

Moet salarisssoftware alles dichttimmeren?



Wetgeving maakt loonadministratie steeds complexer

ALLES ONDER **CONTROLE**

UNIT4
BEDRIJFS SOFTWARE

Moet salarisssoftware alles dichttimmeren?

Tot een paar jaar geleden hoorden we dat de salarisadministrateur zich zou ontwikkelen tot salarisadviseur. Automatisering neemt immers steeds meer handwerk over waardoor er tijd vrijkomt voor advies aan werkgevers. Dat geluid is vandaag de dag verstomd. Nu mogen werkgevers al blij zijn als hun salarisadministrateur alle regels nog begrijpt en kan toepassen. Het vak bevindt zich in een spagaat: enerzijds schuift de overheid steeds meer complexe wetgeving op het bord van de salarisverwerker, anderzijds moeten de kosten omlaag. Hoe houdt de salarisverwerker zich in dit krachtenveld staande? En hoe kan software hierbij ondersteunen?

Van de Miljoenennota, zoals die in september 2020 op Prinsjesdag werd gepresenteerd, viel de salarisverwerker niet meteen achterover. Net als elk jaar veranderde er hier en daar een getalletje, maar van grote veranderingen was geen sprake. Toch had de begroting van het Ministerie van Financiën wel degelijk een verrassing in petto. In een paragraaf over het al dan niet naleven van regels en het betalen van belasting, stond dat er altijd burgers en bedrijven zijn die moedwillig buiten de lijntjes kleuren. Maar lang niet altijd is er sprake van bewuste opzet of kwader trouw, constateerde het ministerie. Vaak willen Nederlanders zich wel aan de wet houden, maar lukt dit hen niet door 'onduidelijkheid van wet- en regelgeving, procedures of communicatie vanuit de overheid'. Kortom, burgers en bedrijven zien in het regelwoud de bomen niet meer, weten niet aan welke eisen ze moeten voldoen en dienen op hoop van zege aangiften in. Om vervolgens door de Belastingdienst op de vingers te worden getikt omdat er fouten zijn gemaakt. Aan het eind van de paragraaf werd een belangrijke conclusie getrokken: controle en straffen zijn nodig om de kwaadwillenden aan te pakken. Maar wil de overheid

dat wetten en regels worden nageleefd, dan is het effectiever ervoor te zorgen dat Nederlanders makkelijker aan wettelijke verplichtingen kunnen voldoen en de kans op het maken van fouten wordt verkleind. Het moet simpeler en eenduidiger.

Steeds complexer

Deze zinnen, verstoep op pagina 89 van de Vaststelling van de begrotingsstaat van het Ministerie van Financiën en de begrotingsstaat van Nationale Schuld voor het jaar 2021, bleven onopgemerkt in de media, maar raken precies aan wat er momenteel speelt bij salarisverwerkers. Vaak horen we van hen de klacht, of beter gezegd: de noodkreet, dat de overheid steeds complexere wetten maakt die van invloed zijn op de loonadministratie, maar dat de uitvoering hiervan helemaal bij de salarisverwerkers wordt neergelegd. 'Men gooit iets over de schutting met de mededeling: zoek het maar uit, maar maak je fouten in het toepassen van onze ingewikkelde en soms tegenstrijdige regels, dan weten we je te vinden', zegt Jouke Sjaardema, product



manager bij Unit4 Bedrijfssoftware en iemand die al meer dan dertig jaar meedraait in de wereld van de salarisadministratie. De sterk toegenomen complexiteit van de wet- en regelgeving stelt niet alleen de salarisverwerker voor een enorme uitdaging maar ook de bouwer van de software om loonadministraties mee te verwerken. Sjaardema: 'De keuze die je als softwaremaker hebt is deze: wil je een pakket ontwikkelen dat zoveel mogelijk uitgaat van standaardwaarden, zodat de salarisverwerker 90 procent van alle loonstrookjes goed verwerkt en zelf nauwelijks hoeft na te denken? Of geef je de gebruiker de mogelijkheid eigen keuzes te maken, zelf situaties te interpreteren en af te wijken van de standaard? Bij Unit4 Bedrijfssoftware doen we het laatste vanuit het idee dat de salarisverwerker een professional is die zelf het beste weet hoe hij of zij de wet- en regelgeving moet interpreteren en toepassen. Bovendien willen we niet op de stoel van de Belastingdienst gaan zitten. Tegelijk proberen we als bouwers de software zo eenvoudig mogelijk in het gebruik te houden.'

Automatisering

Niet alleen softwarebouwers maar ook 'het veld' voelt dat er aan alle kanten aan hen getrokken wordt. Enerzijds door werkgevers. Die zijn grofweg in twee groepen te verdelen. De ene groep houdt de salarisverwerking in eigen hand. De andere groep besteedt de loonadministratie uit aan gespecialiseerde kantoren, zoals Pay-Check uit Houten, het kantoor van Joris Weijers. Pay-Check verwerkt de salarissen voor een kleine 1400 werkgevers en verstuurt 12.500

loonstrookjes per maand. ‘Er wordt ontzettend veel gevraagd van werkgevers en in mijn optiek is de loonadministratie voor werkgevers bijna niet meer zelf te doen. De meeste bedrijven besteden dit ook uit aan hun accountant of bedrijven zoals die van mij. Kijk, werkgevers snappen dat het complex is, aan de andere kant hebben ze feitelijk geen benul wat er tegenwoordig allemaal bij de loonadministratie komt kijken. Dat we geen getallen handmatig meer in computers kloppen, weten de meesten wel. Maar vervolgens denken ze dat het voor salarisadministraties een kwestie van op een knop drukken is en dat het loonstrookje er dan uitrolt. Natuurlijk is er de afgelopen jaren veel geautomatiseerd. Maar het idee dat salarisadministrateurs hierdoor tijd over houden om te adviseren - zoals je tot een paar jaar geleden vaak hoorde - klopt niet meer. Werkgevers denken dat de kosten van de salarisverwerking door automatisering flink omlaag kunnen. Want die trend zie je toch overal? Dus ja, ik merk een neerwaartse druk op tarieven, maar tegelijkertijd nemen mijn kosten toe.’

Arbeidsmarkt in balans

Dat kosten toenemen bij meer automatisering kan alleen verklaard worden als de salarisadministrateur meer tijd moet besteden aan de loonadministratie en ook meer moet investeren. Beide zijn inderdaad het geval. Meer tijd is de salarisverwerker kwijt door de toegenomen complexiteit van de loonadministratie. Er zijn tal van voorbeelden te noemen waarbij nieuwe regelgeving voor extra administratieve

lastendruk heeft gezorgd, maar tegenwoordig geldt de Wet Arbeidsmarkt in Balans als een van de grote boosdoeners. Die wet is er na heel veel vijven en zessen gekomen, en aan de goede intenties van de Wab twijfelt niemand. De wet, die op 1 januari 2020 van kracht is geworden, wil de positie van zelfstandigen op de arbeidsmarkt beter regelen, het voor werkgevers aantrekkelijker maken om een vast contract te geven en werknemers bij ontslag naar een nieuwe baan te begeleiden.

De bedoelingen zijn dus goed, maar de uitwerking in de praktijk levert veel kopzorgen op. Zo zijn er twee WW-premies, een hoge en een lage. Werkgevers mogen de lage WW-premie berekenen als er sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren. Bij medewerkers die recent in dienst zijn gekomen, is die verklaring er wel. Maar iedereen voelt aan dat zo’n document er niet is voor oudere werknemers die sinds 1980 bij het bedrijf in dienst zijn dat in de afgelopen veertig jaar drie keer is overgenomen en gefuseerd. En toch moet de salarisverwerker bij de werkgever om dit document vragen. ‘Die werkgever begrijpt hier vaak niets van,’ zegt Weijers. ‘Natuurlijk heeft die oudere werknemer een vast contract voor 36 of 40 uur in de week, wat is het probleem? En ik moet dan uitleggen: sorry, beste klant, maar het is de wet.’

Eenduidig?

Het is volgens Weijers slechts één voorbeeld waarbij de salarisadministrateur verantwoordelijk wordt gemaakt voor de uitvoering van complexe wetten,

“ Wat is een contract met een vast aantal uren? Dat lijkt eenduidig maar is het in de praktijk niet. ”

waarvan nut en noodzaak niet altijd even helder is. Daarbij is het voor de sector niet eenvoudig om een vuist te maken richting Den Haag. Dat komt omdat de loonheffing drie ministeries raakt: Financiën, Sociale Zaken en Economische Zaken. Deze drie ministeries hebben eigen belangen en willen salarisadministrateurs politiek iets agenderen dan moeten ze met drie verschillende instituten in gesprek. Een tweede probleem is dat de wetgeving lang niet altijd duidelijk is. Wat is een contract met een vast aantal uren? Dat lijkt eenduidig maar is het in de praktijk niet. Hoe definieert de overheid ‘verloonde uren’? Ook daarover blijkt meer verschil van mening te kunnen bestaan dan je op het eerste gezicht zou denken. Bij de verloonde uren wordt meteen een andere makke zichtbaar. Dit veld is in 2006 toegevoegd omdat het Centraal Bureau voor de Statistiek (Ministerie van Economische Zaken) dit graag wilde. Het was bedoeld om de cijfers over het Nederlandse bedrijfsleven completer te maken. Maar inmiddels wordt het veld ‘verloonde uren’ ook voor andere doeleinden gebruikt. En dan krijgt het begrip een andere lading en een ander belang. Nog een steen des aanstoets die de wetgever op

het bordje van werkgever en salarisadministrateur heeft neergelegd: sinds begin 2020 moet de ‘reden van uitdiensttreding’ worden vermeld in de loonadministratie. De salarisadministrateur kent daaraan een code toe. Dan kan het voorkomen dat het UWV een uitkering aan de werknemer weigert omdat deze volgens de werkgever zelf ontslag heeft genomen. De salarisadministrateur moet vervolgens de code aanpassen, zodat de ontslagen werknemer een uitkering kan krijgen. Maar dit proces kost tijd. Ondertussen belt de ex-medewerker boos met de voormalige werkgever met de vraag waarom het nog niet geregeld is.

Dichttimmeren of open laten

Meer dan ooit wil de salarisverwerker op zijn software kunnen vertrouwen. Die helpt hem door de complexe regelgeving heen en zorgt voor een zo foutloos mogelijk loonstrookje. Voor welk pakket moet je kiezen? Er zijn bouwers die de salarisadministratie zoveel mogelijk dichttimmeren. Dit wil zeggen: de software kiest voor de gebruiker (de werkgever of de salarisverwerker) op basis van de wetgeving de meest voorkomende opties. Het voordeel lijkt dat het pakket de complexe regels ontleedt in ‘wel/niet’-keuzes en dat de salarisadministrateur minder fouten kan maken. Maar Joris Weijers ziet daaraan nadelen kleven. ‘De salarisadministratie is allang niet meer het inkloppen van data. Het gaat om het interpreteren van wet- en regelgeving en deze toepassen op individuele gevallen. Dus als er heel veel standaardinstellingen in je software zijn, ga je geheid

ergens de mist in. Dat komt omdat er ontzettend veel uitzonderingen op de regel zijn, om nog maar te zwijgen van alle overgangsregelingen.’ Een bekend voorbeeld is de stagiair. De premies voor de werknemersverzekeringen zijn dan meestal niet van toepassing. Meestal. Maar soms wel. Bij de fiscale bijtelling voor de auto zijn er twee tarieven, 4 en 22 procent. Dat lijkt overzichtelijk. En dat is het ook. Totdat je de ingewikkelde overgangsregeling moet toepassen... Weijers: ‘Als de software alles dichttimert hoef je minder zelf na te denken want dan heb je als salarisadministrateur minder keuzemogelijkheden. Ik vind dat een risico, omdat je als salarisverwerker niet meer echt tot de kern van de materie hoeft door te dringen. Het gevaar bestaat dat je niet meer helemaal begrijpt waar je mee bezig bent. Hoe beter je de materie begrijpt, hoe nadeliger het is als de software alles dichttimert. Ik wil dat de software mij waarschuwt maar dat ik zelf de keuzes kan blijven maken.’

Hoger opgeleid

De salarisverwerker was altijd een functie op mbo-niveau. Dat was in de tijd dat er nog vooral data in de systemen moest worden ingevoerd. Tegenwoordig moet de salarisadministrateur verstand hebben van fiscale wetgeving, HR en arbeidsrecht. Hij of zij moet begrijpen wat ‘omzetverloning’ bij fysiotherapeuten inhoudt maar vooral wat daarbij het probleem is. Jouke Sjaardema: ‘Veel meer dan vroeger wordt van de salarisverwerker een analytisch denkvermogen verwacht.’ Joris Weijers vult aan: ‘De salarisadviseur

bevindt zich op het snijvlak van fiscaal recht, arbeidsrecht en sociaal recht. En dan komt ook de privacywetgeving daar nog bij. Het is knap als je dat aan een mbo’er toevertrouwt. Laat ik het anders zeggen: dat is een groot risico. Ik doe dat in elk geval niet.’

Hbo’ers zijn duurder dan mbo’ers, terwijl de tarieven van salarisverwerkers juist onder druk staan. Het is de vraag of werkgevers wel voor die duurdere medewerkers willen betalen. Hier zal de salarisverwerker goed over moeten communiceren, ook bijvoorbeeld richting het accountantskantoor dat feitelijk niet goed weet wat er allemaal aan complexiteit bij de loonadministratie komt kijken. Een andere vraag is of die hoger opgeleide medewerkers in de markt wel te vinden zijn? Er bestaat geen hbo-opleiding voor salarisverwerking. Joris Weijers van Pay-Check, zelf opgeleid aan de hotelschool (daarna studeerde hij fiscaal recht): ‘Ik zoek geen mensen die veel van salarissen weten. Want die kennis breng ik ze zelf wel bij. Mijn werving

“ Veel meer dan vroeger wordt van de salarisverwerker een analytisch denkvermogen verwacht. ”

JOUKE SJAARDEMA, PRODUCT MANAGER
BIJ UNIT4 BEDRIJFSSOFTWARE

en selectie is gericht op mensen die communicatief vaardig zijn en niet bang zijn om de telefoon te grijpen om bij een klant informatie in te winnen. Ik zoek ook mensen die affiniteit hebben met techniek en ICT. Want automatisering blijft in dit vak zeker een trend.'

Jip en Janneke

Wat de toekomst van de salarisssoftware betreft, daarover is Juke Sjaardema duidelijk. Ook softwarebouwers staan de komende jaren voor ingrijpende keuzes. 'De uitdaging van Unit4 Bedrijfssoftware is om enerzijds de software zo eenvoudig mogelijk te houden en tegelijk maximale flexibiliteit te bieden. De eenvoudig zal bij ons niet ten koste gaan van de keuzevrijheid van de gebruiker. Wij geloven meer in systemen die de salarisprofessional zelf zoveel mogelijk aan de bal laat, maar daarbij wel signaleert en waarschuwt.' Een ding is volkomen duidelijk: zowel de salarisadministrateur als de softwareleverancier zullen de komende jaren niet zonder werk komen te zitten. De loonheffing, goed voor 60 procent van

de Rijksinkomsten, is en blijft de kurk waarop de schatkist drijft. Niet voor niets is de Wet op de loonbelasting de enige in Nederland die in Jip en Janneke-taal is opgeschreven in een handboek. Maar dat de wetgever 380 pagina's nodig heeft om alle bepalingen, regelingen en uitzonderingen uit de doeken te doen, geeft al aan dat Jip en Janneke-taal niet alles zegt over de uitvoerbaarheid. Die is complex en, op basis van de ervaring, valt te verwachten dat die alleen maar complexer wordt. Het zou goed zijn als de wetgever in de toekomst eens wat vaker zijn oor in het veld te luisteren legt en met salarisadministrateurs en softwarebouwers in gesprek gaat. De kans is groot dat de wetgever zich dan eens flink achter dat oor krabt. Want zoals een oude Nederlandse dichter ooit al schreef: er bestaan 'wetten', maar ook 'praktische bezwaren'. En die moeten vooralsnog allemaal door salarisadministrateurs en softwareleveranciers worden opgelost.

De salarisadministrateur ziet veel op zich af komen. De regelgeving wordt steeds complexer en heeft allang niet meer alleen betrekking op de loonheffing, maar raakt aan HR, privacy en juridische kwesties. Tegelijk is er de trend dat de overheid de uitvoering van de regels steeds meer bij de salarisadministrateur en de werkgever neerlegt. Die worden daarmee ook verantwoordelijk voor eventuele uitvoeringsfouten. De salarisadministrateur zal meer moeten automatiseren zodat hij of zij tijd aan het interpreteren en toepassen van wet- en regelgeving kan besteden. Een risico is daarbij dat er door automatisering een neerwaartse druk op tarieven komt. Dit staat haaks op de ontwikkeling dat het vak van salarisadministrateur verschuift van mbo-naar hbo-niveau, en dat kosten eerder stijgen dan dalen.

Ten aanzien van de automatisering kan de salarisverwerker kiezen uit software die tracht zoveel mogelijk denkwerk uit handen te nemen. Dit zijn pakketten die met standaard settings werken die 90 procent van de loonadministratie redelijk afdekken. Andere softwarepakketten kiezen ervoor om de salarisprofessional zelf te laten kiezen. Deze software zorgt voor meer flexibiliteit en maakt dat de salarisadministrateur zelf volledig aan het roer blijft.

unit4bedrijfssoftware.nl

E info@unit4bedrijfssoftware.nl

T +31 184 44 44 44

Over Unit4 Bedrijfssoftware

Unit4 Bedrijfssoftware is leverancier van verrassend slimme oplossingen voor de accountant en de ondernemer. Met een track-record van 40 jaar weten we als geen ander hoe de accountant denkt en hoe de ondernemer doet. We bouwen de brug tussen de wereld van ambitieus ondernemerschap en de wereld van ambitieus accountancy. Met als doel het leveren van bedrijfssoftware die het leven van zowel de accountant als de ondernemer gemakkelijker, completer en waardevoller maakt. Zodat de accountant doet waar hij goed in is en beter zijn toegevoegde waarde kan laten zien, en de ondernemer doet wat hij leuk vindt; succesvol ondernemen. Dit noemen wij 'Controlled Ondernemerschap'.

Unit4 Bedrijfssoftware – Alles onder controle

Copyright © Unit4 MKB Software B.V.

Alle informatie in dit document is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie kan Unit4 MKB Software B.V. geen aansprakelijkheid aanvaarden, evenmin kunnen aan de inhoud van dit document rechten worden ontleend.