

# Is het tijd om creatiever met payroll om te gaan?

08-06-2023 13:00



Alternatieve loonmethoden zoals vervroegde toegang tot het loon (EWA) zouden een oplossing kunnen zijn voor de kosten van levensonderhoud in het Verenigd Koninkrijk.

EWA, ook wel on-demand pay, instant pay, of de door de overheid uitgegeven term van een Employer Salary Access Scheme (ESAS), wordt door sommige Britse werkgevers toegepast om te voorkomen dat werknemers in armoede vervallen. Hoewel looncycli gewoonlijk gekoppeld zijn aan de financiële cyclus van een bedrijf, zegt Dean Corbett, chief people officer van online training provider Avado, is er ruimte voor werknemers om in de toekomst meer controle te hebben over wanneer ze betaald worden.

"Met de opkomst van hybride werken en personalisering zullen mensen misschien meer autonomie en keuzevrijheid krijgen", zegt hij tegen HR Magazine. "Ik zie een toekomst waarin financiële personalisatie, net als leren, draait om het schema van onze medewerker."

Corbett waarschuwde echter dat er geen snelle oplossing is. Hij zei: "Op de korte termijn, gezien de stijging van de kosten van levensonderhoud en het effect dat de inflatie heeft op bedrijven, geloof ik niet dat er een gemakkelijk te beheren oplossing is die de steun voor mensen en hun werkgevers in evenwicht brengt. Dat hangt sterk af van de bedrijfsstructuur. "Werkpraktijken als deze onderstrepen nog eens dat organisaties het werken in silo's moeten afschaffen en afdelingen moeten aanmoedigen om samen te werken met hun mensen."

Steve Tonks, senior vice president EMEA bij WorkForce Software, suggereerde echter dat EWA ten goede kan komen aan werknemers met een laag inkomen doordat zij eerder toegang krijgen tot hun maandloon.

Hij vertelde HR magazine: "Nu een derde van de huishoudens met een laag inkomen moeite heeft om elke maand de rekeningen te betalen, zorgt EWA ervoor dat werknemers hun cashflow beter kunnen beheren als er een plotselinge rekening komt en hoge rentelasten kunnen vermijden. Dit is van vitaal belang in maanlooncycli, waarbij er tot acht weken kan verstrijken tussen het moment waarop de uren zijn gewerkt en het moment waarop de betaling wordt ontvangen.

"EWA moet geen 'nice-to-have' zijn. In plaats daarvan moet het worden gezien als een voortdurend MVO-doel voor organisaties, ondersteund door onderwijs en advies over geldbeheer."

EWA-salarissystemen zouden ook voor HR gemakkelijk te implementeren kunnen zijn, zei hij. "Gelukkig is de technologie achter EWA vrij eenvoudig. Het gaat om het vastleggen van de dagelijks gewerkte uren van een werknemer en het verwerken van betalingen op basis van de regels die voor die dag gelden.

"Dit zal niet alleen de tijdspanne tussen de gewerkte uren en de uitbetaling van de werknemers verkorten, maar ook de salarisadministratie stroomlijnen en vereenvoudigen. Dit zou een welkome verandering moeten zijn voor werkgevers, die elk jaar meer dan 100 uur verspillen aan het handmatig beheren van hun loonlijst."

Redactie