdeling van de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte scheef is. Immers, de mogelijkheid om als organisatie een lager aandeel dan de 1,4% te hebben, wordt begrensd door 0 (geen onbelaste vergoedingen en verstrekkingen). Daarentegen

is er een mogelijkheid om (veel) hoger dan de 1,4% te scoren¹. Zo is dat ook in de praktijk.

Er zijn organisaties waarbij het aandeel van die vergoedingen en verstrekkingen hoog is. Zo zijn er respondenten, waarvoor het aandeel van de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte meer dan 20% van de fiscale loonsom is.

Ter illustratie: uit Tabel 39 en Tabel 40 blijkt dat het tekort t.o.v. het forfait WKR van 1,4% € 808 miljoen is. Dat blijkt om 139.000 organisaties te gaan (zie Tabel 41). Gemiddeld derhalve circa € 5.850. Dezelfde berekening, maar dan alleen voor de 479.000 organisaties met een overschot, leidt tot een bedrag van circa € 2.575.

6.3 Ruimte van een forfait WKR van 1,5%

Het forfait WKR van 1,5% is een fractie hoger dan het huidige forfait van 1,4%. Op macroniveau moet het 1,5%-forfait daarom een groter effect hebben in vergelijking met het forfait WKR van 1,4%. Dat blijkt ook zo te zijn; nu is het saldo van de overschotten en tekorten ruim € 676 miljoen². Uitgedrukt in procenten van de totale omvang van onbelaste vergoeding/verstrekking in de vrije ruimte WKR is er een positief saldo van 22% (tegen 14% bij het forfait WKR van 1,4%). Dat grotere effect komt tot uiting in de afzonderlijke cijfers per klasse werknemers. In vergelijking met het forfait WKR van 1,4% leidt het forfait WKR van 1,5% voor alle klassen tot een hoger positief saldo (zie Tabel 43).

¹ Uiteraard binnen de verschillende maximale normeringen van de (voorheen, in 2010) bestaande gerichte vrijstellingen die nu uit het forfait moeten worden bekostigd.

² Bij de interpretatie van het toereikende resultaat van € 676 miljoen geldt dezelfde opmerking als in paragraaf 6.2 ten aanzien van het met de tekorten gesaldeerde overschot van € 427 miljoen. Aldaar is aangegeven dat met een aantal factoren geen rekening is gehouden.

Tabel 43 Ruimte van een forfait WKR van 1,5%, t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte, naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige, * € 1 miljoen, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige	Grondslag	Vrije Ruimte (1,5% * grondslag)	VV-WKR	Tekort*	Over-schot*	Ruimte (Overschot - Tekort)	in % *VV-WKR
						in €	
1 t/m 4 werknemers	19.629	294	180	89	203	114	63%
5 t/m 49 werknemers	48.605	729	612	180	298	117	19%
50 t/m 499 werknemers	68.792	1.032	773	135	394	259	33%
500 werknemers of meer	112.393	1.686	1.499	342	528	187	12%
Totaal	249.419	3.741	3.065	747	1.423	676	22%

* De tabel heeft betrekking op de antwoorden van 709 respondenten. Sommige daarvan hadden ten opzichte van de loonsom (de grondslag) meer vergoedingen en verstrekkingen (VV-WKR) dan de vrije ruimte van 1,4% die via het forfait geboden is (een tekort); sommigen een overschot. Per klasse aantal werknemers zijn tekorten en overschotten gesaldeerd. Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Uiteraard is het grotere effect van een forfait WKR van 1,5% ten opzichte van de 1,4% ook zichtbaar in de ruimte per categorie sector. Alleen de Detailhandel, horeca, overige dienstverlening kent nu nog een (gesaldeerd) tekort: nu 4% ten opzichte van de 10% bij het forfait WKR van 1,4%. De aandelen van het saldo van de overschotten en tekorten van de overige sectoren zijn verder gegroeid (zie Tabel 44).

Tabel 44 Ruimte van een forfait WKR van 1,5%, t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte, naar categorie sector, * € 1 miljoen, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

Categorie sector	Grondslag	Vrije Ruimte (1,5% *	VV-WKR	Tekort*	Overschot*	Ruimte (Overschot - Tekort)	in % *VV-WKR
		grondslag)				in €	
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	31.522	473	491	188	170	-18	-4%
Openbaar bestuur, onderwijs	41.405	621	431	39	229	190	44%
Landbouw, industrie, bouw, groot-handel	72.429	1.086	934	228	380	153	16%
Zorg, welzijn	28.902	434	252	24	206	182	72%
Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	75.161	1.127	958	268	438	170	18%
Totaal	249.419	3.741	3.065	747	1.423	676	22%

* De tabel heeft betrekking op de antwoorden van 709 respondenten. Sommige daarvan hadden ten opzichte van de loonsom (de grondslag) meer vergoedingen en verstrekkingen (VV-WKR) dan de vrije ruimte van 1,4% die via het forfait geboden is (een tekort); sommige een overschot. Per klasse aantal werknemers zijn tekorten en overschotten gesaldeerd. Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Ruimte in aantallen

Net als bij het forfait WKR van 1,4% hebben we de aantallen werkgevers bepaald die aan een forfait WKR van 1,5% tekort komen, of daaraan overhouden.

79% van de werkgevers heeft genoeg aan een forfait WKR van 1,5% tegen 78% bij een forfait WKR van 1,4%. Zie Tabel 45 en Tabel 46.

Een verklaring voor dit kleine effect is de tamelijk grote spreiding in de opgegeven bedragen. Daardoor heeft een verhoging van de vrije ruimte van 1,4 naar 1,5% nauwelijks effect op het aandeel werkgevers waarvoor het forfait WKR toereikend is.

Tabel 45 Ruimte van een forfait WKR van 1,5%, t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte naar klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige, in procenten, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Overschot</i>	<i>Tekort</i>
1 t/m 4 werknemers	81%	19%
5 t/m 49 werknemers	70%	30%
50 t/m 499 werknemers	76%	24%
500 werknemers of meer	82%	18%
Totaal	79%	21%
Totaal (#)	486.000	132.000

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Tabel 46 Ruimte van een forfait WKR van 1,5%, t.o.v. de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte naar categorie sector, in procenten, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Overschot</i>	<i>Tekort</i>
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	78%	22%
Openbaar bestuur, onderwijs	83%	17%
Landbouw, industrie, bouw, groothandel	90%	10%
Zorg, welzijn	69%	31%
Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	72%	28%
Totaal	79%	21%
Totaal (#)	486.000	132.000

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

6.4 Gemiddeld aandeel WKR in loonsom

De onbelaste vergoedingen/verstrekkingen in de vrije ruimte WKR uit de internet-scan (gewogen) gerelateerd aan de opgave van de loonsom uit de internet-scan (gewogen), uitgedrukt in procenten, zijn opgenomen in Tabel 47.

Deze tarieven zouden kunnen worden opgevat als 'break-even tarieven', dat wil zeggen het percentage waarbij voor de werkgever de onbelaste vergoedingen/verstrekkingen in de vrije ruimte WKR, gemiddeld genomen binnen de klasse, gelijk is aan de ruimte die via de grondslag (de totale fiscale loonsom) wordt geboden.

Daaruit kan geconcludeerd worden dat het gemiddelde 'break-even tarief' net onder het huidige forfaitaire WKR-tarief van 1,4% ligt (namelijk 1,2%, echter met een bijbehorende 95% betrouwbaarheidsinterval van plus en min 0,2 %). De grootste klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige en de klasse 5 t/m 49 werknemers zouden met 1,3% daar boven liggen. Bezien naar categorie sector is het vooral de Detailhandel, horeca, overige dienstverlening die boven het gemiddelde ligt (1,6%). In mindere mate geldt dat voor de Landbouw, industrie, bouw,

groothandel en de Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie (1,3%). De categorieën Zorg en Welzijn en Openbaar bestuur, onderwijs liggen onder het gemiddelde forfait.

Tabel 47 Gemiddeld aandeel van het totaal van de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte in de fiscale loonsom, naar klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Aandeel VV-WKR</i>
1 t/m 4 werknemers	0,9%
5 t/m 49 werknemers	1,3%
50 t/m 499 werknemers	1,1%
500 werknemers of meer	1,3%
Totaal (%)	1,2%

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Tabel 48 Gemiddeld aandeel van het totaal van de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte in de fiscale loonsom, naar categorie sector, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Aandeel VV-WKR</i>
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	1,6
Openbaar bestuur, onderwijs	1,0
Landbouw, industrie, bouw, groothandel	1,3
Zorg, welzijn	0,9
Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	1,3
Totaal (%)	1,2

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

6.5 Gebruik van de verschillende vergoedingen en verstrekkingen.

In deze paragraaf wordt ingegaan op enkele karakteristieken van de vergoedingen en verstrekkingen. Vooral de gemiddelde omvang en het gebruik door de organisaties in algemene zin en dat van de onkostenvergoeding in het bijzonder.

Gemiddelde omvang en gebruik van de Vergoedingen en verstrekkingen

Er zijn door de respondenten 50 verschillende vergoedingen en verstrekkingen aangemeld (zie Tabel 49). De reiskosten (voor zakelijke reizen, inclusief woonwerk, met eigen vervoer) zijn daarbij het meest genoemd (50%).

Opgemerkt moet worden dat de gemiddelde omvang en het gebruik van de Vergoedingen en verstrekkingen gebaseerd is op de eigen opgave van de respondenten. Panteia/EIM en Panteia/Stratus hebben geen mogelijkheid gehad om de antwoorden te verifiëren op consistentie, plausibiliteit en rechtmatigheid. Daar-

door kunnen er verschillen ontstaan met de informatie, zoals deze vanuit andere bronnen bekend en beschikbaar is¹.

¹ Daaronder inbegrepen de informatie, zoals verkregen uit de telefonische enquête (zie hoofdstuk drie tot en met vijf).

Tabel 49 Gemiddelde omvang en het gebruik van (het totaal van) de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte in de fiscale loonsom, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

	Regeling	Omvang in €			Gebruik organisaties	
		Minimum	Maximum	Gemiddeld	Aantal	in % van totaal
1	Gebruik Reiskostenvergoedingen/declaraties voor zakelijke reizen (inclusief woonwerk) met eigen vervoer (niet zijnde de (elektrische) fiets) max. 19 c/km	37	3.907.535	16.430	188.343	50,0%
2	Gebruik Reiskostenvergoedingen/declaraties voor zakelijke reizen (inclusief woonwerk) met de eigen (elektrische) fiets max 19c/km	7	3.000.000	6.524	13.682	3,5%
3	Gebruik Reiskostenvergoedingen/declaraties voor zakelijke reizen met en op basis van de kosten van openbaar vervoer (inclusief woonwerk)	5	12.199.000	11.329	45.559	11,8%
4	Gebruik Ter beschikking gesteld (traject) abonnement voor zakelijke reizen met openbaar vervoer en ander door de werkgever georganiseerd zakelijk vervoer	55	918.300	13.429	3.447	1,0%
5	Gebruik Ter beschikking gestelde openbaarvervoerkaart en/of voordeelurenkaart, ook bedoeld voor zakelijk reizen, incl. woonwerkverkeer	55	7.000.000	7.683	22.160	5,1%
6	Gebruik Vergoeden/verstrekken of ter beschikking stellen van een fiets inclusief accessoires en fietsverzekering	275	550.000	5.594	24.118	5,8% ¹
7	Gebruik Ter beschikking gestelde mobiele communicatiemiddelen, zoals mobiele telefoons, die meer dan 10% zakelijk en ook op de werkplek gebruikt worden	11	1.000.000	4.441	159.701	41,8%
8	Gebruik Ter beschikking gestelde portable computers, zoals notebooks en tablets, die voor meer	100	2.000.000	4.202	76.388	18,6%

¹ In de telefonische enquête is door de respondenten aangegeven dat 21% van alle werkgevers in 2010 de mogelijkheid gaf om van de fietsregelingen gebruik te maken. Ogenscheinlijk wijkt dat af van de 5,8%, zoals door de respondenten in de internetenquête is genoemd. Daarbij geldt echter dat in de telefonische enquête gevraagd is naar de mogelijkheid van het gebruik van de fietsregeling, terwijl in de internetenquête gevraagd is naar het feitelijke gebruik ervan. Daarnaast geldt dat in de telefonische enquête het antwoord op de betreffende vraag meer vanuit de eigen beleving is verstrekt en dat in de internetenquête de antwoorden vanuit de administratie zijn verstrekt.

	<i>Regeling</i>	<i>Omvang in €</i>			<i>Gebruik organisaties</i>	
		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Aantal</i>	<i>in % van totaal</i>
	dan 90% zakelijk en ook op de werkplek worden gebruikt					
9	Gebruik Ter beschikking gestelde hulpmiddelen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt/verbruikt en meer dan 90% zakelijk worden gebruikt	28	1.200.000	5.782	34.745	8,3%
10	Gebruik Vergoeding voor internet thuis (incl. adsl, kabel, combipakketten)	25	250.919	1.008	71.856	16,7%
11	Gebruik Vergoeding voor / ter beschikking gestelde telefoon thuis	20	150.000	1.040	36.377	9,0%
12	Gebruik Overige vergoedingen voor/verstrekken van mobiele communicatiemiddelen en hulpmiddelen (computers, gereedschappen e.d.)	45	482.000	1.395	22.585	6,3%
13	Gebruik Ter beschikking gestelde hulpmiddelen die niet gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt	110	25.000	1.221	1.601	0,5%
14	Gebruik Ter beschikking gestelde werkkleding die (nagenoeg) uitsluitend geschikt is om op het werk te dragen (bijv. uniformen)	30	3.579.000	2.300	44.668	14,8%
15	Gebruik Ter beschikking gestelde werkkleding met logo's van de werkgever van tenminste 70 cm2 per kledingstuk	100	300.000	2.583	43.312	13,7%
16	Gebruik Ter beschikking gestelde werkkleding die op het werk wordt gebruikt en op het werk achterblijft	100	2.000.000	4.788	28.395	9,1%
17	Gebruik Vergoedingen voor/verstrekken van (werk)kleding	50	206.287	2.153	21.990	7,3%
18	Gebruik Consumpties op de werkplek, die geen deel uitmaken van de maaltijd (koffie, gebak, e.d.)	10	2.000.000	2.656	147.274	40,1%
19	Gebruik Maaltijden a.g.v. overwerk, koopavonden, dienstreizen e.d. op en buiten de werkplek, alsmede overige maaltijden met meer dan 10% zakelijk belang	23	517.559	2.858	72.360	22,6%
20	Gebruik Verblijfkosten voor tijdelijke werkzaamheden elders en voor kosten onderweg	15	2.000.000	9.000	72.694	19,6%

	<i>Regeling</i>	<i>Omvang in €</i>			<i>Gebruik organisaties</i>	
		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Aantal</i>	<i>in % van totaal</i>
21	Gebruik Maaltijden op externe locatie met een zakelijke relaties	10	1.000.000	2.120	105.719	25,9%
22	Gebruik Consumpties bij personeelsfestiviteiten op een externe locatie (borrels, jubilea e.d.)	45	1.253.887	2.867	72.205	18,7%
23	Gebruik Overige vergoedingen voor en verstrekkingen van eten en drinken	20	707.988	2.369	25.483	6,9%
24	Gebruik Huisvesting/inwoning op de werkplek ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, waar de werknemer zich niet aan kan onttrekken	1200	141.734	7.918	8.576	2,9%
25	Gebruik Ter beschikking stellen van arbovoorzieningen bij de werknemer thuis	250	15.341	1.241	4.357	0,8%
26	Gebruik Vergoeden/verstrekken van inrichting van de werkruimte bij de werknemer thuis	150	176.900	1.851	1.803	0,6%
27	Gebruik Zakelijke verhuiskosten tot € 7.750 en kosten voor het overbrengen van de inboedel	1300	514.000	20.245	1.493	0,3%
28	Gebruik Overige onbelaste vergoedingen/verstrekkingen die samenhangen met huisvesting van de werknemer. (bijvoorbeeld kosten van dubbele huisvesting of bepaalde kosten van een werkruimte thuis)	26	1.337.002	49.889	1.415	0,3%
29	Gebruik Kosten van een inschrijving in beroepsregister i.s.m. verplichting tot kennisonderhoud	20	683.000	2.588	36.725	9,6%
30	Gebruik Vakliteratuur	20	1.268.000	2.265	110.411	31,6%
31	Gebruik Kosten voor onderhoud van kennis en/of vaardigheden (bijv. cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen, outplacement, e.d.)	38	6.893.000	11.206	105.322	27,8%
32	Gebruik Studiekosten voor een opleiding, kosten voor EVC-procedures	65	2.808.000	7.852	69.301	19,3%
33	Gebruik Overige vergoedingen/verstrekkingen ten aanzien van contributies (bijv. vakbonden)	35	673.200	2.786	41.134	13,9%
34	Gebruik Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van interne relaties (collega's)	25	660.000	1.412	67.664	20,0%
35	Gebruik Personeelsfeesten, -reizen, afdelingsuitjes, e.d	25	2.300.000	5.430	89.907	23,6%

	<i>Regeling</i>	<i>Omvang in €</i>			<i>Gebruik organisaties</i>	
		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Aantal</i>	<i>in % van totaal</i>
36	Gebruik Werkgeversbijdragen aan personeelsverenigingen	70	400.000	2.081	41.715	9,7%
37	Gebruik Geschenken bij feesten (bijv. met Kerst, jubilea, Pasen e.d.)	1	2.500.000	2.359	138.121	37,1%
38	Gebruik Producten van eigen bedrijf (personeelskorting)	100	16.051.995	27.243	8.482	2,6%
39	Gebruik Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van externe relaties	20	600.000	2.369	152.696	40,1%
40	Gebruik Overige geschenken aan werknemers	20	115.733	1.051	15.156	5,2%
41	Gebruik Arbovoorzieningen op de werkplek (bijv. medische keuringen, veiligheidsbril e.d.)	10	190.946	1.890	49.000	13,7%
42	Gebruik Overige vergoedingen/verstrekkingen voor ARBOvoorzieningen (niet op de werkplek, bijvoorbeeld cursus stoppen met roken)	8	211.000	6.568	3.693	1,1%
43	Gebruik Ter beschikking gestelde fitness op de werkplek	1	37.000	5.346	1.136	0,2%
44	Gebruik Bedrijfsfitness niet op de werkplek in het kader van de dienstbetrekking (bijvoorbeeld voor duikers bij de brandweer)	1	59.000	1.114	6.597	1,5%
45	Gebruik Overige fitness	2	250.000	2.523	10.174	2,5%
46	Gebruik Advocaatkosten werknemer bij ontslag.	298	170.000	5.499	10.135	2,9%
47	Gebruik Rentevoordeel personeelslening i.v.m. de eigen woning, (elektrische) fiets, scooter e.d.	8	62.283	2.318	4.849	0,9%
48	Gebruik Rentevoordeel overige personeelsleningen	25	14.500	1.130	2.178	0,7%
49	Gebruik Vaste Kostenvergoeding	63	1.100.000	5.482	82.989	23,8%
50	Gebruik Diverse vergoedingen/verstrekkingen binnen WKR	91	528.481	12.864	3.544	0,6%

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Vaste onkostenvergoeding

De opdrachtgever is geïnteresseerd in de mate van voorkomen van vaste onkostenvergoedingen die aan werknemers zijn betaald. Uit Tabel 50 blijkt dat bij 22% van de organisaties het geval. Van deze organisaties heeft 68% de vaste onbelaste kostenvergoeding volledig onderbouwd naar aard en veronderstelde omvang door middel van een kostenonderzoek. 16% heeft over de vaste kostenver-

goeding een afspraak met de Belastingdienst gemaakt die in 2010 nog geldig was (zie Tabel 51 en Tabel 52).

Tabel 50 Mate van voorkomen, onderbouwing en de aanwezigheid van afspraken met de Belastingdienst inzake de vaste onkostenvergoedingen die aan werknemers zijn betaald, naar klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Gebruik</i>	<i>Onderbouwt</i>	<i>Afspraak</i>
1 t/m 4 werknemers	20%	73%	11%
5 t/m 49 werknemers	30%	59%	29%
50 t/m 499 werknemers	50%	69%	41%
500 werknemers of meer	52%	76%	46%
Totaal	24%	67%	20%

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Tabel 51 Mate van voorkomen, onderbouwing en de aanwezigheid van afspraken met de Belastingdienst inzake de vaste onkostenvergoedingen die aan werknemers zijn betaald, naar categorie sector, gewogen en naar het landelijk totaal opgehoogd (N=709)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Gebruik</i>	<i>Onderbouwt</i>	<i>Afspraak</i>
Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	29%	66%	25%
Openbaar bestuur, onderwijs	24%	65%	26%
Landbouw, industrie, bouw, groothandel	23%	75%	22%
Zorg, welzijn	7%	60%	22%
Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	25%	63%	13%
Totaal (%)	24%	67%	20%

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

7 Conclusies

Welke problemen verwachten werkgevers te ondervinden bij de invoering van de WKR?

De werkgevers die nog niet zijn overgestapt naar de Werkkostenregeling konden in meerdere antwoorden aangeven waarom ze dat nog niet hebben gedaan.

De rode draad in de verschillende redenen is dat naarmate de organisaties kleiner zijn, men nog niet aan de Werkkostenregeling toegekomen is. Er zijn te weinig vergoedingen en verstrekkingen, men is er nog niet aan toegekomen of men heeft zich er nog niet in verdiept.

Naarmate organisaties groter zijn, is men vaker al met de Werkkostenregeling bezig. Er blijken dan problemen te zijn met de voorbereiding, men heeft becijferd dat de Werkkostenregeling financieel ongunstig is, of de invoering blijkt organisatorisch lastig te zijn.

Heeft de Werkkostenregeling gevolgen voor de fietsvergoeding en de vergoedingen voor bedrijfsfitness?

De Werkkostenregeling lijkt een licht negatief effect te hebben op de fietsregeling. Dat wil zeggen dat niet elke werkgever direct toezegt die ook in de toekomst, binnen de Werkkostenregeling te zullen aanbieden. Meer dan de helft van de werkgevers (53%) zegt dat wel te zullen doen; 16% echter niet en een substantieel deel van de werkgevers weet het nog niet.

Voor de vergoedingen voor bedrijfsfitness is het beeld iets positiever. 60% van de werkgevers zal ook in de toekomst bedrijfsfitness bij externe sportscholen aanbieden.

Biedt het forfait WKR van 1,4% van de loonsom voldoende ruimte?

Op macroniveau is het forfait WKR van 1,4% toereikend. Gemiddeld is er voor de totale omvang van onbelaste vergoedingen/verstrekkingen in de vrije ruimte WKR, ten opzichte van 1,4% van de loonsom, (een met de tekorten gesaldeerd) overschot van bijna 14%, ofwel € 427 miljoen. De kleinste klasse kent het grootste overschot (52%); in de klasse boven de 500 werknemers is het overschot het laagst (met 5%).

Naar categorie sector bezien heeft Zorg en welzijn het grootste (met tekorten gesaldeerd) overschot (61%). De Detailhandel, horeca, overige dienstverlening kent het grootste tekort (10%).

Naar aantallen werkgevers gemeten, is de conclusie dat het forfait WKR van 1,4% grotendeels toereikend is. 78% van de werkgevers heeft genoeg aan een forfait WKR van 1,4%. Werkgevers met 5 tot 50, respectievelijk 50 tot 500 werknemers per inhoudingsplichtige (33%, resp. 28%) en de categorie sector Zorg en welzijn (32%) hebben het vaakst tekorten. Ook de categorieën Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie en de Detailhandel, horeca en overige dienstverlening kennen vaak tekorten: 29% respectievelijk 26%.

De bovenstaande conclusies moeten wel genuanceerd worden. Ogenschijnlijk is er een discrepantie tussen het gegeven dat er een overschot is (uitgedrukt in euro's) van 14% van de fiscale loonsom en het gegeven dat 78% van de organisaties (in aantallen) genoeg heeft aan het forfait WKR van 1,4%. De verklaring is dat de verdeling van de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte scheef is. Immers, de mogelijkheid om als organisatie een lager aandeel dan de 1,4% te hebben, wordt begrensd door 0 (geen onbelaste vergoedingen en verstrekkingen). Daarentegen is er een, in theorie onbegrensde, mogelijkheid om (veel) hoger dan de 1,4% te scoren. Zo is dat ook in de praktijk. Er zijn organisaties waarbij het aandeel van die vergoedingen en verstrekkingen hoog is. Zo zijn er bijvoorbeeld respondenten, waarvoor het aandeel van de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte meer dan 20% van de fiscale loonsom is¹.

Wat is het effect van een forfait WKR van 1,5%?

Het is logisch dat als het forfait WKR van 1,4% al toereikend is, dat ook voor een forfait van 1,5% geldt. De effecten zijn groter dan dat van het 1,4%-forfait. Zo is op macroniveau het (met de tekorten gesaldeerde) overschot ruim € 676 miljoen. Uitgedrukt in procenten van de totale omvang van onbelaste vergoeding/verstrekking in de vrije ruimte WKR is er een overschot van 22% (tegen 14% bij het forfait WKR van 1,4%).

Dat grotere effect komt tot uiting in de afzonderlijke cijfers. In vergelijking met het forfait WKR van 1,4% leidt het forfait WKR van 1,5% voor alle klassen tot een hoger positief saldo.

Naar aantallen werkgevers gemeten, is het verschil met het forfait van 1,4% miniem. 79% van de werkgevers heeft genoeg aan een forfait WKR van 1,5% tegen 78% bij een forfait WKR van 1,4%.

Een verklaring voor dit kleine effect is de tamelijk grote spreiding in de opgegeven bedragen. Daardoor heeft een verhoging van de vrije ruimte van 1,4 naar 1,5% nauwelijks effect op het aandeel werkgevers waarvoor het forfait WKR toereikend is.

¹ Het geschatte landelijke WKR-bedrag is circa € 3 miljard. De variatie in de door de respondenten opgegeven werkkosten was echter groot. Op grond van deze variatie kan berekend worden dat een 95% betrouwbaarheidsinterval voor de landelijke totaalschatting loopt van € 2,4 tot € 3,6 miljard.

BIJLAGE I Responsverantwoording

Populatie

Tabel 52 Populatiecijfers

Strata*	aantal organisaties per fi-nummer	aantal ZGO's	Aantal werknemers met actief loon	Totaal loon uit tegenwoordige en vroegere arbeid	Totaal loon uit tegenwoordige arbeid
11	121.925	184	218.886	4.165.914.653	3.645.402.476
12	2.779	53	4.733	119.311.528	118.839.366
13	110.936	831	187.731	6.750.106.313	6.090.766.866
14	18.309	18	35.821	974.511.313	968.959.796
15	155.752	1.966	230.829	10.183.301.704	8.805.506.217
21	66.116	290	902.257	9.436.202.898	9.417.758.252
22	2.089	134	39.166	762.225.962	745.989.056
23	57.152	1.887	851.547	21.533.479.274	20.668.386.391
24	10.997	34	136.635	2.238.772.271	2.237.313.389
25	44.322	1.228	643.729	29.306.700.985	15.535.560.060
31	6.603	428	730.355	8.848.303.536	8.828.592.414
32	1.699	79	346.491	9.519.639.945	8.564.685.035
33	7.574	1.757	885.116	26.497.440.927	26.243.628.723
34	1.470	32	231.713	4.076.034.975	4.074.072.749
35	7.185	935	933.604	21.657.375.354	21.080.940.032
41	383	162	859.354	9.651.775.159	9.630.590.667
42	487	116	1.029.334	84.840.952.305	31.975.667.947
43	419	286	598.343	19.507.313.942	19.425.795.869
44	609	58	1.177.761	21.631.213.831	21.621.761.103
45	717	289	1.775.569	30.241.716.984	29.738.842.336
Totaal	617.523	10.767	11.818.974	321.942.293.859	249.419.058.744

* Per stratum geeft het eerste cijfer de grootteklasse aan (1 t/m 4) en het tweede de sector (1 t/m 5). Derhalve:

1: 1 t/m 4 werknemers

1: Detailhandel, horeca, overige dienstverlening

2: 5 t/m 49 werknemers

2: Openbaar bestuur, onderwijs

3: 50 t/m 499 werknemers

3 Landbouw, industrie, bouw, groothandel:

4: 500 werknemers of meer

4: Zorg, welzijn

5: Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie

Bron: Ministerie van Financiën.

Tabel 53 Populatie verdeeld naar klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige en categorie sector

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (aantal werknemers per FI-nummer, met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking)</i>	<i>Detail-handel, horeca, overige dienstverlening</i>	<i>Openbaar bestuur, onderwijs</i>	<i>Landbouw, industrie, bouw, groothandel</i>	<i>Zorg, welzijn</i>	<i>Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie</i>	<i>Totaal</i>
1 t/m 4 werknemers	121.925	2.779	110.936	18.309	155.752	409.701
5 t/m 49 werknemers	66.116	2.089	57.152	10.997	44.322	180.676
50 t/m 499 werknemers	6.603	1.699	7.574	1.470	7.185	24.531
500 werknemers of meer	383	487	419	609	717	2.615
Totaal	195.027	7.054	176.081	31.385	207.976	617.523

Bron: Ministerie van Financiën, bewerking Panteia/EIM/Stratus.

Toelichting Steekproef WKR

Beschrijving

Op basis van het peiljaar 2010 is de steekproef Werkkostenregeling gebaseerd op alle werkgevers met minimaal één werknemer die loon uit tegenwoordige arbeid geniet. Dit zijn 617.523 fiscale nummers. Voor alle fiscale nummers is een grootteklasse en een sector bepaald. Voor de steekproef zijn echter een aantal organisaties uitgesloten, namelijk:

- bedrijven die inmiddels zijn beëindigd
- bedrijven met een onvolledig en/of niet actueel adres
- bedrijven zonder bedrijfsnaam

T.b.v. de ophoging moeten deze organisaties wel worden meegenomen.

De steekproef bestaat uit 20 strata (4 grootteklasse x 5 sectoren). Per strata bestaat de bruto steekproef uit 320 fiscaal nummers.

Naast deze steekproef is nog een tweede steekproef aangeleverd voor de bijwerking van respondenten voor het invullen van de WKR-scan.

Telefonische respons

Het telefonisch veldwerk is in het voorjaar van 2012 uitgevoerd. In totaal hebben 1.611 werkgevers gerepsondeerd. Voor nagenoeg alle cellen is de gewenste respons van 80 werkgevers bereikt (zie Tabel 54).

Tabel 54 Respons telefonisch veldwerk verdeeld naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige en categorie sector

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige per FI-nummer</i>	<i>Detail-handel, horeca, overige dienstverlening</i>	<i>Openbaar bestuur, onderwijs</i>	<i>Landbouw, industrie, bouw, groothandel</i>	<i>Zorg, welzijn</i>	<i>Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie</i>	<i>Totaal</i>
1 t/m 4 werknemers	72	79	81	80	79	391
5 t/m 49 werknemers	80	78	80	80	82	400
50 t/m 499 werknemers	78	78	81	80	80	397
500 werknemers of meer	88	81	91	83	80	423
Totaal	318	316	333	323	321	1.611

Bron: Ministerie van Financiën, bewerking Panteia/EIM/Stratus.

In het telefonisch interview is gevraagd hoeveel personen de betreffende werkgever in 2010 op de loonlijst had staan. Het ging daarbij om alle personen waarvoor de betreffende werkgever inhoudingsplichtig is, incl. directeur-groootaandeelhouders (DGA's).

Daaruit is gebleken dat er een kleine afwijking is t.o.v. de categorieën aantal werknemers per fiscaal nummer (met actief loon), zoals in het adressenbestand van het Ministerie van Financiën is opgenomen.

De betrouwbaarheid van het onderzoek is er bij gediend om uit te gaan van de eigen opgave van de respondenten en ook om daarop de weegfactoren te bepalen. 16 respondenten wisten niet (meer) hoeveel personen de betreffende werkgever in 2010 op de loonlijst had staan en moesten daarom het antwoord schuldig blijven. Deze waarnemingen zijn derhalve buiten beschouwing gebleven. Aldus is de respons verdeeld naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige en sectorcluster, zoals weergegeven in Tabel 55).

Tabel 55 Respons telefonisch veldwerk verdeeld naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige en categorie sector

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	Totaal
1 t/m 4 werknemers	86	85	92	91	100	454
5 t/m 49 werknemers	105	77	94	80	92	448
50 t/m 499 werknemers	61	93	71	75	81	381
500 werknemers of meer	63	61	73	72	43	312
Totaal	315	316	330	318	316	1.595

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

De bijbehorende weegfactoren zijn weergegeven in Tabel 56.

Tabel 56 weegfactoren telefonisch veldwerk

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	Totaal
1 t/m 4 werknemers	3,6619	0,0844	3,1145	0,5197	4,0229	
5 t/m 49 werknemers	1,6264	0,0701	1,5704	0,3551	1,2443	
50 t/m 499 werknemers	0,2796	0,0472	0,2755	0,0506	0,2291	
500 werknemers of meer	0,0157	0,0206	0,0148	0,0218	0,0431	
Totaal						1.595

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Het in dit rapport gepresenteerde onderzoeksmateriaal op basis van het telefonisch veldwerk is met de bovenstaande weegfactoren gewogen.

Achtergrond weging

Soms kunnen onderzoekers beschikken over een dataset die de hele onderzoekspopulatie bevat. Meestal is dit echter niet het geval: meestal werken beleidsonderzoekers met ruwe data die op basis van een steekproef zijn verkregen. Er is sprake van een disproportioneel gestratificeerde steekproef, waarbij bepaalde

groepen uit de populatie zijn oververtegenwoordigd. Met name zijn de grote organisaties in de steekproef oververtegenwoordigd.

De representativiteit van de steekproef geeft de mate weer waarin de steekproef belangrijke kenmerken van de populatie weerspiegelt. Om de representativiteit van de steekproef te onderzoeken kunnen kenmerken van de steekproef vergeleken worden met kenmerken van de populatie. In dit onderzoek zijn die kenmerken: de Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige en de Categorie sector.

Zodra er gebruikgemaakt wordt van een niet-representatieve steekproef om daarmee een representatief beeld van de populatie te schetsen, moeten de onderzoeksresultaten gewogen worden. Alleen dan zijn de resultaten representatief voor de populatie. Als niet gewogen wordt, zijn de resultaten representatief voor de steekproef (en dus niet voor de populatie).

Wegen is, met behulp van de weegfactoren/gewichten, het corrigeren voor kenmerken van de steekproef die over- of ondervertegenwoordigd zijn. Als een bepaalde groep respondenten oververtegenwoordigd is (in dit onderzoek de kleinere organisaties), dan wil je die een relatief klein gewicht toekennen (kleiner dan 1). Groepen die ondervertegenwoordigd (de grotere bedrijven) zijn krijgen daarentegen een relatief groot gewicht (groter dan 1).

In het rapport staat bij elke tabel de N aangegeven. Dat wil zeggen het aantal waarnemingen vanuit de steekproef, waarop de gewogen onderzoeksresultaten gebaseerd zijn bij het telefonisch onderzoek. In het geval de betreffende enquêtevraag door elke respondent beantwoord is, bedraagt de N 1.595 waarnemingen (zijnde de maximale respons, zie Tabel 55). Niet voor elke vraag zal dat het geval zijn, waardoor de N dan lager zijn. Voor alle duidelijkheid: de N heeft te maken met de steekproef en dus niet met de populatie.

Een voorbeeld ter illustratie. Uit Tabel 7 blijkt dat meer dan 10% van de werkgevers is overgestapt. Dit zijn werkgevers met relatief kleine weegfactoren (het zijn vooral de grotere werkgevers die zijn overgestapt en die zijn in de steekproef oververtegenwoordigd). Als hier rekening mee gehouden wordt (dat wil zeggen als we de weegfactoren gebruiken) dan concluderen we dat 10% van de bedrijven in de populatie is overgestapt. Het ongewogen resultaat laat zien dat 15,7% van de respondenten aangeeft dat ze gebruik maken van de nieuwe WKR.

Ophoging

Als er weegfactoren worden gebruikt dan zijn de (gewogen) cijfers representatief voor de populatie. De cijfers tellen dan echter nog niet op tot populatieniveau: de weegfactoren zijn zo geconstrueerd dat het gewogen aantal bedrijven in de steekproef gelijk is aan het ongewogen aantal bedrijven. Gewogen cijfers over, bijvoorbeeld, het aantal bedrijven dat gebruik maakt van de Werkkostenregeling geven daarom niet weer hoeveel bedrijven in de populatie al gebruik maken van de Werkkostenregeling. Om uitspraken te kunnen doen over het aantal bedrijven in de populatie dat bepaalde kenmerken vertoont, moet een ophoogfactor worden gebruikt. Deze ophoogfactor wordt berekend door de weegfactor te vermenigvuldigen met de verhouding tussen het totaal aantal organisaties in de populatie en het aantal organisaties in de steekproef. De ophoging is alleen toegepast bij de onderzoeksresultaten van de internetenquête.

Functie respondenten

Naarmate de werkgever minder inhoudingsplichtige personen heeft, is het de algemeen directeur/eigenaar die de antwoorden op het telefonisch interview heeft verstrekt. Andersom geldt dat naarmate de werkgever meer inhoudingsplichtige personen heeft, het hoofd administratie de antwoorden heeft verstrekt.

De categorie anders is omvangrijk, omdat veel specifieke functies genoemd zijn, al dan niet gekoppeld aan het type respondent (onderneming, vereniging, stichting, sportclub e.d.) Het gaat daarbij bijvoorbeeld om penningmeester, controller, bedrijfsleider, manager, bestuurder, voorzitter, secretaris e.d.

Tabel 57 Functie van de respondent (telefonisch veldwerk), naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige (ongewogen)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>					
	1 t/m 4 werknemers	5 t/m 49 werknemers	50 t/m 499 werknemers	500 werknemers of meer	Totaal
Algemeen directeur/eigenaar	81%	52%	11%	5%	41%
Financieel directeur	0,4%	2%	7%	7%	4%
Hoofd administratie	4%	21%	27%	33%	20%
Boekhouder	2%	3%	4%	3%	3%
Anders	12%	23%	50%	53%	32%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Tabel 58 Functie van de respondent (telefonisch veldwerk), naar categorie sector (ongewogen)

<i>Categorie sector (2010)</i>						
	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	Totaal
Algemeen directeur/eigenaar	50%	37%	35%	42%	41%	41%
Financieel directeur	3%	3%	7%	2%	4%	4%
Hoofd administratie	19%	16%	24	20%	21%	20%
Boekhouder	3%	2%	3%	3%	5%	3%
Anders	26%	42%	31%	33%	29%	32%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: data telefonisch interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Verantwoording telefonisch veldwerk van het 'Onderzoek naar de Werkkostenregeling'

In de periode van 22 maart tot en met 13 april 2012 heeft de telefonische dataverzameling plaatsgevonden. In totaal zijn 1.611 bedrijven in de steekproef betrokken. De volledige verantwoording van het veldwerk is als volgt:

Tabel 59 Veldwerkverantwoording

omvang aangeleverde bruto steekproef, waarvan	6.400	100%
bruto adressen ZGO entiteiten	799	12,5%
bruto adressen niet-ZGO entiteiten	5.601	87,5%
aantal adressen niet-ZGO adressen verrijkt met telefoonnummer	5.153	92,0%
aantal aangeleverde toezeggingen ZGO entiteiten via KC-ers (Belastingdienst)	324	40,6%
aantal niet benaderde niet-ZGO adressen	1.324	25,7%
aantal niet benaderde ZGO adressen	24	7,4%
totaal aantal benaderde adressen	4.129	64,5%
Niet bruikbaar totaal, waarvan:	640	100%
fax / infotoon	375	58,6%
fout adres ¹ / dubbel adres	179	28,0%
bedrijf opgeheven	86	13,4%
Bruikbaar totaal, waarvan	3.463	100%
volledig interview	1.612	46,5%
screeningsgesprek (bedrijf heeft nu of had in 2010 geen personen op de loonlijst)	223	6,4%
wel afspraak, geen gesprek gevoerd ²	361	10,4%
weigering	276	8,0%
geen gehoor/in gesprek/antwoordapp	759	21,9%
niet bereikbaar tijdens veldwerkperiode	46	1,3%
meer dan 5 belpogingen	166	4,8%
taalproblemen	20	0,7%
% participatiegraad (= alle gesprekken / alle gesprekken + weigeringen)		86,9%
Aantal belpogingen	12.859	

Bron: Panteia/Stratus

Respons Internet-survey

Het internet veldwerk is in het voorjaar van 2012 uitgevoerd. In totaal hebben 719 werkgevers gerespondeerd en de WKR-scan ingevuld. Na screening van het databestand bleek dat de informatie van tien respondenten niet bruikbaar was en

¹ Hieronder vallen *nummer is van een particulier, dubbel adres* of *nummer is van een ander bedrijf*.

² Bij deze bedrijven stond wel een afspraak voor een interview, maar het interview is uiteindelijk niet afgenomen, omdat er inmiddels voldoende interviews waren gerealiseerd.

die tien zijn daarom niet in de analyses meegenomen. Uiteindelijk heeft dat geresulteerd in 709 bruikbare scans (zie tabel 60).

Tabel 60 Respons internet veldwerk verdeeld naar klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige en categorie sector

<i>Klassen aantal werknemers per inhoudingsplichtige</i>	<i>Categorie sector (2010)</i>					<i>Totaal</i>
	<i>Detailhandel, horeca, overige dienstverlening</i>	<i>Openbaar bestuur, onderwijs</i>	<i>Landbouw, industrie, bouw, groothandel</i>	<i>Zorg, welzijn</i>	<i>Zakelijke en financiële dienstverlening, verkoop, communicatie</i>	
1 t/m 4 werknemers	13	25	15	26	35	114
5 t/m 49 werknemers	39	32	40	37	46	194
50 t/m 499 werknemers	42	49	48	63	36	238
500 werknemers of meer	31	34	27	46	25	163
Totaal	125	140	130	172	142	709

Bron: Ministerie van Financiën, bewerking Panteia/EIM/Stratus.

Gehanteerde aanpak bij weging/ophoging

Op basis van de individuele antwoorden van de respondenten hebben we de resultaten van het internet veldwerk gecorrigeerd. We hebben dat in drie stappen gedaan:

- 1 de eerste stap is dat we corrigeren voor het gestratificeerde karakter van de steekproef door weegfactoren te berekenen;
- 2 de tweede stap is dat we de gewogen resultaten verder corrigeren, op basis van de (gewogen) totale loonsom per sectorcluster en grootteklasse.
- 3 de laatste stap is het ophogen van de gecorrigeerde gegevens om op populatiecijfers uit te komen.

Deze drie stappen zijn hieronder verder toegelicht.

Stap 1: correctie voor het gestratificeerde karakter van de steekproef

Met deze stap corrigeren we voor het feit dat de steekproef gestratificeerd is. De stratificatie is gebaseerd op de kenmerken grootteklasse en sectorcluster. Om ervoor te zorgen dat de organisaties vanuit de steekproef representatief zijn voor de populatie hebben we weegfactoren gehanteerd, zie tabel 61.

Tabel 61 weegfactoren internet veldwerk (correctie voor het gestratificeerde karakter van de steekproef)

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	Totaal
1 t/m 4 werknemers	10,7682	0,1276	8,4913	0,8085	5,1093	
5 t/m 49 werknemers	1,9464	0,0750	1,6405	0,3412	1,1063	
50 t/m 499 werknemers	0,1805	0,0398	0,1812	0,0268	0,2291	
500 werknemers of meer	0,0142	0,0164	0,0178	0,0152	0,0329	
Totaal						709

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

De onderliggende aanname is dat de organisaties uit elk stratum representatief zijn voor dat gehele stratum (ze zijn immers per stratum aselekt gekozen), voor wat betreft alle relevante kenmerken. Dit is echter niet gegarandeerd. Er is echter altijd het risico dat de bedrijven die we uit een bepaald stratum getrokken hebben, gemiddeld genomen groter of kleiner zijn dan het populatiegemiddelde voor dat stratum. Dit geldt zeker als het aantal waarnemingen per stratum niet al te groot is en sommige kenmerken een behoorlijke spreiding kennen. Meestal is dat niet te controleren, omdat er geen populatiecijfers beschikbaar zijn. In dit onderzoek kan dat echter wel: we kunnen controleren of de verdeling van de totale loonsom over de verschillende strata (na weging) overeenkomt met hoe de verdeling in de populatie ligt. Dit blijkt niet het geval te zijn. Vandaar dat we, als tweede stap, een tweede correctie hebben uitgevoerd.

Stap 2: correctie voor de verschillen in het fiscale loon van de steekproef

Uit de analyse van de resultaten blijkt dat het gemiddelde fiscale loon per stratum in de steekproef afwijkt van het gemiddelde fiscale loon per stratum in de populatie. In deze stap wordt de correctie hiervoor verder toegelicht en uitgewerkt

Tabel 62 Fiscaal loon (loon uit tegenwoordig arbeid) populatie (* € 1 miljoen)

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	Totaal
1 t/m 4 werknemers	3.645	119	6.091	969	8.806	19.629
5 t/m 49 werknemers	9.418	746	20.668	2.237	15.536	48.605
50 t/m 499 werknemers	8.829	8.565	26.244	4.074	21.081	68.792
500 werknemers of meer	9.631	31.976	19.426	21.622	29.739	112.393
Totaal	31.522	41.405	72.429	28.902	75.161	249.419

Bron: Ministerie van Financiën, bewerking Panteia/EIM/Stratus.

Tabel 62 bevat het fiscaal loon per stratum voor de populatie. Het totaal fiscaal loon bedraagt € 249 miljard. In tabel 63 is de eigen opgave van het fiscale loon (totale fiscale loonsom, excl. eindheffingsloon minus loon uit vroegere dienstbetrekking) door de respondenten opgenomen.

Tabel 63 Fiscaal loon (Totale fiscale loonsom, excl. eindheffingsloon minus loon uit vroegere dienstbetrekking) conform de eigen opgave door de respondenten (* € 1.000). ongewogen

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	Openbaar bestuur, onderwijs	Landbouw, industrie, bouw, groothandel	Zorg, welzijn	Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	Totaal
1 t/m 4 werknemers	1.506	1.575	910	1.591	2.284	7.866
5 t/m 49 werknemers	12.850	19.054	34.265	16.097	29.898	112.163
50 t/m 499 werknemers	93.341	341.265	261.557	230.381	133.171	1.059.714
500 werknemers of meer	1.652.345	1.402.541	1.583.123	1.844.658	576.523	7.059.190
Totaal	1.760.042	1.764.435	1.879.856	2.092.727	741.876	8.238.935

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Door gebruik van de weegfactor wordt het gewogen fiscaal loon van de steekproef bepaald. Hiertoe wordt per stratum het fiscale loon conform de eigen opgaven (tabel 63) vermenigvuldigd met de weegfactor per stratum uit tabel 61

Tabel 64 Fiscaal loon (Totale fiscale loonsom, excl. eindheffingsloon minus loon uit vroegere dienstbetrekking) conform de eigen opgave door de respondenten (* € 1.000), gewogen

<i>Categorie sector (2010)</i>						
<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	<i>Detailhandel, horeca, overige dienstverlening</i>	<i>Openbaar bestuur, onderwijs</i>	<i>Landbouw, industrie, bouw, groothandel</i>	<i>Zorg, welzijn</i>	<i>Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie</i>	<i>Totaal</i>
1 t/m 4 werknemers	16.217	201	7.731	1.286	11.672	37.107
5 t/m 49 werknemers	25.011	1.428	56.210	5.493	33.074	121.216
50 t/m 499 werknemers	16.848	13.586	47.385	6.172	30.516	114.507
500 werknemers of meer	23.439	23.065	28.207	28.039	18.984	121.734
Totaal	81.515	38.280	139.534	40.990	94.246	394.565

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Zoals eerder beschreven blijkt dat na analyse het gewogen fiscale loon van de steekproef (tabel 64) een andere verdeling heeft dan de populatie (Tabel 62). Daarvoor gaan we corrigeren (naar grootteklassen en sectorclusters). Aldus ontstaat de herweegfactor (zie tabel 65), zijnde het quotiënt van:

het fiscaal loon per stratum van de populatie (tabel 62) gedeeld door het gewogen fiscaal loon per stratum van de respons (tabel 64)
en:
het totale fiscale loon van de populatie (tabel 62) gedeeld door het totale gewogen fiscale loon van de respons (tabel 64).

Tabel 65 Herweegfactoren internet veldwerk, (correctie voor de fiscale loonsom)

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	<i>Categorie sector (2010)</i>					<i>Totaal</i>
	<i>Detailhandel, horeca, overige dienstverlening</i>	<i>Openbaar bestuur, onderwijs</i>	<i>Landbouw, industrie, bouw, groothandel</i>	<i>Zorg, welzijn</i>	<i>Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie</i>	
1 t/m 4 werknemers	0,3556	0,9352	1,2463	1,1917	1,1935	
5 t/m 49 werknemers	0,5957	0,8263	0,5817	0,6443	0,7431	
50 t/m 499 werknemers	0,8289	0,9973	0,8761	1,0442	1,0928	
500 werknemers of meer	0,6500	2,1931	1,0895	1,2199	2,4781	
Totaal						709

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

Stap 3: het ophogen van de gecorrigeerde gegevens om op populatiecijfers uit te komen

De derde stap, tot slot, is het ophogen van de (gewogen en herwogen) resultaten van de steekproef. Dit doen we door de bij de Belastingdienst bekende loonsom (de populatie) ad. € 249 miljard (zie Tabel 62) te delen door het (gewogen en herwogen) fiscale loon van de steekproef ad. € 394 miljoen (zie tabel 64). Dat geeft als algemene ophoogfactor 632,136. De herweegfactor per stratum (zie tabel 65) vermenigvuldigen we vervolgens met deze algemene ophoogfactor en vermenigvuldigen we met de weegfactoren per stratum (zie tabel 61) en aldus ontstaan de ophoogfactoren per stratum (zie tabel 66).

Tabel 66 ophoogfactoren internet veldwerk

<i>Klasse aantal werknemers per inhoudingsplichtige (2010)</i>	<i>Categorie sector (2010)</i>					<i>Totaal</i>
	<i>Detailhandel, horeca, overige dienstverlening</i>	<i>Openbaar bestuur, onderwijs</i>	<i>Landbouw, industrie, bouw, groothandel</i>	<i>Zorg, welzijn</i>	<i>Zakelijke en financiële dienstverlening, vervoer, communicatie</i>	
1 t/m 4 werknemers	2420,5088	75,4512	6689,6879	609,0555	3854,6372	
5 t/m 49 werknemers	732,9237	39,1517	603,1913	138,9906	519,6229	
50 t/m 499 werknemers	94,5842	25,0969	100,3363	17,6841	158,3001	
500 werknemers of meer	5,8284	22,7984	12,2706	11,7213	51,5831	
Totaal						709

Bron: data internet-survey 'Vergoedingen en verstrekkingen', Panteia/EIM/Stratus.

BIJLAGE II Vragenformulier telefonische interviews 'Vergoedingen en verstrekkingen'

INTRO

Goedemorgen/-middag/-avond mevrouw/mijnheer, u spreekt met ... van EIM uit Zoetermeer.

Indien bedrijf is een niet ZGO:

Op dit moment voeren wij een onderzoek uit voor het Ministerie van Financiën naar het gebruik van de verschillende vergoedingen en verstrekkingen. Met de onderzoeksresultaten wil het Ministerie van Financiën de Werkkostenregeling verder vormgeven. Mag ik u daarover mijn vragen voorleggen? Vanzelfsprekend worden al uw antwoorden vertrouwelijk en anoniem verwerkt.

(ENQ: Onlangs heeft u over dit onderwerp een brief ontvangen van het Ministerie.)

Indien bedrijf is een ZGO:

Door de Belastingdienst bent u onlangs gebeld door <naam klantcoördinator> over het onderzoek Werkkostenregeling. Tijdens dit gesprek heeft u aangegeven bereid te zijn aan dit onderzoek mee te werken. Mag ik u daarover mijn vragen voorleggen? Vanzelfsprekend worden al uw antwoorden vertrouwelijk en anoniem verwerkt.

Vraag V000

Kunt u aangeven hoeveel personen <naam organisatie> op dit moment op de loonlijst heeft staan? Het gaat om alle personen waarvoor <naam organisatie> inhoudingsplichtig is. Het mag een schatting zijn. Ook directeur grootaandeelhouders (DGA's) tellen mee.

ENQ.: Geen FTE's, maar aantal werknemers op de loonlijst

ENQ.: Indien er vragen komen: alle personen die men op de loonlijst heeft staan tellen mee. Dus ook als men nog loon of vergoedingen aan oud-werknemers, zoals gepensioneerde verstrekt, moeten deze mensen worden meegenomen. Uitzendkrachten niet.

- 0: 0 werknemers → door naar EINDE2
- 1: Van 1 tot 5 werknemers
- 2: Van 5 tot en met 9 werknemers
- 3: Van 10 tot en met 19 werknemers
- 4: Van 20 tot en met 49 werknemers
- 5: Van 50 tot en met 99 werknemers
- 6: Van 100 tot en met 249 werknemers
- 7: Van 250 tot en met 499 werknemers
- 8: 500 tot en met 999 werknemers
- 9: 1000 of meer werknemers

Vraag V001A

Kunt u aangeven hoeveel personen uw bedrijf in 2010 op de loonlijst had staan? Het gaat om alle personen waarvoor <naam organisatie> inhoudingsplichtig is. Het mag een schatting zijn. Ook directeur grootaandeelhouders (DGA's) tellen mee indien er sprake was van loon.

ENQ.: Geen FTE's, maar aantal werknemers op de loonlijst

ENQ.: Indien er vragen komen: alle personen die men op de loonlijst heeft staan tellen mee. Dus ook als men nog loon of vergoedingen aan oud-werknemers, zoals gepensioneerde verstrekt, moeten deze mensen worden meegenomen. Uitzendkrachten niet.

- 0: 0 werknemers → door naar EINDE2
- 1: Van 1 tot 5 werknemers
- 2: Van 5 tot en met 9 werknemers
- 3: Van 10 tot en met 19 werknemers
- 4: Van 20 tot en met 49 werknemers
- 5: Van 50 tot en met 99 werknemers
- 6: Van 100 tot en met 249 werknemers
- 7: Van 250 tot en met 499 werknemers
- 8: 500 tot en met 999 werknemers
- 9: 1000 of meer werknemers
- 10: Weet niet/wnz

Vraag V001B

Wat is uw functie?

- 1: Algemeen directeur/eigenaar
- 2: Financieel directeur
- 3: Hoofd administratie
- 4: Boekhouder
- 5: Anders, namelijk...

Vraag V002

Ik wil het met u hebben over de vergoedingen en verstrekking die uw organisatie aan zijn personeel geeft. Is het voor u duidelijk wat onder 'Vergoedingen en Verstrekingen' in de loonsfeer verstaan wordt?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet/wnz.

Vraag V003

Indien vraag V002 is 2 of 3

Graag geef ik u een korte toelichting.

Indien vraag V002 is 1

Bij deze geef ik u ook korte toelichting.

Het gaat om vergoedingen of verstrekkingen die u, al dan niet via declaraties, aan uw medewerkers geeft. Afhankelijk van het type en de omvang kunnen vergoedingen en verstrekkingen geheel of gedeeltelijk als loon beoordeeld worden. We praten dan over belast en onbelast. Vergoedingen zijn in geld en voorbeelden daarvan zijn reiskosten, studiekosten en maaltijdvergoedingen. Verstrekkingen worden in natura gegeven. Dan kunt u denken aan: werkkleding, kerstpakketten en fietsen voor het woon-werkverkeer

Met ingang van 1 januari 2011 is de systematiek van vergoedingen en verstrekkingen in de loon-sfeer vereenvoudigd. De nieuwe term voor deze vergoedings-systematiek is "Werkkostenregeling". Weet u wat de 'Werkkostenregeling' inhoudt?

- 1: Ja, ik weet wat dit inhoudt
- 2: Ik heb er wel van gehoord, maar weet niet precies wat het inhoudt
- 3: Nee, ik heb er (voor dit onderzoek startte) nog nooit van gehoord
- 4: Weet niet/wnz.

Vraag V003B

Als Vraag V003 is niet 1

Met de nieuwe Werkkostenregeling kunt u maximaal 1,4% van de belastbare loonsom (=kolom 14) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. Dit is de vrije ruimte. Daarnaast zijn er gerichte vrijstellingen zodat u bijvoorbeeld reiskosten en scholingskosten onbelast kunt blijven geven. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting of het bedrag wordt bij de werknemer belast.

Tot 1 januari 2014 heeft u elk jaar de keuze tussen toepassing van de oude systematiek of de nieuwe Werkkostenregeling. Vanaf 2014 is de Werkkostenregeling voor iedereen verplicht.

Komt dit u nu bekend voor?

- 1: Ja
- 2: Nee → door naar vraag V020

Vraag V004

Met de nieuwe Werkkostenregeling kunt u maximaal 1,4% van de belastbare loonsom (=kolom 14) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. Dit is de vrije ruimte. Daarnaast zijn er gerichte vrijstellingen zodat u bijvoorbeeld reiskosten en scholingskosten onbelast kunt blijven geven. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting of het bedrag wordt bij de werknemer belast.

Tot 1 januari 2014 heeft u elk jaar de keuze tussen toepassing van de oude systematiek en de nieuwe Werkkostenregeling. Vanaf 2014 is de Werkkostenregeling voor iedereen verplicht.

Maakt u al gebruik van de (nieuwe) Werkkostenregeling?

- 1: Ja → door naar Vraag V014
- 2: Nee
- 3: Anders, namelijk:
- 4: Weet niet/wnz.

Vraag V005

Waarom maakt u nog geen gebruik van Werkkostenregeling?

ENQ.: Spontaan laten beantwoorden; meerdere antwoorden mogelijk

- 1: Ik heb me er nog niet voldoende in verdiept
- 2: Nog niet mee bezig geweest / niet aan toegekomen / niet over nagedacht
- 3: Ik vind het financieel niet aantrekkelijk / de huidige regeling is gunstiger
- 4: Nog niet klaar met voorbereidingen / we zijn nog aan het inventariseren en toetsen
- 5: De invoering is organisatorisch lastig
- 6: Teveel onzekerheden over de vormgeving van de regeling
- 7: Er zijn nog teveel onduidelijkheden
- 8: Onvoldoende voorlichting
- 9: Wacht af tot het moet
- 10: Wacht CAO-aanpassingen af
- 11: Andere prioriteiten, namelijk:
- 12: (vermoeden) dat het forfait van 1,4% te krap is
- 13: Wacht op initiatief van boekhouder
- 14: Wij hebben weinig Vergoedingen en Verstrekkingen
- 15: Ik wacht tot volgend jaar; dan is de vrije ruimte 1,6%
- 16: Anders, namelijk:
- 17: Weet niet/wnz

Vraag V007

Wanneer denkt u de Werkkostenregeling in te gaan voeren?

- 1: Met ingang van 1 januari 2013
- 2: Met ingang van 1 januari 2014
- 3: Dat weet ik echt nog niet
- 4: Anders, namelijk:
- 5: Wil niet zeggen

Vraag V008

Was u voordat dit onderzoek startte ervan op de hoogte dat de Werkkostenregeling per 1 januari 2014 verplicht wordt?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet/wnz.

Vraag V009

Verwacht u invoeringsproblemen bij de overstap vanuit de oude systematiek naar de Werkkostenregeling?

ENQ.: Het gaat om problemen die men verwacht bij de invoering. Niet wat de nadelen van de Werkkostenregeling als zodanig zijn.

- 1: Ja
- 2: Nee → door naar Vraag V011
- 3: Weet niet/wnz. → door naar Vraag V011

Vraag V010

Welke invoeringsproblemen verwacht u bij de overstap vanuit de oude systematiek naar de Werkkostenregeling?

ENQ.: Spontaan laten beantwoorden; meerdere antwoorden mogelijk

- 1: Geen /houd ik mij niet mee bezig
- 2: Administratieftechnische problemen;
- 3: Fiscaaltechnische problemen (problemen met bepaalde vergoedingen en verstrekkingen)
- 4: Organisatorische problemen
- 5: Vrije Ruimte is te kort (de 1,4% is te weinig)
- 6: Het verkrijgen van overeenstemming met personeel, bonden en/of ondernemingsraad
- 7: Anders, namelijk:
- 8: Weet niet/wnz

Vraag V011

In de Werkkostenregeling is de vrije ruimte momenteel 1,4% van de totale loon-som. Dat is de omvang van de vergoedingen en verstrekkingen die belastingvrij aan werknemers verstrekt mag worden. Als u naar de Werkkostenregeling bent overgestapt, denkt u voor <met die 1,4% uit te kunnen komen, verwacht u over te houden of denkt u daaraan te kort te komen?

- 1: Ja, ik kom uit → door naar vraag V020
- 2: Ja, ik houd denk ik over → door naar vraag V013
- 3: Nee, ik kom daaraan te kort
- 4: Weet niet/wnz → door naar vraag V020

Vraag V012

Waarom verwacht u niet met de 1,4% vrije ruimte uit te kunnen komen?

ENQ.: Spontaan laten beantwoorden; meerdere antwoorden mogelijk

- 1: Het huidige niveau van vergoedingen en verstrekkingen is meer dan de 1,4% van de totale loonsom.
- 2: Saldering op concernniveau. (Toel.:) Ons bedrijf/organisatie maakt deel uit van een groter geheel met meerdere BV's. Bij de ene BV is de 1,4% van de totale loonsom genoeg en bij de andere BV te weinig. Ik zou graag zien dat ik over de gehele organisatie de 1,4% mag toepassen.
- 3: Wij hebben relatief veel parttimers
- 4: Wij hebben relatief veel personeelskorting
- 5: Anders, namelijk...
- 6: Weet niet/wnz.

Vraag V013

Wat is naar uw inschatting het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen dat u over heeft/tekort komt?

ENQ.: Het mag een ruwe schatting/indicatie zijn. Als de respondent moeite heeft om een bedrag te noemen dan mag ook een percentage genoemd worden dat de vrije ruimte zou moeten zijn. Dus hoeveel procent meer of minder dan 1,4%. Indien men op 1,2% uitkomt, dan heeft men 0,2% over. Komt men op 2% uit, dan heeft men 0,6% te kort.

- 1: in Euro's : namelijk: €
- 2: in procenten : namelijk:
- 3: Wil niet zeggen
- 4: Weet niet

-> door naar vraag V020

Vraag V014

Heeft u bij de overstap vanuit de oude systematiek naar de Werkkostenregeling invoeringsproblemen ervaren?

ENQ.: Het gaat om invoeringsproblemen die ondervonden zijn door de overstap. Niet wat de nadelen van de Werkkostenregeling als zodanig zijn.

- 1: Ja
- 2: Nee → door naar Vraag V016
- 3: Weet niet/wnz → door naar Vraag V016

Vraag V015

Welke invoeringsproblemen heeft u bij de overstap vanuit de oude systematiek naar de Werkkostenregeling ervaren?

ENQ.: Spontaan laten beantwoorden; meerdere antwoorden mogelijk

- 1: Administratief-technische problemen
- 2: Fiscaaltechnische problemen (problemen met bepaalde vergoedingen en verstrekkingen)
- 3: Organisatorische problemen
- 4: Vrije Ruimte is te kort (de 1,4% is te weinig)
- 5: Het verkrijgen van overeenstemming met personeel, bonden en/of Ondernemingsraad
- 6: Anders, namelijk:
- 7: Weet niet/wnz.

Vraag V016

Heeft u het gevoel dat door de Werkkostenregeling uw administratie er moeilijker of eenvoudiger op is geworden? Wilt u een cijfer geven van 1 tot en met 10, waarbij hoe hoger het cijfer hoe eenvoudiger u de administratie vindt geworden.

- 1: 1 moeilijker
- 2: 2
- 3: 3
- 4: 4
- 5: 5
- 6: 6
- 7: 7
- 8: 8
- 9: 9
- 10: 10 eenvoudiger
- 11: Weet niet/wnz

Vraag V017

In de Werkkostenregeling is de vrije ruimte momenteel 1,4% van de totale loon-som. Dat is de omvang van de vergoedingen en verstrekkingen die belastingvrij aan werknemers verstrekt mag worden. Komt u voor <naam organisatie> met die 1,4% uit, houdt u eraan over of komt u daaraan te kort?

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1: Ja, ik kom uit | → door naar vraag V020 |
| 2: Ja, ik houd denk ik over | → door naar vraag V019 |
| 3: Nee, ik kom daaraan te kort | |
| 4: Weet niet/wnz | → door naar vraag V020 |

Vraag V018

Kunt u aangeven waardoor u niet met de 1,4% vrije ruimte uitkomt?

ENQ.: Spontaan laten beantwoorden; meerdere antwoorden mogelijk

- 1: Het huidige niveau van vergoedingen en verstrekkingen is meer dan de 1,4% van de totale loonsom.
- 2: Saldering op concernniveau. (Toel.:) Ons bedrijf/organisatie maakt deel uit van een groter geheel met meerdere BV's. Bij de ene BV is de 1,4% van de totale loonsom genoeg en bij de andere BV te weinig Ik zou graag zien dat ik over de gehele organisatie de 1,4% mag toepassen.
- 3: Anders, namelijk:
- 4: Weet niet/wnz.

Vraag V019

Wat is naar uw inschatting het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen dat u over heeft/tekort komt?

ENQ.: Het mag een ruwe schatting/indicatie zijn. Als de respondent moeite heeft om een bedrag te noemen dan mag ook een percentage genoemd worden dat de vrije ruimte zou moeten zijn. Dus hoeveel meer of minder dan 1,4%). Dus hoeveel procent meer of minder dan 1,4%. Indien men op 1,2% uitkomt, dan heeft men 0,2% over. Komt men op 2% uit, dan heeft men 0,6% te kort.

- 1: in Euro's : namelijk: €
- 2: in procenten : namelijk:
- 3: Wil niet zeggen
- 4: Weet niet

Vraag V020

Indien vraag V004 > 1

Biedt <naam organisatie> de mogelijkheid om gebruik te maken van de fietsregeling. Deze houdt in dat werknemers belastingvrij een fiets of een vergoeding hiervoor mogen krijgen van maximaal € 749,-.

Indien vraag V004 = 1

Bodt <naam organisatie> in 2010 de mogelijkheid om gebruik te maken van de fietsregeling. Deze houdt in dat werknemers belastingvrij een fiets of een vergoeding hiervoor mogen krijgen van maximaal € 749,-.

- 1: Ja
- 2: Nee → door naar Vraag V024A
- 3: Weet niet/wnz

Vraag V021

Indien vraag V004 > 1

Wordt er voor de fietsregeling gebruik gemaakt van het cafetariamodel? Dit betekent dat de aanschaf van de fiets wordt verrekend met het brutoloon van de werknemer of dat een werknemer enkele verlofdagen inlevert in ruil voor de fiets.

Indien vraag V004 = 1

Werd er in 2010 voor de fietsregeling gebruik gemaakt van het cafetariamodel? Dit betekent dat de aanschaf van de fiets wordt verrekend met het brutoloon van de werknemer of dat een werknemer enkele verlofdagen inlevert in ruil voor de fiets.

1: Ja

2: Nee

→ door naar Vraag V024A

3: Weet niet/wnz.

→ door naar Vraag V024A

Vraag V022

Indien vraag V004 > 1

Wat is het gemiddeld aantal fietsen dat per jaar vanuit de fietsregeling aan uw werknemers wordt verstrekt?

Indien vraag V004 = 1

Wat was in 2010 het gemiddeld aantal fietsen dat per jaar vanuit de fietsregeling aan uw werknemers wordt verstrekt?

Vraag V023

Indien vraag V004 > 1 en vraag V003B is niet 2

Als u straks naar de Werkkostenregeling bent overgestapt, blijft u dan gebruik maken van de fietsregeling?

Indien vraag V004 = 1 en vraag V003B is niet 2

Nu u bent overgestapt op de Werkkostenregeling, blijft u dan gebruik maken van de fietsregeling?

1: Ja

2: Nee

3: Dat weet ik nu nog niet

4: Anders, namelijk:

5: Wil niet zeggen

Vraag V024A

Indien vraag V004 > 1

Kent <naam organisatie> een vergoeding voor bedrijfsfitness?

Indien vraag V004 = 1

Kende <naam organisatie> in 2010 een vergoeding voor bedrijfsfitness?

- 1: Ja
- 2: Nee → door naar EXPI001
- 3: Weet niet/wnz

Vraag V024B

Indien vraag V004 > 1

Wordt er voor de vergoeding voor bedrijfsfitness gebruik gemaakt van het cafetariamodel? Dit betekent dat de vergoeding voor bedrijfsfitness wordt verrekend met het brutoloon van de werknemer of dat een werknemer enkele verlofdagen inlevert.

Indien vraag V004 = 1

Werd er in 2010 voor de vergoeding voor bedrijfsfitness gebruik gemaakt van het cafetariamodel? Dit betekent dat de vergoeding voor bedrijfsfitness wordt verrekend met het brutoloon van de werknemer of dat een werknemer enkele verlofdagen inlevert.

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet/wnz.

Vraag V025

Indien vraag V004 > 1

Vindt deze bedrijfsfitness intern of extern plaats?

Indien vraag V004 = 1

Vond deze bedrijfsfitness intern of extern plaats?

ENQ.: intern = bedrijfsfitness wordt gegeven in het eigen bedrijf
extern = bedrijfsfitness vindt plaats buiten het eigen bedrijf

- 1: Bedrijfsfitness intern → door naar I001
- 2: Bedrijfsfitness extern
- 3: Weet niet/wnz → door naar I001

Vraag V026

Indien vraag V004 > 1

Wat is het gemiddeld aantal abonnementen bedrijfsfitness dat <naam organisatie> per jaar aan uw werknemers geeft? Het gaat hier om abonnement voor bedrijfsfitness bij externe sportscholen.

Indien vraag V004 = 1

Wat was in 2010 het gemiddeld aantal abonnementen bedrijfsfitness dat <naam organisatie> per jaar aan uw werknemers geeft? Het gaat hier om abonnement voor bedrijfsfitness bij externe sportscholen.

Vraag V027

Indien vraag V004 > 1 en vraag V003B is niet 2

Als u straks naar de Werkkostenregeling bent overgestapt blijft u dan Bedrijfsfitness bij externe sportscholen aanbieden?

Indien vraag V004 = 1 en vraag V003B is niet 2

Nu u bent overgestapt naar de Werkkostenregeling bent overgestapt blijft u dan Bedrijfsfitness bij externe sportscholen aanbieden?

- 1: Ja
- 2: Nee, ik stop er helemaal mee
- 3: Nee, ik ga het intern faciliteren
- 4: Weet ik nu nog niet
- 5: Anders, namelijk:
- 6: Wil niet zeggen

Vraag I001

Om de Werkkostenregeling verder vorm te kunnen geven, wil het Ministerie van Financiën vervolgonderzoek laten uitvoeren onder zoveel mogelijk bedrijven en organisaties .

Hiertoe hebben wij een internetenquête opgesteld, waarin bedrijven en organisaties gevraagd worden om uit hun boekhouding diverse kostenposten te lichten en deze in te voeren in de internetenquête.

Indien vraag V004 > 1

Vanaf 2014 wordt de Werkkostenregeling voor iedere organisatie verplicht. De eerste ervaringen met de Werkkostenregeling zijn voor het Ministerie van Financiën aanleiding de regeling te evalueren. Het doel is een goed beeld te krijgen hoe werkgevers met de Werkkostenregeling uit de voeten kunnen. Graag zouden wij ook op uw medewerking willen rekenen. Uw medewerking is voor u de uitgelezen kans om een individueel overzicht te krijgen in de gevolgen van de Werkkostenregeling voor uw organisatie. Omdat vanaf 2014 de Werkkostenregeling voor iedere organisatie verplicht wordt, zult u dit jaar en volgend jaar al beslissingen moet gaan nemen of u de huidige vergoedingen en verstrekkingen nog in stand kunt of wilt houden. U zult de informatie die wij u nu vragen toch moeten verzamelen. Als u uw medewerking verleent, krijgt u ook ondersteuning door onder meer een speciaal voor dit doel opgezette helpdesk van de Belastingdienst. Het gebruik van deze helpdesk is kosteloos.

Na afronding van het internetonderzoek, ontvangt u een persoonlijk overzicht van alle vergoedingen en verstrekkingen die u belastingvrij aan uw werknemers

kunt verstrekken en de berekening of de 1,4% voldoende is voor uw organisatie. Naast dit individuele rapport, ontvangt u van ons ook enige benchmark-informatie. Zo krijgt u informatie welke gevolgen de Werkkostenregeling heeft voor soortgelijke organisaties.

Indien vraag V004 = 1

Graag zouden wij ook op uw medewerking willen rekenen. Ondanks dat u al de WKR toepast, is het voor het Ministerie van Financiën van belang om van zoveel mogelijk bedrijven input te krijgen, om een juiste inschatting van de vrije ruimte te kunnen maken. Als u al een overzicht heeft van de vergoedingen en verstrekkingen, dan kunt u deze gegevens gebruiken om onze internetenquête in te vullen.

Na afronding van het onderzoek, ontvangt u een persoonlijk overzicht van alle vergoedingen en verstrekkingen die u belastingvrij aan uw werknemers kunt verstrekken en de berekening of de 1,4% voldoende is voor uw organisatie. Naast dit individuele rapport, ontvangt u van ons ook enige benchmark-informatie. Zo krijgt u informatie welke gevolgen de Werkkostenregeling heeft voor soortgelijke organisaties.

Wilt u aan deze internetenquête medewerking verlenen?

(ENQ: Invullen internetenquête zo snel mogelijk, de vragenlijst gaat over 2010.)

1: Ja

2: Nee, geen tijd/zin/interesse → door naar EINDE

3: Nee, alles loopt via externe boekhouder → door naar EINDE

Vraag GESL

Graag zou ik een aantal contactgegevens van u noteren, zodat we u de inlogcodes voor de internetenquête kunnen toesturen.

ENQ: Noteer stilzwijgend het geslacht.

1: Man

2: Vrouw

Vraag CONTACT

ENQ: Nadat respondent zijn/haar e-mail adres heeft gegeven het e-mail adres letter voor letter oplezen aan de respondent ter controle

Bij het voorvoegsel alleen het eerste woord met een hoofdletter, dus bv. Van der

Voorletters met punten ertussen, dus P. of S.R. !!

EINDE

Dan waren dit al mijn vragen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking en wens u nog een prettige dag/avond.

ENQ: Heeft de respondent tijdens het interview aangegeven dat hij volledig vertrouwt/blind vaart op zijn externe administratiekantoor/boekhouder/accountant?

1: Ja

2: Nee

EINDE2

Dan valt u helaas niet in de doelgroep van dit onderzoek. Hartelijk dank voor uw tijd en nog een prettige dag/avond.

OPMERKINGEN

ENQ: Noteer hier eventuele opmerkingen. Sluit daarna het interview af.

BIJLAGE III Vragenformulier Internetdeel 'Vergoedingen en verstrekkingen'

Het onderzoek

Het Ministerie van Financiën heeft het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf gevraagd een onderzoek uit te voeren onder bedrijven en organisaties. Het doel is een goed beeld te krijgen hoe werkgevers met de Werkkostenregeling uit de voeten kunnen. Uiteraard worden uw antwoorden strikt vertrouwelijk behandeld. De gegevens worden uitsluitend op totaalniveau verwerkt en zullen niet herleidbaar zijn naar individuele bedrijven.

De werkkostenregeling

Met ingang van 1 januari 2011 kan iedere werkgever kiezen tussen het pre-2011-regime van vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers en de zogenoemde werkkostenregeling. Voor de jaren 2011, 2012 en 2013 geldt een keuzeregime. Vanaf 1 januari 2014 zijn alle werkgevers verplicht om over te stappen naar de werkkostenregeling.

De werkkostenregeling houdt in dat een werkgever op jaarbasis maximaal 1,4% van de fiscale loonsom belastingvrij mag verstrekken of vergoeden. Wat aan de werknemers meer wordt vergoed of verstrekt dan de vrije ruimte van 1,4% van de loonsom (we noemen dat: 'de vrije ruimte'), zal worden belast met 80% eindheffing.

Instructies

Dit onderzoek is gebaseerd op gegevens over het gehele kalenderjaar **2010**. Mocht u tijdens het invullen van de vragen ondersteuning wensen, dan kunt u bellen met de voor dit doel opgezette helpdesk van de Belastingdienst. Het gebruik van deze helpdesk is kosteloos. Het telefoonnummer kunt u vinden onder het kopje 'helpdesk' rechts bovenin het scherm van de online vragenlijst.

Op basis van de door u ingevulde algemene gegevens, wordt aan het einde van dit onderzoek uw vrije ruimte berekend. Deze berekening geeft weer, op basis van de door u ingevulde gegevens, met welk bedrag aan werkkosten de vrije ruimte van 1,4% van de loonsom wordt gevuld en mogelijk wordt overschreden. Bij een overschrijding wordt het bedrag aan verschuldigde eindheffing berekend. Is er van een overschrijding geen sprake, dan wordt de ruimte die het forfait nog biedt getoond.

Algemene gegevens over kalenderjaar 2010:

Naam inhoudingsplichtige:	(zie scherm)
Totale fiscale loonsom (kolom 14) excl. eindheffingsloon in 2010:	
waarvan loon uit vroegere dienstbetrekking (ontslagvergoedingen, pensioen- en vut-uitkeringen, etc.) in 2010:	
Aantal werknemers in 2010:	

Vraag

Worden de kosten in de administratie van deze werkgever inclusief of exclusief btw geboekt?

- 1 inclusief BTW => Wilt u in dit onderzoek alle bedragen inclusief btw invullen?
2 exclusief BTW => Wilt u in dit onderzoek alle bedragen exclusief btw invullen?

Voor een juiste invulling van dit onderzoek vragen wij u in uw administratie diverse kosten op te zoeken. Bij de selectie van de vergoedingen en verstrekkingen is rekening gehouden met zeer uiteenlopende bedrijven. Uiteraard hoeft u

alleen die kosten op te zoeken van de vergoedingen en verstrekkingen die in 2010 in uw organisatie van toepassing waren. Bij de vergoedingen en verstrekkingen die niet op uw bedrijf van toepassing zijn, vult u een 0 in.

Reizen en vervoer in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Reiskostenvergoedingen/declaraties voor zakelijke reizen (inclusief woonwerk) met eigen vervoer (niet zijnde de fiets of elektrische fiets) max. 19 c/km.	
Reiskostenvergoedingen/declaraties voor zakelijke reizen (inclusief woonwerk) met de eigen (elektrische) fiets max. 19c/km.	
Reiskostenvergoedingen/declaraties voor zakelijke reizen met en op basis van de kosten van openbaar vervoer (inclusief woonwerk).	
Ter beschikking gesteld (traject) abonnement voor zakelijke reizen (inclusief woonwerk) met openbaar vervoer en ander door de werkgever georganiseerd zakelijk vervoer.	
Ter beschikking gestelde openbaarvervoerkaart en/of voordeelurenkaart, ook bedoeld voor zakelijke reizen, incl. woonwerkverkeer.	
Vergoeden/verstrekken of ter beschikking stellen van een fiets inclusief accessoires en fietsverzekering.	

Telecommunicatie, apparatuur en hulpmiddelen in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Ter beschikking gestelde mobiele communicatiemiddelen zoals mobiele telefoons (incl. smartphones, met een beeldscherm van diagonaal niet meer dan 7 inch) die meer dan 10% zakelijk gebruik worden en die ook op de werkplek worden gebruikt.	
Ter beschikking gestelde portable computers, zoals notebooks, laptops en tablets (> 7 inch scherm zoals de ipad), die voor meer dan 90% zakelijk worden gebruikt en die ook op de werkplek worden gebruikt.	
Ter beschikking gestelde hulpmiddelen, zoals gereedschappen e.d. die geheel of gedeeltelijk op de werkplek, worden gebruikt dan wel verbruikt en meer dan 90% zakelijk worden gebruikt, (bijv. kantoorbenodigdheden, rekenmachines, aktetassen, agenda's, gereedschapskist timmerman e.d.).	
Ter beschikking gestelde hulpmiddelen die niet gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt	
Vergoeding voor internet thuis (incl. adsl, kabel, combipakketten).	
Vergoeding voor/ter beschikking gestelde telefoon thuis.	
Overige vergoedingen voor/verstrekken van mobiele communicatiemiddelen en hulpmiddelen (computers, gereedschappen e.d.).	

Werkkleding in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Ter beschikking gestelde werkkleding die (nagenoeg) uitsluitend geschikt is om op het werk te dragen (bijv. uniformen) (de werkgever blijft eigenaar van de kleding).	
Ter beschikking gestelde werkkleding met logo's van de werkgever van tenminste 70 cm ² per kledingstuk (de werkgever blijft eigenaar van de kleding).	
Ter beschikking gestelde werkkleding die op het werk wordt gebruikt en op het werk achterblijft (de werkgever blijft eigenaar van de kleding).	
Vergoedingen voor/verstrekken van (werk)kleding (de werkgever geeft een vergoeding/de werknemer wordt eigenaar van de kleding).	

Eten, drinken en verblijven in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Consumpties op de werkplek, die geen deel uitmaken van de maaltijd (koffie, gebak, e.d.)	
Maaltijden a.g.v. overwerk, koopavonden, dienstreizen e.d. zowel op als buiten de werkplek, alsmede overige maaltijden met meer dan 10% zakelijk belang.	
Verblijfskosten voor tijdelijke werkzaamheden elders en voor kosten onderweg.	
Maaltijden op externe locatie met zakelijke relaties.	
Consumpties bij personeelsfestiviteiten op een externe locatie (borrels, jubilea e.d.).	
Overige vergoedingen voor en verstrekkingen van eten en drinken.	

Woning in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Huisvesting en inwoning (inclusief energie etc.) op de werkplek ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, waar de werknemer (die niet op de werkplek woont) zich in redelijkheid niet aan kan onttrekken (bijv. een zeevarende)	
Ter beschikking stellen van arbovoorzieningen bij de werknemer thuis	
Vergoeden/verstrekken van inrichting van de werkruimte bij de werknemer thuis	
Zakelijke verhuiskosten tot € 7.750 en kosten voor het overbrengen van de inboedel.	
Overige onbelaste vergoedingen/verstrekkingen die samenhangen met huisvesting van de werknemer (bijvoorbeeld kosten van dubbele huisvesting of bepaalde kosten van een werkruimte thuis)	

Contributies en opleidingen in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Kosten van een inschrijving in beroepsregister i.s.m. verplichting tot kennisonderhoud	
Vakliteratuur	
Kosten voor onderhoud van kennis en/of vaardigheden (bijv. cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen, outplacement, e.d.)	
Studiekosten voor een opleiding, kosten voor EVC-procedures	
Overige vergoedingen/verstrekkingen ten aanzien van contributies (bijv. vakbonden)	

Representatie in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van interne relaties (collega's)	
Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van externe relaties	
Personeelsfeesten, -reizen, afdelingsuitjes, e.d	
Werkgeversbijdragen aan personeelsverenigingen	
Geschenken bij feesten (bijv. met kerst, jubilea, Pasen, Sinterklaas, e.d.)	
Producten van eigen bedrijf (personeelskorting) (hetgeen u normaalgesproken aan cliënten voor deze producten vraagt minus wat u de werknemer in rekening brengt).	
Overige geschenken aan werknemers (niet zijnde kleine geschenken in natura (geen geld of waardebonnen) die de werkgever in het kader van een bijzondere gelegenheid aan werknemer geeft, mits het gebruikelijk is dat ook anderen bij die gelegenheid een presentje geven en de waarde niet meer bedraagt dan € 25,-).	

Arbo in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Arbovoorzieningen op de werkplek (bijv. medische keuringen, veiligheidsbril e.d.)	
Overige vergoedingen/verstrekkingen voor ARBO-voorzieningen (niet op de werkplek, bijvoorbeeld cursus roken) (Arbovoorzieningen bij de werknemer thuis noteert u bij <i>Woning in kalenderjaar 2010</i>).	

Bedrijfsfitness in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Ter beschikking gestelde fitness op de werkplek	
Bedrijfsfitness niet op de werkplek in het kader van de dienstbetrekking (bijvoorbeeld voor duikers bij de brandweer)	
Overige fitness	

Overige vergoeding en verstrekkingen in kalenderjaar 2010

<i>Soort verstrekking / vergoeding</i>	<i>Bedrag</i>
Advocaatkosten werknemer bij ontslag	
Rentevoordeel personeelslening i.v.m. de eigen woning, (elektrische) fiets, scooter e.d. (de normale marktrente voor een dergelijke lening minus de rente die u de werknemer in rekening hebt gebracht).	
Rentevoordeel overige personeelsleningen (de normale marktrente voor een dergelijke lening minus de rente die u de werknemer in rekening hebt gebracht).	
Overige vergoedingen en verstrekkingen die in 2010 aan uw werknemers onbelast zijn toegekend (bijvoorbeeld gebruik parkeerterrein van de werkgever niet op de werkplek (incl. (openbare) parkeer garages/terreinen waar de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwetgeving niet verantwoordelijk is. Kosten i.v.m. de auto van de zaak hoeft u hier <u>niet</u> op te nemen). Graag per categorie omschrijven:	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Vraag

Werden er in 2010 vaste vergoedingen aan werknemers betaald?

- 1: ja Welk bedrag in totaal?
 2: nee

Voor de eindberekening van het forfait wordt het bedrag aan vaste kostenvergoedingen die jaarlijks onbelast worden uitbetaald, bij de werkkosten opgeteld. Afhankelijk van het antwoord op de vraag welke kosten uit de vaste vergoeding betaald moeten worden, is het mogelijk dat een deel van de vergoeding kwalificeert als intermediaire kosten of valt onder een gerichte vrijstelling of nihilwaardering.

Vraag

Is de vaste onbelaste kostenvergoeding volledig onderbouwd naar aard en veronderstelde omvang door middel van een kostenonderzoek?

- 1: ja
 2: nee

Vraag

Is er over de vaste kostenvergoedingen een afspraak met de belastingdienst gemaakt die in 2010 nog geldig was?

- 1: ja
 2: nee

BIJLAGE IV Open antwoorden

Open antwoorden behorende bij Tabel 9 en Tabel 10: redenen waarom nog niet van de Werkkostenregeling gebruikgemaakt is.

Antwoordcategorie 'Andere prioriteiten'

- administratief ingewikkeld
- Advies van de accountant
- Afhankelijk van gemeente, toestemming nodig.
- bedrijf is nog in ontwikkeling, weten nog niet of het voortgang heeft
- Centralisatie van administraties.
- de pakketten van de ICT waren er nog niet op ingesteld
- Doen daar niet aan
- Door overnames moeten we eerst zorg dragen voor de harmonisatie
- Economische omstandigheden en wat dit voor ons betekent.
- financieel niet gunstig
- Herindeling van verschillende gemeentes
- het fin. pakket moet worden ingericht, de bouwers van de pakketten zijn hiervoor nog niet gereed. En wij moeten onze lokale arbeidsvoorwaarden nog aanpassen aan de WKR
- Implementatie nieuw HR systeem, reorganisatie van de HR, en overnames
- interne uitgaven beheersing
- is alleen op maaltijdvergoeding van toepassing
- is een administratieve last
- is nog niet aantrekkelijk voor het bedrijf
- is weinig zinvol voor de maatschap
- Juridische herstructurering
- kledinggeld is voor de belasting nog een grijs gebied, men is er nog niet uit
- mee bezig; scan uitgevoerd; boekhouding inrichten
- Net een reorganisatie achter de rug
- net gefuseerd en geen tijd
- niet interessant voor ons eerst;
- nog in onderzoek over de datum en consequenties
- nog niet verplicht
- nog tevreden met huidige regeling
- nu net een nieuwe organisatie
- nu systeemwisseling, praktische redenen
- Organisatie in 3en en deze hebben andere arbeidsvoorwaarden.
- problemen met OR over de invoering, omdat hij ongunstiger is.
- reorganisatie
- staat dit jaar op actielijst
- Tijdgebrek
- tijdsdruk
- Volledig nieuw salarispakket
- vrije ruimte ruim voldoende; nog geen fiscaal voordeel
- wacht af hoe een en ander verloopt, wil geen proefkonijn zijn
- We hebben er nog geen beleidsnotitie over gehad.
- We hebben net een fusie achter de rug en missen nog de aansluiting in de systemen

- we proberen het ook interprovinciaal aan te pakken en dat vertraagt de voorbereidingen
- we vinden hem niet eenvoudiger, wat doen bedrijven om ons heen
- we wachten af wat er verder gaat gebeuren.
- we zijn aan het fuseren
- we zijn bezig het bedrijf te redden
- We zitten met een reorganisatie en weten nog niet wanneer dat rond is
- We zitten nog in een reorganisatie
- wegvallen van Personeel bij PZ.
- werkdruk
- wij denken ook dat het voor ons onvoordelig is
- Zelf over gegaan op een salarispakket i.p.v. uitbesteding
- Zijn op dit moment bezig met organisatiewijzigingen. Begin 2013 is het helder hoe de organisatie eruit komt te zien. Wachten dat moment af.
- Zitten midden in een reorganisatie
- Zijn nog bezig met invoering nieuw salarissysteem

Antwoordcategorie 'Anders'

- geen vergoedingen en verstrekkingen.
- wij hebben geen vergoedingen en verstrekkingen.
- de boekhouder doet deze zaken.
- Men adviseert nog een jaartje te wachten.
- Het komt niet voor.
- ik wacht op het initiatief van de accountant. De salarisadministratie wordt uitbesteed.
- Alle vergoedingen en verstrekkingen staan op de loonstrookjes en bij het bedrijf als kosten
- Advies van de accountant
- Economische omstandigheden en wat dit voor ons betekent.
- de resp. is de enige werknemer/eigenaar, dus maakt geen gebruik van de regelingen.
- Gemakzucht
- Maakt geen gebruik van vergoedingen en verstrekkingen voor deze bv.
- Organisatie in 3en en deze hebben andere arbeidsvoorwaarden.
- nu net een nieuwe organisatie
- nieuwe organisatie
- Wij hebben al goedkeuring van de belastingdienst over de oude regeling. Als we nieuwe regeling toepassen krijgen we te maken met nieuwe beslissingen.
- Zo als het nu is vind ik het wel makkelijk.
- ik maak geen gebruik van vergoedingen en verstrekkingen
- We zijn het gewend; brengt meer werk met zich mee; brengt geen financieel voordeel.
- Tijdsdruk
- Er worden geen vergoedingen verstrekt
- bedrijf is nog in ontwikkeling, weten nog niet of het voortgang heeft
- wij hebben geen vergoedingen en verstrekkingen
- Pas op de hoogte gebracht door de brief.
- Er zijn in de B.V. weinig activiteiten
- Ik word 1 augustus 2012 65 jaar, stop dan met de praktijk. Mijn opvolger moet het dan maar regelen.
- We waren voor dit jaar te laat.

- Personeel werkt op afspraken basis, ze krijgen een percentage van de omzet, hierbij zitten alle onkosten inbegrepen.
- Het is niet van toepassing
- Hij is niet praktisch
- te weinig personeel
- hangen een aantal BV onder deze holding waar wel personeel is. Deze BV betaalt alleen een klein loontje uit voor mij omdat het moet.
- Het gaat alleen om 1 vergoeding van 1 werknemer: Euro 15,00 internetkosten per maand.
- Omdat ik alleen mijn reiskosten vergoed in kilometer vergoeding.
- holding voor management; niet zo mee bezig
- ik geef verder geen vergoedingen
- ik verstrek geen vergoedingen
- we wachten af wat er verder gaat gebeuren.
- wordt nauwelijks gebruik gemaakt van zaken die hieronder vallen:
- Administratiekantoor ziet veel haken en ogen, vraagt zich af of het echt in 2014 wordt ingevoerd.
- kledinggeld is voor de belasting nog een grijs gebied, men is er nog niet uit
- nog niet verplicht
- De zaak wordt voor 2014 verkocht of gesloten.
- is alleen op maaltijdvergoeding van toepassing
- misschien heeft het accountantsbureau het al toegepast
- was nog geen ruimte voor implementatie, in de begroting
- I.v.m. met ziekte van de huidige dir. heeft alles hier stil gelegen en mijnheer zit sinds 3 weken op deze plaats om alles over te nemen. Hij heeft nog niet overal zicht op.
- maken er geen gebruik van
- kwestie van gemak, wanneer het moet gaan we het doen.
- ander boekjaar aug. - aug. (opleidingsinstituut): overleg met de boekhouder
- wij hebben geen pers.
- alleen maar studenten met uurloon (incl. vak. geld). Geen enkele onkostenvergoeding wordt verstrekt.
- Wij wachten op de uitkomst van het accountantskantoor, zij bepalen het voor ons en volgens mij was de huidige voor ons beter.
- voor ons niet van toepassing
- net gefuseerd en geen tijd
- Zijn gelieerd aan gemeente en alle entiteiten gaan tegelijk over.
- Het is nogal bewerkelijk.
- Wisselingen geweest bij de administratie
- is een administratieve last
- Loonadministratie extern
- Nog geen zicht of de 1,4% al dan niet gunstig is.
- Gaat overleggen Accountant.
- wacht af hoe een en ander verloopt, wil geen proefkonijn zijn
- alleen reiskosten hebben wij
- de pakketten van de ICT waren er nog niet op ingesteld
- is weinig zinvol voor de maatschap
- IK vind niet dat dat voor ons van toepassing is.
- Wij hebben besloten het zo laat mogelijk in te voeren.
- Te ingewikkeld; voor mkb: er wordt veel gewerkt met parttimers waardoor je tegen allerlei maxima oploopt (en lagere salarissen); fiscale boete van 80%; omzet loopt terug waardoor lastenverzwaring niet gewenst is.

- Onbekendheid
- Vertrouwde systeem, oude regeling
- vrije ruimte ruim voldoende; nog geen fiscaal voordeel
- Wij krijgen het advies van de accountant: doe het maar per 2014.
- Het maakt geen verschil voor het bedrijf.
- Door overnames moeten we eerst zorg dragen voor de harmonisatie
- Ik verwacht dat ik duurder uit ben
- werkdruk
- Het is voor ons heel onvoordelig.
- Domme regeling, het geeft meer werk i.p.v. minder en risico op fiscale fouten.
- Te druk.
- nog tevreden met huidige regeling
- wordt volgens de resp. eerder een verzwaring dan een verlichting, er komt heel wat kijken bij de omschakeling.
- Te ingewikkeld. Wij verzorgen nl. salarisadministratie voor andere bedrijven en wij vinden het nogal lastig omdat je zowel uit de personeelsadministratie en de salarisadministratie gegevens moet verzamelen.
- nu geen personeel meer
- Zien de voordelen nog niet in (los van de 1,4%)
- Is gemakkelijker om het zo te laten als het is.
- problemen met OR over de invoering, omdat hij ongunstiger is.
- Branche vereniging adviseert de oude regeling; korting in de winkel
- Personeel mag 10% gratis boodschappen doen, en komen daar dan boven.
- Wij hebben veel reiskosten voor muzikanten
- Omdat de oude regeling voor ons nog het voordeligst was
- We willen voor alle 21 BV's, 1 regeling
- Provinciale serviceorganisatie adviseert hierin (stelt voor per 2014) wij volgen.
- reorganisatie
- Gaan binnenkort fusie aan met andere gemeente, weten nog niet of dit helemaal voor 2014 rond komt.
- samenwerking met gemeente: personeeluitwisseling en arbeidsvoorwaarden zijn verschillend
- Zijn nog bezig met invoering nieuw salarissysteem
- mee bezig; scan uitgevoerd; boekhouding inrichten
- Gebrek aan tijd en bezuinigingen.
- Wij blijven ruim binnen die 1,4% en daarom blijven wij de oude systematiek volgen.
- De invoering is heel duur, We moeten dan verhoging van de salariskosten van 25%, invoeren.
- het fin. pakket moet worden ingericht, de bouwers van de pakketten zijn hiervoor nog niet gereed. En wij moeten onze lokale arbeidsvoorwaarden nog aanpassen aan de WKR
- Samenwerking met andere gemeenten.
- Wij gaan van een groot zpo naar een klein zpo. Straks vallen wij ook onder het ministerie. En we zijn bezig met een fusie.
- tijdgebrek
- Zijn op dit moment bezig met organisatiewijzigingen. Begin 2013 is het helder hoe de organisatie eruit komt te zien. Wachten dat moment af.
- interne uitgaven beheersing

- Veel zaken gaan nu via de boekhouder en die moet dan nu beoordelen of het binnen de regeling past. Terwijl dat door de afdeling PZ gedaan moet worden. Er gaat over meerdere lagen niet eenvoudiger
- Niet zeker of het voordelig voor ons is.
- In de administratie moet e.e.a. veranderd worden om de kosten duidelijk te krijgen
- staat dit jaar op actielijst
- Bedrijf zit midden in een reorganisatie
- Veel werk.
- Doen daar niet aan
- het aantal personeelsleden wordt minder; we vergoedogen binnen de stichting.
- We wachten af tot er een concern regeling is.
- Ik heb het personeel eerst hiervan op de hoogte gesteld
- Geen verschil tussen oude en nieuwe regeling.
- Wachten op voorbeelden uit de praktijk
- Net reorganisatie achter de rug.
- Ik ga voor 2014 het bedrijf verkopen.
- Aanpassen van informatiesystemen
- wij wachten tot de kinderziekten eruit zijn
- wij denken ook dat het voor ons onvoordelig is
- Twijfel over doorgang regeling.
- De regeling staat nog in de kinderschoenen. Meestal verandert er nog wel e.e.a. in de loop der tijd. Daar wachten wij liever op.
- relatief veel kleine dienstverbanden; lager salaris bij ons; bij werkkosten regeling blijft er over; de andere regeling voor ons aantrekkelijker; bij hoge salarissen is het gunstiger; bijv. kerstpakket.
- Het hoeft nog niet.
- Administratie is wel voorbereid.
- wij hebben een hogere vergoeding in de reiskosten en voor ons ongunstig is.
- Daarover beslist het bestuur en daar moet ik op afwachten
- reorganisatie
- Ik werk hier een half jaar en mijn voorganger heeft hier nog niet op geanticipeerd.
- er is tot dusver nog geen voordeel uit de nieuwe regeling behalen.
- nog geen vertrouwen dat het echt kon; vraagtekens erover. veel bedrijven die nog niet meedoen; alles laten doorrekenen.
- Effect zal minimaal zijn, kost wel veel werk.
- wij zijn met een proef op stelling bezig om te kijken hoe het uitpakt, voor dit jaar
- Afhankelijk van gemeente, toestemming nodig.
- Er zijn aparte afspraken gemaakt tussen onze werkgeversorganisatie en de Belastingdienst. De werkgeversorganisatie is in onderhandeling met de belastingdienst over de invoering.
- "ik ben nogal conservatief"; hanteer wat ik gewend ben.
- na inventarisatie t.b.v. nieuwe regeling bleek er weinig verschil voor de organisatie met de oude regeling.
- Is een directie besluit
- Regeling schijnt nog niet populair te zijn aldus accountant.
- we zijn bezig het bedrijf te redden
- Afwachten hoe de ervaringen zijn van andere bedrijven
- i.v.m. de dagkosten voor chauffeurs en machinisten

- "er is niets mis met de oude regeling".
- wij zijn onderdeel van een ander bedrijf en weten niet of we dan nog bestaan
- Was net te laat met de invoering i.v.m. vakantie
- financieel nog niet aantrekkelijk
- Net een reorganisatie achter de rug
- Wachten nog het maatwerkpakket voor de werknemers af.
- vergt nogal veel aanpassingen in de arbeidsovereenkomsten
- we kijken hoe het bij collega bedrijven verloopt
- resp. ziet de vereenvoudiging' niet van de nieuwe regeling.
- Wacht tot er aanpassingen aan plaatsvinden.
- Afdeling Finance zit in Duitsland, zij zijn uitvoerend op dit gebied, de vestiging is volgend.
- we zijn aan het fuseren
- is nog niet aantrekkelijk voor het bedrijf
- veel medewerkers met 0 uren contracten
- Maatregelen nemen om onder de 1.4 % te blijven.
- Ik wacht tot de regeling op concern niveau doorgevoerd word.
- Net een reorganisatie achter de rug
- Voor en nadelen nog niet in kaart gebracht.
- We zijn bezig met een reorganisatie
- administratief ingewikkeld
- Tijdgebrek
- Wij hebben te maken met een fusie met een andere gemeente en dat geeft nog een onduidelijk beeld
- we proberen het ook interprovinciaal aan te pakken en dat vertraagt de voorbereidingen
- Onze administraties werken nog niet uniform
- Eerst keuzes maken betreft de arbeidsvoorwaarden betreft de nieuwe systematiek.
- Wij hebben moeite met de werkelijke kosten boven tafel te krijgen.
- overzetten van de personeelsadministratie had eerst prioriteit
- Net een fusie ondergaan,
- niet interessant voor ons eerst;
- Landelijk via de politie uitgesteld om het later landelijk in te voeren
- Laten eerst anderen graag voorgaan
- het kost veel tijd om je van alles op de hoogte te stellen.
- Centralisatie van administraties.
- Herindeling van verschillende gemeentes
- wegens overstap naar nieuw salarispakket
- wat doet de Unie van Waterschappen?? Waarschijnlijk gaat dit geregeld worden op overkoepelend niveau.
- doen nu een onderzoek daarin
- tijdsdruk
- We hebben er nog geen beleidsnotitie over gehad.
- Organisatorisch er nog niet klaar voor; geen prioriteit.
- We hebben net een fusie achter de rug en missen nog de aansluiting in de systemen
- Het is voor de financiële afdeling lastig, zij zijn niet gebaseerd op de BV's maar op het geheel.
- Afspraak met vakbonden om op laatste dag over te gaan.
- We hebben net een fusie achter de rug en missen nog de aansluiting in de systemen

- We hebben net een fusie achter de rug en missen nog de aansluiting in de systemen
- We zitten met een reorganisatie en weten nog niet wanneer dat rond is
- We zitten nog in een reorganisatie
- Zitten midden in een reorganisatie
- Moeten dan ook al onze arbeidsvoorwaarden gaan aanpassen.
- Zijn onlangs gefuseerd, nog niet alles inzichtelijk
- Volledig nieuw salarispakket
- Het is voor de financiële afdeling lastig, zij zijn niet gebaseerd op de BV's maar op het geheel.
- Het is voor de financiële afdeling lastig, zij zijn niet gebaseerd op de BV's maar op het geheel.
- wegvallen van Personeel bij PZ.
- tijdgebrek
- Er is nog weinig verschil tussen beide systemen voor ons. Werkdruk.
- Het is voor de financiële afdeling lastig, zij zijn niet gebaseerd op de BV's maar op het geheel.
- Het is voor de financiële afdeling lastig, zij zijn niet gebaseerd op de BV's maar op het geheel.
- Implementatie nieuw HR systeem, reorganisatie van de HR, en overnames
- We zitten met een reorganisatie en weten nog niet wanneer dat rond is
- Het is voor de financiële afdeling lastig, zij zijn niet gebaseerd op de BV's maar op het geheel.
- Het is voor de financiële afdeling lastig, zij zijn niet gebaseerd op de BV's maar op het geheel.
- Omdat we gebruik maken van de oude kledingvergoedingsregeling. En als wij de nieuwe regeling hanteren dan moeten wij gewoon belasting betalen.
- De Werkkostenregeling maakt dat wij de arbeidsvoorwaarden moeten gaan veranderen
- Als ik de eerste ben, krijg ik te maken met allerlei kinderziektes.
- Zelf over gegaan op een salarispakket i.p.v. uitbesteding
- Expertise moet nog in huis gehaald worden.
- Kwestie van prioriteit: eerst andere zaken regelen, en men denkt zeker niet boven de 1,4 uit te komen, Overigens werkt de organisatie aan een quickscan m.b.t. alle gebruikte V en V, alsmede een advies over bij implementatie. Maar: ook weer geen invoering op het laatste moment.
- Het heeft geen gevolgen om over te gaan, er zijn geen financiële nadelen of voordelen om over te gaan.
- Juridische herstructurering
- Onderzocht, Is het wel voordelig.
- Zit hier ad interim, deze tent is nog niet in orde, verre van dat.
- invoering is lastig omdat het bedrijf onderdeel is van een Amerikaanse organisatie.
- het is nog niet geheel duidelijk wat onder die 1,4 mag vallen.
- Interne problematiek en kijken hoe het bij anderen verloopt.
- we vinden hem niet eenvoudiger, wat doen bedrijven om ons heen
- Nieuwe regeling biedt geen voordelen; tijdsbeslag versus voordeel.
- Was eerst bij HR ondergebracht, later bij financiën
- nu systeemwisseling, praktische redenen
- we zijn aan het proefdraaien
- financieel niet gunstig
- Is schaduw aan het draaien.

- Zijn bezig geweest met een fusie, waardoor we er nog niet aan toe zijn gekomen.
- wij verwachten meerwerk
- Zitten nog in het voorbereidingstraject.
- nog in onderzoek over de datum en consequenties
- Het is nog niet zeker dat e.e.a. verplicht is per 1-1-2014; moeten nog kijken hoe dit te verwerken in het systeem.
- er gaan geruchten dat 2014 niet gehaald gaat worden
- Dit jaar staat er een inventarisatie op de planning om te kijken of het voor ons voordeliger is om in 2013 over te gaan.
- Zijn aan het schaduw draaien.
- Zeker in India moet ik ieder bonnetje overleggen en eer dat daar je dat daar aan het verstand hebt gebracht dat de regels hier anders zijn ben ik weet niet hoeveel tijd verder.
- de ruimte die de overgangstermijn biedt om te starten.
- volgens ons is er geen verschil met de huidige regeling dus nog geen haast om direct over te stappen
- Zijn in liquidatiefase, afbouw hiervoor. Hopen voor 2014 helemaal niet meer te bestaan.
- De administratie moet erop aangepast worden
- Twee verschillende systemen hebben voor de verloning.
- Payroll organisatie voor uitzendkrachten zijn dus erg complex, moeten dit met de opdrachtgevers opnemen
- Moeten nog inzicht krijgen
- was nog niet op de hoogte
- Herstructurering van bv
- voor dit specifieke bedrijf houdt de regeling soms in dat vergoedingen e.d. soms drie maal geadministreerd moeten worden.
- te ingewikkeld, zeer complex

Open antwoorden behorende bij omschrijving verwachte invoeringsproblemen bij de overstap naar de Werkkostenregeling

Antwoordcategorie 'Anders'

- vergoedingen aanpassen
- De onduidelijkheid wat er wel en niet onder valt.
- personeel gaat erop achteruit
- het uit elkaar trekken van kosten die ik dan afzonderlijk moet bijhouden
- op salarisadministratie niveau moeten kennis aanwezig zijn dat is een probleem
- veel onduidelijkheid
- Hoe de vrije ruimte te verdelen over personen en regelingen.
- elk boekjaar financieel inzichtelijk.
- moeten bekijken of wij het op concern niveau mogen doen
- zichtbaar maken van de loonsom in de administratie: gaan sommige zaken onder de 1,4 vallen of ga je ze anders vergoeden.
- personeeltechnisch
- arbeidsvoorwaarden aanpassen
- Onbelaste vergoedingen die nu binnen CAO vallen.
- Verkeerde interpretaties van regels en wetten, waardoor je toch de verkeerde kant op gaat.

- Synchronisatie van de systemen
- We hebben meerdere L-nummers; dat is een probleem
- We gaan te maken krijgen met een graai cultuur in de keukenbranche
- ERP systeem, financiële inrichting ervan is nog niet compleet.
- het gaat meer geld kosten om het in te voeren
- is de tijd en het invoeren van het systeem
- Geen goed overzicht zullen hebben
- beleidsprotocollen
- Info naar het personeel
- meer werk
- nieuw software, zijn nu al aan het overstappen naar een nieuw softwaresysteem
- we hebben heel veel chauffeurs en die hebben allerlei soorten vergoedingen en dat wordt heel complex.
- uitleg aan medewerkers en aanpassing van CAO
- Software matig
- De interpretatie van de medewerker die die vergoedingen/verstrekkingen moet invoeren moet goed opgeleid worden. Dat daar een eenduidig beeld over bestaat.
- integratie Duitse afdeling en Nederlandse wetgeving: kan die vertaalslag goed gemaakt worden.
- communicatie naar medewerkers
- De interpretatie van de medewerker die die vergoedingen/verstrekkingen moet invoeren moet goed opgeleid worden. Dat daar een eenduidig beeld over bestaat.
- vergoedingen voor de vrijwilligers bij de brandweer
- Synchronisatie van de systemen
- samenwerking tussen personeel en salarisadministratie.
- het juiste gebruik van de regeling
- Moeten onze secundaire arbeidsvoorwaarden wijzigingen.
- Beleidsmatig aanpassen van de regelgeving en het tijdsplan
- We werken niet per BV maar voor het gehele bedrijf.
- arbeidsvoorwaarden afspraken
- Alle details binnen het bedrijf boven tafel te krijgen
- Alle details binnen het bedrijf boven tafel te krijgen
- We krijgen te maken met een graaicultuur in de keukenbranche
- concern toepassing en feesten en partijenregeling
- Concerntoepassing en feesten en partijenregeling. Arbeidsvoorwaarden het kostenplaatje vergoeden en ter beschikking stellen is een probleem en met name het onderscheid.
- boeken incl. BTW
- arbeidsvoorwaardelijke problemen en extra kosten met herinrichten
- Wij hebben meerdere L-nummers, dat is lastig
- respondent geeft aan dat ze wel mee wil werken aan de internetlijst maar geen gegevens heeft over het jaar 2010.
- Tijdsdruk. Aanpassing van de secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Met terugwerkende kracht dat er toch dingen zijn die niet te overzien waren. Dus dingen die boven tafel gaan komen.
- aanpassen van de software
- aanpassen van regelingen voor de werknemers
- het stuk opvoeden van de medewerkers

- Registratie en gespecificeerd bij houden door mensen die onze taal niet kennen, India, Ze kennen onze regelgeving in deze niet en je zal ze moeten opleiden.
- nieuwe manier van werken op de betreffende afdelingen, kennisvergaring van de nieuwe regels en voorzieningen. Je grootboekschema moet aangepast worden. Vandaar dat het bedrijf niet over een nacht ijs wil gaan.
- We werken met 2 loonheffingsnummer maar die 1.4% gaat per fiscaalnummer, dat is dus lastig bij elkaar te brengen.
- systeemtechnisch

Open antwoorden behorende bij Tabel 20 Tabel 20 en Tabel 21: redenen waarom werkgevers verwachten niet uit te komen met de 1,4% vrije ruimte

Antwoordcategorie 'Anders'

- de kosten voor studies zijn te duur en dan nog reiskosten en ik heb maar een klein bedrijf
- aantal congressen per jaar, moet punten halen voor mijn registratie
- 1,4 % is te laag op jaarbasis.
- omdat ik zelf en enig medewerker ben wordt ik daardoor in de regeling beperkt
- het bedrag is te laag
- Als je als DGA als enige op de loonlijst staat, schiet het niet op.
- op basis van berekeningen, heeft te maken met dat wij ook mensen die maar gedeeltelijke in dienst hebben, het is een technisch verhaal. Het heeft te maken met de organisatie, de aard van.
- Het geldt maar voor een persoon en het is een klein bedrag
- dagelijks gezamenlijke lunch; 2 x per jaar personeelsuitje; en veel onkostenvergoedingen.
- "Je hebt dat bedrag heel snel te pakken, die 1.4%".
- Het wordt krap, wij zijn een gesubsidieerde instelling, de subsidie wordt niet geïndexeerd
- vergoedingen aan cursussen is hoger.
- Branche waarin loon van tevoren vast staat (werken met patiënten). Kan loon van patiënt niet verhogen, is gekoppeld aan o.a. ziektekostenverzekering. Moeten dus andere wegen zoeken (bonus, uitjes e.d.).
- het is gewoon een heel laag percentage. Het is wel iets wat wij gaan vergoeden en wat wij kunnen geven en we daar boven gaan moeten we extra belasting betalen en we zullen er voor zorgen dat we er dan onder blijven.
- Nog onduidelijk welke vergoedingen onder de nieuwe regeling vergoed mogen worden via een vaste onkosten vergoeding
- Omdat onze werknemers meer onkosten hebben die vergoed worden.
- Verplichte studiekosten.
- In de CAO zijn hogere vergoedingen afgesproken.
- als je meer ruimte krijgt dan kan je als werknemer wat flexibeler kunnen zijn en dan kan je ook werkkleding vergoeding want het is nu wel wat krapjes.
- Weinig medewerkers.
- dan is dat niet meer toegestaan wat nu mogelijk is.
- Bedrijfsevents
- Alles gaat op aan de fiets.
- In oude systeem is meer ruimte. Is veel eenvoudiger en duidelijker.

- personeelskorting
- Vanwege de reiskosten aan muzikanten
- Wij werken veel met het nieuwe werken en dat staat haaks op de Werkkosten-regeling.
- Werken met veel vrijwilligers en door invoering hiervan jaag ik veel van deze personen weg.
- Wij hebben dat al berekend.
- De mix van het personeelsbestand bepaalt voor dit moment het vergoeding stelsel, hangt ook af van samenstelling van het personeel. de eenvoud van de regeling is kortzichtig, men houdt geen rekening met de samenstelling van het personeel.
- Fietsplan valt er niet meer onder.
- Je bent teveel gebonden aan weer regelvoering
- Personeelsfeestjes worden al lastig (gauw boven de 1,4%).
- personeel wil teveel.
- Fiscale loonsom is te weinig.
- met veel lage salarissen, bijv. kerstpakket
- Binnen het CAO zijn er bepaalde vaste vergoeding, zoals iemand 25 jaar in dienst, een halve maand salaris extra.
- kerstborrel, kerstpakket, werkkleding
- Voor de gewone dingen komen we uit maar een feest zit er niet meer in.
- de vergoeding voor reiskosten is bij ons hoger
- we hebben heel veel onkosten die onderweg gemaakt worden. (chauffeurs)
- Maken veel kosten.
- Met name t.o.v. het personeelsfeest
- Met name t.o.v. personeelsfeest
- Maar ook voor bedrijfskleding zonder logo
- We hebben een moviekaart per personeelslid en die is alleen al 110 euro per jaar en die hakt er hard in.
- wij hebben een personeelskorting van 10 %, Wij mogen maximaal € 500 per korting per medewerker geven
- Vergoedingen zijn ruim.
- vergoeding bedrijfsfitness is erg veel nu
- met name het nieuwe werken wat dadelijk van toepassing is
- als de parkeerplaatsen onder de vrije ruimte vallen, dan is alles op
- wij hebben veel activiteiten zoals Komotdag, kerstpakketten en nieuwjaarsreceptie. En diverse andere bijeenkomsten en die zijn heel belangrijk dan laten we ons personeel ook zien dat we iets meer willen dan alleen het les geven.
- Binding met de organisatie.
- Vergoedingen Raadsleden en Wethouders die zijn nu gewoon belast en zij zijn nu aangewezen voor de vrije ruimte.
- veel vrijwilligers
- Voor een jubileumfeest
- Loonsom is laag
- Voor het personeelsfeest, jubileumfeest
- personeelsfeest, jubileumfeest
- Lagere lonen
- in de cao staan andere zaken bijv. lunchen met de kinderen en we weten niet of dat er onder valt
- ik heb een kleine instelling, als mensen bv gebruik gaan maken van een fiets, dan gaat het heel hard

- We denken problemen te hebben met de reiskosten en daar niet mee uit te komen. Dat is tot nu toe uit de inventarisatie gekomen.
- We denken problemen te hebben met de reiskosten en daar niet mee uit te komen. Dat is tot nu toe uit de inventarisatie gekomen.
- We denken problemen te hebben met de reiskosten en daar niet mee uit te komen. Dat is tot nu toe uit de inventarisatie gekomen
- Door de reiskosten vergoeding, want we moeten 0.27cent betalen maar fiscaal is maar 19cent toegestaan. Wij zijn verplicht aan de CAO's.
- dure verstrekking van de lunch
- er werken veel werknemers in het buitenland
- Wij hebben een onbelaste onkostenvergoeding. Die gaat per 1 jan. 2014 vervallen. Wij moeten gaan kijken laten wij die in die 1.4% vallen of moeten wij het gaan bruteren.
- Veel hooggeschoold personeel (zijn accountantskantoor).

Open antwoorden behorende bij ondervonden invoeringsproblemen bij de overstap naar de Werkkostenregeling

Antwoordcategorie 'Anders'

- Het administratiekantoor heeft zich er nog niet op ingericht, omdat er scholen zijn die wel en niet gebruik maken van de WKR.
- loonverwerkingsbedrijf Raet was nog niet op de hoogte.
- De invoering kostte veel tijd. Ik heb nog steeds niet helemaal helder welke vergoedingen en verstrekkingen er nou wel of niet onder vallen.
- Lastig te begrijpen, hulp bij gehad.
- Wat er onder vertrekkingen valt en de vrije ruimte etc. In welk hokje past alles.
- de regels te complex, wat mag wel en wat mag niet. Moeilijk de vrije ruimte te berekenen die hebben wij geschat
- En de kennis bij iedereen zien te verkrijgen.
- Wat er wel of niet onder de nieuwe regeling valt, hoe dat te weten te komen; administratieve aanpassingen; veel leesvoer voordat je alles op een rijtje hebt.
- het is niet even een knopje omzetten en klaar het kost een hoop werk en tijd.
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- Loonbegrip en vergoedingenbegrip
- software problemen, binnen de module WKR kan men nu al een week of zes niet beheren
- Je moet de mensen inlichten
- Afspraken op CAO niveau.
- aantal posten of het ten laste valt in de vrije ruimte of niet, ben nog in overleg met de Belastingdienst. Bijv. een verkeersovertreding; wij zijn een busdienst. Onduidelijkheid in de regelgeving hieromtrent

Open antwoorden behorende bij redenen waarom werkgevers niet uitkomen met de 1,4% vrije ruimte na de overstap naar de Werkkostenregeling

Antwoordcategorie 'Anders'

- Werknemers moeten veel cursussen volgen en ik moet dat gewoon doorbetalen.
- Er zijn een aantal regelingen op personeelsgebied, als je die allemaal uitvoert zouden we ruim tekort komen, door te schrappen zaten we er slechts 50 euro boven in 2011. Er zijn de nodige vergoedingen gehalveerd c.q. afgeschaft.
- Met name de reiskosten
- de feestjes hebben zwaar gedrukt op de vrije ruimte
- Is niet volgens de realiteit.
- Omdat de werkkleding niet voldoet aan de eisen.
- Vergoeding premie ziektekostenverzekering, was een brutovergoeding, is nu netto vergoeding geworden, gaat in vrije ruimte. Overschrijden zo vrije ruimte, maar besparen op loonheffing zoveel dat dit aantrekkelijker is.
- ligt aan de CAO, reiskosten zijn hoger dan het fiscale bedrag
- Vaste vergoedingen voor werkzaamheden buiten de deur; passen hier vast bedrag voor toe, willen dit verhogen (nu regelmatig te kort).
- Doordat wij veel mensen in dienst hebben en relatief een laag salaris hebben, hebben wij ook een lagere loonsom.

Overige open antwoorden

Van de andere vragen zijn ook open antwoorden beschikbaar, maar vanwege de omvang in bladzijden (circa 100), zullen die niet in dit rapport worden opgenomen, maar bij de oplevering van de databestanden worden meegeleverd.