

## BELANGRIJKSTE ZAKEN MILJOENENNOTA 2023

### 1. Algemeen economisch beeld

De Nederlandse economie is sterk hersteld na de coronacrisis. De hoge groei tot en met het afgelopen kwartaal geeft voor 2022 nog een hoog groeicijfer van 4,6%, maar onderliggend is er iets aan het kantelen. De oorlog in Oekraïne en de verstoringen door de coronacrisis hebben geleid tot een scherp opgelopen inflatie. Hierdoor komt de consumptiegroei de komende kwartalen tot stilstand. De inflatie en de daarmee gepaard gaande onzekerheid, en ook de renteverhogingen door centrale banken om de inflatie te beteugelen, remmen wereldwijd de economische groei.

Het CPB beschrijft twee onzekerheidsvarianten die de gevoeligheid van de inflatie, koopkracht, armoede en economische groei voor het verloop van de gasprijen laten zien. De gasprijs in de basisraming is gebaseerd op marktverwachtingen voor de gasprijs van eind juli. Bij een hogere gasprijs wordt de koopkrachtklap groter, raken meer mensen in armoede en zal de economische groei verder verslechteren. Als de gasprijs sneller daalt, draagt dit juist bij aan het herstel volgend jaar: de koopkracht groeit meer dan in de basisraming en het aantal personen in armoede neemt sterker af. Hogere consumptie stuwt ook de economische groei op.

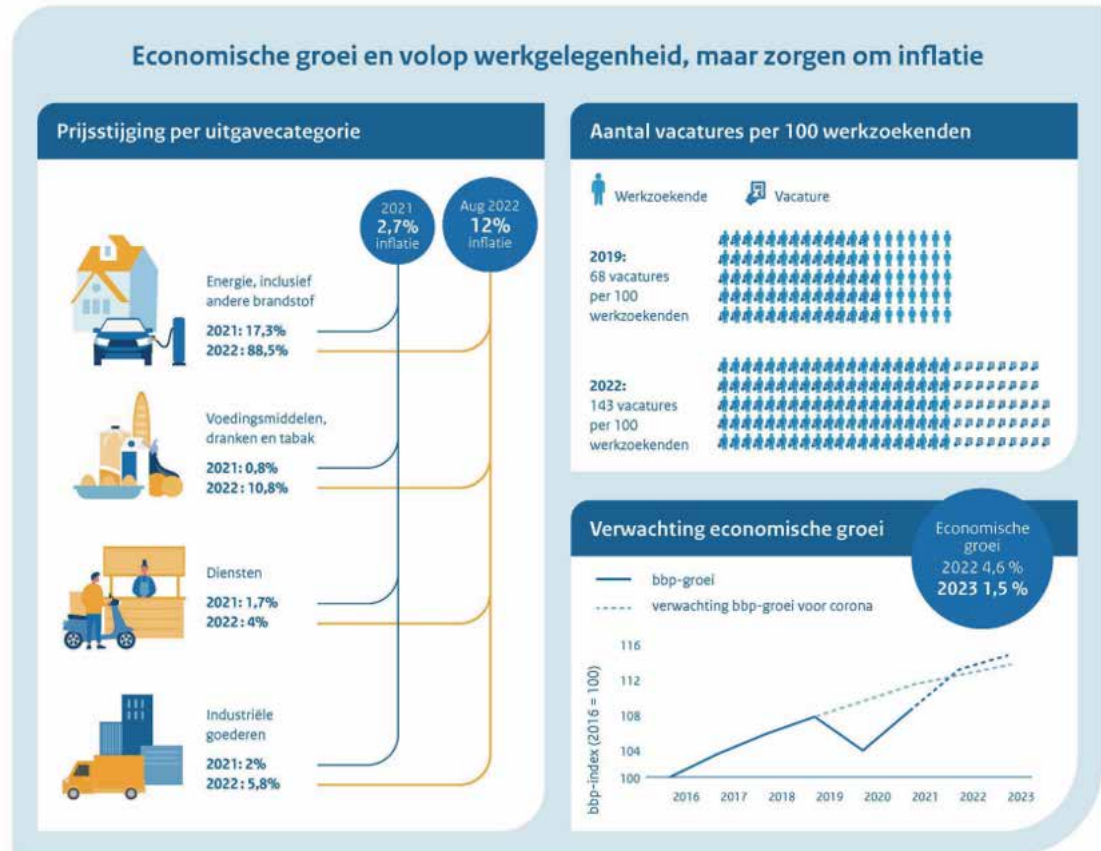
De economie groeit komend jaar met 1,5% in een duidelijk lager tempo. De koopkrachtmaatregelen uit de Miljoenennota hebben een positief effect op de ontwikkeling van de consumptie, die daardoor positief is. Ook de uitgaven van de overheid dragen bij aan de groei, ondanks het feit dat het CPB raamt dat een substantieel deel van de geplande intensiveringen niet kan worden gerealiseerd door aanbodproblemen en krapte op de arbeidsmarkt. Ook de uitvoer zorgt nog voor groei.

De arbeidsmarkt blijft krap: tegenover het matigende effect van de afkoelende economie staat een groeiende vraag naar arbeidskrachten in de collectieve sector. De verhoging van het wettelijk minimumloon (wml) heeft een licht opwaarts effect op de loongroei, mede door doorwerking in de iets hogere loonschalen. Op korte termijn is er geen effect op de werkgelegenheid verondersteld. Op middellange termijn is een beperkt neerwaarts effect te verwachten.

De werkloosheid loopt licht op tot 3,9% in 2023. Uit de tot nu toe afgesloten cao's valt geen substantiële versnelling in de loongroei waar te nemen, ondanks de krapte en de gunstige positie van met name de op export gerichte sectoren. Relatief gunstige winstcijfers in het bedrijfsleven en een dalende arbeidsinkomensquote (aiq) in 2023 suggereren volgens het CPB ruimte voor loongroei, hoewel dit per sector en bedrijf sterk zal verschillen. In de onzekerheidsvarianten is geen directe reactie van de lonen op de veranderde prijzen verondersteld, omdat deze in ieder geval op korte termijn niet sterk zullen reageren op een ander inflatiecijfer.

De onzekerheid over de economische ontwikkeling is nog altijd zeer groot. Het verloop van de oorlog in Oekraïne en de Russische energiepolitiek hebben niet alleen gevolgen voor de gasprijen. De onzekerheid heeft via vertrouwenseffecten ook invloed op de beslissingen van huishoudens en bedrijven. Er zijn ook andere risico's: er is nog altijd de dreiging van een nieuwe coronagolf. Ook bestaat het risico dat centrale banken er niet in slagen de inflatie te beteugelen, danwel dat ze nog harder moeten ingrijpen om inflatieverwachtingen niet te zeer te laten toenemen. Ook oplopende rentever verschillen in het eurogebied kunnen tot spanningen leiden.

Gezien deze risico's en gegeven de zeer gematigde groei valt niet uit te sluiten dat er zich enkele kwartalen van negatieve groei zullen voordoen (een technische recessie). De betekenis daarvan moet overigens niet overschat worden: de krappe arbeidsmarkt maakt een snelle groei van de werkloosheid bijvoorbeeld onwaarschijnlijk. Een opwaartse onzekerheid bij de raming is – naast een beëindiging van de oorlog en daling van de energieprijzen – dat de consumptie hoger kan uitvallen als huishoudens het tijdens corona opgebouwde spaargeld uitgeven.



## 2. Arbeidsmarkt

### 2.1 Flexibele arbeidsrelaties

Het kabinet wil de positie van flexibele werknemers in tijdelijke contracten, oproepcontracten en uitzendcontracten verbeteren, in lijn met de adviezen van de SER op dit punt. Flexibele arbeidsrelaties moeten niet gebruikt worden om te concurreren op arbeidsvoorwaarden en de inkomenszekerheid van mensen moet verbeterd worden. Over deze onderwerpen is het kabinet in gesprek met sociale partners, waaronder de ABU.

### 2.2 Zelfstandig ondernemerschap

Het kabinet wil de regels rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken om het huidige «grijze gebied» tussen werknemerschap en het werken buiten dienstbetrekking als zelfstandige te verkleinen. Het is ongewenst dat onduidelijkheid over de beoordeling van de arbeidsrelatie werkgevers, werkenden en toezichthouders in de weg zit. Ook al zijn er de afgelopen jaren al stappen gezet rondom de verduidelijking van de grenslijn tussen werknemer en zelfstandige. Het verduidelijken van wet- en regelgeving rondom de gezagsverhouding kan helpen hier verdere stappen te zetten. Tegelijkertijd wordt de (pilotversie van de) webmodule beoordeling arbeidsrelaties doorontwikkeld. Deze helpt werkenden en werkgevers om duidelijkheid te verkrijgen over de juridische kwalificatie van (voorgenomen) arbeidsrelaties.

Naast bovenstaande verduidelijking van regels rondom de beoordeling van arbeidsrelaties is het van belang om met name werkenden met beperkte onderhandelingsmacht te helpen om hun rechtspositie (als werknemer) op te kunnen eisen. Allereerst zet het kabinet in Europees verband in op het verder effectief uitwerken van een rechtsvermoeden bij platformwerk. De Europese Commissie heeft specifiek voor platformwerk een richtlijnvoorstel gedaan over de verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

Een weerlegbaar rechtsvermoeden is een belangrijk onderdeel van dat voorstel. Het kabinet wil daarnaast inzetten op een breder rechtsvermoeden om schijnzelfstandigheid ook op andere plekken dan binnen de platformsector tegen te gaan. De problematiek van kwetsbare werkenden die hun rechtspositie niet effectief op kunnen eisen, speelt immers niet alleen in de platformsector.

De ABU vindt het belangrijk dat de regulering van (schijn-)zzp gelijktijdig plaatsvindt met de aanpassing van het uitzendregime (dat wil zeggen verlicht arbeidsrechtelijk regime voor uitzenden). Zo worden onwenselijke waterbedeffecten voorkomen.

### **2.3 Transitievergoeding MKB**

Kleine werkgevers die de activiteiten van hun onderneming beëindigen vanwege pensionering of overlijden hebben, onder voorwaarden, recht op compensatie van de transitievergoeding. Het onderdeel compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte van de werkgever is nog niet in werking getreden. Op dit moment is nog niet duidelijk of, en zo ja wanneer, er tot een werkbaar sociaal-medisch beoordelingskader voor ziekte van de werkgever kan worden gekomen. Het opstellen van een dergelijk kader is buitengewoon complex gebleken. De mogelijke invoeringsdatum van het betreffende onderdeel is daarom tegen het licht gehouden. Het kabinet heeft besloten om dit onderdeel van de regeling niet eerder in werking te laten treden dan per 1 januari 2024.

### **2.4 Concurrentiebeding**

Vorig jaar is een duidelijk probleem gesignaleerd met de werking van het concurrentiebeding. Het gebruik van het concurrentiebeding blijkt zodanig breed dat het tot een ongerechtvaardigde beperking van de noodzakelijke arbeidsmobiliteit kan leiden. Het kabinet wil dan ook het concurrentiebeding aanpassen. Het streven is om de Tweede Kamer hierover in 2023 te informeren.

### **2.5 Regulering uitzendbranche**

Het kabinet werkt aan een certificeringsstelsel voor uitzendbureaus en wil met deze stelselwijziging misstanden in de uitzendsector aanpakken. Uitleners moeten aantonen dat zij voldoen aan de certificaatnormen en inleners moeten aantonen dat zij met gecertificeerde uitleners werken. Het kabinet is met brede steun van de Tweede Kamer en in nauwe samenwerking met sociale partners (waaronder de ABU), al ver gevorderd in de uitwerking daarvan. Het wetsvoorstel zal in het voorjaar van 2023 bij de Tweede Kamer worden ingediend.

De ABU is van mening dat alleen verplichte certificering niet voldoende is. Deze kan pas een succes worden bij sluitende handhaving. Het moet partijen zonder certificaat de pas afsnijden om zaken te doen. Hiervoor is meer en effectief overheidstoezicht absoluut noodzakelijk. Daarnaast moet het stelsel uitvoerbaar, beheersbaar en betaalbaar blijven. De ABU zal bij de verdere uitwerking inzetten op deze onderdelen.

### **2.6 Arbeidscommissie**

In het rapport van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten is aanbevolen om een arbeidscommissie in het leven te roepen om de toegang tot het recht te verbeteren. Het SER-advies adviseert om de aanbevelingen van het Aanjaagteam onverkort uit te voeren. Politieke besluitvorming tot oprichting van de arbeidscommissie vindt dit najaar plaats, waarbij ook alternatieven gewogen worden. In het coalitieakkoord zijn structurele middelen gereserveerd voor de uitwerking van de aanbevelingen van het Aanjaagteam, waaronder de arbeidscommissie. De ABU is positief over een laagdrempelige toegang tot het recht maar vindt het ook belangrijk dat een Arbeidscommissie niet bevoegd is om op te treden als sprake is van een geschillencommissie met een grondslag in de cao (zoals in de ABU-cao).

### **2.7 Arbeidsmigranten**

Op 1 januari 2022 is het wetsvoorstel voor aanpassing van de Wet arbeid vreemdelingen in werking getreden (onder andere maximale duur tewerkstellingsvergunningen van 1 naar 3 jaar). Tijdens de

behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer is een amendement ingediend dat ziet op een verplichting voor werkgevers om arbeidsmigranten scholing op het gebied van de Nederlandse taal aan te bieden. Het kabinet gaat het amendement verder uitwerken in lagere regelgeving. De streefdatum voor implementatie is 1 januari 2023. De ABU is van mening dat dit kan bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van arbeidsmigranten.

### **2.8 Verhoging minimumloon**

Het kabinet wil werken lonender maken en het bestaansminimum verstevigen. Het kabinet heeft besloten om de in het coalitieakkoord voorgenomen bijzondere verhoging van het minimumloon – met in totaal 7,5% – al per 1 januari 2023 door te voeren - en deze verder te verhogen naar 8,05%. Inclusief de reguliere indexatie stijgt het minimumloon per 1 januari 2023 dan in totaal met 10,15%. De AOW en arbeidsgerelateerde uitkeringen stijgen mee.

### **2.9 Pensioen**

Op 29 maart 2022 is het wetsvoorstel toekomst pensioenen bij de Tweede Kamer ingediend. Het wetsvoorstel is de nadere uitwerking van het pensioenakkoord en moet de kwetsbaarheden van het huidige stelsel aanpakken, met behoud van wat nu goed is. Dat doet het door:

- Eerder perspectief te bieden op koopkrachtige pensioenen
- Het stelsel transparanter en persoonlijk te maken
- De nieuwe contracten beter aan te laten sluiten bij de arbeidsmarkt van nu.

Zo moet deze hervorming volgens het kabinet bijdragen aan de toekomstbestendigheid van ons pensioenstelsel. In het nieuwe pensioenstelsel staat de premie centraal en bewegen de uitkeringen sneller mee met de economie, waardoor er meer perspectief op indexatie ontstaat. Het wetsvoorstel beschrijft daarnaast de kaders die moeten zorgen voor een evenwichtige transitie van alle deelnemers naar het nieuwe stelsel. Ook bevat het wetsvoorstel een voorstel voor een hervorming van het nabestaandenpensioen. Het kabinet streeft ernaar om de nieuwe wetgeving uiterlijk op 1 januari 2023 in werking te laten treden.

### **2.10 Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)**

De NOW is ingezet om bedrijven te ondersteunen in de loonkosten tijdens de coronapandemie en daarmee banen te behouden. In totaal zijn er 8 NOW-tranches ingezet, waarvan de laatste afliep op 1 april 2022. Na afloop van de subsidieperiode wordt de definitieve subsidie vastgesteld op basis van het daadwerkelijke omzetverlies en de loonsom. Momenteel vinden de definitieve subsidievaststellingen plaats door UWV. Deze leiden tot eindafrekeningen tussen werkgevers en UWV (nabetalingen en terugvorderingen). Ieder jaar vindt een afrekening per NOW-tranche plaats, waarbij het door SZW aan UWV beschikbaar gestelde bedrag voor de uitbetaling van NOW-subsidies wordt vergeleken met wat op dat moment de inschatting is van de totale NOW-uitgaven per tranche (dat wil zeggen nadat alle vaststellingen hebben plaatsgevonden). In 2023 moeten veel werkgevers een definitieve vaststellingsaanvraag indienen. De huidige verwachting is dat SZW in 2023 een bedrag van € 405 miljoen moet nabetalen aan UWV voor de uitbetaling van de NOW 4 tot en met 6.

### **2.11 Leven lang ontwikkelen**

Het kabinet heeft besloten om het budget voor stimulering van LLO in het MKB vanaf 2025 met € 10 miljoen te verlagen en deze middelen in te zetten als dekking voor uitvoeringstegenvallers. Met deze ombuiging blijft het jaarlijkse budget even hoog als het budget voor de SLIM-regeling vóór 2025. Dat komt doordat het budget voor de SLIM tot 2025 € 10 miljoen lager was vanwege een driejarige overboeking van jaarlijks € 10 miljoen naar OCW. De besparing van € 10 miljoen na 2025 betekent volgens het kabinet in de praktijk geen versobering van de regeling.

Het programma NL leert door is opgezet in het kader van crisis- en herstelmaatregelen. Mensen die als gevolg van de coronacrisis in de problemen zijn gekomen, worden door leren en ontwikkelen begeleid naar

werkbehoud of de overgang naar nieuw werk. Het programma bestaat uit drie subsidieregelingen: *NL leert door met inzet van ontwikkel advies*, *NL leert door met inzet van scholing* en *NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk*. In 2023 staat budget gereserveerd voor de afronding van het laatste tijdvak van de regeling *NL leert door*, met inzet van scholing. En voor de nabetalingen voor de regeling *NL leert door* met inzet van sectoraal maatwerk.

### **2.12 STAP-regeling**

Het STAP-budget is een uitgavenregeling waarmee het individu in staat wordt gesteld om scholing in te zetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. In het kader van STAP is ook een regeling scholingsadviezen opgezet. Vanaf 2023 worden extra middelen uit het coalitieakkoord (€ 125 miljoen per jaar tot en met 2026) binnen de STAP-regeling ingezet als compartiment voor de doelgroep praktisch geschoolden (tot en met mbo4). Hierdoor kunnen de middelen op korte termijn - en toch haalbaar voor de uitvoering - voor deze groep worden gereserveerd. Daardoor wordt het STAP-budget voor deze groep beter toegankelijk en kunnen meer maximaal mbo-4 opgeleiden extra scholing volgen. De ABU vindt het belangrijk dat de STAP-regeling gericht wordt ingezet op de noden van de arbeidsmarkt.

### **2.13 Participatiewet**

Verskillende verbeteringen aan de Participatiewet zijn in voorbereiding. Het wetstraject om de kostendelersnorm te wijzigen in de Participatiewet is inmiddels in gang gezet. Dit loopt mee in het wetsvoorstel Breed Offensief. Op 5 juli 2022 heeft de Tweede Kamer hiermee ingestemd. Inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is per 1 januari 2023 voorzien.

De overige verbeteringen worden de komende periode nader uitgewerkt in twee sporen. Doel van het eerste spoor is om ruimte te genereren om in de uitvoering de ondersteuning vanuit de wet meer toe te kunnen spitsen op de situatie van de bijstandsgerechtigde. Waar nodig zal hiervoor wetgeving worden aangepast, maar gelijktijdig zullen verbeteringen in de praktijk en uitvoering aangebracht worden. In het tweede spoor ligt de focus op versterken van bestaanszekerheid in brede zin, perspectief/integraliteit met aanpalende wetgeving in het sociaal domein, en handhaving. Dit tweede spoor wordt gelijktijdig opgepakt met andere departementen, gemeenten, de SVB, de sociaal ontwikkelbedrijven en andere betrokkenen. Het jaar 2023 zal het zwaartepunt zijn van het voorbereiden en doorvoeren van de verbeteringen. Streven is om de verbeteringen waarvoor wetgeving nodig is, per 1 januari 2024 in te voeren.

### **2.14 Breed Offensief**

Om de arbeidskansen van mensen met een beperking te vergroten, heeft het kabinet een breed offensief gelanceerd. Het Breed Offensief bevat verschillende maatregelen die ervoor moeten zorgen dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven. Diverse maatregelen zijn al in gang en bij lagere regelgeving doorgevoerd:

- Er is een gestroomlijnd werkproces loonkostensubsidie ontworpen
- Er is per 1 juli 2021 een uniforme loonwaardemethode Participatiewet in werking getreden
- Het budget voor LKS wordt per 2022 op basis van realisatie over gemeenten verdeeld. Dit stimuleert gemeenten om LKS in te zetten en daarmee de arbeidskansen te vergroten van mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Voor een aantal van de voorstellen is wetswijziging noodzakelijk. Belangrijke onderdelen uit het wetsvoorstel zijn het vereenvoudigen van de inzet van het instrument loonkostensubsidie (LKS), het bevorderen van ondersteuning op maat, het werken lonender maken voor mensen met een beperking en het maken van een uitzondering op de vierwekenzoektermijn voor mensen met een evidente beperking.

### **2.15 Arbeidsmarktdiscriminatie**

Het kabinet werkt aan een brede aanpak van discriminatie en institutioneel racisme. Daarnaast zet het kabinet ook in op specifieke doelgroepen, zoals het verbeteren van de positie van senioren op de arbeidsmarkt en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Het kabinet wil zwangerschapsdiscriminatie

teggang en beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aanpakken door de controle op loonverschillen te verbeteren. Op dit moment wordt in de Europese Unie onderhandeld over de richtlijn loontransparantie. Vooruitlopend hierop wordt de Nederlandse uitwerking van dit voorstel voorbereid. De ABU is in gesprek met SZW over de uitvoerbaarheid van deze richtlijn voor de uitzendbranche.

### **2.16 Loonkostenvoordelen**

Voor de LKV-doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden wordt al langer gesproken over de volgende twee wijzigingen:

1. Het LKV wordt structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar
2. Werkgevers kunnen een LKV voor deze doelgroep toepassen voor alle werknemers die zij in dienst hebben.

Nu is de situatie zo dat het LKV banenafspraken en scholingsbelemmerden alleen geldt voor mensen die in dienst worden genomen. Het wordt hiermee voor werkgevers meer opportuun om gericht beleid te voeren op deze doelgroep. De uitvoering wordt ook sterk vereenvoudigd doordat een doelgroepverklaring niet langer noodzakelijk is. Deze maatregelen vergen nog wel een wetwijziging en worden nu beoogd per 2025.

### **2.17 Lage-inkomensvoordelen**

Het LIV blijft tot en met 2025 beschikbaar om werkgevers € 0,49 per uur te compenseren - met een maximum van € 960.- per kalenderjaar - wanneer zij een uurloon hebben tussen 100% en 125% van het minimumloon en tenminste 1248 uren werken in een kalenderjaar. Dit betekent dat de LIV een jaar langer beschikbaar zal blijven - en vanwege de stijging van het wml mogelijk ook een grotere populatie bereikt.

Er zijn geen ontwikkelingen inzake het jeugd-LIV (18 tot en met 20 jaar). Met de stijging van het wml is er geen aanleiding deze regeling te verlengen of verhogen voor de doelgroep jongeren. Deze regeling is eerder al gehalveerd en wordt in 2024 (uitbetaling 2025) afgeschaft. De compensatie voor werkgevers voor het aannemen van (jonge) werknemers met een uurloon rondom het minimumloon neemt dus af en stopt helemaal per 2025.

## **3. Fiscaliteit**

### **3.1 Algemeen**

Belastingmaatregelen voor bedrijven, zoals winstbelasting, worden versoerd. Daar staat volgens het kabinet een pakket tegenover om de lasten voor mkb-ondernemers op onderdelen te verlagen. Het kabinet trekt daar deze kabinetsperiode € 500 miljoen per jaar voor uit, en vanaf 2028 € 600 miljoen structureel. In dit pakket voor het mkb worden werkgeverslasten verlaagd, extra subsidies versterkt zodat bedrijven kunnen verduurzamen en hun energieverbruik kunnen verminderen. Ook wordt de werkkostenregeling verruimd, zodat bedrijven belastingvrij meer vergoedingen kunnen geven aan hun werknemers.

Om te zorgen dat mensen meer inkomen overhouden uit hun werk, verlaagt het kabinet de lasten op arbeid. Het eerste tarief van de inkomstenbelasting gaat omlaag en de arbeidskorting omhoog.

### **3.2 Verhogen onbelaste reiskostenvergoeding**

Momenteel kan de werkgever voor de kosten van vervoer een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 0,19 per kilometer over de volledige reisafstand voor alle zakelijke kilometers die de werknemer aflegt. Dit is de zogenoemde onbelaste reiskostenvergoeding. De onbelaste reiskostenvergoeding maakt onderdeel uit van diverse gerichte vrijstellingen in de loonheffing. Gelet op de stijging van de kosten en het feit dat het maximum van de onbelaste reiskostenvergoeding sinds 2006 niet is gewijzigd, is het kabinet voornemens om het maximum van de onbelaste reiskostenvergoeding per 1 januari 2023 te verhogen tot € 0,21 per kilometer. Het maximum van de onbelaste reiskostenvergoeding wordt hiermee sneller verhoogd dan in het coalitieakkoord was afgesproken. Per 1 januari 2024 wordt het maximum verder verhoogd naar € 0,22 per kilometer, zo is het voornemen.

### **3.3 Afbouw zelfstandigenaftrek en laag tarief Vpb naar 19%**

In het coalitieakkoord is afgesproken om de afbouw van de zelfstandigenaftrek te versnellen en verder door te trekken. Met de afbouw van de zelfstandigenaftrek wordt beoogd het verschil in fiscale behandeling tussen werknemers en zelfstandigen te verkleinen en schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Ook met het verhogen van het lage tarief van de vennootschapsbelasting van 15% naar 19% wil het kabinet de belasting van verschillende typen werkenden meer in evenwicht brengen.

## **4. Werkgeverslasten**

### **4.1 AWF**

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% en het hoge tarief op 7,64%. Beide zijn iets lager dan in 2022.

### **4.2 Aof**

Vanaf 2022 heeft de Aof-premie 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% (iets minder dan in 2022) en grote werkgevers een premie van 7,11% (iets meer dan in 2022).

### **4.3 Uniforme opslag kinderopvang**

De premieopslag kinderopvang voor 2023 wordt door werkgevers betaald door een opslag op de Aof-premie en blijft met 0,5% gelijk aan die in 2022.

## **5. Sociale zekerheid**

### **5.1 Verlenging van de tijdelijke maatregel omtrent kwijtschelding van voorschotten WIA**

Een gevolg van de opgelopen wachttijd voor een WIA-claimbeoordeling, is dat het aantal voorschotten is toegenomen. Werknemers kunnen in financiële problemen komen als de, soms hoog opgelopen, voorschotten terugbetaald moesten worden. Om die reden geldt er een tijdelijk maatregel ten aanzien van het voorschot- en kwijtscheldingsbeleid. Dit betekent dat deze voorschotten tijdelijk niet teruggevorderd worden (en al terugbetaalde voorschotten gerestitueerd), wanneer blijkt dat werknemers bij de claimbeoordeling geen recht op een WIA-uitkering hebben. Deze tijdelijke terugvorderingsregeling van voorschotten is nu verlengd tot en met 31 december 2023.

### **5.2 Sociaal-medische beoordelingen**

Als gevolg van de mismatch tussen vraag naar en aanbod van sociaal-medische beoordelingen, lopen de achterstanden bij de (her)beoordelingen al enige jaren op. 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 de tijdelijke toestemming om bepaalde sociaal-medische beoordelingen vereenvoudigd of niet uit te voeren. Voor de lange termijn wil het kabinet een integrale verkenning van het stelsel laten doen door een onafhankelijke onderzoekscommissie. Dit is nodig om te komen tot een houdbaar stelsel, waarin de mismatch is opgelost en ruimte is voor nieuwe beleidsinitiatieven. Denk aan het wegnemen van meer fundamentele hardheden.

## **6. Aanbesteden**

Het kabinet werkt aan goede kaders om met aanbestedingen bij te dragen aan maatschappelijke doelen als klimaat en duurzaamheid en gaat zorgen voor goede rechtsbescherming voor ondernemers. De ABU staat in contact met leden en monitort of eisen ten aanzien van duurzaamheid toenemen in aanbestedingen.

In 2021 is het programma Vervolg Beter Aanbesteden gestart. Dit programma is een samenwerking van EZK, VNO-NCW/MKB-Nederland, VNG en PIANOo. Doel van dit programma is om te zorgen dat de kennis en kunde van overheden en ondernemers over het aanbestedingsproces verbeteren en dat beide partijen eerder met elkaar in dialoog gaan. Gemeenten, MKB-ondernemers, brancheorganisaties en ondernemersverenigingen die de aanbestedingspraktijk in hun regio of branche willen verbeteren, kunnen hiervoor subsidie aanvragen. De ABU organiseert in het kader van Beter Aanbesteden rondetafelgesprekken waarbij leden in gesprek gaan met aanbestedende diensten.