

Arbeidsmarkt

Bijzondere verhoging wettelijk minimumloon (wml) per 1 januari 2023

Het kabinet kiest ervoor om per 1 januari 2023 een verhoging van het minimumloon door te voeren. Doel is om de gevolgen van de hoge inflatie te verzachten en de inkomens van huishoudens met de laagste inkomens te verbeteren. Met de reguliere indexatie daar bovenop stijgt het wettelijk minimumloon in totaal met 10 procent. Ook de uitkeringen stijgen mee. Met dit besluit vervalt de aangekondigde wetwijziging voor de stapsgewijze verdere verhoging in 2024 en 2025. Het kabinet raamt de loonkostenstijging voor werkgevers van deze bijzondere verhoging op circa 2 miljard euro, inclusief overloopeffecten op loonschalen boven het minimumloon. Onze reactie op deze maatregel is te vinden op [onze website](#).

Regulering flexibele arbeidsrelaties

Het kabinet bereidt wetgeving voor op het punt van flexibele arbeidsrelaties die in 2023 naar de Kamer gaat. Daarbij volgt het kabinet op hoofdlijnen het advies van de SER. Het gaat om:

- het vervangen van oproepcontracten door basiscontracten met meer zekerheid voor werknemers
- een aanpassing in het systeem van tijdelijke arbeidscontracten om zogenaamde draaideurconstructies tegen te gaan
- omkering van de bewijslast voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor een deel van de werkenden (schijnzelfstandigen)
- op het gebied van uitzendarbeid komen er voorstellen. Het gaat vooral over een systeem van verplichte certificering van uitzendarbeid en andere vormen van ter beschikking stellen van arbeid.

Wij zijn nauw betrokken bij de uitwerking van de voorstellen. Daarbij gaat het erom de noodzakelijke flexibiliteit voor bedrijven overeind te houden. Ook moet de samenhang met andere voorstellen zoals m.b.t. de loondoorbetaling bij ziekte, een van werk naar werk ontslagroute en een vorm van deeltijd-ww worden bewaakt.

Loondoorbetaling bij ziekte

In het SER-MLT is afgesproken dat re-integratie van werknemers zich in het tweede ziektejaar zou moeten richten op het tweede spoor tenzij de werkgever na overleg met bedrijfsarts en werknemer besluit om het eerste spoor te blijven volgen. Dit moet de werkgever meer zekerheid bieden over het inzetten van de medewerker of een vervanger. Het voorstel vraagt nog wel om nadere uitwerking. Momenteel loopt ook een campagne om werkgevers meer bewust te maken van hun verplichtingen volgens de loondoorbetalingsplicht en de mogelijkheden om die te beperken. Zie: [Loondoorbetaling bij ziekte. Daar wil je niet ziek van zijn!](#)

Van werk naar werk ontslagroute en deeltijd WW

Het kabinet werkt met sociale partners aan uitwerking van deze voorstellen uit het coalitieakkoord en het SER middellangetermijnadvies. De uitwerking moet eind dit jaar gereed zijn, zodat over de verschillende elementen in samenhang besloten kan worden.



Maatschappelijk verlof

In SER-verband wordt gewerkt aan een advies over Maatschappelijk verlof. Dit conform zoals afgesproken in het kader van het SER mlt-advies van juni 2021. Doel is tot stroomlijning van verlofregelingen te komen om de overzichtelijkheid te vergroten en het feit dat het huidige verlofsysteem voor werkgevers niet uitnodigt tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. De stroomlijning zal gepaard moeten gaan met voorstellen over een meer evenwichtige financieringswijze en dat laagdrempeliger van een verzoek om verlof kan worden afgeweken.

Premies werknemersverzekeringen

De Aof-premie bedraagt in 2023 gemiddeld 6,80 procent (2022: 6,76). Vanaf 2022 kent de Aofpremie twee verschillende tarieven: een tarief voor kleine werkgevers (tot 25 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom) en een tarief voor grotere werkgevers. **In 2023 betalen kleine werkgevers een premie van 5,46 procent (2022: 5,49) en grote werkgevers een premie van 7,11 procent (2022: 7,05 procent).** De gemiddelde premie voor de Werkhervattingskas (Whk), waaruit de uitkeringen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en uitkeringen op grond van de Ziektewet worden betaald, is door UWV voor 2023 vastgesteld op 1,53 procent (2022: 1,52). Het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) financiert de WW-uitkeringen van marktwerkgevers. Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) zijn er vanaf 2020 twee premietarieven binnen het **AWf**: een laag tarief voor vaste dienstverbanden en een hoog tarief voor flexibele dienstverbanden. **Het lage tarief wordt voor 2023 geraamd op 2,64 procent (2022: 2,20 procent) en het hoge tarief op 7,64 procent (2022: 7,20 procent).** Het (gewogen) gemiddelde van de AWf-werkgeverspremie bedraagt dan 3,89 procent (2022: 3,45 procent).

Tekort verzekeringsartsen bij UWV

Het aantal WIA-beoordelingen dat niet op tijd uitgevoerd kan worden, stijgt door het al langer bestaande tekort aan sociaal-medische beoordelingscapaciteit. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom een pakket aan maatregelen getroffen om dit te tekort terug te dringen. Op de korte termijn betekent dit dat mensen die 60 jaar of ouder zijn niet meer beoordeeld worden door een verzekeringsarts, tenzij werkgever of werknemer daar toch om vraagt. Als tijdelijke maatregel hoeven deze voorschotten niet terugbetaald te worden als later blijkt dat mensen toch geen recht hadden op een uitkering. Deze maatregel wordt verlengd tot en met 31 december 2023. Deze voorschotten worden niet direct doorberekend aan individuele werkgevers. Ook voor de middellange en lange termijn wordt gekeken naar aanpassingen in het (WIA-)stelsel. Daarover wordt in 2023 meer duidelijk.

Arbovisie 2040

Het arbobeleid heeft op een aantal punten verbetering (zoals preventie, achterblijvende RI&Everplichting, omgang met gevaarlijke stoffen, bedrijfsgezondheidszorg). Daarover heeft het kabinet advies gevraagd aan de SER. Het streven is om de omvangrijke adviesaanvraag in 2022 vast te kunnen stellen.

Pensioenpremies stabiel, pensioenen kunnen meer worden verhoogd

Het CPB verwacht dat de pensioenpremies in 2023 stabiel zullen blijven. De verhoging van de AOW zal er veelal toe leiden dat werkgevers en werknemers de franchise in de pensioenregeling moeten verhogen, doordat de minimum franchise is gekoppeld aan de AOW. Hierdoor wordt de pensioengrondslag kleiner waardoor de pensioenpremie in absolute zin daalt. Dankzij de gestegen dekkingsgraden en tijdelijke soepelere regels vanwege de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel



verwacht het CPB een gemiddelde indexatie van de pensioenen van 2,5 procent in het tweede deel van 2022 en van 3,5 procent in 2023. Fondsen die nu een extra indexatie verlenen, moeten die effecten wel meewegen bij de overgang op een nieuw pensioenstelsel. Gepensioneerden gaan er in 2022 in koopkracht gemiddeld met 6,8 procent op achteruit. Voor 2023 wordt een koopkrachtstijging van 4,3 procent geraamd. De verhoging van de AOW speelt daarbij een belangrijke rol.

Wet toekomst pensioenen

Afgelopen jaar is de wet toekomst pensioenen ingediend bij de Tweede Kamer. Dit betreft afspraken over de overgang naar premiereregelingen, aanpassing van het fiscale kader en de kostenneutrale transitie naar een aangepast pensioenstelsel. Het pensioenstelsel wordt hiermee persoonlijker en inzichtelijker en de afspraken zorgen voor stabiele en voorspelbare pensioenpremies voor werkgevers. Dit najaar wordt deze wet behandeld in de Tweede Kamer. Beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2023. Uiterlijk op 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast. We zijn [een campagne](#) gestart voor werkgevers om hen te informeren over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Pensioen voor zelfstandige ondernemers / afschaffing fiscale oudedagsreserve

Het kabinet heeft besloten de fiscale oudedagsreserve (for) af te schaffen. De bestaande reeds opgebouwde for kan nog wel op basis van de huidige regels worden afgewikkeld. Voor zelfstandige ondernemers komt er door de nieuwe pensioenwet fiscaal gezien meer ruimte om pensioen op te bouwen: de derde pijler wordt fors verruimd van 13 procent naar 30 procent. Door de overgang op meer persoonlijke pensioenen, kan het voor zelfstandigen daardoor ook aantrekkelijker worden om pensioen op te bouwen in de tweede pijler. Binnen de Stichting van de Arbeid worden hiervoor nu diverse modaliteiten onderzocht. Uitgangspunt daarbij is dat er geen verplichting tot pensioensparen is voor zelfstandigen en dat bij de huidige verplichtstelling in tweede pijler er voldoende draagvlak moet zijn bij zelfstandigen.

Wetsvoorstel gelijke kansen bij werving en selectie: dit najaar

Dit najaar zal het wetsvoorstel Gelijke kansen bij werving en selectie worden ingediend bij de Tweede Kamer. De kern is dat indien een bedrijf zich niet aantoonbaar inzet voor gelijke kansen, het te maken kan krijgen met de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers moeten hun werkwijze mondeling toelichten, grotere dienen hun beleid op schrift te zetten. De NLA kan echter alsnog ook kleinere werkgevers om een schriftelijke werkwijze vragen. Werkgevers die tekort blijven schieten, lopen het risico op een boete van maximaal 4.500 euro. De inspectie maakt deze boete openbaar. Wij zijn het niet eens met het gekozen middel. De Algemene Maatregel van Bestuur wordt momenteel uitgewerkt. We zullen nauwlettend in de gaten houden of de gestelde eisen werkbaar zijn voor het mkb. Daarnaast hebben wij een eigen website opgezet, [Diversiteit op de werkvloer](#), om ondernemers wegwijs te maken en ze te stimuleren.

Kinderopvang

Het is voor het kabinet duidelijk dat de geconstateerde problemen van het toeslagenstelsel niet binnen het huidige stelsel kunnen worden opgelost. Het wil de toeslagen afschaffen en investeert daarom fors in een stelselwijziging van de kinderopvang. Het kabinet kiest daarbij voor een hoge inkomensonafhankelijke vergoeding van 96 procent voor alle werkende ouders, die direct uitgekeerd wordt aan kinderopvanginstellingen. Ouders betalen alleen nog een beperkte eigen bijdrage. In 2023 worden de eerste stappen gezet door de koppeling met gewerkte uren los te laten. Vooral voor ouders met onregelmatige werktijden, zoals ondernemers, waarvoor het lastig is in te schatten



hoeveel uren per maand ze werken, hebben hier baat bij. Een eenduidige en uitlegbare financiering van de kinderopvang levert een bijdrage aan de arbeidsparticipatie van ouders en biedt duidelijkheid aan alle partijen.

Ouderschapsverlof

Het kabinet heeft in 2023 tot en met 2025 500 miljoen euro extra begroot en in 2026 nog eens 500 miljoen voor de uitvoering van het ouderschapsverlof. Sinds 1 augustus 2022 heeft iedere ouder recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof (70 procent van het dagloon) in het eerste levensjaar van het kind. Werkgevers dienen een aanvraag in bij het UWV. Het recht op betaald ouderschapsverlof komt voort uit een Europese richtlijn. We erkennen dat verlof in het eerste levensjaar van een kind kan bijdragen aan een betere combinatie tussen arbeid en zorg. Na vijf jaar wordt de wet geëvalueerd. Overigens zijn toegankelijke kinderopvang, het verlagen van de belasting op arbeid, evenals modernere schooltijden, hard nodig om de arbeidsparticipatie te verhogen en gelijke behandeling te bewerkstelligen.

