

28/9/2023



Linda Brouwer
Senior Counsel Liber Dock



Miljoenennota 2024

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

Het Kabinet is sinds 7 juli jl. demissionair, maar dat maakt de opgaven waar Nederland voor staat niet minder urgent. Dinsdag 19 september jl. is de Miljoenennota gepresenteerd. 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 2024.



2024 1,5%
economische
groei



Inflatie:
2023 3,9%
2024 3,8%

Economische groei en inflatie

Nederland heeft te maken met een onrustige economie, maar blijkt weerbaar. In de eerste twee kwartalen van 2023 was er economische krimp, maar voor het geheel van 2023 (0,7%) en 2024 (1,5%) wordt **economische groei** verwacht.

Nederland is over de inflatiepiek heen, maar de **inflatie** blijft naar verwachting dit jaar en komend jaar nog wel hoog. Naar verwachting komt de inflatie dit jaar uit op 3,9% en voor 2024 op 3,8% (raming Macro Economische Verkenning 2024).

Historische krapte op de arbeidsmarkt

De historische **arbeidsmarktcrapte** houdt onveranderd aan. Nooit was de **arbeidsparticipatie** zo hoog als in het 1ste kwartaal van 2023. Bedrijven zijn vanwege de personeelskrapte terughoudend in het laten gaan van personeel, ondanks een gedaald producentenvertrouwen en teruglopende industriële productie.

Tussen september 2022 en april 2023 daalde de **werkloosheid** van 3,8% naar 3,4%. Het schommelt nu rond de 3,6% (het gemiddelde over de afgelopen 20 jaar was 6%). We hebben het laagste werkloosheidspercentage van Europa. Al bijna twee jaar staan er meer vacatures uit dan dat er werkzoekenden zijn.

Keuzes en kansen op de arbeidsmarkt

De combinatie van arbeidsmarktcrapte en lage productiviteitsgroei vraagt om keuzes, maar biedt ook kansen, aldus het kabinet. Het is meer dan ooit belangrijk om zuinig te zijn op werknemers en er voor te zorgen dat ze zo effectief mogelijk worden ingezet. Hierbij kunnen werkgevers investeren in procesinnovaties, arbeidsbesparende technologie en scholing om werknemers efficiënter te maken. Het vraagt ook om een kritische blik naar welk werk belangrijk wordt gevonden (maatschappelijk waardevol werk).

Ook is het belangrijk te kijken naar goede arbeidsvoorwaarden en naar mogelijkheden om het arbeidsaanbod te vergroten (o.a. door te kijken naar de samenstelling van takenpakketten en structureel opleiden). De afgelopen maanden zijn diverse nieuwe cao's gesloten waarin werknemers aantrekkelijke en concurrerende arbeidsvoorwaarden worden geboden. Op termijn wordt zo het koopkrachtverlies uit 2022 ingelopen. De aanzienlijke cao-loonstijgingen hebben een positief effect op de koopkracht van werknemers. De cao-lonen reageren met een vertraging op de sterk opgelopen inflatie, waardoor de reële cao-loonontwikkeling zich in 2023 en 2024 naar verwachting langzaam herstelt. Het CPB rekent mede door de toenemende lonen op een (mediane) **koopkrachtgroei** in 2024 van 1,8%. Voor 2023 wordt uitgegaan van een daling van 1,1%.

Als werken loont, kan het arbeidsaanbod worden vergroot. Zo liggen o.a. bij deeltijdwerkers kansen, vooral in zorg en onderwijs. Het totale onbenutte arbeidspotentieel van deeltijdwerkers die zelf aangeven meer te willen werken wordt geschat op ca. 70.000 fte.

Koopkrachtmaatregelen 2024

- Hogere huurtoeslag, kindgebonden budget en arbeidskorting
- Inzet Tijdelijk Noodfonds Energie (voor degene die de energierekening niet kunnen betalen)
- Bevriezing afbouw dubbele heffingskorting factor in de bijstand



Arbeidsmarktparticipatie nog nooit zo hoog als 1ste kwartaal 2023

Werkloosheid 2023: 3,6%

Onbenut arbeidspotentieel deeltijdwerkers die meer willen werken: ca. 70.000 fte



Koopkrachtverlies uit 2022 wordt op termijn ingelopen

cao-loonstijgingen positief effect op koopkracht

Koopkrachtgroei 2024: 1,8%

"Het is meer dan ooit belangrijk om zuinig te zijn op werknemers"

[1] Kamerstukken II, 2023-2024, 36410, nr.1 (Miljoenennota) en Kamerstukken II, 2023-2024 XV, nr.1 (Begrotingsstaat SZW 2024)

"Werkgevers worden aangespoord verder te kijken dan het schaap met de 5 poten"

De modelovereenkomst vrije vervanging wordt door de Belastingdienst per 1 januari 2024 ingetrokken (n.a.v. het Deliveroo-arrest)

Er wordt in 2024 gewerkt aan wet- en regelgeving rondom het verplichten van een klachtenprocedure en gedragscode voor werkgevers



Fiscaal 2024

- thuiswerkvergoeding wordt verhoogd met inflatiecorrectie
- WKR vrije ruimte van 3% terug naar 1,92%
- onbelaste reiskostenvergoeding 2024: € 0,23 per km
- aftopping 30%-regeling

Arbeidsmarkt(pakket)

Ondanks de lage werkloosheid en hoge arbeidsmarktparticipatie, leidt de arbeidsmarkt niet automatisch tot maatschappelijk gewenste resultaten en bestaanszekerheid voor werkenden. De regels rond werk kunnen ervoor zorgen dat bedrijven onvoldoende wendbaar zijn. Daarnaast hebben sommige mensen onvoldoende werk en inkomenszekerheid, zoals mensen met flexibele contracten en kwetsbare (schijn)zelfstandigen. Het aantal mensen dat werkt met een flexibel contract is niet gedaald, ondanks de krappe arbeidsmarkt. Ook het aantal zelfstandigen is in 2022 verder gestegen (1,2 miljoen). Volgende kabinetten kunnen volgens het kabinet voortbouwen op de reeds ingezette initiatieven^[2], waaronder het arbeidsmarktpakket, de aanpak van krapte en de aanpak van schijnzelfstandigheid (o.a. het werkprogramma Personeel Niet in Loondienst (PNIL)).

Ten aanzien van het arbeidsmarktpakket^[3] merkt het kabinet o.a. op dat:

- ze de zekerheid van werkenden wil vergroten door het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties en het remmen van de flexibilisering. Zo wordt er gewerkt aan het wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers^[4]. Hiermee worden o.a. nulurencontracten afgeschaft en vervangen door een basiscontract met meer rooster- en inkomenszekerheid. Daarnaast worden de meest onzekere fasen binnen uitzendwerk verkort van maximaal 5,5 jaar naar maximaal 3 jaar. En de onderbrekingstermijn bij tijdelijk werk (ketenregeling) wordt verhoogd van zes maanden naar vijf jaar.
- het pakket maatregelen bevat om de zekerheid van zelfstandigen te vergroten en om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Zo wordt o.a. gewerkt aan een verplichte, publiek toegankelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en wordt de zelfstandigenaftrek verder afgebouwd. Er wordt ook gewerkt aan verduidelijking van de regels over wanneer iemand in dienst is of als zelfstandige werkt (o.a. heldere criteria rondom gezag en inbedding in organisatie). Ook wordt wetgeving voorbereid die het makkelijker moet maken voor een werkende om een arbeidsovereenkomst op te eisen, wanneer de werkende werkt onder een bepaald uurtarief. Tot slot wordt het handhavingssmoratorium opgeheven en
- het pakket maatregelen bevat om de wendbaarheid van werkgevers te vergroten, zoals de Crisisregeling Personeelsbehoud, waarmee werkgevers die te maken hebben met een crisis of calamiteit hun werknemers kunnen herplaatsen binnen het bedrijf. Of hen kunnen vragen om tijdelijk minder uren te werken. Er wordt ook gewerkt aan een aanpassing rondom de regels van loondoorbetaling bij ziekte. Zo krijgen kleine en middelgrote werkgevers eerder duidelijkheid over de mogelijkheid tot vervanging van een langdurig zieke werknemer. Ook de regels rond WW-premiedifferentiatie bij overwerk door werknemers met een vast contract verdienen een aanpassing.

Overige initiatieven

- In 2024 zal, in vervolg op het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, verder worden ingezet op het voorlichten van werkgevers en het ontwikkelen van hulpmiddelen om een goede procedure voor werving en selectie op te zetten en daarmee arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen.
- Er wordt gewerkt aan vereenvoudigingen binnen het stelsel van sociale zekerheid (modernisering wet SUWI). Voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen worden in 2024 verdere acties doorgevoerd om knelpunten op te lossen. Door de mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van sociaal medische beoordelingen moeten mensen te lang wachten op hun WIA-(her)beoordeling. Het kabinet wil deze mismatch verminderen en komen tot structurele verbeteringen in het stelsel.
- SZW is van plan te komen met een Arbovisie 2040 waarin de basis wordt gelegd voor gezonder en veiliger werken in Nederland
- In 2024 werkt SZW aan onder meer wet- en regelgeving over het verplichten van een klachtenprocedure en gedragscode voor werkgevers.
- Er wordt onderzocht hoe de Wet Arbeid en Zorg sterk vereenvoudigd kan worden. In 2024 zal daaraan verder uitwerking worden gegeven, waarbij ook het SER-advies over verlof, dat in het najaar van 2023 verschijnt, zal worden betrokken.

Belastingplan 2024

Op het vlak van belastingen (zie Belastingplan 2024) geldt daarnaast o.a. dat de onbelaste thuiswerkvergoeding in 2024 wordt verhoogd in lijn met de inflatiecorrectie (wat eind december 2023 bekend wordt gemaakt), de WKR (de vrije ruimte over de eerste EUR 400.000,- van de fiscale loonsom) weer wordt teruggebracht naar **1,92%** en de onbelaste reiskostenvergoeding per zakelijke kilometer per 1 januari 2024 wordt verhoogd naar **EUR 0,23** per kilometer.

Daarnaast wil het kabinet de vrijstelling voor OV-abonnementen verruimen, waarbij de OV-kaart door werknemer ook privé gebruikt mag worden, mits de kaart ook voor zakelijke reizen wordt gebruikt. De belastingkorting voor medewerkers (arbeidskorting) wordt met EUR 115,- per jaar verhoogd.

De 30%-regeling van inkomende werknemers wordt per 1 januari 2024 afgetopt tot de WNT-norm (in 2023: EUR 223.000,-).

[2] De meeste wetsvoorstellen van SZW zijn op 12 september jl. (n.a.v. van het demissionaire kabinet) **niet controversieel** verklaard. De arbeidsmarktplannen gaan (vooralsnog) gewoon door (en worden dus niet uitgesteld tot er een nieuw kabinet is).

[3] Zie Kamerbrief over voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket d.d. 3 april 2023, Kamerbrief Arbeidsmarktbeleid d.d. 5 juli 2022, TK 2021-2022, 29 544, nr. 1112.

[4] Zie Blog van 7 augustus 2023 Wetsvoorstel wet meer zekerheid flexwerkers

Plannen 2024 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

De (belangrijkste) wijzigingen in de begroting SZW 2024 staan voor de arbeidsmarkt hieronder op een rij.

Wijzigingen begroting SZW 2024

1

Minimumloon: Het kabinet verplicht werkgevers een wettelijk minimumuurloon te betalen vanaf 1 januari 2024. Nu geldt er nog een vast minimum maandloon. Op dit moment geldt in de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) nog één vast minimummaandloon, terwijl het per sector of organisatie kan verschillen hoeveel uren er in een fulltime werkweek zitten. Bijvoorbeeld 36, 38 of 40 uur. Dit leidt tot een loonsverhoging voor werknemers die 36 uur per week werken en het minimumloon verdienen.

2

Scholingssubsidie STAP: Het budget voor scholingssubsidie Stimulans Arbeidsmarktpositie (STAP) wordt vanaf 2024 afgeschaft. Het resterende budget wordt (deels) gebruikt om het budget voor de SLIM incidenteel te verhogen van 2024 tot en met 2027. Het extra budget wordt ook ingezet voor individuele scholing.

3

Compensatie transitievergoeding MKB: Kleine werkgevers die de activiteiten van hun onderneming beëindigen vanwege pensionering of overlijden hebben, onder voorwaarden, recht op compensatie van de transitievergoeding. Besloten is dat het onderdeel compensatie bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte van de werkgever niet in werking zal treden. Reden hiervoor is dat na onderzoek is gebleken dat het niet mogelijk is tot een werkbaar sociaal-medisch kader te komen aan de hand waarvan ziekte van de werkgever kan worden beoordeeld.

4

Afschaffing LIV en LKV: Er wordt gewerkt aan een wetsvoorstel om het Lage Inkomensvoordeel (LIV) af te schaffen vanaf 1 januari 2025. Het loonkostenvoordeel (LKV) voor oudere werknemers wordt vanaf 1 januari 2026 afgeschaft.

5

Verlenging IOW: Het kabinet wil de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) met 4 jaar verlengen tot 1 januari 2028. Hiermee kunnen oudere werknemers onder voorwaarden na afloop van de WW of WGA uitkering een IOW-uitkering krijgen die loopt tot uiterlijk de AOW.

6

Uitbreiding Regeling TSB: Sinds 1 januari 2023 is de Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten (TSB) in werking getreden. Deze regeling komt mensen eenmalig tegemoet die tijdens hun werk in aanraking zijn gekomen met gevaarlijke stoffen. In 2024 wordt de regeling uitgebreid met enkele nieuwe beroepsziekten.

7

WW-premiedifferentiatie: De regels rond WW-premiedifferentiatie bij overwerk door werknemers met een vast contract worden aangepast. Tot nog toe lag de grens waarbij geen premiedifferentiatie wordt toegepast op 35 uur. Die wordt verlaagd naar 30 uur.

8

Aanpak tekort aan bedrijfsartsen: Het demissionair kabinet hecht er waarde aan ook in 2024 te blijven investeren in de kwaliteit van de bedrijfsarts en de arbeidsgerelateerde zorg. Het kabinet is daarom voornemens om middelen beschikbaar te stellen om zowel opleidingsuren van praktijkopleiders te compenseren, zodat meer artsen kunnen worden opgeleid, als een bijdrage te leveren aan kosten voor blijvende verbetering van de kwaliteit van de opleidingen. Meer structurele oplossingen worden meegenomen in het traject Arbovisie 2040.

9

AOW-leeftijd: De AOW-leeftijd blijft tussen 2024 en 2028 op 67 jaar. Vanaf 2028 gaat het naar 67 jaar en 3 maanden.

10

Verlenging maatregel vereenvoudigde claimbeoordeling 60+: Om de mismatch bij sociaal medisch beoordelen te verkleinen is het streven om in 2024 de vereenvoudigde claimbeoordeling voor 60-plussers voort te zetten. De maatregel zorgt ervoor dat 60-plussers die wachten op hun WIAclaimbeoordeling tijdelijk op een andere manier en door andere professionals dan de verzekeringsarts worden beoordeeld.

11

Verlenging tijdelijke maatregel kwijtschelding voorschotten: De tijdelijke maatregel waarbij voorschotten niet teruggevorderd worden wanneer blijkt dat werknemers bij de claimbeoordeling geen recht op een WIA-uitkering hebben, als dit niet verrekend kan worden met een andere uitkering, wordt verlengd met een jaar t/m 2024.

12

Invoering maatregel loonloze tijdvakken door WW-uitkering in WIA referteperiode: In het kader van het wegnemen van hardheden in de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), wordt een maatregel uitgewerkt om in 2024 voor een specifieke groep uitkeringsgerechtigden een wijziging aan te brengen in de dagloonsystematiek. De hoogte van de WIA-uitkering wordt vastgesteld op basis van het inkomen uit het verleden. Daartoe wordt iemands dagloon vastgesteld. Voor mensen die een WW-uitkering ontvangen in de WIA referteperiode (het jaar voorafgaand aan ziekte), valt dat dagloon lager uit omdat de WW uitkering met een maand vertraging wordt uitbetaald. Daardoor kan een periode ontstaan waarin geen loon is ontvangen (een loonloos tijdvak) en dat heeft een verlagend effect op het dagloon.

13

Inrichting van Regionale Mobiliteitsteams: In 2024 wordt de tijdelijke aanpak van de regionale mobiliteitsteams verlengd. Het kabinet werkt de hervorming van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur verder uit om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk verder te stimuleren.

14

Vereenvoudiging WW: In het kader van het traject om te komen tot vereenvoudiging binnen het thema werkloosheid is in 2023 een onderzoek uitgevoerd naar knelpunten in de WW zoals ervaren door werkzoekenden, werkgevers en UWV. Doel van het traject is om de WW te optimaliseren en beter te laten aansluiten op de behoeftes van uitkeringsgerechtigden, werkgevers en de uitvoering. Het kabinet is voornemens om in 2024 een meerjarig onderzoek te starten naar de werking van de sollicitatieplicht in de WW, als invulling van de inspanningsplicht. Het onderzoek zal de effectiviteit van diverse varianten van invulling van de inspanningsplicht in de WW vergelijken

15

Implementatietraject wetsvoorstel toekomst pensioenen: Nu de Wet toekomst pensioenen is aangenomen, zullen sociale partners en pensioenuitvoerders op een zelf gekozen moment binnen de gestelde transitietermijnen de overstap maken naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit is een grote operatie die de bestaanszekerheid en het inkomen van miljoenen Nederlanders raakt en alleen kan slagen als partijen met elkaar samenwerken en ervaringen delen. Daarom loopt er gedurende de volledige transitieperiode een meerjarig implementatietraject.

16

Externe geschilleninstantie(s): De Wet toekomst pensioenen introduceert externe geschilleninstantie(s) voor de pensioensector. Deelnemers kunnen op die manier, na het doorlopen van de interne klachtenprocedure bij hun eigen pensioenuitvoerder, klachten neerleggen bij een externe geschilleninstantie. De geschilleninstantie(s) worden door de sector ingericht en in stand gehouden.

17

Wetsvoorstel herziening bedrag ineens: Op grond van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen kan een deelnemer op de pensioeningangsdatum maximaal 10% van de opgebouwde pensioenaanspraken opnemen ('bedrag ineens'). In het wetsvoorstel herziening bedrag ineens worden een aantal technische aanpassingen voorgesteld ten aanzien van de mogelijkheid om de uitbetaling van het bedrag ineens uit te stellen. Het bedrag ineens treedt niet eerder in werking dan 1 juli 2024.

18

Afschaffing kinderopvangtoeslag en invoering financieringsstelsel kinderopvang: Er wordt verder gewerkt aan plannen voor de afschaffing van de kinderopvangtoeslag en de invoering van een nieuw financieringsstelsel in de kinderopvang met een hoge inkomensonafhankelijke vergoeding voor werkende ouders. Invoering per 2025 is niet haalbaar. Daarom is besloten de invoering van het nieuwe financieringsstelsel niet eerder dan in 2027 te laten plaatsvinden. Wel wordt het nieuwe stelsel gefaseerd ingevoerd, door middel van aanpassingen van het bestaande KOT-stelsel in de jaren voorafgaand aan de start van het nieuwe stelsel.



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

