

23 oktober 2017

## Wat betekent het regeerakkoord voor HR?

Nieuwe kansen voor uw personeelsbeleid

---

We hebben er 209 dagen op moeten wachten, maar nu is het regeerakkoord dan toch een feit. Onder het motto *'Vertrouwen in de toekomst'* hebben de coalitiepartijen hun plannen gepresenteerd, variërend van concrete acties en doelstellingen tot meer abstracte voornemens en intenties. Op allerlei plekken lees je nu een opsomming van de plannen, al dan niet gefilterd vanuit een bepaald belang, een vakgebied of een branche. Maar wat gaan de voornemens nu concreet betekenen voor ondernemend Nederland? Als adviseur voor de ondernemers zoomt IJsselvliet Strategie & Realisatie in op de implicaties van het regeerakkoord op het vlak van HR.

### Flexibel versus vast

*'Wie fatsoenlijk omgaat met zijn werknemers ondervindt concurrentienadeel van bedrijven die handige constructies bedenken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Het is tijd om onze arbeidsmarkt te moderniseren. Vast werk minder vast en flexwerk minder flex'.*

Het is geen verrassing dat de coalitie dit zou gaan roepen, de arbeidsmarkt zit op een aantal punten al een poos in de kramp. Staan er in het regeerakkoord duidelijke oplossingsrichtingen, die de kramp moeten gaan verlichten? Deels wel.

De eerste kramp is de angst voor werkgevers om een vast contract te geven, omdat er in de praktijk niet snel weer ontbonden kan worden wanneer er factoren zijn die hier aanleiding toe geven. Er komen optimalisaties in de Wet Werk en Zekerheid (hierna: WWZ) die dit vaste contract minder vast moeten maken. De belangrijkste aanpassing is dat er in de ontslagprocedure 'gestapeld' mag gaan worden. Waar tot op heden één ontslaggrond (bijvoorbeeld disfunctioneren) voor de volledige onderbouwing moest zorgen van het gewenste ontslag, mogen er straks meerdere ontslaggronden gecombineerd worden in de onderbouwing. Dat sluit beter aan op de situaties zoals deze in de praktijk voorkomen. In onze optiek een verbetering op de WWZ en verruimt voor ondernemers de mogelijkheden om te kunnen 'doorselecteren'. Het neemt niet weg dat een goede dossieropbouw nog altijd de ruggengraat van de WWZ zal blijven. Als werkgever is het van belang om dit echt te verankeren in de gehele organisatie. Wanneer dit goed op orde is, zal het moment eerder bereikt zijn dat een rechter zal ontbinden. Daarmee is de stap naar de rechter in de toekomst waarschijnlijk kleiner. Gezien de beperkte uitbreiding van de transitievergoeding die hier tegenover staat, valt deze aanpassing in de WWZ te bezien als een vooruitgang voor de werkgevers.

Naast deze aanpassing verlengt de coalitie de keten voor tijdelijke contracten weer naar de oude duur van drie jaar. Daarnaast hebben werkgevers de optie om een proeftijd van vijf maanden toe te passen wanneer er direct een contract voor onbepaalde tijd wordt gegeven. Het verrijkt het palet van opties dat een werkgever heeft, als het gaat om de wijze waarop de arbeidsovereenkomst wordt ingevuld. Het is goed om te beseffen dat deze nieuwe mogelijkheden bestaan. Daarnaast heeft de aankomende regering ook het voornemen om bij een vast contract een lagere WW-premie toe te passen dan bij een tijdelijk contract. Deze maatregelen zouden er gezamenlijk toe moeten leiden dat werkgevers de stap naar een vaste aanstelling makkelijker gaan nemen.

### **Alternatief voor Wet DBA**

De andere kramp is ontstaan doordat de invoering van de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) het doel heeft gemist. In plaats van aantonen dat er geen sprake is van een dienstverband (het oorspronkelijke doel) heeft het ertoe geleid dat opdrachtgevers angstig zijn geworden om zzp'ers in de arm te nemen. Het plan dat nu in het regeerakkoord is opgenomen lijkt simpel en doeltreffend. De uitgangspunten:

- Wanneer er voor een laag tarief wordt gewerkt (plusminus € 15 tot € 18 per uur), in combinatie met een lange periode óf het uitvoeren van reguliere bedrijfswerkzaamheden, dan is het simpelweg een dienstverband.
- Wanneer er sprake is van een hoog tarief (plusminus boven € 75 per uur), in combinatie met een periode korter dan 1 jaar óf het verrichten van specialistisch werk, dan kan er een 'opt-out' worden gekozen door de zelfstandig ondernemers.
- Alle gevallen daartussen dient er een opdrachtgeversverklaring te worden aangevraagd. Dat kan via een webmodule, die middels vragen uitsluit dat er sprake is van een dienstverband.

Kortom, voor zowel zzp'ers als opdrachtgever lijkt dit doeltreffend en efficiënt. Een spoedige invoering is wenselijk, maar daarover doet het regeerakkoord geen uitspraken.

### **Payrolling en nulurencontracten**

Tot zover de concrete veranderingen. Daarnaast zijn er nog wat algemenere voornemens. De belangrijkste op HR-gebied is dat men payrolling weer terug wil brengen naar een zuiver instrument om de werkgever te ontzorgen. Het inzetten van de dienst mag niet langer leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Kort gezegd, de primaire en secundaire voorwaarden van een inlener moeten minimaal gelijk zijn aan die van vergelijkbare vaste medewerkers. Een terecht punt, maar de concrete uitwerking ontbreekt. De implicaties voor de ondernemers zijn dus nog niet te beoordelen.

Als het gaat om arbeidscontracten bevat het regeerakkoord ook nog een voornemen om de inzet van nulurencontracten enigszins te gaan reguleren. Voornamelijk op het punt van permanente beschikbaarheid van de werknemer, waardoor deze belemmerd zou worden om meerdere dienstverbanden naast elkaar aan te gaan. Een maatregel die in onze ogen nodig is om een uitwas tegen te gaan, maar tegelijkertijd voor veel ondernemers weinig impact zal hebben. Wanneer er goede plannings en afspraken worden gemaakt laat de praktijk zien dat dit voor zowel werknemers als werkgevers nauwelijks een issue is.

### **Zieke en arbeidsongeschikte werknemers**

De regering onderkent dat (vooral de kleinere) werkgevers veel risico's lopen als hun werknemers ziek worden. Dat leidt tot terughoudend om medewerkers aan te nemen, dan wel ze een vast contract te geven. Op hoofdlijn stelt zij daarom twee aanpassingen voor:

- De loondoorbetalingsperiode bij ziekte wordt voor werkgevers tot 25 werknemers ingekort naar één jaar. De ontslagbescherming voor het tweede jaar blijft in stand, maar de loondoorbetaling gaat dan naar het UWV. De kosten hiervoor worden teruggeslagen naar deze kleine werkgever in de vorm van een lastendeckende premie. Kortom, het tweede jaar betalen de kleine werkgevers gezamenlijk.
- De periode voor de premiedifferentiatie voor de WGA wordt ingekort van tien jaar naar vijf jaar. Hierdoor betaal je als ondernemer minder lang door wanneer één van jouw werknemers arbeidsongeschikt zou raken.

Het eerste punt zal het meeste invloed hebben op de mate waarin werkgevers genegen zijn om medewerkers aan te nemen of een vast contract te geven. De vraag kan wel gesteld worden waarom

de regering er voor kiest om dit enkel voor kleine werkgevers in te voeren. Hoewel het begrijpelijk is dat voor deze ondernemers het risico relatief het grootst is, hebben de grotere organisaties min of meer dezelfde afwegingen als het gaat om het aangaan van (vaste) arbeidsrelaties. De tekst van het regeerakkoord impliceert dat de invoering bij de kleine werkgevers een pilot is, waarbij bredere invoering bij succesvolle evaluatie mogelijk is.

### **Partnerverlof, scholing, maatschappelijke dienst en beschut werken**

Tenslotte nog een paar punten uit het regeerakkoord die het noemen waard zijn:

1. Het hing al langer in de lucht, maar de regering lijkt er nu een hamerstuk van gemaakt te hebben: het partnerverlof bij geboorte wordt uitgebreid. Per 1 januari 2019 krijgt de partner vijf verlofdagen, in plaats van de huidige twee. Daar komt per 1 juli 2020 bij dat de partner binnen het eerste halfjaar nog eens vijf weken extra kan opnemen, tegen 70% loondoorbetaling (door het UWV). Deze aankondiging wordt in het akkoord omlijst met de opmerking dat hierdoor de kansen voor vrouwen worden vergroot op de arbeidsmarkt, daar de verschillen in verlof kleiner worden. Interessant wordt dan de vraag of de werkgever daadwerkelijk anders gaat kijken. In ieder geval wél de uitdaging voor de werkgevers om er tijdig op in te richten dat partners dus ook gedurende een periode van maximaal 6 weken gemist moeten kunnen worden.
2. Op het gebied van scholing en ontwikkeling is in het regeerakkoord aandacht (en budget) voor techniek en ontwikkeling van digitale vaardigheden. Terecht! Concrete subsidiemogelijkheden voor opleiding op dit vlak, of iets dergelijks, kunnen vooralsnog niet uit het regeerakkoord worden opgemaakt, maar lijken wel in de lijn der verwachting te liggen. Houd dit in de gaten als mogelijke kans. Ditzelfde geldt overigens voor de scholingskosten in het kader van 'levenlang leren' en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook daarvoor is aandacht in het regeerakkoord.
3. Zonder het verplicht te maken wil de regering nu de maatschappelijke diensttijd in gaan voeren, waarvoor zij in eerste instantie 100 miljoen beschikbaar stelt. Tegen een (bescheiden) vergoeding kunnen jongeren deze diensttijd toevoegen aan hun curriculum, wat een diplomasupplement oplevert en een voorsprong op een baan bij de overheid. Voor maatschappelijke organisaties is het een kans om jongeren te laten instromen. Gezien het vrijwillige karakter kan dit leiden tot toekomstige dienstverbanden. Denk ook hier als ondernemer over na, of er kansen liggen met deze nieuwe regeling.
4. In het akkoord is ook opgenomen dat er 20.000 extra plekken worden gecreëerd voor mensen met een kwetsbare positie. Dit wordt gedaan door deze mensen van 'beschut werk' te voorzien. Hierbij kunnen werkgevers onder het minimumloon betalen (naar de mate van verdien capaciteit) en loondispensatie aanvragen bij de gemeente. Overweeg als ondernemer of manager om dit te onderzoeken, of er mogelijke dergelijke plekken in de organisatie gecreëerd kunnen worden. Naast het kostenvoordeel leert de praktijk dat dit een prachtige functie vervult in de samenleving, waar je als ondernemer ook een verantwoordelijkheid in hebt.

Kortom, het regeerakkoord brengt op een aantal terreinen nieuwe kansen voor uw personeelsbeleid.

Ijsselvliet Strategie & Realisatie ondersteunt graag bij het pakken van die kansen.

Bel ons gerust voor een vrijblijvende gesprek met één van onze HR-adviseurs.