



## Actualiteiten werkgeverszaken Prinsjesdag 2022

September 2022

**De belangrijkste maatregelen uit de Rijksbegroting 2023 waar werkgevers in Nederland mee te maken krijgen gaan met name over het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt, het versterken van de leer en ontwikkelcultuur op de werkvloer en het meer lonend maken van werk. Ook zet de overheid de volgende stappen in de herziening van het pensioenstelsel. Hieronder hebben we voor jou de verschillende maatregelen uit de Rijksbegroting 2023 op een rijtje gezet.**

### ❖ **Toekomstbestendige arbeidsmarkt**

#### Beter beschermen van flexibele werknemers

Het kabinet wil de positie verbeteren van flexibele werknemers in tijdelijke contracten, oproepcontracten en uitzendcontracten, in lijn met de adviezen van de Sociaal Economische Raad (SER) hierover. De oproepovereenkomsten moeten vervangen worden door een basiscontract, met een uitzondering voor scholieren en studenten.

De werkzekerheid van uitzendkrachten moet verbeteren, bijvoorbeeld door het toekennen van gelijke arbeidsvoorwaarden en het laten vervallen van de ketenregeling. Het kabinet en sociale partners zijn nog in gesprek over een nadere invulling. Het kabinet verwacht (begin) 2023 met wetsvoorstellen te komen.

#### CAO Woondiensten

In artikel 2.1.4 [CAO Woondiensten](#) is een bepaling opgenomen dat medewerkers met een uitzendcontract, detachingscontract, of payrollcontract bij gebleken geschiktheid na één jaar een arbeidsovereenkomst bij de corporatie krijgen aangeboden, mits er sprake is van structurele arbeid.

Daarnaast is in onze CAO in artikel 2.7.2 al een versterking van de positie van uitzendkrachten, gedetacheerde en payroll-medewerkers opgenomen, doordat deze groepen op dezelfde wijze als corporatiewerknemers mogen deelnemen aan functiegebonden scholing.

Ten slotte kent onze CAO in artikel 2.7.1 een vergewisplicht voor corporaties om de beloning van uitzend-, detachings- en payrollkrachten in lijn te brengen met afspraken die hierover zijn gemaakt in de uitzend-CAO (ABU/NBBU) en in de wet. CAO-partijen hebben een voorbeeld inlenersverklaring opgesteld die corporaties kunnen gebruiken bij de inhuur van uitzendkrachten waarop de ABU/NBBU-CAO van toepassing is.

### ❖ **Certificering uitzendbureau's**

Het kabinet werkt aan een certificeringsstelsel voor uitzendbureaus en beoogt met deze stelselwijziging misstanden in de uitzendsector aan te pakken. Om een certificaat te verkrijgen en behouden, moeten uitleners aantonen dat zij voldoen aan de certificaatnormen. Inleners moeten aantonen dat zij met gecertificeerde bedrijven werken.

### ❖ **Werknemer of zelfstandige**

Het kabinet wil in 2023 de regels rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken om het huidige 'grijze gebied' te verkleinen tussen werknemerschap en het werken buiten dienstbetrekking als zelfstandige.

Ook corporaties krijgen bij de inhuur van medewerkers soms te maken met de vraag of er sprake is van een schijnzelfstandigheid. Er zijn de afgelopen jaren al stappen gezet rondom de verduidelijking van de grenslijn tussen werknemer en zelfstandige onder andere door aanpassing van het [Handboek Loonheffingen](#) (er is een bijlage in het Handboek Loonheffingen toegevoegd die opdrachtgevers en opdrachtnemers meer handvatten geeft om zelf te beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking aan de hand van het criterium 'gezag').



Ook is er een [pilot webmodule beoordeling arbeidsrelaties](#). Dit is een online vragenlijst die een indicatie geeft van het soort relatie (werknemer of zelfstandige). Het verduidelijken van wet- en regelgeving rondom de gezagsverhouding kan helpen hier verdere stappen te zetten. Parallel hieraan zal de (pilotversie) webmodule beoordeling arbeidsrelaties doorontwikkeld worden om werkenden en werkgevers te ondersteunen bij het verkrijgen van zoveel mogelijk duidelijkheid over de juridische kwalificatie van (voorgenomen) arbeidsrelaties.

#### ❖ **Leer- en ontwikkelcultuur versterken**

##### Stimulans arbeidsmarktpositie (STAP)

Met het STAP-budget kan iedereen, die 18 jaar of ouder is en een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt, sinds begin 2022 subsidie aanvragen voor scholing gericht is op eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het STAP-budget bedraagt per individu maximaal €1.000 per jaar.

Vanaf 2023 wordt binnen de STAP-regeling een deel van het budget gereserveerd voor praktisch geschoolden (tot en met mbo4). Daardoor wordt het STAP-budget voor deze groep beter toegankelijk en kunnen meer maximaal mbo-4 opgeleiden extra scholing volgen.

Meer informatie over het [STAP-budget](#) vind je op de website van FLOW. Of kijk op de [site van de Rijksoverheid](#).

##### Individueel loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB)

Naast het STAP-budget kunnen corporatiemedewerkers ook gebruikmaken van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget. Dit budget is opgenomen in hoofdstuk 10 van de [CAO Woondiensten](#). In de laatste CAO hebben CAO-partijen ook stappen gezet om het gebruik van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget te stimuleren door de ingangsmoment van het loopbaanbudget niet vanaf januari (na indiensttreding) maar vanaf het moment van indiensttreding beschikbaar te stellen. Daarnaast mogen werknemers het loopbaanbudget (maximaal) 3 jaar vooruit opnemen.

##### Campagne leren en ontwikkelen

Gelet op het belang van een leven lang ontwikkelen, voeren CAO-partijen tijdens de looptijd van de nieuwe CAO een campagne via scholingsfonds FLOW met als doel de branche Woondiensten te stimuleren nog meer met leren en ontwikkelen aan de slag te gaan (zie bijlage 10 van de [CAO Woondiensten](#) voor de inhoud van deze campagne). In deze campagne gaan we onder andere het individueel loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB) meer promoten om het gebruik te stimuleren.

#### ❖ **Werk moet lonen**

##### Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Het kabinet wil werken lonender maken en het bestaansminimum verstevigen. In het coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst' heeft het kabinet zich daarom voorgenomen het wettelijk minimumloon stapsgewijs te verhogen. Het minimumloon zal per 1 januari 2023 in totaal met 10,15% stijgen. Ook voor onze branche heeft deze maatregel gevolgen.

##### CAO Woondiensten

In artikel 4.10 [CAO Woondiensten](#) is opgenomen dat medewerkers die in het kader van een subsidieregeling in dienst komen van een corporatie het minimumloon voor de duur van de subsidieverstreking ontvangen.

In artikel 4.12 CAO Woondiensten is geregeld dat medewerkers die via de Participatiewet de corporatie instromen een salaris ontvangen dat start op 100% van het wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% van het wettelijk minimumloon.



#### ❖ **Kinderopvang**

Het kabinet gaat met ingang van 1 januari 2025 de kinderopvang voor 95% financieren voor alle werkende ouders. Hiermee maakt het kabinet het makkelijker voor ouders om werk- en zorgtaken te combineren. Op die manier kunnen ouders makkelijker meer uren werken en worden zij versterkt in hun arbeidsdeelname.

#### ❖ **Fiscale maatregelen**

- De onbelaste reiskostenvergoeding wordt stapsgewijs verhoogd van €0,19 per kilometer naar €0,21 per 1 januari 2023 en €0,22 per kilometer per 1 januari 2024. In de CAO woondiensten is overigens geen woon-werkvergoeding geregeld.

- De vrije ruimte over de eerste €400.000 van de fiscale loonsom wordt verhoogd naar 1,92% (nu 1,7%).

- In het Belastingplan is geen extra verhoging van de thuiswerkvergoeding opgenomen. Eerder heeft de staatssecretaris wel bekend gemaakt dat de inflatiecorrectie zal worden toegepast. Dit wordt aan het einde van het jaar nader bekend gemaakt. In de CAO Woondiensten is tot eind 2023 een thuiswerkvergoeding van €2 netto per thuis gewerkte dag opgenomen (artikel 6.10.2 CAO). Aan deze vergoeding zijn verschillende voorwaarden gekoppeld (artikel 6.10.3 CAO).

- De arbeidskorting wordt verhoogd naar maximaal €5.052 in 2023 (was €4.260). Het kabinet wil de arbeidskorting vanaf 1 januari 2023 jaarlijks verhogen.

- Het tarief van de loonbelasting/premie volksverzekeringen op inkomen uit werk (Box 1) tot €73.071 is van 37,07% (2022) in 2023 naar 36,93% gedaald.

- De korting op de bijtelling wegens privégebruik voor volledig elektrische auto's wordt ook na 2022 voortgezet, maar wel geleidelijk afgebouwd. Dat was al bekend. In 2023 blijft de korting 6%-punt (2022: 6%-punt), zodat de bijtelling ongewijzigd blijft op 16%. Het huidige 6%-punt in 2022 blijft ook voor 2023 en 2024 gelden. Voor 2025 gaat 5%-punt gelden en wordt de bijtelling 17%.

#### ❖ **Loonkostenvoordelen (LKV)**

De LKV's zijn tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers met als doel werkgevers te stimuleren om specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Op de [site van het UWV](#) is meer informatie te vinden over de loonkostenvoordelen.

Als een werkgever een uitkeringsgerechtigde aanneemt van 56 jaar of ouder, geeft dat recht op het LKV Ouderen. Als een werkgever een werknemer aanneemt met een WIA-uitkering, geeft dat recht op het LKV Arbeidsgehandicapten. Werknemers vallen onder voorwaarden ook onder deze LKV-doelgroep als zij na afloop van de WIA-wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, of als zij een WAO- of WAZ-uitkering hebben. Als een werknemer met een WIA-uitkering de werkzaamheden bij zijn huidige werkgever hervat, geeft dat recht op het LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten.

Werknemers vallen onder voorwaarden ook onder deze doelgroep als zij een WAO-uitkering hebben en de werkzaamheden bij de oude werkgever hervatten. De tegemoetkoming voor het LKV Ouderen, het LKV Arbeidsgehandicapten en het LKV Herplaatsing Arbeidsgehandicapten is €3,05 per uur en maximaal €6.000 per jaar. De maximale duur van deze tegemoetkomingen is 3 jaar minus de eventuele tijd dat de werkgever voor de betreffende werknemer een premiekorting ontving. Uitzondering hierop is de LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten, die voor maximaal een jaar wordt toegekend.

Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding waarin enkele wijzigingen in de systematiek van de loonkostenvoordelen worden voorgesteld. Voor bovenstaande loonkostenvoordelen wordt mogelijk gemaakt dat



een nieuwe werkgever loonkostenvoordeel kan ontvangen voor een werknemer die eerder een doelgroep verklaring heeft ontvangen waarvan de looptijd nog niet is verstreken. Daarnaast worden de voorwaarden van het LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten gewijzigd, waardoor werkgevers vaker aanspraak kunnen gaan maken op dit loonkostenvoordeel.

#### ❖ **LKV Banenafpraak en scholing belemmerden**

Als een werkgever een werknemer uit de doelgroep Banenafpraak in dienst neemt, is er recht op het LKV Banenafpraak en scholing belemmerden. Dit betreft bijvoorbeeld mensen die onder de Participatiewet vallen en geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen die op een reguliere werkplek werken met een Wsw-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen.

Om deze groep mensen met een arbeidsbeperking structureel aan het werk te helpen hebben CAO-partijen met elkaar afgesproken dat corporaties met 100 werknemers of meer één extra arbeidsplaats realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Corporaties met minder dan 100 medewerkers moeten zich inspannen om een arbeidsplaats voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

Ook voor zogenoemde scholing belemmerden, die de afgelopen 5 jaar door ziekte of gebrek belemmering hebben ondervonden bij het volgen van onderwijs kan een werkgever aanspraak maken op een LKV. De tegemoetkoming is €1,01 per uur en maximaal €2.000 per jaar.

Om de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak te vergroten, worden 2 wijzigingen beoogd in het LKV banenafpraak. Het LKV banenafpraak wordt structureel beschikbaar in plaats van maximaal 3 jaar na in dienst treden. Daarnaast kunnen werkgevers het LKV banenafpraak toepassen voor alle werknemers die ze in dienst hebben en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden. Ook wordt de doelgroep verklaring afgeschaft. Deze maatregelen vergen wetswijziging en zijn beoogd per 2025.

#### ❖ **Herziening pensioenstelsel**

##### Toekomstig pensioen

Op 29 maart 2022 is het wetsvoorstel toekomst pensioenen bij de Tweede Kamer ingediend. Het kabinet streeft ernaar om de nieuwe wetgeving uiterlijk op 1 januari 2023 in werking te laten treden. Nadat de wetgeving over het pensioenakkoord definitief is zullen sociale partners en pensioenuitvoerders op een zelf gekozen moment de overstap maken naar het nieuwe pensioenstelsel (uiterlijk 1 januari 2027).

##### Pensioenregeling corporatiesector

In onze branche hebben Aedes en de vakbonden ervoor gekozen om de overstap op 1 januari 2026 te maken. Verder is voornamelijk de keuze gemaakt voor een solidaire premieregeling en worden oude rechten in de nieuwe regeling 'ingevaren'. Aedes en de vakbonden zullen de komende tijd nog belangrijke keuzes moeten maken. Over deze [keuzes in de nieuwe pensioenregeling](#) word je door Aedes en SPW op de hoogte gehouden.

##### AOW-leeftijd

In 2023 ligt de AOW-leeftijd op 66 jaar en 10 maanden. Dat is een toename met 3 maanden ten opzichte van 2022. In de Wet temporisering stijging AOW-leeftijd is de AOW-leeftijd vanaf 2020 tot en met 2024 vastgelegd. Met ingang van 2025 wordt de AOW-leeftijd voor 2/3 gekoppeld aan de stijging van de resterende levensverwachting op 65 jaar. Voor de jaren 2025 tot en met 2027 is de AOW-leeftijd inmiddels vastgesteld op



67 jaar. In de CAO woondiensten is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de medewerker AOW-gerechtigd is (artikel 2.8 CAO Woondiensten).

#### Wetsvoorstel Herziening bedrag ineens

Op 12 januari 2021 is de Wet Bedrag Ineens, RVU en Verlofsparen aangenomen. Het zogenaamde 'bedrag ineens' is een maximum van 10% van de totale pensioenaanspraken dat op pensioendatum mag worden opgenomen. Wegens technische uitvoeringsproblemen is de ingang van het onderdeel 'bedrag ineens' van de wet uitgesteld.

Het kabinet heeft een nieuw wetsvoorstel Herziening bedrag gemaakt waarin problemen zijn ondervangen. In dit wetsvoorstel wordt onder andere de doelgroep voor een uitgesteld uitbetalingsmoment voor bedrag ineens beperkt. Ook wordt de uitkeringsstroom vereenvoudigd. Het kabinet is van plan om dit wetsvoorstel, het oorspronkelijke wetsvoorstel en de bijbehorende Algemene Maatregel van Bestuur op 1 juli 2023 in werking te laten treden.

#### Uitbreiding waardeoverdracht kleine pensioenen

Sinds 1 januari 2019 heeft de pensioenuitvoerder het recht om de waarde van een klein pensioen (lager dan de wettelijke afkoopgrens) over te dragen naar de uitvoerder waar de gewezen deelnemer inmiddels pensioen opbouwt. Dit recht is beperkt tot kleine ouderdomspensioenen ontstaan door baanwisseling.

Het streven is om het voor pensioenuitvoerders vanaf 1 januari 2023 mogelijk te maken om alle kleine ouderdomspensioenen over te mogen dragen ongeacht de reden waarom dit kleine pensioen is ontstaan, met uitzondering van kleine vastgestelde pensioenaanspraken die bij een verzekeraar zijn ondergebracht en die niet zijn ontstaan door individuele baanwisseling. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan wordt het onder voorwaarden mogelijk om een klein pensioen af te kopen. Tevens mogen dan kleine netto pensioenen en kleine netto lijfrentes worden afgekocht.

#### **Meer informatie**

- Kijk voor meer informatie en achtergronden in het [dossier Arbeidsvoorwaarden](#) op Aedes.nl. Heeft u suggesties of vragen, neemt dan contact op via 06 53 75 93 43 of [werkgeverszaken@aedes.nl](mailto:werkgeverszaken@aedes.nl).
- [Meepraten op de P&O-community](#).