

PERSONEEL & SALARIS VAKDAG 2017

ACTIEPLAN 2018

26 SEPTEMBER 2017
AFAS DA VINCI THEATER
LEUSDEN



Actiepunten 2018 opgesteld ten behoeve van deelnemers aan de Personeel & Salarisvakdag.

1. De pensioenrichtleeftijd moet ingaande 2018 worden vastgesteld op 68 jaar. Dit werkt door naar praktisch alle pensioenregelingen. Daarnaast mag worden verwacht dat het te verwachten Regeerakkoord ook een aantal belangrijke passages aangaande de totale oudedagsvoorziening zal gaan bevatten (oa tav premiestelling, individuele pensioenpotjes, AOW etc).
2. Door de ingaande 2017 en straks ook in 2018 aangebrachte wijzigingen in loonkostensubsidies (met name de LIV en het LKV), is het des te meer van belang geworden om de subsidie-mogelijkheden te optimaliseren.
3. Hou er rekening dat er in het nieuwe Regeerakkoord passages komen te staan die van groot belang zijn voor het mobiliteitsbeleid van bedrijven (rekeningrijden, fiscale facilitering “elektrisch rijden”?).
4. De DBA zal als term op termijn wel verdwijnen, maar onderscheid werknemer/ondernemer vraagt om ingrijpende wetwijzigingen. Is onontkoombaar, maar huidige “paniek” omtrent mogelijke reikwijdte van de DBA is niet realistisch. DBA en huidige expliciete handhavingsbeleid bieden zeker voor de korte termijn veel mogelijkheden om goed om te gaan met flexibele arbeid.
5. Omtrent veel CAO's zal zeker een discussie ontstaan over de recent gecreëerde wettelijke ruimte om een werkloze periode tussen 24 en 38 maanden na ontslag op private wijze aan te vullen cq te financieren. Vloeit nog voort uit het Sociaal Akkoord van 2013. Wacht u af, of anticipeert/participeert u?
6. Stel dat u mogen een looncontrole krijgt, is uw administratie dan op orde? Weet u wie daarvoor binnen uw bedrijf verantwoordelijk voor is? Bent u klaar voor nieuwe controletechnieken zoals “big data analyses”?
7. Zijn uw personeelsdossiers op orde? Dit met name gezien de impact van de WWZ op ontslagkwesties. Let hier ook op de nieuwe privacy-wetgeving (zie ook onderstaand in punt 8).
8. Op 25 mei 2018 vervangt de Algemene Verordening Gegevensbescherming de huidige regelgeving (oa Wet Bescherming Persoonsgegevens). De impact van de AVG kan voor bedrijven fors verder gaan dan huidige regelgeving. Wat zijn voor uw bedrijf de specifieke gevolgen en hoe speelt u daar op in?
9. We kennen nu nog een zogenoemd uniform loonbegrip. Dit gaat mogelijk veranderen op grond van de te verwachten wijzigingen rond de loondoorbetaling bij ziekte en het derde jaar van werkloosheid. Hou hier uw kennis op peil en let op uw salarispakket.

10. Hoe ziet u uw rol vanuit uw functie binnen uw bedrijf? Zijlijn of middelpunt? Leidend of lijdend? De Miljoenennota voor 2018 en het bijbehorende Belastingplan in combinatie met het binnenkort te verwachten Regeerakkoord bieden kansen voor actieve deelname aan de tot standkoming van noodzakelijke beleidsbeslissingen.

Nieuwerkerk, 26 september 2017.