



## Sociale zekerheid

# Wat verandert er vanaf 2021?

[www.robidus.nl](http://www.robidus.nl)

## Inhoudsopgave

Van LIV naar LKV jongeren.....	4
Update invulling Banenafspraken.....	4
Wetsvoorstel vereenvoudiging Banenafspraken en quotumheffing .....	5
Wetsvoorstel Breed Offensief .....	6
Wijzigingen wetsvoorstel uitvoeren Breed offensief .....	8
Wet invoering extra geboorteverlof .....	9
EU-richtlijn betreffende evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.....	9
(concept) Wetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof.....	10
Subsidieregeling praktijkleren.....	11
Loondoorbetaling bij ziekte en RIV-toets .....	11
Overige wijzigingen.....	11

### 2020 in vogelvlucht

Het coronavirus heeft gevolgen voor de samenleving en de economie. De impact op werkend Nederland is groot. Dit is ook terug te zien in de aanvragen voor de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (de NOW-regeling). Het kabinet heeft 20 miljard euro gereserveerd voor de uitgave van de NOW 1, 2 en 3. Het NOW staat voor behoud van banen en ruimte voor aanpassing aan de nieuwe economische realiteit. De eerste tranche van de NOW heeft een bereik van 139 duizend werkgevers en 2,65 miljoen werkenden. Het noodpakket, waaronder de NOW valt, heeft ervoor gezorgd dat de grootste klappen opgevangen zijn. Dat neemt echter niet weg dat een crisis van deze omvang ingrijpende gevolgen heeft voor veel mensen en bedrijven. De werkloosheid stijgt en het aantal bedrijven dat failliet gaat ook. Begin 2021 zal de werkloosheid ongeveer uitkomen op 545.000 mensen, een toename van 230.000 ten opzichte van 2019. In bepaalde sectoren is minder werk, terwijl in andere sectoren een tekort aan arbeidskrachten is. Daarom wordt er geïnvesteerd in scholing en andere maatregelen om de overstap naar ander werk te kunnen maken. Ook blijft er focus op het ondersteunen van kwetsbare doelgroepen.

In dit document zetten de Robidus specialisten voor u de belangrijkste regeringsplannen op terrein van sociale zekerheid op een rij.



## Van LIV naar LKV jongeren

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt omgevormd tot een Loonkostenvoordeel (LKV) gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Het wetsvoorstel moet nog uitgewerkt worden. Vooralsnog gaat om een jaarlijkse (voorlopige) toekenning die automatisch wordt uitbetaald. Er is geen doelgroepverklaring nodig.

### Voorwaarden

- De medewerker is tussen de 18 tot 27 jaar
- Het loon van de medewerker ligt tussen 100% en 125% van het minimum(jeugd)loon
- Er is sprake van minimaal 1.248 verloonde uren op jaarbasis

### Ingangsdatum

1 januari 2022 (wetsvoorstel volgt in 2021)

## Update invulling Banenafpraak

Doelstelling voor 2019 was de realisatie van 55.000 extra banen.

Tussen 1 januari 2013 en 1 januari 2020 zijn er 61.615 extra banen gerealiseerd:

46.218 reguliere banen bij de marktsector

4.211 reguliere banen bij de overheidssector

11.186 via uitzendcontract of detachering niet nader onder te verdelen

De doelstelling voor 2019 is dan ook ruimschoots behaald. Wel valt op dat de overheidssector met 4.211 banen achter blijft op het aantal banen die zij zou moeten realiseren, namelijk 15.000.

De doelstelling voor 2020 is fors hoger, namelijk: 67.500. Werkgevers zullen flink hun best moeten doen om dit aantal te halen.

Opvallend is dat het aantal medewerkers dat in het doelgroepregister is opgenomen daalt. Dit heeft er onder andere mee te maken dat er vanuit de Wajong herbeoordelingen zijn uitgevoerd waardoor een aantal medewerkers buiten de doelgroep van de Wajong valt.

### Verzoek tot uitschrijving

In principe blijft iemand die opgenomen is in het doelgroepregister tot de AOW-leeftijd in het register staan, tenzij uit herbeoordeling blijkt dat iemand niet meer aan de voorwaarden voldoet. Daarnaast is nu een mogelijkheid gekomen om een verzoek in te dienen bij UWV om je uit te schrijven uit het doelgroepregister. UWV beoordeelt of er nog een reden is om ingeschreven te blijven in het doelgroepregister. Bijvoorbeeld wanneer iemand nog ondersteuning vanuit de gemeente of UWV ontvangt. Indien UWV vaststelt dat iemand inderdaad niet meer voldoet aan de grondslag voor de

banenafpraak, dan kan hij uitgeschreven worden uit het doelgroepregister. Om technische redenen gebeurt dit op zijn vroegst per 1 januari 2021.

### **Wetsvoorstel vereenvoudiging Banenafpraak en quotumheffing**

Omdat de oorspronkelijke Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten complex is, ligt er nu een wetsvoorstel om deze eenvoudiger te maken. Op deze manier zou niets het realiseren van de 125.000 banen op de lange termijn in de weg staan. De vereenvoudigde Wet Banenafpraak zal zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande instrumenten. Er blijven peilmomenten en een quotumregeling als stok achter de deur.

De vereenvoudiging ligt in het afschaffen van de opsplitsing overheid en marktsector. Er komt één banenafpraak voor alle werkgevers in Nederland waarbij het niet belangrijk is waar iemand werkt, maar dát iemand werkt. Er zal dus niet meer per sector worden bijgehouden hoeveel banen er zijn gerealiseerd, maar dit zal op totaalniveau zijn.

Indien het gewenste aantal banen niet gehaald wordt kan de overheid een quotumregeling activeren. Er komt dan een inclusiviteitsopslag die afhankelijk is van de gemaximeerde loonsom (dus niet meer op FTE niveau). Deze opslag zal worden geheven via de Aof-premie. Naast de premieheffing, zal er bij activering van het quotum een beloningssysteem komen voor werkgevers die meer doen dan de quotum regeling van hen vraagt. Voor de bonus wordt aangesloten bij het Loonkostenvoordeel Banenafpraak.

#### **Maatregelen:**

##### Vereenvoudiging Banenafpraak

- Opheffen onderscheid markt en overheid

##### Vereenvoudiging quotumregeling

- Stok achter de deur blijft nodig
- Indien activering: alle werkgevers betalen een 'inclusiviteitsopslag'
- Indien activering: individuele bonus voor werkgevers die voldoende banen hebben gerealiseerd via verhoging van LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden
- Bij inleen en inkoop: onderling afspraken maken over verdeling bonus

##### Wetsvoorstel deactivering quotumheffing aangenomen

- Quotumheffing zal tot 2022 niet worden uitgevoerd
- Uitstroom uit het doelgroepregister (T+2)
- Opnemen quotumdoelgroep als reguliere doelgroep banenafpraak

#### **Beoogde ingangsdatum:**

1 januari 2022

## Wetsvoorstel Breed Offensief

Het wetsvoorstel Breed Offensief beoogt verdere stappen te zetten naar een inclusieve arbeidsmarkt voor mensen uit de Participatiewet met een arbeidsbeperking

### Doelstelling wetsvoorstel

- a. Maatregelen waardoor mensen met een beperking meer waarborgen krijgen voor ondersteuning op maat met uitzicht op duurzaam werk;
- b. Werken voor mensen aantrekkelijker maken, enerzijds doordat het meer loont en anderzijds door drempels weg te nemen;
- c. Het simpeler maken voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen;
- d. Dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker weten te vinden.

### **Ad a. Maatregelen gericht op meer waarborgen voor ondersteuning op maat met uitzicht op duurzaam werk**

#### Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat

Het wetsvoorstel voorziet voor cliënten en werkgevers in een aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat. Als een aanvraag wordt gedaan voor ondersteuning op maat onderzoekt de gemeente de ondersteuningsbehoefte en kent in het individuele geval zo nodig voorzieningen toe. Met de voorgestelde aanvraagmogelijkheid wordt een goed evenwicht bereikt tussen de beleidsvrijheid van gemeenten en de waarborgen die werkgevers en medewerkers nodig hebben.

#### Meer transparantie en harmonisatie van re-integratie-instrumenten

Werkzoekenden hebben behoefte aan meer zicht op de beschikbare re-integratie instrumenten. Ook vragen werkgevers om harmonisatie, zodat werkgevers die met verschillende gemeenten te maken hebben, zicht hebben op een eenduidig pakket. In het wetsvoorstel wordt de verordeningplicht voor gemeenten uitgebreid en op een aantal punten een delegatiemogelijkheid opgenomen. Daarmee wordt beoogd dat gemeenten in de al bestaande verordening hun beleid voor ondersteuning formuleren ten aanzien van een aantal in de wet genoemde punten. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning bevat.

### **Ad b. Maatregelen die werk voor mensen aantrekkelijker maken doordat werk meer loont en drempels worden weggenomen**

#### Vrijlating arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie

Voor mensen met een medische urenbeperking die vanuit de Participatiewet gaan werken is er nu al een (structurele) vrijlating van arbeidsinkomsten. Voor mensen die geen medische urenbeperking hebben, aangewezen zijn op loonkostensubsidie maar nog onvoldoende uren werken om uit de bijstand te komen, is er geen specifieke vrijlating. Het wetsvoorstel regelt daartoe een tijdelijke vrijlating van 15% van de arbeidsinkomsten voor de duur van 12 maanden (met een maximum van € 136,26 per maand). Deze vrijlating wordt door de gemeente voortgezet zolang de belanghebbende niet meer uren kan werken en een uitbreiding van de deeltijduren niet mogelijk wordt geacht. Voor hen geldt dan in de praktijk een vergelijkbare vrijlatingsregeling als voor mensen met een medisch urenbeperking.

### Vierwekenzoektermijn

Kwetsbare jongeren hebben het lastiger om aan het werk te komen. De vierwekenzoektermijn kan dan betekenen dat financiële problemen zich in deze periode opstapelen. Ook kunnen jongeren uit beeld raken, omdat zij zich na die vier weken niet opnieuw melden bij de gemeente. Dat is onwenselijk. Deze situatie knelt des te meer omdat gemeenten met ingang van 2015 verantwoordelijk zijn voor een grotere groep kwetsbare jongeren, vanwege het afsluiten van de Wsw en de Wajong voor jongeren met een arbeidsbeperking die kunnen werken. Dit wetsvoorstel stelt daarom voor een uitzondering te maken op de vierwekenzoektermijn voor jongeren met een medische urenbeperking en jongeren die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Bij een eerste melding van een jongere is dit echter nog niet bekend. Daarom wordt in aanvulling hierop voorgesteld om ook jongeren uit te zonderen die in het jaar voorafgaand aan eerste melding en aanvraag bijstand het praktijkonderwijs (Pro) of het voortgezet speciaal onderwijs (Vso) hebben verlaten. De uitzondering voor deze jongeren geldt gedurende het eerste jaar na de eerste melding en aanvraag van bijstand.

### Simpel switchen

Met het project Simpel Switchen in de Participatieketen wil de overheid het voor mensen makkelijker en veiliger maken om stappen die ze in hun loopbaan kunnen zetten ook daadwerkelijk gaan zetten. Zo worden mensen gestimuleerd meer uit zichzelf te halen zonder angst voor verlies aan zekerheden. In het wetsvoorstel vereenvoudiging Wajong dat nu ter behandeling in de Eerste Kamer ligt, is daarom opgenomen dat mensen die vanuit de Wajong gaan werken, tot aan hun AOW terug kunnen vallen op deze regeling. Zij hoeven dan niet bang te zijn dat zij niet kunnen terugvallen op de Wajong, mocht het werken toch niet lukken.

### **Ad c. Maatregelen die het eenvoudiger voor werkgevers maken om mensen met een beperking in dienst te nemen**

#### Vereenvoudiging loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie compenseert werkgevers in de loonkosten van medewerkers met een productiviteit die lager ligt dan het minimumloon. Werkgevers ervaren complexiteit bij de inzet van loonkostensubsidie. Vooral grote werkgevers hebben last van de verschillende manieren waarop de loonwaarde wordt bepaald omdat zij met meerdere gemeenten te maken hebben. Ook ervaren zij administratieve rompslomp en verschillen tussen gemeenten op het gebied van het werkproces. Eén van de speerpunten van het Breed Offensief is dan ook het uniformeren van de loonwaardebepaling en de stroomlijning van de administratieve processen.

Er is een voorstel voor een landelijk uniforme loonwaardemethodiek en er is een cursusgids ontwikkeld voor professionals die de loonwaardebepaling uitvoeren. In het wetsvoorstel Breed offensief is de mogelijkheid gecreëerd om in lagere regelgeving voorwaarden op te nemen waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen, zodat de uniforme loonwaardebepaling wordt geborgd. Het streven is dat deze lagere regelgeving op 1 januari 2021 van kracht wordt.

Tevens is een preferent werkproces voor loonkostensubsidies ontwikkeld. Het werkproces richt zich op de aanvraag, behandeling, betaling en afrekening; een uniforme brievenset ten behoeve van werkgevers en cliënten en eenduidige betalingskenmerken. Het preferente werkproces wordt in 2020 en 2021 verder verspreid, vanuit de ambitie dat alle gemeenten het preferente werkproces overnemen. In het

wetsvoorstel Breed offensief worden beslistermijnen voorgesteld die aansluiten bij de in het preferente werkproces opgenomen termijnen en in lagere regelgeving kunnen betalingstermijnen worden geregeld.

#### **Ad d. Maatregelen zodat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden**

##### Administratieve knelpunten no-riskpolis wegnemen

De no-riskpolis compenseert de werkgever bij ziekte voor de kosten van loondoorbetaling van mensen die onder de doelgroep van dit instrument vallen. De werkgever ontvangt dan een Ziektewetuitkering van UWV. Dit neemt drempels weg om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Nu is het zo dat voor de gemeentelijke doelgroep de loonkostensubsidie moet worden stopgezet als een beroep op de no-riskpolis wordt gedaan, om dubbele compensatie te voorkomen. Werkgevers ervaren daardoor aanmerkelijke bureaucratie bij toepassing van dit instrument. Zij dringen erop aan de administratieve belasting bij de uitvoering weg te nemen. Het voorliggende wetsvoorstel regelt dit. De wijziging houdt in dat gemeenten in het geval van ziekte de loonkostensubsidie doorbetalen en dat UWV in aanvulling hierop de uitkering no-riskpolis baseert op de loonwaarde van betrokkene. Gemeenten hoeven de betaling van de loonkostensubsidie dus niet meer te 'stoppen' en te 'starten'. De werkgever hoeft zijn medewerker alleen bij UWV ziek te melden. Bij betermelding stopt UWV de aanvulling. Ook voor gemeenten is dit een aanzienlijke lastenverlichting. Vanwege de tijd die gemoeid is met systeemwijzigingen in de uitvoering kan deze maatregel eerst per 2022 ingaan. Voor lopende situaties is voorzien in overgangsrecht.

##### Inzet loonkostensubsidie ook als iemand al werkt (binnen zes maanden na aangaan arbeidsovereenkomst)

Als mensen gaan werken en tijdens het werk naar voren komt dat zij een verminderde productiviteit per uur hebben, is inzet van loonkostensubsidie op basis van de huidige wet niet mogelijk (er geldt nu alleen een uitzondering voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of mbo-entreeonderwijs). Als werkgevers niet gecompenseerd worden voor de later gebleken verminderde productiviteit, bestaat het risico dat zij het dienstverband beëindigen. Daarom wordt de mogelijkheid gecreëerd dat voor mensen die vanuit de Participatiewet aan het werk zijn geholpen maar binnen zes maanden na de start verminderd productief blijken te zijn en met voltijdse arbeid niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen alsnog loonkostensubsidie kan worden ingezet. Deze wijziging draagt bij aan meer duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

#### **Wijzigingen wetsvoorstel uitvoeren Breed offensief**

Het doel van het wetsvoorstel is het vereenvoudigen van de aanvraagprocedure van het LKV banenafpraak. Dit geldt zowel voor de werkgever als de medewerker. Daardoor dalen ook de administratieve lasten.

De maatregelen vanaf 2022:

- Doelgroep LKV banenafpraak in lijn brengen met doelgroep banenafpraak. De groep scholingsbelemmerden en Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behoren in de huidige situatie wel tot de doelgroep van het LKV Banenafpraak, maar niet tot de doelgroep



Banenafpraak en zijn daarom niet opgenomen in het doelgroepregister. Deze groepen zullen vanaf 2022 niet meer tot de doelgroep van het LKV banenafpraak behoren.

- De werkgever kan tussen 2022 en 2024 zelf een doelgroepverklaring aanvragen bij UWV zonder dat de medewerker hem daarvoor machtigt. Nu is een machtiging vereist, straks kan op basis van registratie in het doelgroepregister de werkgever een doelgroepverklaring aanvragen bij UWV.

De maatregelen vanaf 2024

- Op dit moment is de duur van het loonkostenvoordeel banenafpraak begrenst op 3 jaar maximaal 2.000 euro. Vanaf 2024 kent het LKV banenafpraak geen maximale duur meer. De werkgever mag hem dan onbeperkt toepassen.
- Indien de werkgever iemand in dienst heeft waarvoor de maximale termijn van dit loonkostenvoordeel is toegepast, mag de werkgever ook voor deze medewerker het loonkostenvoordeel weer benutten.
- Vanaf 2024 is er geen doelgroepverklaring meer nodig voor het LKV banenafpraak. De registratie in het doelgroepregister is voldoende om de indicatie LKV banenafpraak aan te zetten in de loonadministratie.

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2022 en 1 januari 2024

#### **Wat betekent het voor u?**

- Vereenvoudiging van het proces voor het toepassen van de LKV Banenafpraak
- Controle jaarlijkse (voorlopige) toekenning
- Overgangsrecht is van toepassing: bij indiensttreding vóór 1 januari 2022 gelden de huidige regels, bij indiensttreding op of na 1 januari 2022 gelden de nieuwe regels

#### **Wet invoering extra geboorteverlof**

Per 1 januari 2019 heeft de partner van de moeder recht op geboorteverlof van 1 maal de arbeidsomvang per week .

Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner van de moeder ook recht op aanvullend geboorteverlof tot maximaal 5 weken, na opname van het reguliere geboorteverlof. De partner van de moeder ontvangt dan 70% van gemaximeerde dagloon. De werkgever kan bij UWV een uitkering aanvragen ter hoogte van 70% van het maximum dagloon. De andere 30% levert medewerker zelf in. In sommige CAO's (bijvoorbeeld de CAO voor primair onderwijs) wordt tot 100% aangevuld.

#### **EU-richtlijn betreffende evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers**

Deze EU richtlijn, die juli 2019 is gepubliceerd, heeft grote raakvlakken met het aanvullende geboorteverlof. Het doel van de richtlijnen is een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor mannen en vrouwen met zorgtaken.

- Ouderschapsverlof komt gedeeltelijk voor rekening van overheid en medewerker
- Landen mogen zelf beslissen wie het verlof financiert
- Ouderschapsverlof is niet overdraagbaar aan de andere ouder
- Verwerken aanpassing salarisbetaling
- Medewerker langer afwezig
- Gezinnen moeten “een fatsoenlijke levensstandaard” houden
- Richtlijn moet uiterlijk augustus 2022 doorgevoerd zijn.

**Wat betekent deze EU-richtlijn voor de Nederlandse situatie:**

EU-richtlijn	Nederlandse situatie
Voor beide ouders minimaal vier maanden ouderschapsverlof, waarvan twee maanden betaald.	De hoogte loondoorbetaling/uitkering is op “adequaat niveau”.
Minimaal tien dagen betaald kraamverlof na de bevalling van de partner.	Betaald geboorteverlof van 1 arbeidsweek en aanvullend geboorteverlof (ad 70%) van maximaal vijf werkweken.
Minimaal vijf dagen per jaar mantelzorgverlof	Reeds bekend als kortdurende zorgverlof: jaarlijkse mogelijkheid om twee maal de arbeidsduur per week op te nemen, waarbij minimaal 70% van het loon wordt doorbetaald.
Het indienen van een verzoek voor flexibele werktijden	Door de Wet flexibel werken hebben Nederlandse medewerkers dit recht al

**(concept) Wetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof**

De EU-richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers leidt tot een wetsvoorstel:

- Medewerkers krijgen gedurende het eerste jaar na de geboorte van het kind recht op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof
- Werkgever dient de aanvraag achteraf in bij UWV
- De uitkering is ter hoogte van 50% van het (max.) dagloon
- De aanvraag kan alleen worden ingediend voor hele weken
- De aanvraag kan eenmalig worden ingediend. Medewerker mag wel het resterende deel onbetaald opnemen
- Beide ouders hebben recht op het verlof
- Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof/adoptie- en pleegzorgverlof is niet mogelijk

**Beoogde ingangsdatum:**

Augustus 2022

## Subsidieregeling praktijkleren

Doel van de regeling is het bieden van een tegemoetkoming in de kosten voor de begeleiding van een leerling, student of promovendus. Hiermee stimuleert de overheid werkgevers te investeren in het opleiden van toekomstig personeel.

Eerder is al bekend gemaakt dat er budget was vastgesteld voor 2023 en 2024. Nu blijkt uit de Prinsjesdag stukken dat er ook voor 2025 budget is opgenomen.

De aanvraag moet ingediend worden uiterlijk 16 september om 17:00 uur. Te laat is te laat. Subsidiebedrag voor BBL is maximaal 2.700 euro. Dit bedrag wordt ieder jaar naar beneden bijgesteld omdat het aantal aanvragen het beschikbare budget overschrijdt.

Naast extra investering voor sectoren horeca, recreatie en landbouw is er voor 2 jaar een budget van 10,6 miljoen euro extra beschikbaar voor conjunctuur en contactgevoelige sectoren. Het doel van de verhoging is om werkgevers in deze sectoren, die door de coronamaatregelen hard zijn getroffen, te stimuleren zoveel mogelijk leerbanen aan te bieden aan bbl-studenten.

Daarnaast wordt er 4 miljoen euro per jaar geïnvesteerd in het behoud van stage en leerwerkplekken.

## Loondoorbetaling bij ziekte en RIV-toets

Vanuit het regeerakkoord zijn er drie maatregelen gedefinieerd:

1. Invoering van gedifferentieerde premie voor het Aof naar de grootte van de werkgever. Verschil tussen hoge en lage Aof-premie zal maximaal 2 procentpunt bedragen

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2022

2. Toetsing re-integratie verslag: per 2021 is oordeel verzekeringsarts niet meer leidend maar visie van bedrijfsarts. Uiteindelijke beoordeling door arbeidsdeskundigen van UWV

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2021

3. Gedurende vijf jaar wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage van WIA-gerechtigden bij inkomsten uit arbeid niet verlaagd.

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2021

## Overige wijzigingen

### Werkkostenregeling

Via de werkkostenregeling kunt u onbelaste vergoedingen aan de medewerker geven. Sinds 2020 is de vrije ruimte over de 1<sup>e</sup> 400K verhoogd naar 1,7%. De vrije ruimte boven het bedrag van 400K wordt verlaagd naar 1,18%

## **ZZP**

De webmodule ZZP is een online tool waarmee opdrachtgevers kunnen bepalen of ze voor een opdracht een zelfstandige kunnen inhuren. Die vragen gaan niet over de opdrachtnemer, maar over de opdracht. Pilot start dit najaar.

Daarnaast wordt het wetsvoorstel inzake de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen eind van dit jaar / begin volgend jaar verwacht.

## **Stap budget**

Op dit moment bestaat er nog de mogelijkheid voor de fiscale aftrek van scholingsuitgaven in het kader van de inkomstenbelastingen. Deze fiscale mogelijkheid wordt stopgezet en daarvoor in de plaats komt het Stap budget (stimulans arbeidsmarkt positie). De subsidie van maximaal 1000 euro per persoon kan aangevraagd worden bij het UWV. Eerder werd verwacht dat de wetgeving hiervoor op 1 januari 2021 van kracht zou worden. Het kabinet kondigt nu aan dat dit 2022 wordt. Tot die tijd blijft de scholingsaftrek bestaan.

### **Vragen?**

Stel uw vraag aan de Robidus specialist.

Stuur een e-mail naar [contact@robidus.nl](mailto:contact@robidus.nl)