

## **Regeerakkoord 2017: overzicht belangrijkste personeels- en fiscale maatregelen**

Het regeerakkoord 2017 staat bomvol interessante maatregelen voor werkgevers en werknemers. Met welke plannen moeten organisaties in de komende jaren voor hun personeel rekening houden?

Wie van verandering houdt, wordt door het nieuwe kabinet niet teleurgesteld. In het regeerakkoord 2017 is veel aandacht geschonken aan de wet- en regelgeving voor personeel en arbeid. Het akkoord kondigt onder meer wijzigingen aan in de regels voor de transitievergoeding, het ontslagrecht, de ketenbepaling, zzp'ers en het pensioenstelsel.

### Personeelsmaatregelen

#### *Arbeidsovereenkomst:*

- Een werknemer krijgt weer pas na drie i.p.v. twee jaar dienstverband recht op een vast contract. De tussenperiode die ervoor zorgt dat de keten opnieuw begint te lopen, blijft zes maanden. Wel vinden de formatiepartijen dat er per sector een mogelijkheid moet zijn om hiervan af te wijken. Dit is nu al het geval bij seizoensarbeid, maar geldt straks ook voor terugkerend tijdelijk werk dat hoogstens negen maanden per jaar kan worden verricht.
- Is het eerste contract direct voor vast, dan is een proeftijd van vijf maanden toegestaan. Voor meerjaarscontracten (langer dan twee jaar) wordt de maximale proeftijd verlengd naar drie maanden.
- Ontslag op basis van meerdere ontslaggronden mag, maar wel tegen een vergoeding. Door de Wet werk en zekerheid is het combineren van verschillende ontslaggronden bij de rechter op dit moment niet mogelijk. Een werkgever kan dus niet een ontslagaanvraag indienen vanwege disfunctioneren én een verstoorde arbeidsrelatie, zodat dit gezamenlijk een voldragen ontslaggrond is. Hij moet dan kiezen welke ontslaggrond het zwaarst weegt. Dit leidt er volgens de formatiepartijen toe dat ontslag onnodig wordt bemoeilijkt. Het stapelen van ontslaggronden wordt straks wel mogelijk. Er komt hiervoor een nieuwe ontslaggrond, de zogenoemde cumulatiegrond. Door deze ontslaggrond wordt het voor werkgevers makkelijker om werknemers te ontslaan. Wel kunnen werknemers bij ontslag via de rechter een extra vergoeding – bovenop de transitievergoeding – meekrijgen. Deze vergoeding kan maximaal de helft van de transitievergoeding bedragen.
- Werkgevers gaan een hogere WW-premie betalen voor werknemers met tijdelijk contract. Op dit moment verschilt de hoogte van de premie per sector. De sectorpremie voor de bouw bedraagt in 2017 bijvoorbeeld 1,45% en die voor uitzendbedrijven 5,08%. Als de WW-premie afhankelijk wordt van het soort arbeidscontract, vervalt de differentiatie per sector.

#### *Transitievergoeding:*

- Het recht op transitievergoeding geldt straks direct vanaf indiensttreding. Voor het recht op de transitievergoeding maakt het dan dus niet meer uit hoelang een werknemer in dienst is geweest. Wel zal de hoogte van de transitievergoeding bij een korter dienstverband dan twee jaar uiteraard minimaal zijn.

Daarnaast wordt de hoogte van de transitievergoeding voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn geweest straks gewijzigd. Op dit moment krijgen zij voor de eerste tien jaar een derde maandsalaris per gewerkt jaar.

Voor de jaren na het tiende dienstjaar heeft de werknemer recht op een half maandsalaris per gewerkt jaar. Dit laatste wijzigt straks: ook na het tiende dienstjaar blijft een werknemer dan een derde maandsalaris per gewerkt jaar ontvangen. De overgangsregeling voor vijftigplussers blijft wel gewoon bestaan.

- De compensatie van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte wordt doorgezet.

Als de Tweede en Eerste Kamer akkoord gaan met het wetsvoorstel, kunnen werkgevers die op of na 1 juli 2015 een transitievergoeding hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een compensatie krijgen. Deze compensatie wordt betaald uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf). De uniforme Awf-premie gaat hiervoor omhoog, dus werkgevers betalen indirect mee aan de compensatie.

Naast de compensatieregeling staat er in het wetsvoorstel een maatregel die de cao meer ruimte geeft om af te wijken van de wettelijke transitievergoeding. Ook deze maatregel wordt doorgezet onder het nieuwe kabinet. Onlangs bleek dat de nieuwe beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel 1 juli 2019 is.

- Een werkgever kan makkelijker de transitievergoeding verlagen met scholingskosten. Werkgevers krijgen daarbij meer mogelijkheden om de investeringskosten voor de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie in mindering te brengen op de transitievergoeding. Op dit moment geldt voor de aftrek van scholingskosten van de transitievergoeding nog dat het niet mag gaan om kennis en vaardigheden die de werknemer op een later moment nog heeft gebruikt in een functie bij de werkgever, ook al gaat het om een andere functie. Deze voorwaarde vervalt straks. De kosten van scholing die de werknemer heeft gevolgd voor een andere functie binnen de organisatie mogen dan wél worden afgetrokken van de transitievergoeding. Voor scholing gericht op de eigen functie veranderen de regels niet.
- Kleine werkgevers moeten sneller in aanmerking komen voor de overbruggingsregeling. Voor werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst die in een slechte financiële situatie verkeren, geldt op dit moment een overbruggingsregeling voor de transitievergoeding. Voor de berekening van de transitievergoeding hoeven zij soms de dienstjaren die vóór 1 mei 2013 liggen niet mee te tellen. Er gelden wel strenge voorwaarden om voor deze regeling in aanmerking te komen. In het regeerakkoord geven de formatiepartijen aan dat ze deze voorwaarden willen verruimen. Daarnaast zal er een compensatie voor de transitievergoeding komen voor situaties waarin een werkgever zijn bedrijf beëindigt omdat hij met pensioen gaat of ziek wordt. Hiervoor is een budget van € 100 miljoen beschikbaar. De maatregelen zijn bedoeld om de lasten van het betalen van de transitievergoeding voor mkb'ers te verlichten. Een andere maatregel die hiervoor moet zorgen is bijvoorbeeld de compensatie van de transitievergoeding na twee jaar ziekte.

#### *Flexkrachten:*

- Wet DBA wordt geschrapt. De Wet DBA zorgde echter vanaf het begin al voor veel onduidelijkheid en onrust. De Belastingdienst beloofde daarom om de wet tot juli 2018 niet te handhaven. Het regeerakkoord 2017 draait hem helemaal de nek om. Daarin staat dat de Wet DBA wordt vervangen door een nieuwe wet. De formatiepartijen zijn van plan om partijen uit de praktijk te betrekken bij de uitwerking van de nieuwe wet. Ook vinden ze het belangrijk dat de nieuwe wet voor de Belastingdienst goed te handhaven is en voor werkgevers en opdrachtnemers niet al te veel administratieve rompslomp oplevert. In de nieuwe wet worden volgens het regeerakkoord in elk geval de volgende 3 uitgangspunten verwerkt:

- Laag tarief voor zzp'er: automatisch arbeidsovereenkomst  
Als een zelfstandige een laag tarief verdient en daarnaast reguliere werkzaamheden verricht of minimaal drie maanden op de werkvloer rondloopt, is er in de toekomst altijd sprake van een dienstverband. Dat lage tarief zal waarschijnlijk tussen de € 15 en € 18 per uur liggen.
- Opdrachtgeversverklaring biedt vooraf zekerheid bij zzp'er – tarief € 18 tot € 75  
Organisaties die met zzp'ers werken, kunnen straks vooraf via een webmodule vrijwaring voor de loonheffingen krijgen. Deze zogenoemde opdrachtgeversverklaring maakt deel uit van een heel pakket aan nieuwe regels voor opdrachtnemers. De zogenoemde opdrachtgeversverklaring voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) houdt in dat opdrachtgevers via een webmodule een aantal vragen moeten invullen over de arbeidsrelatie met de opdrachtnemer. Komt er uit die module dat er geen sprake is van een dienstverband, dan loopt de opdrachtgever geen risico op een naheffingsaanslag voor de loonheffingen.
- Dure zzp'er straks door opt-out zonder risico inzetten – tarief > € 75  
Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) met een hoog tarief inhuren, kan straks zonder risico's. Dat staat in het regeerakkoord 2017 (tool). Als organisaties zo'n dure zzp'er inhuren, kunnen ze er via een zogenoemde opt-out gezamenlijk voor kiezen om geen loonheffingen in te houden en te betalen. Daarvoor moet niet alleen een hoog tarief afgesproken zijn, maar moet er ook voldaan worden aan één van onderstaande voorwaarden:
  - o De zzp'er werkt maximaal een jaar voor de organisatie.
  - o De zzp'er verricht geen reguliere werkzaamheden.
- Payrollwerknemers krijgen meer rechten, maar worden ook gescheiden van uitzendkrachten.  
De formatiepartijen zijn niet tegen payrolling, maar vinden dat de constructie weer gericht moet zijn op het oorspronkelijke doel: het ontzorgen van werkgevers. Het is niet de bedoeling dat werkgevers de payrollconstructie benutten voor onderbetaling en concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Een nieuw wetsvoorstel moet onder meer regelen dat de soepelere arbeidsrechtelijke regels voor uitzendkrachten niet gelden voor payrollwerknemers 'in het licht van het bij elkaar brengen van formeel en materieel werkgeverschap'.  
Voor het wetsvoorstel en een herziening van payrolling gaat het kabinet in overleg met de sociale partners.
- Werknemers met een nulurencontract hoeven geen gehoor meer te geven aan een oproep.  
De formatiepartijen vinden het belangrijk dat alle oproepkrachten met een nulurencontract meer zekerheid krijgen. Ze willen daarom vastleggen dat deze groep werknemers niet verplicht zijn – of binnen een bepaalde periode niet verplicht zijn – om te komen werken als de werkgever hen oproept. Ook kan er worden vastgelegd dat een oproepkracht met een nulurencontract bij een afzegging van een oproep door de werkgever toch recht op loon heeft.

#### *Verlofregelingen:*

- De duur van het vaderschapsverlof wordt stapsgewijs verlengd naar ruim vijf weken.
- Het pleegzorg- en adoptieverlof duurt straks geen vier maar maximaal zes weken.

#### *Arbeidsongeschiktheid:*

- Voor kleine werkgevers duurt de loondoorbetalingsplicht bij ziekte nog maar één jaar.

De formatiepartijen willen de maximale duur van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor kleine werkgevers terugbrengen van twee naar één jaar. Kleine werkgevers zijn in dit geval organisaties tot 25 werknemers (en niet 20, zoals eerder werd aangekondigd). Een werknemer die bij zo'n organisatie werkt, krijgt dus bij ziekte maximaal een jaar het loon doorbetaald van zijn werkgever. Blijft hij ook na 52 weken nog ziek, dan ontvangt hij zijn loon van UWV. Voor de collectieve kosten van het tweede ziektejaar moeten de kleine werkgevers een uniforme lastendekkende premie betalen.

Ook een deel van de re-integratieverplichtingen (tools) tijdens het tweede ziektejaar gaan over naar UWV. Het opzegverbod tijdens de eerste twee jaar van ziekte blijft gewoon in stand. Voor het verkorten van de loondoorbetalingsplicht is wel een wetwijziging nodig. Het zal dus nog wel een tijdje duren voordat de gewenste wijzigingen in werking treden. Als later blijkt dat de veranderingen positief uitpakken, zijn de formatiepartijen bereid verdergaande maatregelen te nemen.

- De instroom van een werknemer in de WGA telt nog maar vijf jaar mee voor de premie. Voor het bepalen van de hoogte van de sectorpremie of individuele premie voor de WGA gaat de werkelijke instroom in de WGA volgens het regeerakkoord nog maar vijf jaar meetellen. Na die periode van vijf jaar gaat een collectieve, uniforme premie gelden.
- Niet duurzaam arbeidsongeschikten krijgen lastiger de WGA-loonaanvullingsuitkering. Om die prikkel om actief te blijven op de arbeidsmarkt wél te geven, willen de formatiepartijen dat voor de groep niet duurzaam 80% tot 100% arbeidsongeschikten dezelfde regels gaan gelden als voor de groep die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is. Dat houdt in dat zij minimaal 50% van hun restverdien capaciteit moeten benutten om recht te houden op de loonaanvullingsuitkering. Benutten zij niet minstens de helft van die restverdien capaciteit, dan krijgen ze de WGA-vervolguitkering en die is veel lager.

#### *Pensioen:*

- De doorsneesystematiek verdwijnt voor een systeem met individuele pensioenpotten. In het regeerakkoord 2017 wordt een grootschalige verandering van het pensioenstelsel aangekondigd. Iedere deelnemer krijgt zijn eigen, individuele pensioenpot: het persoonlijk pensioenvermogen. Daarmee verdwijnt de doorsneesystematiek waarbij de premie van jongeren deels wordt gebruikt voor het pensioenuitkering van ouderen. De plannen van de formatiepartijen sluiten aan op het advies van de SER over het nieuwe pensioenstelsel. Het streven is dat in 2020 het wetgevingsproces afgerond wordt en direct daarna begonnen kan worden met de implementatie van de nieuwe regels.
- In het nieuwe pensioenstelsel is de pensioenpremie leeftijdsonafhankelijk.
- Werknemers krijgen na pensionering de kans om in één keer een bedrag op te nemen. De invoering van het persoonlijk pensioenvermogen betekent niet dat gepensioneerden die langer leven dan gemiddeld de laatste jaren van hun leven zonder pensioen komen te zitten. Een collectieve buffer – die wordt gevuld met overrendement – zorgt er namelijk voor dat onvoorziene omstandigheden geen nadelige gevolgen hebben voor deelnemers.

#### *Loon:*

- Voor de inkomstenbelasting worden de 4 schijven <sup>1)</sup> vervangen door twee schijven, een tarief van 36,93% gelden voor inkomens tot € 68.000, daarboven gaan belastingplichtigen een tarief van 49,5% betalen. Werken moet hierdoor meer gaan lonen.

1)	Belastingenschijf	Loon (jaarbasis)	Loonbelasting
	schijf 1	€ 0 t/m € 19.982	18,65%
	schijf 2	€ 19.982 t/m € 33.791	40,80%
	schijf 3	€ 33.791 t/m € 67.072	40,80%
	schijf 4	€ 67.072 of meer	52,00%

Dit is een van de maatregelen uit het regeerakkoord die moet leiden tot een lastenverlichting van ruim € 6 miljard in 2021. Het inkomenspakket zorgt voor evenwicht tussen één- en tweeverdieners en maakt het – vooral voor werkenden met een middeninkomen – lonender om (meer) te werken. Werkenden met een middeninkomen zien hun inkomen momenteel amper stijgen als zij een dag extra gaan werken of promotie maken omdat ze al snel in een hogere belastingschijf terechtkomen. Door de twee belastingschijven in de loon- en inkomstenbelasting kunnen mensen langer profiteren van het lage tarief.

Om de uitvoering van het fiscale stelsel dat in 2019 moet ingaan te realiseren, wordt de komende jaren € 0,5 miljard gereserveerd om de investeringsagenda van de Belastingdienst uit te voeren. Voor AOW-gerechtigden blijven er wel drie schijven bestaan.

- Een aantal heffingskortingen stijgen, zodat werknemers meer loon overhouden. Eén van de uitgangspunten van het regeerakkoord is dat (meer) werken moet lonen. Om dat voor zo veel mogelijk doelgroepen voor elkaar te krijgen, worden ook een aantal heffingskortingen verhoogd. Hierdoor hoeven werknemers over een groter deel van hun inkomen geen belasting te betalen.

De volgende ontwikkelingen in de heffingskortingen staan in het regeerakkoord:

- Er wordt vanaf 2019 extra budget uitgetrokken voor de algemene heffingskorting. Per 2021 is deze verhoging compleet. Dan valt hij ongeveer € 350 hoger uit.
- Het maximumbedrag van de arbeidskorting gaat vanaf 2020 omhoog. Vanaf 2021 is hij ongeveer € 365 hoger. In 2019 is er ook al sprake van een verhoging van de arbeidskorting, met € 180. Deze verhoging wordt gecompenseerd door de arbeidskorting sneller af te bouwen. Het afbouwpercentage wordt 6%.
- De ouderenkorting gaat per 2019 met ongeveer € 160 omhoog. Tegelijkertijd wordt de inkomensafhankelijke afbouw (die nu vanaf een harde grens plaatsvindt) vervangen door een geleidelijke afbouw van 15%.
- De inkomensafhankelijke combinatiekorting in de inkomstenbelasting wordt per 2019 anders opgebouwd. Nu wordt deze korting toegepast vanaf een bepaald bedrag, straks al vanaf de eerste euro. Het opbouwpercentage gaat naar 11,45%. Hierdoor blijft de maximale korting gelijk, maar kan de ontvanger hier al bij een lager inkomen optimaal van profiteren.

Verder hebben uitkeringsgerechtigden met een Ziektewetuitkering en zonder dienstverband straks niet langer recht op arbeidskorting en inkomensafhankelijke combinatiekorting. Deze maatregel geldt per 2020 alleen voor nieuwe gevallen. Dat betekent dat hij pas in het derde jaar na invoering (2022) volledig van kracht zal zijn.

#### *Participatiewet:*

- Er komt een einde aan de loonkostensubsidie uit de Participatiewet. Uit het regeerakkoord 2017 lijkt dat dit instrument vervangen wordt door loondispensatie. Die dispensatie houdt in dat werkgevers arbeidsbeperkte werknemers niet langer het volledige wettelijk minimumloon uitbetalen en gecompenseerd worden met een subsidie maar dat ze de werknemer direct een lager loon betalen. De werknemer krijgt van de gemeente vervolgens een aanvulling op dat lage loon.
- Een werknemer blijft onder de banenafpraak vallen als hij meer gaat verdienen. Het grote nadeel van de zgn. t+2-regel (tegenoetkoming voor twee jaar) is dat werkgevers die zich actief inzetten voor de ontwikkeling van werknemers met een arbeidsbeperking, daar uiteindelijk geen voordeel, maar juist nadeel van ondervinden. Dat is niet de bedoeling. In het regeerakkoord 2017 wordt de t+2-regel daarom geschrapt. De loonkostensubsidie die werkgevers nu nog krijgen voor werknemers met een arbeidsbeperking wordt wél geschrapt. Loondispensatie komt ervoor in de plaats.



#### *Buitenlandse werknemers:*

- Per 2019 kunnen expats maximaal vijf jaar gebruikmaken van de 30%-regeling.
- De tewerkstellingsvergunning kan voor drie jaar worden verleend, in plaats van één jaar.
- Een arbeidsmigrant uit de EU heeft pas na 26 weken werken recht op een WW-uitkering. Weken die zij in het land van herkomst hebben gewerkt, tellen niet meer mee.

#### Fiscale maatregelen

##### *Tarief vennootschapsbelasting*

Het tarief voor de vennootschapsbelasting (Vpb) wordt geleidelijk verlaagd van 25% naar 21% (2019: 24%, 2020: 22,5% en 2021 21%). Ook het lage tarief voor belastbare winsten tot 200.000 euro (2017) gaat met dezelfde treden omlaag van 20% naar 16%.

##### *Beperking verliesverrekeningstermijn*

Een verlies in de Vpb is momenteel negen jaar voorwaarts ('carry-forward') verrekenbaar. Deze termijn wordt beperkt tot zes jaar. De achterwaartse verliesverrekening ('carry-back') blijft één jaar.

##### *Beperken afschrijving gebouwen*

Op panden voor eigen gebruik kan momenteel tot maximaal 50% van de WOZ-waarde worden afgeschreven. Het voornemen is om afschrijven slechts toe te staan tot 100% van de WOZ-waarde. Panden in eigen gebruik worden daarmee hetzelfde behandeld als aan derden verhuurde panden. Onduidelijk is of er overgangsrecht komt.

##### *Effectief tarief innovatiebox van 5% naar 7%*

Het effectieve tarief van de innovatiebox gaat omhoog van 5% naar 7%. Het voordeel van de innovatiebox neemt daarmee enigszins af.

##### *Dividendbelasting afgeschaft*

Uitgangspunt is dat de dividendbelasting wordt afgeschaft. Een uitzondering geldt voor dividenduitkeringen naar zogenoemde laagbelaste landen ('low tax jurisdictions') en in geval van misbruik. Onduidelijk is wanneer de afschaffing in werking treedt.

Let op! Bent u als DGA aandeelhouder én woonachtig in Nederland?

Is de aandeelhouder een in Nederland woonachtige DGA, dan is de vennootschap over de dividenduitkering weliswaar geen dividendbelasting meer verschuldigd. De DGA is hierover uiteraard wel gewoon aanmerkelijkbelangheffing verschuldigd (thans 25%). De dividendbelasting is namelijk slechts een voorheffing. Om belastingrente te voorkomen is het dan verstandig om tijdig een voorlopige aanslag aan te vragen voor de aanmerkelijkbelangheffing.

##### *Bronbelasting op rente en royalty's*

Er komt een bronbelasting op uitgaande royalty's en rentebetalingen naar low tax jurisdicties. Deze maatregel moet het gebruik van zogenoemde 'brievenbusconstructies' indammen.

##### *Btw*

Verhoging lage btw-tarief

Per 1 januari 2019 gaat het lage btw-tarief omhoog van 6% naar 9%.

De media spreekt vooral over duurdere boodschappen, kappers en schoenherstellers. Dit geeft echter een verkeerde beeld van zaken. Veel meer goederen en diensten vallen onder het lage btw-tarief. Zoals: medicijnen, verbandmiddelen, medische hulpmiddelen, leidingwater, kunst, (school)boeken en tijdschriften, bloemen en planten, sportbeoefening, vakantie accommodaties, schilder en stukadoors, openbaar vervoer, theaters en concerten, etc. Het raakt iedereen, maar de één harder dan de ander.

De verhoging gaat samen met een verlaging van de inkomstenbelasting en andere maatregelen, hetgeen het lastig maakt om af te zien van de verhoging zonder dat dit gevolgen heeft voor andere lasten verlichtende maatregelen. Misschien is het een opmaat naar één 'vlaktaks', maar dan zal het 21 procent tarief moeten zakken.

Het laatste woord is er nog niet over gezegd. AFNL en NOA zullen de discussie met de politiek aangaan.

### *Inkomstenbelasting*

- **Tarief Box 1**  
De inkomstenbelastingtarieven worden beperkt tot twee schijven: een lage tariefschijf van 36,93% en een hoge tariefschijf van 49,5% voor inkomen boven 68.600 euro.
- **Eigen woning**  
De aftrek van de eigenwoningrente wordt vanaf 2020 versneld afgebouwd naar 36,93% in 2023. Het eigenwoningforfait wordt vanaf 2020 verlaagd van 0,75% naar 0,6%.
- **De wet-Hillen wordt (waarschijnlijk vanaf 2019) in dertig jaar in gelijke stappen afgeschaft.**  
Ook bij een eigenwoning waarvan de eigenwoningschuld volledig is afgelost, moet dus voortaan belasting over het eigenwoningforfait worden betaald.
- **Aftrekposten naar basistarief**  
In 2020 wordt het aftrektarief van alle aftrekposten gelijkgetrokken met het aftrektarief van de hypotheekrente. Met 3%-punt per jaar wordt dit tarief afgebouwd naar het basistarief.
- **Zelfstandigenaftrek**  
Het maximale tarief waartegen de zelfstandigenaftrek aftrekbaar is, wordt ook gefaseerd beperkt, net als de overige aftrekposten.
- **Aftrekpost voor scholingskosten**  
De aftrekpost voor scholingskosten wordt vervangen door een individuele leerrekening voor alle Nederlanders die een startkwalificatie hebben behaald.
- **Tarief Box 2**  
Het tarief van box 2 gaat geleidelijk omhoog van 25% via 27,3% in 2020 naar 28,5% in 2021.
- **Box 3: heffingsvrij vermogen**  
De vrijstelling voor de vermogensrendementsheffing wordt verhoogd van 25.000 naar 30.000 euro, 60.000 euro voor fiscaal partners.
- **Box 3: forfaitaire rendementen**  
Het forfaitaire rendement in box 3 wordt vastgesteld op basis van actuele rendementen. Daarbij wordt het spaargedeelte in de rendementsmix gebaseerd op de gemiddelde spaarrente tussen juli (t-2) en juni (t-1).
- **Algemene heffingskorting, arbeidskorting, ouderenkorting**
  - De algemene heffingskorting gaat in 2021 omhoog met 350 euro.
  - De arbeidskorting wordt verhoogd en sneller afgebouwd.
  - De ouderenkorting gaat omhoog met 160 euro en wordt geleidelijker afgebouwd.
  - De vaste voet in de inkomensafhankelijke combinatiekorting wordt 0 euro en het opbouwpercentage wordt verhoogd naar 11,45%.
  - De uitbetaling van de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting tegen het partnerinkomen wordt afgebouwd.

- Voor uitkeringsgerechtigden zonder dienstverband met Ziektewetuitkeringen, wordt het recht op arbeidskorting en inkomensafhankelijke combinatiekorting afgeschaft.

### *Kinderbijslag, kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget*

De kinderbijslag, kindgebondenbudget en kinderopvangtoeslag gaan omhoog. Bovendien komt er een voorstel om de financiering van kinderopvang niet meer via de ouders te laten lopen. In plaats daarvan wordt gewerkt met een directe financieringsstroom van het Rijk naar kinderopvanginstellingen.

### *Loonbelasting*

- **Wet DBA**  
De Wet DBA wordt vervangen. De nieuwe wet moet enerzijds de (inhuurder van) echte zelfstandigen zekerheid bieden dat er geen sprake is van een dienstbetrekking en anderzijds schijnzelfstandigheid (aan de onderkant van de arbeidsmarkt) voorkomen.
- **30%-regeling**  
Aan ingekomen buitenlandse werknemers kan een werkgever een belastingvrije vergoeding verstrekken in verband met zogenoemde extraterritoriale kosten. Deze regeling staat bekend als de 30%-regeling. Hiervoor is het niet nodig eventuele onkosten te bewijzen.
- Momenteel kan de 30%-regeling gedurende acht jaar worden toegepast. De looptijd wordt beperkt tot vijf jaar. Deze beperking lijkt in te gaan vanaf 2019. Overgangsrecht voor bestaande gevallen komt er niet.
- **Payrolling**  
Er komt een wetsvoorstel waarin het soepeler arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing wordt verklaard, en waarin wordt bepaald dat werknemers qua (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk moeten worden behandeld met werknemers bij de inlener.