



Regeldrukreductie, het kan wél!

Een oproep om Nederland te 'ontregelen'

Een oproep om Nederland te 'ontregelen'

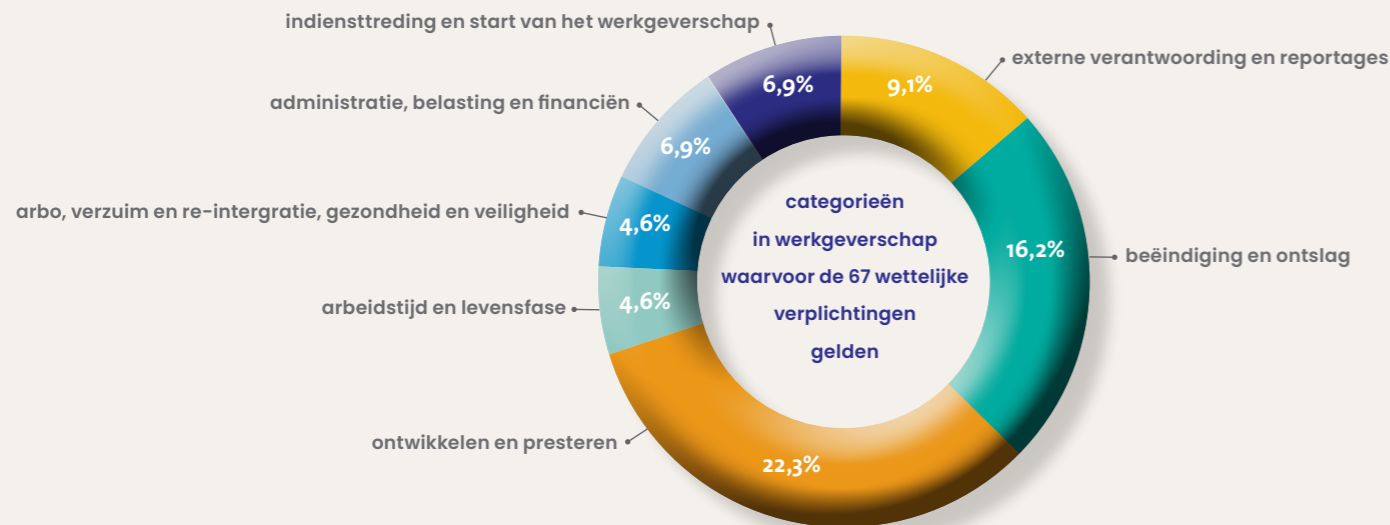
Voor een gedetailleerde beschrijving van de verplichtingen en de daarbij gegeven aanbevelingen verwijzen we naar het onderzoeksrapport 'Regeldruk en het werkgeversklimaat' van Sira Consulting.



In het coalitieakkoord 'Aan de slag: bouwen aan een beter Nederland' is opgenomen dat het nieuwe kabinet wil inzetten op het aanpakken van de regeldruk – een voornemen dat werkgeversvereniging AWWN van harte ondersteunt. Want voor werkgevers staat regeldruk al jaren in de top-3 van belemmeringen: zij worden dagelijks geconfronteerd met tijdrovende, kostbare en vaak lastig werkbare regels.

Recent onderzoek, uitgevoerd door Sira Consulting in opdracht van AWWN, identificeert bij een middelgrote werkgever (250 werknemers) in totaal 67 werkgeversverplichtingen. Daarvan is volgens het onderzoek slechts 33% goed uitvoerbaar, 52% redelijk werkbaar en 15% niet of slecht werkbaar.

Het onderzoek bevestigt dat er onder werkgevers grote behoefte bestaat om de regeldruk terug te dringen. Daarom heeft Sira, in nauwe samenwerking met AWWN-leden, in het rapport voor elf van de 67 verplichtingen concrete reductievoorstellen uitgewerkt.



Uniek Het onderzoek dat Sira Consulting namens AWWN uitvoerde, richt zich specifiek op het werkgeverschap – in plaats van het bredere perspectief van het ondernemerschap. De focus ligt niet op het MKB, maar op een (fictieve, maar representatieve) middelgrote werkgever met 250 werknemers, actief in een industriële omgeving en internationaal opererend. Ook het betrekken van de beleving van de regels – de mate waarin werkgevers de verplichting als werkbaar middel ervaren – maakt dit onderzoek bijzonder.

Methodiek Om de regeldruk van het fictieve bedrijf te bepalen, is gekozen voor een bestaande methodiek waarin een modelwerkgever is gedefinieerd waarvoor alle verplichtingen in kaart zijn gebracht. De totale kosten van regeldruk zijn berekend door gebruik te maken van het Standaard Kosten Model (SKM) dat ook in eerdere onderzoeken door het ministerie van Economische Zaken is gebruikt.

Werkgeversverplichtingen De 67 wettelijke verplichtingen die Sira bij een middelgroot bedrijf identificeert, hebben betrekking op nevenstaande categorieën die de consultants met betrekking tot het werkgeverschap onderscheiden.

De kosten voor een middelgrote werkgever die er gemoeid zijn met het vervullen van de verplichtingen, bedragen in totaal ruim € 1,1 miljoen per jaar.

20% intern

80% extern

...zoals capaciteit HR

...zoals voor het inhuren van een expert of het betalen van een transitievergoeding

Dat geld gaat ten koste van de slagvaardigheid, ruimte voor vernieuwing, groei en aandacht voor medewerkers.

AWVN roept de overheid dan ook op om werkgevend Nederland zoveel mogelijk te 'ontregelen'.

Hoewel de meeste werkgeversverplichtingen betrekking hebben op **arbeidsomstandigheden en verzuim**, zijn deze in de praktijk overwegend goed werkbaar: loon doorbetalen bij ziekte is nu eenmaal eenvoudig uit te voeren. **Ontslag** daarentegen is een tijdrovend en lastig proces; en eenmaal bij de kantonrechter is de uitkomst van de inspanningen vaak ongewis.

De aanbevelingen: waar is regelreductie het hardst nodig?

Voor elf verplichtingen heeft Sira Consulting maatregelen geformuleerd om de regeldrukkosten te verlagen en/of de werkbaarheid te verbeteren. De voorstellen variëren in omvang en aard: sommige zijn relatief eenvoudig uit te voeren, terwijl andere ingrijpender zijn, overleg met sociale partners vereisen en tot (ingrijpende) aanpassing van wet- en regelgeving nopen. Bij het doen van aanbevelingen heeft Sira Consulting nadrukkelijk ook gekeken naar de ons omringende landen – voorbeelden uit het buitenland kunnen immers een goede inspiratiebron zijn.

Op de volgende pagina's, kort samengevat, de verplichtingen per HR-aandachtsgebied en de aanbevelingen die Sira Consulting doet. Voor een gedetailleerde beschrijving van de verplichtingen en de daarbij gegeven aanbevelingen verwijzen we naar het onderzoeksrapport.



In z'n algemeenheid geldt dat de mate waarin werkgevers wettelijke verplichtingen als nuttig en noodzakelijk ervaren, sterk samenhangt met de vraag of zij het **doel** ervan ondersteunen en de bijbehorende **verplichtingen** als geschikt middel zien om dat doel te bereiken.

Verplichtingen met hoge regeldruk

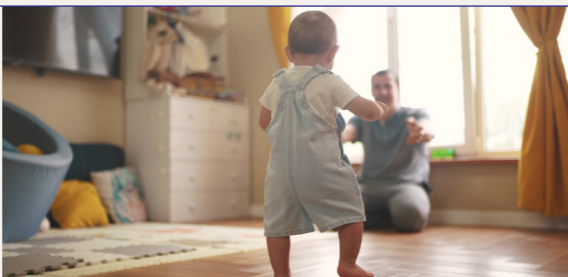


Re-integreren zieke werknemer

- Regel dat als een externe deskundige ingeschakeld is voor het tweede spoor, er daarmee altijd voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen

- Zorg voor een uniforme procedure voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking.



Overbodig

Uit het Sira Consultants/AWVN-onderzoek komen ook twee werkgeversverplichtingen waarvan nut en noodzaak ernstig worden betwijfeld, en als overbodig worden ervaren. Dit zijn:

▪ de verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Deze nog in te voeren verplichting beschouwen werkgevers als overregulering. Zij onderschrijven het belang van een sociaal veilige werkomgeving, maar vinden niet dat dit wettelijk moet worden afgedwongen. Volgens hen draagt een formele verplichting vooral bij aan naleving op papier, niet aan een daadwerkelijke gedragsverandering. Ook zonder wettelijke verplichting doen werkgevers hun best om voor een veilige werkomgeving te zorgen.

▪ doorgeven van het aantal werkzame personen aan de Kamer van Koophandel

Dit wordt ervaren als overbodig, omdat deze gegevens al beschikbaar zijn bij andere overheidsinstanties, bijvoorbeeld in de polisadministratie die werkgevers voeden via de maandelijkse loonaangifte.

Verplichtingen die slecht werkbaar zijn

Inhuren van zzp'ers (voorkomen schijnzelfstandigheid)

- Stel een onafhankelijke toetsingscommissie in die een bindend oordeel geeft over de vraag of een werkende als zzp'er ingehuurd kan worden.
- Voer modelovereenkomsten voor het werken met zzp'ers opnieuw in.
- Definieer sectoren waarin het werken met zzp'ers niet is toegestaan.

Aanvragen ouderschapsverlof

- Regel dat een werknemer zelf een aanvraag doet bij UWV voor betaald ouderschapsverlof.

Begeleiden niet-functionerende werknemers

- Maak duidelijkere richtlijnen voor verbetertrajecten bij disfunctioneren van een werknemer.

Ontslagprocedure via kantonrechter

- Sta toe dat werkgevers een arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigen.
- Beperk de financiële consequenties bij ontslagprocedures door een einde te maken aan de stapeling van meerdere ontslagvergoedingen.

Ontslag in relatie tot langdurige arbeidsongeschiktheid

- Vereenvoudig het beëindigen van een arbeidsovereenkomst bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
- Beperk de eis van een uitgebreid re-integratiedossier tot situaties van langdurige arbeidsongeschiktheid en gevallen waarin de bedrijfsarts aangeeft dat sprake is van een complex traject.

Verplichtingen met middelhoge regeldruk en redelijke werkbaarheid, maar die kansrijk zijn voor regeldrukreductie

Expatregeling

- Maak de beschikking voor de expatregeling optioneel in plaats van verplicht.
- Maak een elektronische aanvraag van de expatregeling mogelijk en koppel die aan gegevens die al bekend zijn bij de Belastingdienst.
- Zorg voor duidelijke en toegankelijke informatie rond het overgangsrecht van de expatregeling.

Administratie WKR

- Verhelder de afbakening van vrijstellingen in de Werkkostenregeling.

Rapportage werkgebonden personenmobiliteit

- Vraag werkgevers niet om exacte kilometers in het kader van werkgebonden personenmobiliteit, maar om jaarlijks aan te geven welke maatregelen zij nemen om uitstoot te beperken.
- Beperk de rapportageverplichting inzake werkgebonden personenmobiliteit, bijvoorbeeld door toe te staan dat werkgevers uitgaan van standaardreispatronen.

Richtlijn loontransparantie

- Ontwikkel een gestandaardiseerd rapportageformulier rond loontransparantie.
- Bied ondersteunende communicatie aan over loontransparantie, bijvoorbeeld door een goed vindbaar online portaal met uitleg en praktijkvoorbeelden.
- Maak ruimte voor proportionele naleving van de richtlijn loontransparantie, bijvoorbeeld door kleine werkgevers vrij te stellen of de frequentie van rapporteren te verlagen van jaarlijks naar driejaarlijks.
- Stel een maximum aan het aantal te honoreren verzoeken om looninformatie.

Hoe denkt AWWN over de aanbevelingen van Sira?

Van de 21 aanbevelingen die Sira Consultants doet, is een aantal direct uitvoerbaar. Het probleem zit 'm namelijk vaak niet in de regel zelf, maar in de uitvoering ervan. Dat maakt dat het snel mogelijk is aanpassingen door te voeren – de uitvoering veranderen is immers eenvoudiger dan de regel of de wet zelf. Wat AWWN betreft kunnen beleidsmakers daar, net als met de als overbodig ervaren regels, meteen mee aan de slag. Maar er zijn ook aanbevelingen die niet op korte termijn uitvoerbaar zijn, omdat deze deel uitmaken van een groter geheel of omdat er eerst (politieke) keuzes gemaakt moeten worden.

Direct uitvoerbaar

Aanbevelingen die neerkomen op **het versimpelen en eenduidiger maken van procedures** kunnen wat AWWN betreft meteen in gang gezet worden – zoals het advies om het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking eenvoudiger te maken door een procedure te ontwikkelen die in elke gemeente hetzelfde is. In deze categorie vallen ook twee suggesties die betrekking hebben op loontransparantie (gestandaardiseerd rapportage-

formulier, ondersteunende communicatie) en de mogelijkheid om de expatregeling elektronisch aan te vragen.

Maatregelen die **bestaande regels verduidelijken** behoren ook tot het laaghangend fruit. Dat geldt voor alle aanbevelingen ten aanzien van het inhuren van zzp'ers, de vrijstellingen in de WKR, de richtlijnen voor verbetertrajecten bij disfunctioneren en de informatievoorziening over het overgangsrecht van de expatregeling.

Ook de aanbevelingen die zien op het **beperken van de omvang van de verplichtingen**, ondersteunt AWWN volledig: beperktere rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit, maximaal aantal verzoeken looninformatie, proportionele naleving loontransparantie, re-integratiedossier alleen bij langdurige ziekte, beperken financiële consequenties ontslag, aanvraag ouderschapsverlof. Belangrijke kanttekening hierbij is dat voor een aantal van deze adviezen, wijzigingen van de huidige wetgeving nodig zijn. Bijvoorbeeld bij het streven om

Werkgevers erkennen dat het **aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking** belangrijk is. Maar de procedures die zij hiervoor moeten volgen, verschillen per gemeente waar de werknemer woont. Dat maakt de uitvoering van de regelgeving extreem complex.

De voorwaarden van de **expatregeling** zijn eigenlijk niet heel ingewikkeld. De werkgever zou in het overgrote deel van de gevallen zelf prima kunnen beoordelen of een werknemer daaraan voldoet. En bij twijfel is er altijd nog de mogelijkheid een **beschikking bij de Belastingdienst** aan te vragen.

de stapeling van de financiële gevolgen bij ontslag te beperken, of voor de aanbeveling om de werknemer zelf een verzoek om betaald ouderschapsverlof te laten doen bij het UWV en om de uitbetaling hiervan niet langer via de werkgever te laten verlopen. Voor sommige aanbevelingen geldt bovendien dat het uitgangspunt **meer vertrouwen** in het handelen van werkgevers moet zijn: dat geldt voor uitstootbeperkende maatregelen nemen (in plaats van exacte aantallen kilometers te administreren), de beschikking expatregeling automatisch toe te kennen (en achteraf te controleren), en de suggestie om te bepalen dat als een werkgever een externe deskundige heeft ingeschakeld voor het tweede spoor er altijd voldoende re-integratieverplichtingen zijn gedaan.



Hervormingen noodzakelijk

Voor twee aanbevelingen van Sira geldt dat AWWN deze niet ondersteunt – hoewel ze vanuit het bedrijfseconomisch perspectief dat Sira hanteert beslist zinvol zijn. Beide adviezen zien op het eenvoudiger maken voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (in het geval van langdurige arbeidsongeschiktheid, of in het geval van een andere reden dan dat of vanwege een reorganisatie).

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij ziekte moet een slotstuk zijn van een veel langer traject waarbij de inzet van de werkgever (en de werknemer) gericht is op re-integratie (die ook kan plaatsvinden bij een andere werkgever, het zogeheten tweede spoor). Voor eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst in andere situaties, geldt dat dit een majeure wijziging van het ontslagrecht met zich meebrengt. Die kan niet tot stand komen voordat daarbij ook expliciet aandacht is besteed aan de belangen van de werknemer. Wijzigingen op dit terrein en voorstellen daartoe dienen daarom altijd in overleg met sociale partners en adviesorganen (zoals de Stichting van de Arbeid en de SER) plaats te vinden. Neemt niet weg dat beide verplichtingen als meest tijdrovend en als slecht werkbaar te boek staan. Het is een optimistische gedachte dat op die gebieden snel regeldrukreductie zal zijn te realiseren, maar het is tegelijkertijd helder dat we daar de komende jaren mee aan de slag zullen moeten.

Veelal is niet het doel van de regels het probleem, werkgevers zien nut en noodzaak ervan. Maar de **uitvoering is soms te complex** – fnuikend voor het **draagvlak**.

Werk aan werkbaarheid

Uit het Sira-onderzoek blijkt dat werkgevers het doel van de regelgeving vaak (grotendeels) onderschrijven, maar dat de uitvoering ervan vaak (te) complex en tijdsintensief is – hetgeen het draagvlak ondermijnt. Om de regeldruk te verminderen, is de oplossing dus niet per definitie regels maar afschaffen. Eerder is het volgens AWWN een kwestie van regels vereenvoudigen, eenduidiger maken, kortom: werkbaarder maken – zodat er minder (administratieve) handelingen nodig zijn om aan verplichtingen te voldoen. Het draagvlak voor de naleving zou verder aan kracht kunnen winnen door meer te sturen op doelen.

Voorbeeld ervan is de aanbeveling op het gebied van werkgebonden personenmobiliteit: vraag werkgevers om te rapporteren over hun actieplannen om de CO₂-



uitstoot in het kader van woon-/werkverkeer te verminderen, in plaats van een gedetailleerd overzicht te verschaffen van alle reisbewegingen van ieder personeelslid.

De tweede aanbeveling: om nieuwe regeldruk te voorkomen is er een eenvoudige manier om ervoor te zorgen dat werkgevers niet steeds meer middelen (geld en menskracht) hoeven in te zetten om te voldoen aan de eisen die de overheid stelt. Regeldrukvermindering begint volgens AWWN bij het voorkomen van nieuwe, onnodig belastende verplichtingen. Het is van groot belang dat de overheid vóór invoering het perspectief van werkgevers nadrukkelijk meeneemt bij het opstellen van nieuwe regelgeving. Een soort werkgeverstoets – zoals AWWN al bepleitte naar aanleiding van de bevindingen van de commissie-Borstlap die zich enkele jaren geleden boog over de noodzaak van arbeidsmarkthervormingen.

Zo'n toets zou kunnen bestaan uit vragen als:

- wat levert dit voorstel werkgevers op, wat kost het (administratief) en welke risico's zijn eraan verbonden?
- is er voldoende draagvlak voor het voorstel onder werkgevers?
- is het uitvoerbaar voor zowel grote en kleine bedrijven of is onderscheid op zijn plaats?

Ontregelen kan. Nu al, zoals het Sira/AWWN-onderzoek aantoonde. **Waarom zouden we er mee wachten?**

Extra urgent

De oproep van AWWN om serieus werk te maken van regeldrukreductie, is nu extra dringend omdat werkgevers niet alleen te maken hebben met (een stapeling van) verplichtingen die voortvloeien uit de nationale wet- en regelgeving, maar ook – in toenemende mate – uit juridische voorschriften van

de Europese Unie. Vooral het aantal verplichte, tijdrovende rapportageverplichtingen groeit gestaag, wat steeds meer kennis, inzet en tijd van werkgevers vraagt.

Hoog tijd om regeldruk te bestrijden en... te voorkomen!



Cruciaal voor een **florende economie** is dat werkgeverschap een aantrekkelijke optie is, het moet ondernemers niet afschrikken vanwege teveel bijbehorende administratieve handelingen.

In zijn rapport 'Routekaart naar toekomstige welvaart' schrijft voormalig ASML-topman Peter Wennink dat het verminderen van de regeldruk één van de voorwaarden is voor het behouden van veerkracht en het veiligstellen van toekomstige welvaart in Nederland.



AWVN-hoofdkantoor

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

AWVN-werkgeverslijn

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl

Juni 2026

Het AWWN-project Regeldrukreductie staat onder leiding van:

Hans de Vries
beleidsadviseur fiscale zaken

Anne Megens
directeur beleid & advies