

22/9/2022



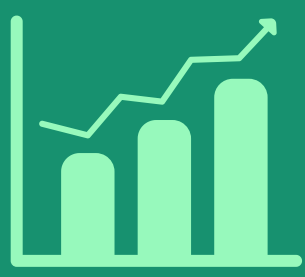
Linda Brouwer
Senior Counsel Liber Dock



Miljoenennota 2023

Een overzicht van de meest relevante feiten, cijfers en wijzigingen voor de arbeidsmarkt^[1]

Het zijn onzekere tijden met een oorlog in Oekraïne, historische hoge inflatie, arbeidsmarktkrapte en grote uitdagingen op tal van terreinen waaronder de energietransitie. Het is aan het kabinet hier een antwoord op te geven. Dinsdag 20 september jl. is de Miljoenennota gepresenteerd. De maatregelen in deze Miljoenennota zijn historisch in omvang. In dit blog een overzicht van de meest relevante feiten, cijfers en wijzigingen voor de arbeidsmarkt op een rij, zoals die volgen uit de Miljoenennota en begroting SZW 2023.



2023 1,5%
economische
groei



2023 inflatie
2,6%

Economische groei en inflatie (onzekere situatie)

Ondanks de huidige problemen presteert de economie als geheel goed (verwachte economische groei 2022 4,6%), maar dat beeld is aan het veranderen. De economie kan in 2023 naar verwachting CPB nog met 1,5% groeien, maar het is niet uitgesloten dat de economische groei tot stilstand komt.

De inflatie is historisch hoog (augustus 2022: 12%) en langdurig hoge prijzen zijn niet uit te sluiten. Naar verwachting komt de inflatie dit jaar uit op 9,9% en voor 2023 op 2,6% (raming Macro Economische Verkenning 2023).

Verlies koopkracht en compensatie

Dit jaar komt de koopkrachtdaling volgens het CPB uit op 6,8%. Structureel herstel van de koopkracht moet in de eerste plaats komen door een stijging van de lonen (oproep kabinet aan werkgevers om lonen - waar er ruimte is - te verhogen). In de Miljoenennota wordt in dit kader opgemerkt dat de winsten sneller groeien dan de lonen en de loongroei ook al een tijd achterblijft bij de groei van de productiviteit, wat indicaties zijn van loonruimte. Daarbij wordt ook gesteld dat er vooralsnog geen tekenen zijn van het ontstaan van een loon-prijsspiraal.

Het kabinet neemt daarnaast voor ruim 17 miljard euro aan koopkrachtmaatregelen per 2023, waarvan bijna 5 miljard euro structureel.

Koopkrachtmaatregelen 2023

- Wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari 2023 met ruim 10% (AOW en uitkeringen stijgen mee)
- Hogere zorgtoeslag, huurtoeslag en kindgebonden budget
- Minder belasting op arbeid
- Verhoging beurs uitwonende studenten
- Lagere energierekening (lagere energiebelasting, verlenging lagere brandstofaccijns, energietoeslag lage inkomens).



Koopkracht-
verlies 2022
6,8%



2023:
minimumloon
stijgt 10,15%
minder belasting
arbeid

Historische krapte op de arbeidsmarkt

De krapte komt doordat de werkloosheid laag is en er nog nooit zo veel banen waren in Nederland; ruim 11 miljoen. In het tweede kwartaal van 2022 waren er voor elke 100 werklozen 143 openstaande vacatures. Hierbij wordt in de Miljoenennota opgemerkt dat de schaarste niet komt doordat er in Nederland weinig mensen werken (7 op de 10 Nederlanders tussen 15 en 75 jaar werkt, maar gemiddeld wordt er in Nederland het laagst aantal uren per week gewerkt in Europa (ca. 32,1 uur). Nergens in de wereld is het aandeel van mannen en vrouwen die in deeltijd werken zo hoog als in Nederland. Tegelijkertijd geeft van de 4,5 miljoen deeltijdwerkers ca. een half miljoen aan meer uren te willen werken.



Tweede kwartaal 2022: 143
vacatures op 100 werklozen

We werken gemiddeld 32,1 uur
per week; 500.000
deeltijdwerkers willen meer uren
werken

Structureel koopkrachtherstel en oplossen
personeelstekorten in eerste plaats door stijging
van de lonen

[1] Kamerstukken II, 2022-2023, 36200, nr.1 (Miljoenennota) en Kamerstukken II, 2022-2023 XV, nr.1 (Begrotingstaat SZW 2023)



Essentiële rol werkgevers bij oplossen personeelstekorten

Het kabinet merkt op dat **werkgevers** ook een **essentiële rol** hebben bij het **oplossen van personeelstekorten**:

- Door betere arbeidsvoorwaarden en hogere lonen te bieden, kunnen zij meer personeel aantrekken en de arbeidsmarkt meer in evenwicht brengen. Het geeft werkenden ook meer ruimte prijsstijgingen te kunnen betalen;
- Naast hogere lonen als structurele oplossing voor zowel krapte als de dalende koopkracht zijn de werkomstandigheden van werknemers van groot belang. Goede secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Mogelijkheden om verlof op te nemen bij ouderschap en flexibiliteit om thuis en/of op andere uren te werken, kunnen mensen helpen hun werk beter af te stemmen op hun privéleven;
- het kabinet roept werkgevers ook op anders te werven en te kijken naar onderbenutte deeltijders;
- In juni kondigde het kabinet zes acties van de overheid aan om krapte aan te pakken (o.a. het stimuleren van technologie en procesinnovatie, meer uren werken en een leven lang ontwikkelen). Werken wordt ook lonender gemaakt en makkelijker voor ouders door een nieuw stelsel van kinderopvang (wat als belangrijk instrument wordt gezien om arbeidsparticipatie te stimuleren).
- Het kabinet neemt **in 2023 verschillende belastingmaatregelen**, zodat mensen meer inkomen uit werk overhouden (o.a. **verhoging arbeidskorting** en **verlaging tarief 1ste schijf inkomstenbelasting met 0,11%-punt**, wat iemand met een middeninkomen ca. EUR 500 extra per jaar moet opleveren).

Toekomstbestendige arbeidsmarkt

Het kabinet werkt aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, zoals in juli jl. ook uiteengezet is in de Kamerbrief over Hoofdlijnen Arbeidsmarkt. Hierbij is de insteek van het kabinet dat **arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd** de basis vormen voor het organiseren van structureel werk. Andere contractvormen worden waar nodig beter gereguleerd, zodat die niet gebruikt kunnen worden om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

Belastingplan 2023 (overig)

Op het vlak van belastingen (zie Belastingplan 2023) geldt daarnaast o.a. dat de fiscale vrijstelling thuiswerkvergoeding omhoog gaat (**EUR 2,13** per thuiswerkdag), de WKR wordt verruimd (de vrije ruimte over de eerste EUR 400.000,- van de fiscale loonsom wordt verhoogd naar **1,92%**) en de onbelaste reiskostenvergoeding per zakelijke kilometer stijgt per 1 januari 2023 naar **EUR 0,21** per kilometer en per 2024 naar **EUR 0,22** per kilometer).

Plannen 2023 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

De plannen 2023 van het ministerie van SZW zijn een uitwerking van het coalitieakkoord ‘Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst’. Het kabinet richt zich op onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt en armoede en schulden. De (belangrijkste) wijzigingen in de begroting SZW 2023 staan voor de arbeidsmarkt hieronder op een rij.



Wijzigingen begroting SZW 2023

1

Stimulans arbeidsmarktpositie (STAP): iedereen die 18 jaar of ouder is en een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt kan vanaf 2022 subsidie aanvragen waarmee scholing, gericht op eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, ingekocht kan worden. Het STAP-budget bedraagt EUR 1000,- per individu. Permanente scholing via leerrechten wordt bevorderd, waarbij mensen met minder genoten opleidingsjaren meer toegang tot post-initiële scholing wordt geboden. Hiervoor wordt de STAP-regeling benut, waarbij vanaf 2023 additionele middelen worden ingezet voor de doelgroep praktisch geschoolden (tot en met MBO4)

2

Beter beschermen van flexibele werknemers: 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 inkomenszekerheid van mensen moet worden verbeterd. De voorstellen van het kabinet staan in de hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt van 5 juli 2022 (zie *Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1112*), wat o.a. behelst: het afschaffen van de oproepovereenkomst (met uitzondering voor scholieren en studenten) en vervanging door een nader uit te werken basiscontract, het verkorten van de duur van Fase A en B in de uitzendsituatie (zonder afwijkingsmogelijkheid bij CAO) en aanpassing van de ketenbepaling t.a.v. de onderbrekingsperiode van 6 maanden in de zin dat geen nieuwe keten van tijdelijke contracten begint.

Wijzigingen begroting SZW 2023

3

Verduidelijking rondom beoordeling arbeidsrelaties: het kabinet wil de regels rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken om het grijze gebied tussen werknemerschap en het werken als zelfstandige te verkleinen. Dit staat ook in de hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt (zie *Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1112*). Het verduidelijken van wet -en regelgeving rondom de gezagsverhouding kan helpen hier verdere stappen te zetten. Parallel hieraan zal de (pilotversie) webmodule beoordeling arbeidsrelaties doorontwikkeld worden om werkenden en werkgevende te ondersteunen bij het verkrijgen van zoveel mogelijk duidelijkheid over de juridische kwalificatie van (voorgenomen) arbeidsrelaties.

4

Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst: het kabinet vindt het van belang om met name werkenden met beperkte onderhandelingsmacht te helpen om hun rechtspositie (als werknemer) op te eisen (zie *Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1112*). Hierbij wordt allereerst ingestoken om het verder uitwerken van een rechtsvermoeden bij platformwerk. Daarnaast wil het kabinet inzetten op een breder rechtsvermoeden om schijnzelfstandigheid ook op andere plekken dan binnen de platformsector tegen te gaan.

5

Concurrentiebeding: het voornemen is een aanpassing van het concurrentiebeding nader uit te werken en een wetsvoorstel tot aanpassing te doen. Streven is om de Tweede Kamer hier in 2023 over te informeren.

6

Compensatie transitievergoeding MKB: kleine werkgevers die hun bedrijfsactiviteiten beëindigen vanwege pensionering of overlijden hebben nu onder voorwaarden recht op compensatie van de transitievergoeding. De compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte van werkgever is nog niet in werking getreden omdat niet duidelijk is of er tot een werkbaar sociaal medisch beoordelingskader kan worden gekomen. Er is besloten dit deel van de regeling dan ook niet eerder dan per 1 januari 2024 in werking te laten treden en ondertussen wordt onderzocht of die datum haalbaar is.

7

Implementatie herziening Europese Blauwe Kaart: De Blauwe Kaart is de Europese kennismigrantenregeling en regelt de voorwaarden voor toegang en verblijf van kennismigranten in de EU. Eind 2021 is een herziening van de Blauwe Kaart-richtlijn in werking getreden die minder strenge toegangscriteria kent en meer flexibele opties om gebruik te maken van intra-EU mobiliteit. Er wordt gewerkt aan implementatie van de richtlijn, die uiterlijk in november 2023 in Nederlandse wetgeving moet zijn omgezet.

8

Wijziging Wet minimumloon en vakantiebijslag: Per 1 januari 2023 wordt het minimumloon met in totaal (incl. reguliere indexatie) 10,15% verhoogt.

9

Actieplan grensoverschrijdend gedrag: het kabinet werkt met veldpartijen aan een nationaal actieplan om seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegen te gaan.

10

Arbeidscommissie: er is door het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten aanbevolen een arbeidscommissie in te stellen om toegang tot het recht te verbeteren en de SER heeft het kabinet geadviseerd deze aanbeveling uit te voeren. Dit najaar vindt politieke besluitvorming rondom de oprichting van een arbeidscommissie plaats (voor kwetsbare werknemers, niet enkel arbeidsmigranten), waarbij ook alternatieven zullen worden overwogen.

11

Certificeringstelsel uitzendbureaus: het kabinet werkt toe naar een certificeringsstelsel voor terbeschikkingstelling op de arbeidsmarkt. De Tweede Kamer heeft medio 2022 hierover een brief ontvangen met de hoofdlijnen van de concrete uitwerking van dit stelsel (zie *Kamerstukken II 2021/22, 29861, nr. 92*). Om een certificaat te krijgen en te behouden moeten uitleners aantonen dat zij voldoen aan bepaalde certificeringsnormen. Inleners moeten aantonen dat ze met gecertificeerde bedrijven werken.

12

Aanpassing lagere regelgeving Wet arbeid vreemdelingen (Wav): dit ziet op een verplichting voor werkgevers om arbeidsmigranten scholing op het gebied van de Nederlandse taal aan te bieden. Dit wordt uitgewerkt in lagere regelgeving met streefdatum voor implementatie van 1 januari 2023.

13

Medisch advies bedrijfsarts leidend RIV-toets: het wetsvoorstel waarmee het medisch advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toets op de re-integratie-inspanningen door UWV is in februari 2021 controversieel verklaard. Invoering van het wetsvoorstel is afhankelijk van parlementaire behandeling en op zijn vroegst in 2023 mogelijk.

14

Wet tegemoetkoming loondomein: er is een wetsvoorstel in voorbereiding die enkele wijzigingen in de systematiek van de loonkostenvoordelen (LKV's) per 1 januari 2025 voorstelt: (i) voor het LKV Ouderen, LKV Arbeidsgehandicapten en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer wordt het mogelijk dat een nieuwe werkgever LKV kan ontvangen voor een werknemer die eerder een doelgroepverklaring heeft ontvangen waarvan de looptijd nog niet is verstreken, (ii) worden voorwaarden voor LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer gewijzigd, waardoor werkgevers vaker hierop aanspraak kunnen maken en (iii) het lage inkomensvoordeel (LIV) per 1 januari 2025 afschaft.

15

Verlenging tijdelijke buitenwettelijke maatregel omtrent kwijtschelding voorschotten WIA: er geldt een lange wachttijd voor een WIA-claimbeoordeling, waardoor het UWV werknemers voorschotten toekent. Werknemers kunnen in financiële problemen komen als ze deze voorschotten moeten terugbetalen na de claimbeoordeling. Om die reden geldt er reeds een tijdelijke maatregel t.a.v. het voorschot- en kwijtscheldingsbeleid, waardoor deze voorschotten tijdelijk niet worden teruggevorderd als blijkt dat een werknemer geen recht heeft op een WIA-uitkering bij de claimbeoordeling en dit niet met een andere uitkering kan worden verrekend. Deze tijdelijke maatregel wordt verlengd tot en met 31 december 2023.

16

Arbeidsmarktdienstverlening werkzoekenden en werkgevers: Er wordt sinds september 2021 in alle 35 arbeidsmarktregio's gewerkt met regionale mobiliteitsteams die werkzoekenden vroegtijdig kunnen helpen bij het vinden van ander werk. Het kabinet wil de regionale arbeidsmarktinfrastructuur uitbreiden om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk verder te stimuleren. Samen met belanghebbende partijen worden de contouren verder uitgewerkt. Tot de inwerkingtreding van de toekomstige arbeidsmarktdienstverlening wordt in 2023 een vervolg gegeven aan de tijdelijke aanpak via de regionale mobiliteitsteams.

17

Tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB): Commissie Heerts heeft geadviseerd een tegemoetkomingsregeling voor slachtoffers van ernstige stoffengerelateerde beroepsziekten in het leven te roepen. Deze regeling zal op 1 januari 2023 in werking treden voor slachtoffers van de eerste drie ernstige stoffengerelateerde beroepsziekten: longkanker door asbest, allergische astma door allergenen en CSE (OPS) (zie *Kamerstukken II 2021/22, 25883, nr. 442*).

18

AOW en pensioen: de minimumloonverhoging werkt door in de AOW die in gelijke zin met 10,15% zal stijgen per 1 januari 2023. Er gaat in 2023 een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer om de korting op de AOW-uitkering vanwege schuldige nalatigheid af te schaffen. In 2023 ligt de AOW-leeftijd op 66 jaar en 10 maanden. Eind maart 2022 is het Wetsvoorstel toekomst pensioenen bij de Tweede Kamer ingediend wat ziet op de invoering van een nieuw pensioenstelsel. Het kabinet streeft ernaar om de nieuwe wetgeving uiterlijk per 1 januari 2023 in werking te laten treden. Het kabinet heeft het voornemen het wetsvoorstel Herziening bedrag ineens, wat ziet op de mogelijkheid om onder voorwaarden tot maximaal 10% van de totale pensioenaanspraken op de pensioendatum op te nemen, op 1 juli 2023 in werking te laten treden. Tot slot bestaat het streven om het per 1 januari 2023 mogelijk te maken voor pensioenuitvoerders om alle kleine ouderdomspensioenen over te mogen dragen ongeacht de reden waarom dit kleine pensioen is ontstaan m.u.v. kleine pensioenaanspraken die bij een verzekeraar zijn ondergebracht en niet zijn ontstaan door individuele baanwisseling. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan wordt het onder voorwaarden mogelijk, een klein pensioen af te kopen (waaronder ook kleine nettopensioenen en nettolijfrentes).

19

Kinderopvang: het coalitieakkoord bevat het voornemen van een grote hervorming van het kinderopvangstelsel. Zodra over de nieuwe uitvoerder wordt besloten zal het nieuwe stelsel in co-creatie met de uitvoerder verder worden vormgegeven. Voor 2023 wijzigt er qua kinderopvangtoeslag: (i) een uitzondering op de arbeidseis voor recht op kinderopvangtoeslag treedt in werking voor gezinnen waarvan een ouder werkt of een traject naar werk volgt en de andere ouder een tijdelijke indicatie heeft op basis van de Wet langdurige zorg, (ii) een gehuwd persoon die door huiselijk geweld in een noodopvang wordt opgevangen krijgt zelfstandig aanspraak op o.a. kinderopvangtoeslag en (iii) de koppeling gewerkte uren (KGU) wordt losgelaten.



DERDE DINSDAG
IN SEPTEMBER

Liber Dock
Jollemanhof 12a
1019 GW Amsterdam
T: 020 235 1150
E: info@liberdock.com
W: www.liberdock.com

Let's get connected

in

