

# Blog | Houvast

9 JUNI 2020 DOOR REMKO HESSE



**De laatste jaren neem ik te weinig de tijd om een écht boek te lezen; een boek dat je kunt voelen, ruiken en vasthouden. Soms lees ik alleen het begin en leg het dan weg. ‘Sapiens’ van Yuval Noah Harari heb ik bijna uit. Interessant hoe een steeds groter wordende samenleving bedachte regels ‘krijgt’ om min of meer geordend te kunnen functioneren. Dergelijke regels geven houvast, alleen blijf ik dan bezig met de vraag ‘wie er dan houvast heeft’?**

In mijn vakgebied gaat het om de regels en afspraken rondom de loonheffingen. Wat is loon? Wanneer is een gerichte vrijstelling van toepassing? Is de loonadministratie goed ingericht? Kloppen de beheersmaatregelen? Hoe gaat het overleg met de Belastingdienst (Horizontaal Toezicht)? Hoe ga je de discussie aan bij verschil van inzicht over de uitkomst van de regels en afspraken?

En dan is daar – ineens – corona met een ‘intelligente lockdown’. De overheid stampt in een recordtijd financiële maatregelen voor ondernemers en werknemers uit de grond: TOZO, NOW, behoud van de onbelaste reiskostenvergoedingen, uitbreiding van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling en uitstel van betaling van loonheffingen en btw. En bij het schrijven van deze bijdrage zijn de contouren van NOW 2.0 net gepubliceerd. Is er een reële kans op een nieuwe uitbraak in het najaar? En wat betekent dat dan?

Dit alles betekent dat er toch een kans is dat – veel – werknemers uiteindelijk toch hun baan dreigen te verliezen. Dan is het verstandig alvast goed te kijken naar de – collectieve – afspraken die gaan over scholing en ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden bij de werkgever (leerrekening / scholingsbudget) en in de sector (O&O fondsen). Immers, door te zorgen dat je als werknemer nieuwe kennis opdoet en niet vergeet je huidige kennis op peil te houden, blijf je relevant op de arbeidsmarkt. Dat is ook van belang voor werkgevers die goed inzetbaar personeel nodig hebben. De voorstellen NOW 2.0 bevatten een soort ‘inspanningsverplichting’ voor een loopbaancheck (Crisispakket NL leert door) van werknemers bij werkgevers die de tweede ronde NOW aanvragen. Iets dat 10 jaar geleden bij de financiële crisis ook een eis was voor het aanvragen van deeltijd-ww.

Iets dat 10 jaar geleden ook al speelde: De Brede Maatschappelijke Heroverwegingen (BMH). Op 22 april 2020, exact 10 jaar na de vorige serie rapporten, is door de Minister van Financiën een reeks van 16 rapporten gepubliceerd. Rapporten die inzicht geven in de

onderbouwing van mogelijke toekomstige (politieke) beleidskeuzes. Het rapport BMH 5 'Ongekend Talent' gaat over mogelijke beleidskeuzes voor een Leven Lang Ontwikkelen. Interessante, lezenswaardige lectuur, net als de andere rapporten overigens. Het rapport gaat in op:

- Het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- Het stimuleren en ondersteunen van leven lang ontwikkelen, én het wegnemen van belemmeringen daarvoor (ontwikkelbudgetten / leerrekening);
- Het bevorderen van duurzame werkhervatting door mensen die hun baan hebben verloren.

Een conclusie is dat werkgevers vooral inzetten op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden die direct toepasbaar is in de eigen onderneming waar, voor duurzame inzetbaarheid, ook geïnvesteerd moet worden in kennis en vaardigheden voor andere beroepen / sectoren. Volgens het rapport ontbreekt het in de praktijk aan prikkels om ook de scholing en ontwikkeling te financieren die gericht is op bredere basis- en generieke vaardigheden en/of op loopbaanontwikkeling. Naast de werkgeverinspanningen zijn er overheidsinitiatieven als STAP (vouchers voor scholing ter vervanging van de scholingsaftrek in de inkomstenbelasting) en SLIM (subsidieregeling voor MKB). En ook de gerichte vrijstelling voor scholing in de Wet LB heeft de aandacht. Uit het rapport:

*“Het toepassen van de gerichte vrijstelling voor scholingskosten in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt eenvoudiger gemaakt doordat alle opleidingen die in het STAP-register worden opgenomen (en dus met het publieke individuele STAP-budget kunnen worden betaald) onder de vrijstelling komen te vallen. Kiest een werkgever of een werknemer met een private individuele leerrekening voor scholing die in dat STAP-register voorkomt, dan is de fiscale vrijstelling op voorhand gegarandeerd”.* (pagina 82)

De wettekst geeft juist een open norm die ruimte biedt voor het gesprek over kwalificerende scholing, die kan vernieuwen, zich kan aanpassen aan een nieuwe realiteit. Best eng natuurlijk om zelf te beslissen – als werkgever – of goed te keuren – als Belastingdienst – wat wel en wat niet kan. Een lijst is al snel 'veilig'. In ieder geval weten we dan wel wat wel mag; het geeft houvast.

Maar ja, wat nu als de betreffende opleiding niet op de lijst staat? Mag het dan niet, want niet op de lijst, of wel mits goed gemotiveerd?

Mr. J.R. (Remko) Hesse is specialist loonheffingen en eigenaar van Foseti bv.  
remko.hesse@foseti.nl

Interessante links:

- <https://www.ser.nl/llo> over een leven lang ontwikkelen
- <https://jamesloopbaan.nl/> over loopbaan en persoonlijke ontwikkeling
- <https://www.deleerrekening.nl/> / <https://www.edubookers.com/> over de leerrekening en een overzicht van scholingsmogelijkheden
- <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/arbeidsmarkt/ontwikkelingen/arbeidsmarkt-analyse/vaardigheden-arbeidsmarkt/> over de benodigde kennis en kunde