

Prinsjesdag 2023: *Highlights en duiding voor HR*

Op Prinsjesdag presenteert de regering traditiegetrouw de Rijksbegroting, de fiscale maatregelen en de kabinetsplannen voor het daaropvolgende jaar.



Prinsjesdag 2023: wat is relevant voor HR?

Vanwege de demissionaire status van het kabinet zijn er minder nieuwe maatregelen ten opzichte van de Voorjaarsnota. Hieronder lees je in het kort wat voor HR en salarisprofessionals de belangrijkste onderwerpen zijn in de Miljoenennota 2023, het Belastingplan 2023 en de begroting van SZW.



Alle highlights op een rij. Wat verandert er voor HR:

- Streep door compensatie transitievergoeding bij beëindiging vanwege ziekte werkgever
- Onbelaste reiskostenvergoeding omhoog
- Onbelast verstrekken ov-abonnementen wordt eenvoudiger
- Regels WW-premie en overwerk worden gewijzigd
- STAP-budget afgeschaft, SLIM-subsidie meer budget
- Gratis kinderopvang pas vanaf 2027
- Aanpak schijnzelfstandigheid
- Verlofstelsel wordt vereenvoudigd
- Speciale status Oekraïners naar verwachting verlengd
- IOW eenmaal verlengd voor vier jaar
- Vrije ruimte werkkostenregeling
- Hardheidsclausule Invorderingswet 1990
- Elektronisch verkeer S&O-inhoudingsplichtigen
- Lucratiefbelangregeling
- Behandeling wetsvoorstellen SZW gaat door

Highlights: wat verandert er voor HR?

Streep door compensatie transitievergoeding bij beëindiging vanwege ziekte werkgever

Kleine werkgevers die de activiteiten van hun onderneming beëindigen vanwege pensionering of overlijden hebben, onder voorwaarden, recht op compensatie van de transitievergoeding. Besloten is dat het onderdeel compensatie bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte van de werkgever niet in werking treedt. Reden hiervoor is dat het niet mogelijk is gebleken om tot een werkbaar sociaal-medisch kader te komen om ziekte van de werkgever te beoordelen.

Onbelaste reiskostenvergoeding gaat omhoog

In het Belastingplan 2023 is aangekondigd dat de maximale gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding € 0,22 gaat bedragen. In het Belastingplan 2024 staat te lezen dat dit bedrag € 0,23 wordt.

Onbelast verstrekken ov-abonnementen wordt eenvoudiger

De huidige fiscale regels met betrekking tot ov-abonnementen en voordeelurenkaarten is complex en administratief bewerkelijk. Zo zijn er twee gerichte vrijstellingen, een ter zake van het ter beschikking stellen van een ov-kaart door de werkgever en een ter zake van het vergoeden van een ov-kaart. In dat laatste geval moet de werkgever nagaan dat de vergoeding niet hoger is dan de werkelijke kosten van het zakelijk gebruik. Een eventueel verschil is belast. In het Belastingpakket 2024 wordt voorgesteld om een ov-kaart altijd gericht vrij te stellen, mits de werknemer die ov-kaart op enige wijze zakelijk gebruikt. Daarbij geldt dat het aan de werkgever is om aannemelijk te maken dat de werknemer de kaart zakelijk gebruikt; een registratie van zakelijk en privégebruik is niet noodzakelijk. Immers, elk zakelijk gebruik, hoe gering ook, kwalificeert en maakt dat de ov-kaart onder de gerichte vrijstelling valt.

Regels WW-premie en overwerk worden gewijzigd

Als onderdeel van het arbeidsmarktpakket wordt de systematiek rondom de WW-premieheffing gewijzigd. Momenteel moeten werkgevers het hoge tarief betalen als blijkt dat een werknemer méér dan 30 procent overwerk heeft uitgevoerd ten opzichte van de uren in zijn contract. Er geldt een uitzondering op deze regel voor werknemers die een contract hebben van meer dan 35 uur per week. Deze grens wordt verlaagd naar 30 uur per week.

STAP-budget afgeschaft, SLIM-subsidie meer budget

De scholingssubsidie STAP voor 2023 wordt conform de motie Van der Lee gericht vormgegeven. Hierdoor valt in 2023 een bedrag vrij van 147 miljoen euro. Van dit bedrag wordt 73,5 miljoen euro aangewend om

de scholingssubsidie SLIM te verhogen in 2024-2027. De STAP-subsidie wordt per 2024 afgeschaft.

Gratis kinderopvang pas vanaf 2027

De regering was van plan de kinderopvang vrijwel gratis te maken per 2025, maar in de Voorjaarsnota kwam naar voren dat dit plan is uitgesteld naar 2027 vanwege het personeelstekort in de sector en een tekort aan plekken. Dit wordt gecorrigeerd in de begroting 2024.

Aanpak schijnzelfstandigheid

De Wet tot instelling van AOV voor zelfstandigen staat gepland om in te gaan in het eerste kwartaal van 2025. In het kader van de aanpak van schijnzelfstandigheid staat de Wet tot wijziging van de definitie van het begrip arbeidsrelatie eveneens voor die periode gepland, evenals de opheffing van het handhavingsmoratorium.



Verlofstelsel wordt vereenvoudigd

Het (demissionaire) kabinet wil het verlofstelsel vereenvoudigen en overzichtelijker maken. Zo wil de regering onder meer de opnametermijnen van het (aanvullend) geboorteverlof, het betaald ouderschapsverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof zoveel mogelijk gelijktrekken, tot twaalf maanden na de na de geboorte van het kind of opname van het kind in het gezin. In verband met de gezondheid en veiligheid van de moeder wordt de opnametermijn voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangepast. De mogelijkheid om het adoptie- en pleegzorgverlof vanaf vier weken voor de opname in het gezin op te nemen blijft ook bestaan. De mogelijkheden voor vereenvoudiging worden in 2023 in beeld gebracht. In 2024 wordt daaraan verder uitwerking gegeven, waarbij ook het SER-advies over verlof, dat in het najaar van 2023 verschijnt, wordt betrokken.

Speciale status Oekraïners naar verwachting verlengd

Werkgevers kunnen een Oekraïense vluchteling in loondienst nemen, zonder dat daarvoor een tewerkstellingsvergunning hoeft te worden aangevraagd. De vrijstelling van de tewerkstellingsvergunning geldt tot 4 maart 2024. Aangezien het einde van het conflict voorlopig nog niet in zicht is, is de verwachting dat de vrijstellingsmogelijkheid opnieuw wordt verlengd tot maart 2025.

IOW eenmaal verlengd voor vier jaar

Met de Seniorenkansenvisie zet de regering maatregelen in om de positie van senioren te verbeteren. Zij lopen meer kans om langdurig werkloos te worden. De visie bestaat uit drie thema's waarlangs de arbeidsmarktpositie van 'oudere werknemers' met maatregelen verbeterd moet worden: beeldvorming, intensieve begeleiding en matching en scholing, duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen. De visie wordt de komende tijd verder uitgewerkt. In verband hiermee wordt de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) nog eenmaal voor vier jaar verlengd.

Vrije ruimte werkkostenregeling

Vanaf 1 januari 2023 was het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte van de werkkostenregeling verhoogd van 1,7% naar 3%. Vanaf 1 januari 2024 wordt dit percentage weer verlaagd van 3% naar 1,92%. De berekening van de hoogte van de vrije ruimte is met de verhoging van het percentage in de eerste schijf abusievelijk niet aangepast. Dit wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023 hersteld, staat in de Overige fiscale maatregelen 2024.

Hardheidsclausule Invorderingswet 1990

Bij het heffen van belasting is de invordering van de verschuldigde belasting het sluitstuk. Er kunnen zich omstandigheden voordoen die niet zijn voorzien en tot op heden is er in de Invorderingswet 1990 geen hardheidsclausule zoals die wel voor de heffing van belastingen in de Algemene wet inzake rijksbelastingen (AWR) is opgenomen. In het Belastingpakket 2024 is nu voorgesteld om ook een hardheidsclausule op te nemen in de Invorderingswet 1990. Daarbij is wel nadrukkelijk in de toelichting vermeld dat die enkel van toepassing is voor bepaalde gevallen of groepen van bepaalde gevallen, waarin de toepassing van de Invorderingswet 1990 leidt tot onbillijkheden van overwegende aard. Daarbij is aangegeven dat slechts een beroep kan worden gedaan als de harde uitwerking door de wetgever niet is onderkend en voorzien

Elektronisch verkeer S&O-inhoudingsplichtigen

Op grond van de in de Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer opgenomen wijzigingen van de Algemene wet bestuursrecht mag voor het verkeer met een bestuursorgaan het gebruik van de elektronische weg niet worden voorgeschreven voor een bericht dat tot een of meer

geadresseerden is gericht. Bovendien kan een bestuursorgaan een bericht dat tot een of meer geadresseerden is gericht, alleen elektronisch verzenden voor zover de geadresseerde uitdrukkelijk kenbaar heeft gemaakt dat hij langs deze weg voldoende bereikbaar is. Dit geldt ook voor rechtspersonen. S&O-inhoudingsplichtigen en S&O-belastingplichtigen kunnen de aanvraag voor een S&O-verklaring langs elektronische weg blijven doen, zoals nu verplicht.

Lucratiefbelangregeling

Er is een restcategorie binnen de lucratiefbelangregeling van vermogensrechten die vergelijkbaar zijn met aandelen, vorderingen of schulden en kunnen meetellen voor de beoordeling of sprake is van een lucratief belang. De Hoge Raad heeft in een arrest aangegeven dat voor deze beoordeling agio en informeel kapitaal meetellen, maar dat leningen alleen meetellen voor zover deze voor de toepassing van de belastingwetgeving als informeel kapitaal zijn aan te merken. Het voorstel is dit te repareren. Hierdoor valt bijvoorbeeld een aandeelhouderslening die niet als informeel kapitaal is aan te merken, maar die wel bijdraagt aan een beloning voor werkzaamheden van de belastingplichtige of een met hem verbonden persoon, toch onder het lucratief belang.

Behandeling wetsvoorstellen SZW gaat door

Eerder [bleek al](#) dat de behandeling van de wetsvoorstellen van het ministerie van SZW en Financiën grotendeels door kan gaan.

Het gaat dan onder meer om de wetsvoorstellen:

- Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie
- Initiatiefwetsvoorstel Gelijke beloning van vrouwen en mannen
- Initiatiefwetsvoorstel aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd
- Wet herziening bedrag ineens
- Invoering van een certificeringsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten
- Wet meer zekerheid flexwerkers
- Wetsvoorstel Hervorming van het concurrentiebeding
- Inburgering en integratie
- De ontwikkeling van vaardigheden die aansluiten bij en nodig zijn voor de grote transitie waar we ons als Europa voor gesteld zien (onder andere klimaat en digitalisering)

In XpertHR vind je [de Wetgevingskalender](#) waarmee je altijd up-to-date blijft met alle wijzigingen die voor HR relevant zijn. Zo ontvang je meldingen van alle wijzigingen in de wetsvoorstellen zodat je snel kunt handelen bij veranderingen.



Behandeling wetsvoorstellen SZW gaat door

Er is een restcategorie binnen de lucratiefbelangregeling van vermogensrechten die vergelijkbaar zijn met aandelen, vorderingen of schulden en kunnen meetellen voor de beoordeling of sprake is van een lucratief belang. De Hoge Raad heeft in een arrest aangegeven dat voor deze beoordeling agio en informeel kapitaal meetellen, maar dat leningen alleen meetellen voor zover deze voor de toepassing van de belastingwetgeving als informeel kapitaal zijn aan te merken. Het voorstel is dit te repareren. Hierdoor valt bijvoorbeeld een aandeelhouderslening die niet als informeel kapitaal is aan te merken, maar die wel bijdraagt aan een beloning voor werkzaamheden van de belastingplichtige of een met hem verbonden persoon, toch onder het lucratief belang.

Duiding - Speerpunten uit de Rijksbegroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid

- Arbeidsmarkt en pensioenen
- Demissionaire status
- De speerpunten van demissionair ministers Van Gennip en Schouten:
 1. Vereenvoudiging van de regels
 2. Grensoverschrijdende thema's
 3. De arbeidsmarkt
 4. Meedoen in de samenleving
 5. Bestaanszekerheid
 6. Pensioen
 7. Gezond en Veilig Werken nu en in de toekomst
 8. Arbeid en zorg, gezinnen en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt





Arbeidsmarkt en pensioenen

Het kabinet geeft aan dat het in het afgelopen jaar, op het terrein van de arbeidsmarkt en pensioenen, al grote stappen heeft gezet. De minister noemt het akkoord dat is gesloten met de polder voor de arbeidsmarkt (het arbeidsmarktpakket) en de zorgen voor meer duurzame arbeidsrelaties. Met de banenafpraak en door bijvoorbeeld te investeren in beschutte werkplekken heeft het kabinet perspectief willen bieden aan mensen voor wie het vinden van een plek op de arbeidsmarkt soms moeilijk of minder vanzelfsprekend is. En met de Wet toekomst pensioenen heeft het kabinet het perspectief op een koopkrachtig pensioen doen toenemen en het stelsel beter aan laten sluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Demissionaire status

Dat het kabinet sinds 7 juli 2023 demissionair is, maakt de opgaven waar Nederland voor staat wat de minister van SZW betreft niet minder urgent. Het demissionair kabinet werkt daarom ook in 2024 samen met uitvoeringsorganisaties, sociale partners, mede-overheden en andere stakeholders verder aan het realiseren van werk, bestaanszekerheid en perspectief voor iedereen.

De speerpunten van de demissionaire ministers Van Gennip en Schouten

1. Vereenvoudiging van de regels

De bedoeling is om steeds goed te kijken of het beleid niet te complex is gemaakt. En of bij het maken en uitvoeren van dat beleid wel voldoende aangesloten wordt bij wat mensen (aan)kunnen. Waar nodig werkt SZW aan vereenvoudiging.

Het recent verschenen interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) vereenvoudiging sociale zekerheid biedt daarvoor aanknopingspunten. Vereenvoudiging zoekt de minister in de uitvoering. Vanuit SZW wordt daarom, ook in 2024, gewerkt aan het overheidsbrede programma 'Werk aan de Uitvoering' (WaU). Het doel van WaU is om te werken aan het verbeteren van de dienstverlening aan mensen en bedrijven. Daarnaast wordt vereenvoudiging gezocht in de regelgeving zelf.

Op verschillende wetten, zoals de WW en de Participatiewet, zijn al vereenvoudigingstrajecten in gang gezet. Een integrale blik is hierbij van

groot belang. Daartoe is het kabinet gestart met het programma Vereenvoudiging Inkomensondersteuning voor Mensen. Dat programma betreft een brede samenwerking tussen alle departementen en uitvoerders op het terrein van inkomensondersteuning.

2. Grensoverschrijdende thema's

Veel uitdagingen en thema's beperken zich niet tot de landsgrens, maar hebben een grensoverschrijdend karakter. Zo zijn er uitdagingen waarbij er behoefte bestaat om een eerlijk en gelijk speelveld te creëren tussen werkenden, bedrijven en landen. Ook kunnen Europese en internationale initiatieven bijdragen aan de welvaart van Nederland en ons concurrentievermogen.

SZW heeft zich daar de afgelopen periode voor ingezet en kijkt naar mogelijke prioriteiten voor de volgende Europese Commissie (2024-2029).

Het ministerie SZW richt zich op de volgende prioritaire thema's:

- Arbeidsmigratie en grensoverschrijdende handhaving
- Digitalisering in het arbeidsrecht
- De toekomst van sociale zekerheidscoördinatie
- Gezond en veilig werken
- Inburgering en integratie
- De ontwikkeling van vaardigheden die aansluiten bij en nodig zijn voor de grote transitie waar we ons als Europa voor gesteld zien (onder andere klimaat en digitalisering)

3. De arbeidsmarkt

Kwaliteit

Werk moet van goede kwaliteit zijn. Dat betekent eerlijk, gezond en veilig werk. Werk dat onder goede arbeidsvoorwaarden plaatsvindt. En werk dat mensen zekerheid biedt. Zekerheid over het inkomen én over de toekomst.

Met het arbeidsmarktpakket wil het kabinet die zekerheid van werkenden vergroten. Dat doet de minister door het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties en het remmen van de flexibilisering. Daarmee sluit het kabinet aan bij de adviezen van onder andere de SER en de commissie-Borstlap.

Wetsvoorstel flexibel werk (afschaffen nulurencontracten, introductie basiscontract)

In dit kader werkt het ministerie van SZW bijvoorbeeld aan een wetsvoorstel rondom flexibel werk. Nulurencontracten worden afgeschaft en vervangen door een basiscontract met meer rooster- en inkomenszekerheid. De meest onzekere fasen binnen uitzendwerk worden verkort van maximaal vijfenhalf jaar naar maximaal drie jaar. En de onderbrekings termijn bij tijdelijk werk wordt verhoogd van zes maanden naar vijf jaar.

Aanpak van misstanden met arbeidsmigranten (betere regulering uitzendsector)

Het kabinet pakt misstanden met arbeidsmigranten aan, onder andere via betere regulering van de uitzendsector. Te veel arbeidsmigranten werken in omstandigheden die Nederland onwaardig zijn. Het kabinet is voornemens de uitvoering voort te zetten van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie-Roemer).

Vergroten van zekerheid van zelfstandigen (en tegengaan schijnzelfstandigheid)

Het arbeidsmarktpakket bevat ook maatregelen om de zekerheid van zelfstandigen te vergroten. En om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

SZW werkt aan een verplichte, publiek toegankelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Het ministerie verkent of een geclausuleerde mogelijkheid om uit de publieke verzekering te stappen (opt-out) uitvoerbaar, betaalbaar, uitlegbaar en tijdig kan worden ingevoerd.

Afbouwen zelfstandigenaftrek

Ook wordt de zelfstandigenaftrek verder afgebouwd. Dit om een meer gelijk speelveld te creëren tussen werknemers en zelfstandigen.

Criteria gezag en inbedding in een organisatie

Ook werkt het kabinet aan verduidelijking van de regels over wanneer iemand in dienst is of als zelfstandige werkt. Er komen meer heldere criteria over wanneer sprake is van gezag en inbedding in een organisatie. Criteria over het werken voor eigen rekening en risico krijgen een eigen plaats in het arbeidsrecht. Zelfstandigen en hun opdrachtgevers krijgen daardoor meer duidelijkheid over de vraag of een bepaalde klus als zelfstandige of als werknemer kan worden uitgevoerd.

Opeisen van een arbeidsovereenkomst

Ook bereidt het kabinet wetgeving voor die het voor een werkende makkelijker moet maken om een arbeidsovereenkomst op te eisen, wanneer de werkende werkt onder een bepaald uurtarief. Dat geldt ook voor het voornemen om handhaving op schijnzelfstandigheid te versterken en te verbeteren door het handhavingsmoratorium op te heffen.

Eigen plek binnen de SER voor zelfstandigen

Het is belangrijk dat zelfstandigen en hun vertegenwoordigers een goede plek aan de overlegtafel hebben. Zelfstandigen krijgen daarom een eigen plaats binnen de SER.

Crisisregeling Personeelsbehoud

Tegelijkertijd maakt arbeidsmarktwetgeving het voor bedrijven soms moeilijk om te anticiperen op veranderende omstandigheden. Dat zet druk op de aantrekkelijkheid van het werkgeverschap en het verdienvermogen van Nederland. Het arbeidsmarktpakket bevat maatregelen om de wendbaarheid voor werkgevers te vergroten, zoals de Crisisregeling Personeelsbehoud, waarmee werkgevers die te maken hebben met een crisis of calamiteit hun werknemers kunnen herplaatsen binnen het bedrijf. Of hen kunnen vragen om tijdelijk minder uren te werken.

Aanpassing loondoorbetaling bij ziekte

Er wordt ook gewerkt aan een aanpassing rondom de regels van loondoorbetaling bij ziekte. Zo krijgen kleine en middelgrote werkgevers eerder duidelijkheid over de mogelijkheid tot vervanging van een langdurig zieke werknemer.

WW-premiedifferentiatie bij overwerk

Ook de regels rond WW-premiedifferentiatie bij overwerk door werknemers met een vast contract verdienen een aanpassing. Hierdoor krijgen werkgevers achteraf minder vaak te maken met de hogere WW- premies als er gemiddeld over het hele jaar meer is overgewerkt dan 30% van de contracturen.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is een belangrijk instrument om de dynamiek op en de toekomstbestendigheid van de arbeidsmarkt te garanderen. Door mensen uit te dagen zich te ontwikkelen, en ze daarbij te ondersteunen, verhogen we werkzekerheid. Een sterke ontwikkelcultuur is daarvoor cruciaal, en vraagt inzet van mensen zelf en van bedrijven en organisaties. Daarom is er het voornemen te starten met een (ambtelijke) verkenning gericht op de langere termijn, waarin verschillende varianten worden uitgewerkt, waaronder leerrechten.

SLIM-subsidie

Een deel van de middelen voor het STAP-budget voor 2023 wordt ingezet voor een verhoging van de SLIM-regeling vanaf 2024 tot en met 2027. Aan de SLIM-subsidie wordt een tijdelijke voorziening voor individuele scholing toegevoegd. Deze biedt burgers de mogelijkheid met scholing eigen regie te nemen op hun loopbaan. Daarnaast is het voornemen om in de tweede helft van 2023 te starten met een meerjarig programma leercultuur, gericht op het versterken van informeel leren op het werk. Dit vraagt

gezamenlijke inzet vanuit de overheid en de betrokkenen, zoals sociale partners, opleiders, intermediairs, uitvoeringsorganisaties en regionale arbeidsmarktpartijen.

4. Meedoen in de samenleving

Het is belangrijk zoveel mogelijk mensen die meer willen werken te motiveren en te helpen om dat ook te gaan doen. Omdat werk betekenis en grip op de toekomst kan geven en voor verbinding en ontwikkeling kan zorgen. Maar ook omdat we als Nederland voor een aantal grote maatschappelijke opgaven staan, waarbij iedereen hard nodig is. Om uiteenlopende redenen lukt het niet alle mensen om aan het werk te gaan. Alle mensen verdienen een gelijkwaardige kans om te participeren. Ook andere vormen van participatie dan werk zijn waardevol voor onze samenleving. Zo kunnen mensen meedoen in de maatschappij zonder belemmeringen.

Arbeidsmarktkrapte

De arbeidsmarktkrapte is een belangrijke kans om zoveel mogelijk mensen te laten werken op de voor hen meest geschikte plek. Om dit te faciliteren en de krapte aan te pakken heeft het kabinet een aanpak opgesteld die het onbenut potentieel in Nederland optimaal probeert te benutten. Deeltijdwerkers die meer willen werken en mensen aan de kant die willen werken, worden geholpen en aangespoord dit te gaan doen. Werkgevers worden aangespoord verder te kijken dan het schaap met de vijf poten. En om de

toegankelijkheid van werk binnen de organisatie te vergroten door bijvoorbeeld bedrijfsprocessen anders te organiseren (bijvoorbeeld jobcarving) of werving en selectieprocedures aan te passen (bijvoorbeeld open hiring). Ook is het belangrijk werkzoekenden vroegtijdig de dienstverlening te bieden die zij nodig hebben om (ander) werk te vinden of werk te houden. Dit is ook in het belang van werkgevers. Zij krijgen hierdoor beter zicht op werkzoekenden.

Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

In 2024 wordt de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur verder uitgewerkt met alle betrokken partijen. Om de periode tot eventuele nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur te overbruggen, blijven in 2023 en 2024 de regionale mobiliteitsteams bestaan.

Meedoen naar vermogen (banenafpraak en beschutte werkplekken)

Mensen voor wie werk niet vanzelfsprekend is, worden geholpen om naar vermogen mee te doen. De banenafpraak is een belangrijk instrument om werkgevers aan te sporen deze mensen in dienst te nemen. Ook investeert het kabinet in beschutte werkplekken voor mensen die niet bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Gemeenten en sociale ontwikkelbedrijven spelen een belangrijke rol in het begeleiden en mee laten doen van mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet heeft structureel € 64,7 miljoen extra beschikbaar gesteld voor de financiering van beschut werk. Voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven is in 2024 een budget van € 63,9 miljoen beschikbaar gesteld.

Arbeidsparticipatie 55+’ers

Alhoewel het steeds beter gaat met de arbeidsparticipatie van 55+’ers, is er nog veel te doen. De participatie wordt aanzienlijk lager naarmate senioren dichterbij de pensioenleeftijd komen. Raken zij werkloos, dan is de weg naar werk moeilijker en langer. Dit terwijl senioren voor de arbeidsmarkt van grote meerwaarde zijn.

De Seniorenkansenvisie (SKV) gaat over het herwaarderen van senioren op de arbeidsmarkt en het verder verbeteren van de arbeidsmarktpositie.

Dit gebeurt aan de hand van deze drie thema's:

- a. Beeldvorming
- b. Intensieve begeleiding en matching
- c. Scholing en duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast onderkent het kabinet met de seniorenkansenvisie de lastige positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt en worden maatregelen ingezet om de positie van de doelgroep senioren te verbeteren.

Verlenging IOW met vier jaar

Omdat een groot deel van de maatregelen een gedegen aanpak op de langere termijn inhoudt, is het kabinet voornemens de IOW met vier jaar te verlengen om de terugval in inkomen voor deze groep te blijven dempen.

Het nieuwe inburgeringsstelsel

Het is voor nieuwkomers van belang om snel te starten met inburgeren

en de Nederlandse taal te leren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het nieuwe inburgeringsstelsel is van start gegaan en moet zich ook in 2024 nog bewijzen. Het stelsel startte in een complexe tijd met onder andere een verhoogde asielinstroom en huisvestingsproblematiek. De start van de inburgering ging voor veel nieuwkomers mede daardoor minder snel dan gehoopt. Inmiddels komt de doorstroom in het stelsel beter op gang. SZW blijft zich samen met relevante ketenpartners inspannen om nieuwkomers sneller te laten starten met hun inburgering en ze eerder te laten participeren in de Nederlandse samenleving.

Actieplan Statushouders aan het Werk

Met het actieplan Statushouders aan het Werk wordt ingezet op verbetering van arbeidsmarktkansen en arbeidsparticipatie van statushouders. Meedoen in de samenleving is zeker voor nieuwkomers cruciaal. Voor hun eigen sociaaleconomische positie en welbevinden, maar ook voor het draagvlak in de samenleving. Het actieplan is een aanvulling op de Werkagenda van het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA). Dit programma richt zich op gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. In 2024 worden deze inspanningen onverminderd voortgezet.

Duurzamere banen voor Oekraïense ontheemden

Oekraïense ontheemden in Nederland die gevlucht zijn voor de oorlog in Oekraïne zijn relatief snel na aankomst in Nederland gaan werken. Uit onderzoek blijkt dat het vaak gaat om tijdelijke banen in deeltijd. Daar-

om wordt met werkgevers en werknemersorganisaties, maatschappelijke organisaties, gemeenten en ontheemden een aanpak opgetuigd om duurzamere banen te stimuleren voor deze groep. Ook wordt er langjarig onderzoek uitgevoerd naar de lessen die te ontleen zijn aan de relatief hoge arbeidsmarktparticipatie van deze groep voor andere nieuwkomers. Ontheemden uit Oekraïne hebben op dit moment tijdelijke bescherming in Nederland tot 4 maart 2024. Naar verwachting wordt deze tijdelijke bescherming door de Raad in Brussel dit najaar verlengd tot (maximaal) 4 maart 2025.

Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Op de arbeidsmarkt heeft lang niet iedereen altijd een gelijkwaardige kans om te participeren. Om gelijkwaardige kansen te bevorderen en discriminatie te voorkomen is het kabinet eerder gekomen met een wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Dit wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om beleid te hebben voor werving en selectie, waarbij iedereen die beschikbaar is voor de baan gelijke kansen krijgt. In 2024 wordt verder ingezet op het voorlichten van werkgevers en het ontwikkelen van hulpmiddelen om een goede procedure voor werving en selectie op te zetten en daarmee arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen.

5. Bestaanszekerheid

Vereenvoudiging stelsel sociale zekerheid

Het kabinet werkt aan vereenvoudigingen binnen het stelsel van sociale zekerheid. De wet die de inrichting van dit stelsel regelt (Wet SUWI), wordt gemoderniseerd. Ook werkt het kabinet met de uitvoerders aan een herijking van het handhavingsbeleid in de sociale zekerheid om de gevolgen van complexiteit voor mensen te verminderen en rekening te houden met wat mensen kunnen.

Vereenvoudigingstraject WW

Voor de Werkloosheidswet (WW) is het kabinet een vereenvoudigings-traject opgestart. Hoewel de WW voor veel mensen werkt, zien we ook een brede en groeiende groep voor wie dat niet geldt. De uitkomsten uit het knelpuntenonderzoek worden in 2024 verder uitgewerkt. Daarnaast wordt gewerkt aan de voorbereidingen voor een grootschalig onderzoek naar de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht in de WW. Het onderzoek kijkt naar de effecten van deze plicht en naar wat eventuele alternatieven zijn, waarbij meer aandacht is voor de situatie van individuele WW-gerechtigden.

De arbeidsongeschiktheidsregelingen

Voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen worden in 2024 verdere acties doorgevoerd om knelpunten op te lossen en volgt een advies van de commissie OCTAS. Door de mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van

sociaal-medische beoordelingen moeten mensen te lang wachten op hun WIA-(her)beoordeling. Dit leidt tot onzekerheid over het recht op een uitkering en daarmee tot onzekerheid over het inkomen. Ook voor werkgevers betekent dit dat er te lang onduidelijkheid is over de financiële gevolgen van een mogelijke uitkering. Het kabinet wil de mismatch verminderen en komen tot structurele verbeteringen in het stelsel.

Dit betreft enerzijds acties van UWV om de uitvoering te verbeteren en anderzijds het voornemen van het kabinet om de tijdelijke maatregel vereenvoudigde claimbeoordeling voor 60-plussers te verlengen en de tijdelijke maatregel 'Beoordelen op verdiensten' in te voeren. Daarnaast wordt eraan gewerkt om waar mogelijk hardheden uit de WIA weg te nemen, bijvoorbeeld met een aanpassing van de dagloonsystematiek. De commissie OCTAS werkt aan een probleemanalyse voor de lange termijn, met opties voor mogelijke herziening van het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het rapport van de commissie OCTAS is voorzien voor het eerste kwartaal van 2024.

Meer balans in de Participatiewet

De Participatiewet moet meer in balans worden gebracht. Daartoe is de internetconsultatie voor een wetsvoorstel recent afgelopen. Dit wetsvoorstel biedt gemeenten meer ruimte om te doen wat nodig is om mensen die recht hebben op een bijstandsuitkering goed te ondersteunen. Daarnaast onderzoekt het kabinet de opties voor een herziening van de Participatiewet op de lange termijn.

6. Pensioen

Het kabinet vindt het belangrijk dat mensen een prettige oude dag kunnen beleven met een goed vangnet (de AOW) en goed aanvullend pensioen voor alle generaties.

De Wet toekomst pensioenen

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Hiermee is het perspectief op een koopkrachtig pensioen toegenomen, is het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker geworden en sluit het beter aan bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Doelstelling van de nieuwe wet is om het draagvlak voor het pensioenstelsel op korte termijn verder te vergroten voor ouderen (eerder zicht op indexatie) én jongeren (een beter contract).

Pensioenuitvoerders en sociale partners krijgen tot en met uiterlijk 2027 de tijd om de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel te maken. Hier gaat een zorgvuldig proces aan vooraf, dat ook in 2024 loopt, waarin eerst sociale partners en daarna uitvoerders aan zet zijn om een transitieplan en implementatieplan op te stellen dat een evenwichtige transitie naar de nieuwe regeling moet borgen. Voor de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel is budget beschikbaar gesteld om de capaciteit uit te breiden van overheidsinstanties die een (in)directe rol hebben gedurende de transitie. Dat zijn onder andere de Belastingdienst, de Raad voor de Rechtpraak en de verdere rechtsketen. Ook is er een centraal informatieplatform

dat informatie verschaft over het nieuwe pensioenstelsel aan deelnemers (pensioenduidelijkheid.nl) en aan professionals (werkenaanonspensioen.nl). Daarnaast is voor de komende jaren een publiekscampagne opgezet.

Het kabinet gaat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel de komende jaren intensief monitoren. Het parlement wordt gedurende de transitieperiode periodiek geïnformeerd over de voortgang van de transitie. Ook gaat een speciaal hiervoor aangestelde regeringscommissaris het kabinet adviseren over de pensioentransitie vanuit het perspectief van uitvoerbaarheid en goede voorbeelden delen binnen de sector. Op basis van de monitoring en de onafhankelijke adviezen van de regeringscommissaris beziet het kabinet of aanvullende maatregelen nodig zijn.

7. Gezond en Veilig Werken nu en in de toekomst

Ook in 2024 is gezond en veilig werken een speerpunt. Mensen moeten zich veilig en zeker genoeg voelen over hun werk, nu en in de toekomst. Goed arbobeleid is cruciaal om dit doel te kunnen verwezenlijken. SZW is van plan te komen met een Arbovisie 2040 waarin de basis wordt gelegd voor gezonder en veiliger werken in Nederland. Met onder andere de sociale partners werkt het ministerie deze Arbovisie verder uit, door een stevige inzet op preventie, een betere uitvoering met als sluitstuk goed toezicht en handhaving. Op Europees niveau toont het kabinet ambitie door zich in te

zetten om het doel van Vision Zero te halen. Hierbij wordt gestreefd naar het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten én het bevorderen van fysieke en mentale gezondheid van werknemers.

Bedrijfsarts en arbeidsgelateerde zorg

Het is belangrijk om ook in 2024 te blijven investeren in de kwaliteit van de bedrijfsarts en de arbeidsgelateerde zorg. Het kabinet heeft daarom middelen gereserveerd om zowel opleidingsuren van praktijkopleiders te compenseren zodat meer artsen kunnen worden opgeleid, als een bijdrage aan de kosten voor meer opleidingsplekken. Dit om het oplopende tekort aan praktijkopleiders tegen te gaan. Daarnaast wordt ook de kwaliteit van de opleidingen verbeterd en wordt geïnvesteerd in een efficiëntere samenwerking in multidisciplinaire teams.

Gevaarlijke stoffen

Veilig werken met gevaarlijke stoffen en het voorkomen van beroepsziekten is cruciaal. Het beleid is gericht op alle onderdelen van de keten. Sinds 1 januari 2023 is de Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten (TSB) in werking getreden. Deze regeling komt mensen eenmalig tegemoet die tijdens hun werk in aanraking zijn gekomen met gevaarlijke stoffen. In 2024 wordt de regeling uitgebreid met enkele nieuwe beroepsziekten.

Burn-out

De intensieve aanpak van mentale klachten en burn-outklachten wordt in

2024 gecontinueerd. In onze samenleving ervaren mensen, onder wie jeugd, steeds meer druk om te presteren, wat bijdraagt aan mentale klachten. Werkenden hebben vaker burn-outklachten. De oorzaken liggen in zowel werk, de persoonlijke en sociale situatie van mensen als de samenleving. Daarom zet het kabinet met de 'Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten' (BMS) en de aanpak 'Mentale Gezondheid van ons allemaal' in op een brede, met name preventieve, aanpak met veel partijen.

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

Het kabinet heeft een actieprogramma gelanceerd tegen het grote maatschappelijke probleem van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Het kabinet wil een samenleving waarin iedereen zich veilig voelt en bijdraagt aan een veilige omgeving. Het actieprogramma werkt met maatregelen aan een cultuurverandering. Denk daarbij aan gedeelde waarden en normen, bijpassende wet- en regelgeving, organisaties die hun processen op orde hebben, omstanders die handelingsbekwaam zijn en goede en vindbare hulpverlening.



De regeringscommissaris, Mariëtte Hamer, houdt het maatschappelijke gesprek op gang en adviseert het kabinet over de totstandkoming en uitvoering van het actieprogramma. In 2024 werkt SZW aan onder meer wet- en regelgeving over het verplichten van klachtenprocedure en gedragscode voor werkgevers.

8. Arbeid en zorg, gezinnen en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

Kwalitatieve en toegankelijke kinderopvang

Goede kinderopvang is eveneens essentieel voor ouders die hun werk en de zorg voor hun kinderen combineren, mede in het licht van arbeidsparticipatie. De minister werkt verder aan plannen voor de afschaffing van de kinderopvangtoeslag en de invoering van een nieuw financieringsstelsel in de kinderopvang.

In de huidige systematiek waarin grote bedragen als onzeker voorschot aan ouders worden uitgekeerd, bestaat het risico dat zij worden geconfronteerd met hoge terugvorderingen. Het voornemen is daarom de kinderopvangtoeslag zoals die er nu is af te schaffen en de overheidsvergoeding rechtstreeks uit te keren aan de kinderopvangorganisaties. Daarnaast wordt gewerkt aan een hoge inkomensafhankelijke vergoeding voor werkende ouders. Hierdoor neemt de toekenningszekerheid toe en de marginale druk significant af.

Invoering per 2025 is niet haalbaar gebleken. Daarom is besloten de invoering van het nieuwe financieringsstelsel niet eerder dan in 2027 te laten plaatsvinden. Wel wordt het nieuwe stelsel gefaseerd ingevoerd, door middel van aanpassingen van het bestaande KOT-stelsel in de jaren voorafgaand aan de start van het nieuwe stelsel.

Het voornemen is wel om nu al de kinderopvangtoeslag eenvoudiger en begrijpelijker te maken. Zo wordt er onder andere een wetswijziging voorbereid voor doelgroepen met zwangerschapsverlof en wordt het partnerbegrip eerstegraads bloedverwanten aangepast.

Gendergelijkheid

Gendergelijkheid op onder andere de arbeidsmarkt vraagt naast gerichte beleidsmaatregelen ook om een cultuuromslag. In 2024 gaat het kabinet door met een maatschappelijke dialoog over dit onderwerp. Die dialoog moet aanbevelingen opleveren die breed gedragen worden, zodat ze bijdragen aan het doorbreken van de culturele norm over de rollen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. In de dialoog wordt daarnaast in keukentafelgesprekken met gezinnen verkend met welke uitdagingen zij te maken hebben als het gaat om het combineren van arbeid en zorgtaken en welke oplossingsrichtingen mogelijk zijn voor mensen zelf, werkgevers en de overheid.

Gelijke kansen dragen bij aan meer arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van met name vrouwen. Het kabinet zet verschillende stappen om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren en om het voor

ouders makkelijker te maken om arbeid en zorg te combineren. Zoals de invoering van betaald ouderschapsverlof (2022) en het voornemen de Europese Richtlijn loontransparantie te implementeren (uiterlijk 2026), die onder andere organisaties met meer dan honderd werknemers verplicht om te rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

In de afgelopen jaren is het verlofstelsel, bedoeld om mensen te ondersteunen in het vinden van een evenwicht tussen werk en zorgtaken, meermaals uitgebreid. Met deze uitbreidingen van de Wet arbeid en zorg zijn meer mogelijkheden ontstaan voor mensen om hun werk en zorgtaken te combineren. Het heeft echter ook de wens om de wet te vereenvoudigen versterkt, waardoor werknemers beter voor hun eigen situatie een weloverwogen keuze kunnen maken. De mogelijkheden voor vereenvoudiging worden in 2023 in beeld gebracht. In 2024 wordt daaraan verder uitwerking gegeven, waarbij ook het SER-advies over verlof, dat in het najaar van 2023 verschijnt, wordt betrokken.

Gelijke behandeling

Op het terrein van gelijke behandeling is verbetering mogelijk. Zo is het aandeel vrouwen op managementposities in internationaal opzicht laag en rekent een relatief groot deel van de bevolking zichzelf tot een groep die gediscrimineerd wordt.

Fotobron: ANP

De gegevens in dit document blijven eigendom van XpertHR. Vervelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafaangaande schriftelijke toestemming. Deze kun je [hier aanvragen](#).