



Actualiteiten Werkgeverszaken 'Prinsjesdag 2021'

September 2021

Dinsdag 21 september 2021 heeft het kabinet - ondanks zijn demissionaire status - zijn plannen voor 2022, die niet kunnen wachten, gepresenteerd. Belangrijke vraagstukken over hoe om te gaan met flexibele/vaste contracten, het grote aantal zzp'ers in Nederland en inclusie op de arbeidsmarkt wordt overgelaten aan een nieuw kabinet.

Het team Werkgeverszaken brengt in deze speciale editie van de 'Actualiteiten Werkgeverszaken' de belangrijkste gevolgen van de plannen, die wel zijn gepresenteerd, voor u in kaart.

❖ **Koopkrachtcijfers 2022**

Vanwege het demissionaire kabinet zijn er geen grote koopkrachtmaatregelen. Als de persoonlijke omstandigheden niet veranderen behouden Nederlanders volgend jaar – gemiddeld genomen – hun koopkracht of een kleine stijging (0,1%) daarvan. Verder zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt positiever dan verwacht. Momenteel is bijna 70% van de 15- tot 75-jarigen aan het werk. Daarnaast is er een recordaantal vacatures en ligt het werkloosheidspercentage laag met 3,2% .

❖ **Leven lang ontwikkelen**

Het kabinet vindt dat de coronacrisis het belang van een leven lang ontwikkelen heeft onderstreept. De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging, daarom is het nodig om daarop in te spelen. Zo kunnen werkenden en niet-werkenden hun baan behouden of nieuw werk vinden. In 2022 kunnen mensen zich door subsidies zoals het STAP-budget voor scholing (1.000 euro per persoon) en via het crisispakket 'NL Leert Door' kosteloos ontwikkeladvies en scholing ontvangen.

Verder is er in 2022 wederom 49 miljoen euro beschikbaar vanuit de subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb (SLIM-regeling). De SLIM-subsidie is bedoeld voor ondernemers (en dus ook voor corporaties) die op tijd mee willen gaan met de ontwikkelingen in hun sector. Op de website www.hoewerktnederland.nl vind je meer informatie.

Ook de CAO-partijen in onze branche onderstrepen het belang van een leven lang ontwikkelen. In onze CAO Woondiensten (artikel 10.1) ligt onder andere vast dat een medewerker op basis van een persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan minimaal 12 uur per jaar aan zijn eigen ontwikkeling moet besteden. Dit is onder andere in te vullen door het volgen van functie-gebonden scholing, maar ook door de besteding van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget

of door informeel te leren, bijvoorbeeld door het lopen van stages, het invullen van de [Loopbaanwijzer](#) van FLOW of een gesprek met een loopbaanadviseur.



❖ **Thuiswerken**

Als het Belastingplan 2022 wordt goedgekeurd door Tweede en Eerste Kamer ontstaat per 1 januari 2022 de mogelijkheid om een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding te geven van maximaal 2 euro per dag. Dit is gebaseerd op een berekening van het Nibud van de gemiddelde extra kosten per thuisgewerkte dag, voor bijvoorbeeld koffie en verwarming. Op dit moment is er nog geen gerichte vrijstelling. Daardoor moet de werkgever de vergoeding brengen onder de vrije ruimte van de WKR of bruten. Voor het inrichten van een thuiswerkplek kon een werkgever al een onbelaste vergoeding geven. Ook blijft een onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal 0,19 euro per kilometer voor woon-werkverkeer bestaan voor de dagen dat de werknemer naar kantoor gaat.

De werknemer en werkgever kunnen vaste afspraken maken over het aantal dagen per week waarop de werknemer thuiswerkt, zodat de werkgever een vaste vergoeding kan geven. Die vergoeding hoeft niet te worden aangepast als incidenteel op een thuiswerkdag toch op kantoor wordt gewerkt, of andersom. Als een werknemer een deel van de dag thuiswerkt en het andere deel op kantoor moet zijn, dan kiest de werkgever of hij voor die werkdag de onbelaste reiskostenvergoeding geeft, of de onbelaste thuiswerkkostenvergoeding. Beide kan niet (deze cumulatie is al uitgesloten in artikel 6.10.2 van de CAO Woondiensten).

Sinds 1 maart 2021 geldt in onze CAO Woondiensten een thuiswerkvergoeding van 2 euro per dag. Deze vergoeding loopt tot en met 31 december 2021. CAO-partijen hebben volgens afspraak gesprekken gevoerd over het Hybride Werken. De uitkomsten van die gesprekken, waaronder de eventuele continuering van de thuiswerkvergoeding, worden meegenomen in de onderhandelingen voor de CAO Woondiensten 2022. De eerste onderhandelingsronde staat gepland op woensdag 29 september aanstaande.

❖ **Betaald ouderschapsverlof**

Ouderschapsverlof is in onze sector onbetaald. Wel is het zo dat in artikel 8.8 CAO Woondiensten is bepaald dat de werkgever gedurende het ouderschapsverlof zijn pensioenpremie doorbetaald. Door kabinetsplannen krijgen ouders vanaf 2 augustus 2022 recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Dit geldt ook voor ouders die op 2 augustus 2022 een kind hebben dat nog geen jaar oud is. Ouders krijgen gedurende 9 weken een uitkering van 50% van hun dagloon (tot 50% van het maximum dagloon).

❖ **Gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)**

Vanaf 1 januari 2022 geldt een gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Daardoor hebben kleine werkgevers minder kosten aan de arbeidsongeschiktheid van medewerkers dan grote werkgevers. Tot nu toe waren deze bedragen gelijk, terwijl de premie relatief gezien een groter beslag legt op de financiën van kleine werkgevers. Jaarlijks is er 450 miljoen euro beschikbaar voor kleine werkgevers. Zij kunnen dit geld gebruiken om zich goed te verzekeren, bijvoorbeeld door het afsluiten van de 'MKB Verzuim-ontzorg-verzekering'. In 2022 is er incidenteel 300 miljoen euro extra beschikbaar en in 2023 is dat 150 miljoen euro.



❖ **Nieuw pensioenstelsel**

De nieuwe Pensioenwet wordt in 2022 naar het parlement gestuurd. Eerder dit jaar konden mensen en organisaties online reageren op het conceptwetsvoorstel 'Toekomst pensioenen'. De reacties daarop gaat het kabinet wegen. Daarna dient het kabinet het wetsvoorstel in bij de Tweede en Eerste Kamer. Het wetsvoorstel heeft tot doel pensioenen persoonlijker en transparanter te maken. Deelnemers krijgen meer inzicht in welke premie er wordt ingelegd, wat het voor de uitkering bestemde persoonlijk pensioenvermogen is en hoeveel pensioen zij daarmee kunnen verwachten.

Aedes en de vakbonden zijn samen met pensioenfondsen SPW begonnen met het vertalen van het pensioenakkoord naar een toekomstige pensioenregeling voor de woningcorporaties. In 2022 zullen de premie en ambitie centraal staan in de gesprekken. De verwachting is dat er circa drie jaar nodig is om tot een volledige uitwerking en implementatie van de nieuwe pensioenregeling te komen.

❖ **Arbovisie 2040**

Het kabinet wil dat gezond en veilig werken de norm blijft, ook op een veranderende arbeidsmarkt. In 2022 wordt een nieuwe lange termijnvisie op het arbobeleid vastgesteld: de Arbovisie 2040. Belangrijke onderwerpen zijn preventie, het verbeteren van de arbeidsgerelateerde zorg en de verbinding daarvan met de reguliere zorg en het verbeteren van de naleving. De concept Arbovisie wordt in 2022 na advies van de SER vastgesteld. Het kabinet werkt de Arbovisie uit samen met betrokkenen in het veld zodat deze gedragen, concrete maatregelen bevat.

Ook CAO-partijen vinden gezond en veilig werken belangrijk. FLOW ondersteunt daarin. Zo bieden zij onder andere een [FLOW Arboportaal](#) aan. Hier vind je informatie & praktische instrumenten over werkdruk, gezondheid en vitaliteit, agressie en verward gedrag, en verandering en reorganisatie. Maar ook algemenere arbo-thema's als arbobeleid, verzuimmanagement en natuurlijk de branchespecifieke RI&E. Dit alles afgestemd op de corporatiebranche.

❖ **Werkkostenregeling**

De vrije ruimte van de werkkostenregeling is 1,18% van de fiscale loonsom boven de 400.000 euro. Het (tijdelijke) hogere percentage over de eerste 400.000 euro is komen te vervallen. Dit is in 2022 geen 3% meer, maar 1,7%.

❖ **Aanpassing bijtelling emissievrije personenauto's**

De bijtelling wegens privégebruik voor emissievrije auto's wordt geleidelijk verhoogd door minder korting op de standaardbijtelling van 22% toe te staan. De korting van 6% op de bijtelling van 22% (resulterende in een bijtelling van 16%) wordt vanaf 1 januari 2022 toegepast op een bedrag van 35.000 euro en vanaf 2023 op een bedrag van 30.000 euro.

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.
- Meepraten op de P&O-community: <https://communities.nl> en daar inloggen met je mailadres en wachtwoord.