



Arbeidsvoorwaardennotitie 2021

Datum: 14 oktober 2020

Adviesbureau APB

Princenhagelaan 1A2
4813 DA Breda
Nederland
+31 (0) 76 3030 793
info@apb.nl
www.apb.nl



- Adviesbureau
- Personeelszaken
- Begeleiding

Voorwoord

Sinds begin dit jaar staat de gehele wereld in het teken van het COVID-19 virus. De coronapandemie treft ons allemaal, niet alleen qua gezondheid, maar ook sociaal, maatschappelijk en economisch. De 'intellectuele lockdown' van maart dit jaar, met ingrijpende economische gevolgen voor sectoren, is na de eerste positieve gevolgen daarvan in de zomer opgevolgd door alsmaar oplopende besmettingen en ziekenhuisopnames. De persconferentie van gisteravond (13 oktober 2020) door premier Rutte en minister De Jonge heeft duidelijk gemaakt dat wederom strengere beperkingen in onze contactmomenten de komende periode noodzakelijk zijn. Een 'gedeeltelijke lockdown' met wederom sluiting van horeca, geen evenementen, geen alcoholverkoop na 20:00 uur, beperkingen op groepsgrootte, beperkt sporten en een mondkapjesplicht zijn de nieuwe, strengere maatregelen.

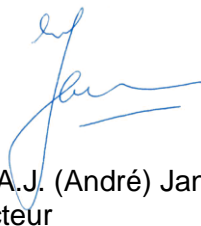
Nederland blijft daarnaast nog steeds zo veel als mogelijk vanuit huis werken en beeldbellen is de nieuwe manier van communicatie, overleg en vergaderen. Het is een manier van werken die voor velen van ons toch beter gaat dan vooraf gedacht. Dit jaar is onze jaarlijkse arbeidsvoorwaardennotitie dan ook tot stand gekomen vanaf de keukentafel thuis. Dit is sinds de eerste editie in 1987 nog nooit voorgekomen.

We gaan in deze editie van de arbeidsvoorwaardennotitie in op de economische situatie voor Nederland, waarin de gevolgen van de coronacrisis duidelijk zichtbaar zijn. De onzekerheid over cijfers en gevolgen is groter dan ooit. Ook de maatregelen die van belang zijn voor de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden staan omschreven. Het doel van deze notitie, opgesteld met de beschikbare informatie tot en met 13 oktober 2020, is u te informeren en te ondersteunen bij het vormgeven van uw arbeidsvoorwaardenbeleid voor het komend jaar.

Het kader waarbinnen werkgevers hun arbeidsvoorwaarden voor 2021 moeten plaatsen is nog nooit zo onzeker geweest en voortdurend aan veranderingen onderhevig. De reeds genomen en nog te nemen overheidsmaatregelen en de sector waarin uw werkzaam bent, zijn alles bepalend. Een verantwoord algemeen advies voor 2021 is daarmee eigenlijk niet te geven dit jaar. En we gaan het toch doen! Uw eigen specifieke omstandigheden, de situatie van uw organisatie en branche spelen, meer dan ooit, de cruciale rol.

Ik wens u, namens het team van Adviesbureau APB, allen een goede gezondheid toe, daarnaast veel leesplezier en sterkte en succes met uw bedrijfsvoering en keuzes voor het komende jaar. Aarzel niet indien u vragen heeft met ons contact op te nemen. Wij blijven er voor u!

Hopelijk lukt het ons het coronavirus zo spoedig mogelijk onder controle te krijgen.



Drs. A.J. (André) Jansen
Directeur



Inhoud

1. Economie	1
1.1. Wereldhandel en corona: historische dieptepunten	1
1.2. Europese economie: grote verschillen.....	1
1.3. De Nederlandse economie in 2020 en 2021.....	2
1.4. Inflatie	2
1.5. Turbulentie op de arbeidsmarkt.....	2
1.6. Loonontwikkeling.....	3
1.7. Koopkracht.....	4
2. Regeringsbeleid.....	5
2.1. Pandemie heeft invloed op de begroting	5
2.2. Pensioenakkoord	5
2.3. Klimaatakkoord	5
2.4. Lastenontwikkeling voor bedrijven.....	6
3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden.....	7
3.1. WW-premie	7
3.2. Verruiming Werkkostenregeling (WKR).....	7
3.3. NL Leert Door.....	7
3.4. Verruiming scholingskosten.....	8
3.5. Bijtelling elektrisch rijden	8
3.6. Maatregelen voor zelfstandigen	8
3.7. Ouderschapsverlof	8
3.8. Pensioenakkoord	9
4. Werknemers- en werkgeversorganisaties	10
4.1. Cao's.....	10
4.2. Werknemersorganisaties.....	10
4.3. Werkgeversorganisaties.....	11
5. Conclusies en aanbevelingen.....	12
5.1. Conclusies	12
5.2. Aanbevelingen	12



1. Economie

1.1. Wereldhandel en corona: historische dieptepunten

De coronapandemie en de maatregelen om de verspreiding van het virus in te dammen (per continent, land en regio verschillend) hebben de grootste schok veroorzaakt voor de mondiale economie sinds WO2. Economische ramingen worden daarmee uiterst onzeker. De economische schok volgt het verloop van de pandemie: China is vooral in het eerste kwartaal geraakt, Europa en de VS vooral in het tweede kwartaal en een aantal opkomende economieën (Zuid-Amerika en India) pas in de zomer. Het wereld-bbp daalt in 2020 met ongeveer 5%. In 2021 herstelt de wereldeconomie zich waarschijnlijk met ongeveer 5%, ervan uitgaande dat er geen tweede grootschalige lockdowns komen.

Het virus verspreidt zich in het derde kwartaal van 2020 echter verder, in de VS en vooral in een aantal opkomende economieën zoals Brazilië, Zuid-Afrika, India en Rusland. Dit zet het herstel van het wereld-bbp verder onder druk. De geraamde daling van de wereldhandel voor 2020 komt uit op een daling van 11,7%. Een historische daling uiteraard door de lockdown maatregelen in vrijwel de gehele wereld. De Chinese economie, aangezwengeld door begrotingsmaatregelen, is zich inmiddels aan het herstellen. De export herstelt zich verder door het verwerken van achterstanden en een extra groei van de uitvoer van farmaceutische producten.

De Amerikaanse economie heeft een relatief kleinere dip gehad begin 2020, door de minder lange lockdown, maar het herstel wordt serieus gehinderd door het voortwoekeren van het coronavirus. Daarnaast blijven de oplopende geopolitieke spanningen over handel en technologie tussen China en de VS een onzekere factor en kan de uitslag van de verkiezingen in de VS de wereldhandel hard raken.

1.2. Europese economie: grote verschillen

Het coronavirus heeft de Europese landen verschillend geraakt, wat grotendeels te verklaren is door het gevoerde lockdown beleid. Strengere lockdowns in Italië, Spanje en Frankrijk in een vroeg stadium, een lossere beleid in Scandinavië met als gevolg dat de economische klappen sterk uiteen lopen. Ook het Verenigd Koninkrijk heeft behoorlijk geleden. Duitsland is relatief minder hard geraakt door corona, maar de industriële productie in juni 2020 lag toch 12% lager. Vooral de Duitse auto-industrie heeft het moeilijk gehad in de eerste helft van het jaar.

In 2020 daalt het bbp in de eurozone met 8% en met een groei van 6,5% in 2021 is het herstel niet compleet. Er zijn echter grote verschillen tussen de eurozonelanden. Ook worden er per land verschillende begrotingsimpulsen ingezet. In juli 2020 zijn de lidstaten een herstellfonds (Next Generation EU) overeengekomen van 750 miljard euro en een pakket van 540 miljard om gezondheid gerelateerde uitgaven te financieren en mkb-bedrijven te ondersteunen zodat werknemers en banen worden beschermd.

Voor Nederland speelt daarnaast nog nadrukkelijk het (steeds aannemelijker) no-deal handelsakkoord tussen het VK en de EU. Nederland, als open economie dat veel met het VK handelt, zal dan één van de grotere verliezers zijn.

1.3. De Nederlandse economie in 2020 en 2021

De coronacrisis begon als een aanbodschok maar ontwikkelt zich steeds meer tot een vraagcrisis. Om het virus in te dammen zijn complete sectoren (horeca, contactberoepen, evenementen) stilgelegd. Productieketens werden verstoord, de vraag voor niet-essentiële goederen en diensten viel weg, terwijl op andere plekken (supermarkten en online retail) de economie volop doordraaide. Het verlies aan inkomen en vertrouwensverlies door de onzekerheid zorgen er voor dat huishoudens terughoudend worden met consumeren en bedrijven investeringen uitstellen. Waarschijnlijk komt de economie niet meer op het oude pad en is de schade deels permanent. De val van het Nederlandse bbp van ongeveer 10% in het eerste en tweede kwartaal is historisch. Ondanks alle noodmaatregelen krimpt de Nederlandse economie in 2020 naar verwachting met 5%. Op bijna alle vlakken loopt de economische activiteit terug. Daarmee doet Nederland het overigens iets minder slecht dan veel andere landen (gemiddeld 8,3% krimp in de eurozone).

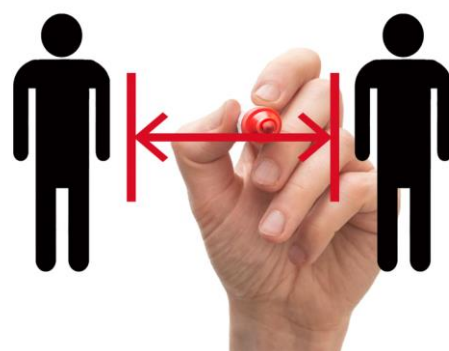
De overheidsmaatregelen om de economie te steunen hebben ervoor gezorgd dat bedrijven niet grootschalig in betalingsproblemen zijn gekomen en niet direct personeel hebben hoeven te ontslaan. Op die manier is een domino-effect voorkomen en is tijd gekocht om aanpassingen te doen aan de veranderende vraag. De effectiviteit van het steunbeleid neemt geleidelijk af. Er ontstaan tegelijkertijd groei- en krimpsectoren. Detailhandelsverkoop is meer dan hersteld, de dienstenconsumptie bevindt zich nog altijd ver onder het pre-coronaniveau. De Nederlandse sectorstructuur is niet sterk afhankelijk van toerisme of duurzame consumptiegoederen zoals auto's. De voor Nederland relevante wereldhandel kent daarnaast een iets gunstiger verloop. Verwacht wordt dat het herstel voor 2021 op ruim 3% kan uitkomen. Maar de onzekerheid daarover is groot.

1.4. Inflatie

De inflatieontwikkeling is aan diverse krachten onderhevig, maar de neerwaartse effecten zullen domineren. De daling van de inflatie was voorzien door het wegvallen van de btw-verhoging van een jaar geleden. De effecten van de coronacrisis zijn echter uiterst onduidelijk. Ook de prijsontwikkeling de afgelopen maanden was turbulent door de strategische manoeuvres tussen de verschillende olieproducerende landen. In de ramingen wordt momenteel uitgegaan van een inflatie van 1,4% voor zowel 2020 als 2021.

1.5. Turbulentie op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt kent door corona een zeer turbulent verloop. Een groot deel van de mensen die hun baan verloren, trokken zich terug van de arbeidsmarkt (hebben zich niet geregistreerd als werkzoekenden), meestal vanwege het slechte perspectief om op korte termijn een baan te vinden. De immigratie was daarnaast duidelijk lager. De stijging van de werkloosheid was hierdoor gematigd gezien het aantal banen die verloren zijn gegaan. De overheid heeft met steunbeleid bedrijven gefaciliteerd om voorlopig medewerkers in dienst te houden. In de eerste periode (NOW 1.0, maart – mei) werden 2,7 miljoen werknemers onder-



steund via de NOW. In de tweede periode (NOW 2.0, juni – september) was het gebruik lager, naar schatting een miljoen mensen. De verwachting is dat het beroep op de regeling in de derde periode (NOW 3.0, oktober – juni) verder terugloopt. Het werkloosheidspercentage zal daarmee gaan stijgen naar ongeveer 6% en indien zich een tweede golf doorzet tot bijna 10%.

Het steunbeleid heeft vooral mensen met een vast contract beschermd. De crisis heeft voornamelijk jongeren, flexwerkers en zzp'ers geraakt. Daardoor worden bestaande breuklijnen op de arbeidsmarkt verdiept.

De productiviteit en de gewerkte uren zijn fors gedaald, vooral in de private dienstverlening. Dit betekent dat wanneer de werkgelegenheid weer stijgt, de werkloosheid verder zal toenemen. Extra werkgelegenheid vertaalt zich namelijk in meer uren per werknemer en niet zozeer in meer werknemers. Het aantal gewerkte uren is overigens minder sterk gedaald dan op basis van het beroep op de NOW verwacht zou kunnen worden. Dit komt doordat het werk tijdens de lockdown op een laag pitje is doorgegaan (winkels waren bijvoorbeeld ondanks sterk omzetverlies gedeeltelijk open) en door activiteiten die geen omzet genereren.

1.6. Loonontwikkeling

De lonen reageren met vertraging. Volgend jaar zal het effect van de coronacrisis daarop zichtbaar worden. De loonontwikkeling voor dit jaar ligt al grotendeels vast door de reeds afgesloten cao's. Voor volgend jaar ligt nog weinig vast, maar de verwachting is dat de loonontwikkeling dan veel gematigder zal zijn. Door de grote economische onzekerheid zijn de afgelopen maanden weinig nieuwe cao's tot stand gekomen.

Voor 2020 is een loongroei voor bedrijven van 2,5% voorzien, voor 2021 zwakt deze af naar 1,4%.

Tabel 1 Loonvoet marktsector en bedrijven, 2016 - 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Bedragen in %-punten					
Cao-loon marktsector (inclusief overloop)	1,5	1,6	2,0	2,3	2,4	1,2
Cao-loon bedrijven	1,5	1,5	2,0	2,4	2,5	1,4
Incidenteel	-1,1	-0,7	-0,3	-0,2	1,6	-1,4
Brutoloon	0,4	0,9	1,7	2,1	4,0	-0,2
Sociale lasten werkgevers	0,1	-0,1	0,2	0,3	-0,3	0,3
Loonvoet marktsector	0,5	0,8	1,9	2,4	3,7	0,2
Loonvoet bedrijven	0,7	0,9	1,9	2,4	4,1	0,3





1.7. Koopkracht

De statische koopkracht stijgt in 2020 als gevolg van reeds overeengekomen loonstijgingen, een gematigde inflatie en lastenverlichting in doorsnee met 2,2%. In 2021 is de loonontwikkeling veel meer gematigd, maar zorgt de aangekondigde lastenverlichting nog steeds voor een koopkrachtstijging van in doorsnee 0,8%. Maar bij ontslag en wegvallen van omzet van zelfstandigen ontstaat voor een groot aantal mensen een sterk inkomensverlies. Dit is niet zichtbaar in de statische koopkrachtcijfers.

De coronacrisis heeft een heel verschillende uitwerking op verschillende delen van de economie. Wie een vaste baan heeft in een sector die niet hard geraakt is (overheid, supermarkten, bezorgdiensten), ziet zijn besteedbaar inkomen waarschijnlijk stijgen. Wie als flexwerker of zelfstandige in de reisbranche of de cultuur- en evenementenindustrie werkte, heeft een geheel ander perspectief.



2. Regeringsbeleid

2.1. Pandemie heeft invloed op de begroting

De coronapandemie heeft sinds februari van dit jaar gevolgen voor onze samenleving en voor onze economie. Voor het jaar 2020 stond de begroting er goed voor en was er een overschot voorspeld door de goede economische ontwikkelingen van de afgelopen jaren. De situatie is inmiddels sterk veranderd. Het begrotingstekort loopt op en de overheidsschuld stijgt waarschijnlijk tot 60% van het bruto binnenlands product (bbp). Naar verwachting komt het begrotingstekort in 2020 uit op -7,2% van het bbp.

Het kabinet blijft investeren in hervorming van de arbeidsmarkt, er komen extra middelen voor betaalbare woningen en de gaswinning wordt verder afgebouwd. Het Klimaatakkoord en het Pensioenakkoord worden uitgevoerd. Nederland neemt forse maatregelen om banen en inkomens te beschermen en blijvende economische schade te voorkomen. Net als in 2020 zijn ook voor 2021 de grootste uitgaven de zorg, de sociale zekerheid en het onderwijs. Het kabinet heeft voor 2021 een begroting opgesteld waarin de uitgaven in totaal € 336,6 miljard zullen bedragen.

2.2. Pensioenakkoord

In juni 2020 hebben het kabinet en sociale partners definitief overeenstemming bereikt over de uitwerking van het Pensioenakkoord, zie hiervoor paragraaf 3.7.

2.3. Klimaatakkoord

Door de pandemie zijn de economische activiteiten op dit moment duidelijk minder en dat betekent dat de uitstoot van CO₂ ook tijdelijk minder is. Op de middellange termijn is de klimaatopgave echter niet kleiner geworden. Er is nog steeds behoefte aan een transitie naar een klimaat neutrale economie. Het kabinet blijft onverminderd inzetten op klimaatbeleid en er komt extra geld beschikbaar om stikstof- en CO₂-uitstoot te verminderen.

De Nederlandse overheid wil in 2030 49% minder CO₂ uitstoten ten opzichte van 1990. In 2050 moet dat 95% minder zijn. In het Klimaatakkoord staan afspraken met 5 sectoren over de maatregelen die deze sectoren de komende 10 jaar en in de jaren daarna gaan nemen om de klimaatdoelen te halen. Deze sectoren zijn gebouwde omgeving, landbouw en landgebruik, elektriciteit, industrie en mobiliteit.

Er moeten verdere maatregelen genomen worden om de emissiereductie te realiseren. Zo wordt de elektriciteitsproductie met kolen substantieel teruggedrongen. Dit wil het kabinet bereiken door het opwekken van elektriciteit met windturbines en zonnepanelen. Voor de industrie geldt dat veel van de nieuwe manieren van produceren nog in de kinderschoenen staan. Bedrijven investeren zelf in vernieuwing. Er is ook subsidie om de ontwikkeling op gang te krijgen. Er wordt een minimum-CO₂ prijs ingevoerd. Dit heeft als doel om bedrijven in een grotere mate te stimuleren om in hun keuzes rekening te houden met de gevolgen van CO₂-uitstoot voor het klimaat.



Ook heeft het kabinet een structurele stikstofaanpak gepresenteerd. Binnen de aanpak zijn drie sporen gepresenteerd: stikstofreductie (betreft de reductie van stikstofdepositie in stikstofgevoelige N2000-gebieden door middel van bronmaatregelen), natuurbehoud en -herstel (betreft o.a. het verbeteren van waterkwaliteit en kwantiteit in natuurgebieden en tegengaan van versnippering binnen en tussen natuurgebieden) en natuur-inclusieve ruimtelijke inrichting (betreft vooral betere ruimtelijke integratie met andere functies als landbouw, energieopwekking, woningbouw en infrastructuur).

Om particulieren te stimuleren om een elektrische auto aan te schaffen heeft het kabinet de Subsidieregeling Elektrische Personenauto's Particulieren (SEPP) aangekondigd. De subsidieregeling loopt van 1 juli 2020 tot 1 juli 2025. Bij het kopen van een nieuwe elektrische personenauto komen particulieren eenmalig in aanmerking voor een subsidie. Het gaat om een subsidiebedrag van € 4.000 voor een nieuwe elektrische auto en € 2.000 voor een gebruikte elektrische auto. De aanvragen voor 2020 waren snel overtekend, waardoor aanvragen op dit moment worden doorgeschoven naar 2021.

2.4. Lastenontwikkeling voor bedrijven

In het Belastingplan 2018 was de verlaging van het hoge tarief van de vennootschapsbelasting (vpb) al aangekondigd. Voor 2020 ging de geplande verlaging van het tarief van 25% naar 21,7% niet door. Het kabinet heeft besloten om deze verlaging ook voor 2021 niet door te laten gaan. Dit om financiële ruimte te creëren. In 2021 wordt het lage vpb-tarief van 16,5% verlaagd naar 15% voor winsten tot € 245.000. In 2022 wordt dit tarief van toepassing voor winsten tot € 395.000. Voor winsten boven dit bedrag blijft het hoge percentage van 25% van toepassing.

Bedrijven worden gestimuleerd om investeringen te doen met een nieuwe investeringskorting vanaf 2021, de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK). Bedrijven kunnen deze investeringskosten verrekenen met hun loonheffing. Het betreft een tijdelijke regeling. De regeling wordt op dit moment verder uitgewerkt.



3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

3.1. WW-premie

Het kabinet heeft werkgevers gestimuleerd om meer werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Zo betaalt de werkgever sinds 1 januari 2020 een lagere WW-premie voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een hogere premie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De nieuwe WW-premie bedraagt per 1 januari 2021 2,7% (2,94% in 2020) voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 7,7% (7,94% in 2020) voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

3.2. Verruiming Werkkostenregeling (WKR)

De werkkostenregeling kent sinds 1 januari 2020 een tweeschijvenstelsel. De vrije ruimte in de regeling kent oorspronkelijk een percentage van 1,7% tot een loonsom van € 400.000. Boven dit bedrag is de vrije ruimte 1,2%. In verband met de coronamaatregelen is de vrije ruimte voor het fiscale loon voor 2020 tijdelijk verhoogd naar 3% voor de eerste € 400.000 van de loonsom. Deze maatregel is door het kabinet genomen om werkgevers te ondersteunen tijdens de coronacrisis. Onder de WKR kan een werkgever een deel van het totale fiscale loon besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan werknemers. Werkgevers die ruimte hebben, kunnen hun werknemers in deze tijd van corona daarmee extra tegemoet komen. Daarmee wordt het makkelijker om verstrekkingen zoals een bloemetje of een cadeaubon belastingvrij te geven.

Het percentage van de vrije ruimte boven de € 400.000 zal met ingang van 2021 verlaagd worden van 1,2% naar 1,18%.

3.3. NL Leert Door

De eerste subsidieronde vanaf 1 augustus 2020 voor een ontwikkeladvies (ter waarde van € 700) en online scholing was binnen korte termijn vol. De overheid start daarom per 1 december 2020 een nieuwe ronde.

De regeling is ontwikkeld om werkenden en niet-werkenden hulp aan te bieden om zich aan te passen aan de nieuwe economische situatie. Het is binnen deze regeling mogelijk om kosteloos een ontwikkeltraject te volgen bij een gekwalificeerde loopbaanadviseur. De loopbaanadviseur kan ondersteunen bij het kiezen van de juiste scholing of hulp bieden bij het solliciteren, maar de loopbaanadviseur zal ook inzicht geven in de kansen die er op dit moment in de arbeidsmarkt zijn door middel van een arbeidsmarktscan. Daarnaast kunnen werkenden en niet-werkenden ook kosteloos (online) scholingstrajecten volgen (met een waarde tussen € 200 en € 1.100). Het kan daarbij gaan om kortdurende cursussen om een specifieke vaardigheid te leren, vakgerichte bijscholing of een eerste module van een langer omscholingstraject. Zo kunnen mensen vaardigheden leren om ander werk te kunnen verrichten binnen de organisatie waar ze al werkzaam zijn of om beter inzetbaar te worden bij andere bedrijven.

3.4. Verruiming scholingskosten

Waarschijnlijk zal er vanaf 2021 verruiming van de gerichte scholingskosten plaatsvinden. Het zal dan mogelijk zijn om een werknemer scholing te laten volgen binnen de voorwaarden van de gerichte vrijstelling. Dit betekent dat werkgevers hierover dan geen loonheffing betalen. Een gerichte vrijstelling is een onbelaste vergoeding aan werknemers voor een door de Belastingdienst aangegeven doel, zoals scholing. Deze regeling geldt alleen voor scholing voor het verkrijgen van inkomen. Het is niet mogelijk om dit toe te passen voor het onderhouden en verbeteren van kennis en vaardigheden binnen het huidige werk. De regeling geldt ook voor ontslagen werknemers of werknemers waar op korte termijn afscheid van zal worden genomen.

3.5. Bijtelling elektrisch rijden

De korting op de bijtelling voor nieuwe emissievrije auto's van de zaak wordt na 2020 voortgezet. In de Wet fiscale maatregelen Klimaatakkoord is al vastgelegd dat de genoemde korting op de bijtelling in stappen wordt afgebouwd. Dit betekent dat het bijtellingspercentage voor elektrische auto's de komende jaren verder stijgt. Op dit moment geldt een bijtellingspercentage van 8% over een maximale waarde van € 45.000. Voor 2021 wordt dit 12% over een maximale waarde van € 40.000 (daarboven de normale bijtelling van 22%). Uiteindelijk komt de bijtelling vanaf 2026 uit op 22% (over de maximale waarde van € 40.000). Het bijtellingspercentage staat voor een periode van 5 jaar vast, gerekend vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van eerste toelating.

Tabel 2 Bijtelling elektrisch rijden

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bijtelling percentage	8%	12%	16%	16%	16%	17%	22%

3.6. Maatregelen voor zelfstandigen

In 2021 wordt de afbouw van de zelfstandigenaftrek verder afgebouwd. De maximale aftrek wordt verlaagd tot € 6.670. Dit is een verschil van € 360 ten opzichte van 2020. Vanaf 2021 wordt de zelfstandigenaftrek sneller afgebouwd naar uiteindelijk € 3.240 in 2036. De zelfstandigenaftrek is een bedrag dat ondernemers in de inkomstenbelasting mogen aftrekken van hun winst, mits ze 1.225 uur hebben gewerkt als ondernemer en 50% van hun tijd in de onderneming hebben gewerkt. De afbouw wordt gecompenseerd door de verhoging van de arbeidskorting en de verlaging van de inkomstenbelasting.

3.7. Ouderschapsverlof

Het kabinet heeft gekozen voor de invoering van negen weken betaald ouderschapsverlof. Het is nu mogelijk voor ouders om 26 weken ouderschapsverlof op te nemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dat verlof is in principe onbetaald, tenzij werkgever en werknemers daar binnen hun organisatie of cao andere afspraken over maken. Niet iedereen kan zich veroorloven gebruik te maken van de regeling van ouderschapsverlof.



In de uitbreiding van het ouderschapsverlof zullen de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof worden betaald. Het UWV gaat deze verlofuitkering uitbetalen. Ouders krijgen dan een uitkering ter hoogte van 50% van hun dagloon, tot 50% van het maximum dagloon. Het maximum dagloon wordt vastgesteld door het ministerie van SWZ en bedraagt met ingang van 1 januari van dit jaar € 219,28 bruto. De verlofweken moeten wel worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De overige 17 weken verlof blijven wettelijk onbetaald en kunnen nog steeds tot de 8e verjaardag van het kind worden opgenomen.

De regeling rond het ouderschapsverlof zal vanaf augustus 2022 worden uitgebreid.

3.8. Pensioenakkoord

In juni heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties de hoofdlijnen van het Pensioenakkoord gepresenteerd. In het Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over de vernieuwing van het pensioenstelsel, een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd en een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. De nieuwe pensioenregeling beweegt directer mee met de ontwikkeling van de economie en dit betekent een transparanter stelsel. Werkenden en gepensioneerden krijgen duidelijker inzicht in het opgebouwde vermogen. De afspraken zorgen voor een duurzaam houdbaar pensioenstelsel dat pensioen persoonlijker maakt.

In het nieuwe pensioenstelsel zullen solidariteit, collectief beleggen en huidige verplichtstelling belangrijke uitgangspunten blijven. Daarentegen zal de doorsneesystematiek worden afgeschaft. Door de afschaffing van deze systematiek zal voor alle pensioenregelingen een leeftijdsonafhankelijke premie ingevoerd worden. De premie schommelt niet. Tot slot houden Pensioenfondsen een collectieve solidariteitsreserve aan. Daarmee worden risico's gedeeld en blijft het pensioen ook een leven lang gegarandeerd.

De vertraagde stijging van de AOW-leeftijd vanaf 2020 is vastgesteld in de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd blijft in 2021 66 jaar en vier maanden. Volgens het voorstel zal de AOW-leeftijd uiteindelijk stijgen tot 67 jaar in 2024.

Pensioenfondsen moeten uiterlijk 1 januari 2026 over naar het nieuwe stelsel.



4. Werknemers- en werkgeversorganisaties

4.1. Cao's

Door de huidige crisis zal er een forse stijging van de werkloosheid zijn en zullen de vooruitzichten op de arbeidsmarkt onzeker zijn. Dit heeft invloed op de onderhandelingen van de cao-overleggen. Een groot deel van de overleggen zijn uitgesteld en dit zal, naar verwachting, leiden tot minder nieuwe cao-akkoorden voor komend jaar.

Tot nu toe zijn er voor 2020 in totaal 159 akkoorden tot stand gekomen. Dit is inclusief de cao-akkoorden die al voor het kalenderjaar 2020 tot stand zijn gekomen. De meeste akkoorden zijn voor april van dit jaar afgesproken. De gemiddelde contractloonstijging schommelt tot en met maart 2020 rond de 3%. Sinds april daalt de gemiddelde contractloonstijging onder invloed van de coronacrisis richting 2,2%, gebaseerd op een heel klein aantal akkoorden. In de cao-akkoorden die voor 2020 zijn afgesloten, heeft de zorg gemiddeld de hoogste contractloonstijging, namelijk 3,52%.

In 2021 lopen circa 305 cao's ten einde, hieronder vallen 4,3 miljoen werknemers. De meeste van deze aflopende cao's vervallen per 1 januari 2021. Daarnaast zijn er nog 252 openstaande cao's uit 2020.

In 2019 stegen de cao-lonen met ongeveer 2,4% en voor 2020 wordt een stijging van 2,5% verwacht. Het Centraal Planbureau (CPB) schat voor 2021 een stijging van 1,4% van de cao-lonen voor bedrijven. In juni heeft het AWWN aangegeven dat het verstandig is om vaste loonstijgingen te beperken door de coronacrisis en de daaruit voortvloeiende economische onzekerheid. Waar wel loonruimte lijkt te bestaan, is het verstandig om voorwaardelijke en resultaatafhankelijke afspraken te maken.

4.2. Werknemersorganisaties

Vakbond FNV is het niet eens met het afzwakken van de loongroei. Ze willen ondanks de crisis vasthouden aan een looneis van 5% voor de publieke sector en bedrijfstakken die geen of beperkt last hebben van de coronacrisis. Volgens coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid bij FNV, Zakaria Boufangacha, zorgen vertrouwen op zeker werk en een goede loonsverhoging voor het opvangen van de klap van de crisis. Net als in 2020 blijft FNV ook vasthouden aan het verhogen van het minimumloon naar € 14 per uur.

De reactie van het CNV richt zich vooral op de maatregelen van het kabinet om bedrijven te ondersteunen tijdens de coronacrisis. Het CNV is van mening dat het kabinet zich van een sterke kant heeft laten zien door de steunmaatregelen om werkloosheid te voorkomen.

Vakbond De Unie is het niet eens met de gepresenteerde Miljoenennota. Voorzitter van de vakbond Reinier Castelein licht toe: "Werkgevers en werknemers in Nederland worden hard geraakt door de crisis terwijl het kabinet roept dat de koopkracht volgend jaar stijgt. Dat is een volstrekt ongeloofwaardig verhaal: gemeentelijke en provinciale belastingen schieten omhoog en dat voelt iedere Nederlander direct in de portemonnee." Volgens hem moeten de klappen nog komen en staan we voor een onzekere toekomst.

CNV en Vakbond De Unie hebben geen looneis voor 2021 gesteld.

4.3. Werkgeversorganisaties

De werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO geven hun reactie op de Miljoenennota: “Deze Rijksbegroting helpt Nederland investerend uit de crisis te komen. Het steun- en herstelpakket, het nieuwe Groeifonds, de nieuwe investeringskorting (BIK) en tal van andere maatregelen geven vertrouwen.”

Ingrid Thijssen, de nieuwe voorzitter van VNO-NCW, benadrukt dat ze het verstandig vindt dat er gekozen wordt voor investeren. De gebruikelijke reflex in een crisis is bezuinigen en zwaarder belasten van burgers en bedrijven. Er wordt nu gekozen voor banen. Jacco Vonhof, voorzitter MKB-Nederland: “Met het coronapakket en bijvoorbeeld de verlaging van de vennootschapsbelasting naar 15% voor winsten tot € 400.000 kunnen we veel meer mkb'ers de komende jaren een zetje in de rug geven.”

Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland zouden graag zien dat de lonen zich makkelijker aanpassen aan de economische situatie, ook omdat dat minder sociale ongelijkheid met zich mee kan brengen. Voorbeelden daarvan zijn de winst- en resultaatdelingen, zoals die gebruikelijk zijn bij de meeste grotere bedrijven. Voor nu is het belangrijk dat iedereen een bijdrage doet om de samenleving te beschermen en nieuwe economische schade in omvang te beperken.

Werkgeversvereniging AWWN heeft kritiek op de eisen van de FNV. Ook zij zien de lonen liever meebewegen met de huidige economie.



5. Conclusies en aanbevelingen

5.1. Conclusies

Door de corona-uitbraak en de 'intelligente lockdown' zijn in Nederland in het eerste halfjaar van 2020 grote delen van de economie stil gevallen. Mensen geven minder uit en investeringen door bedrijven blijven achter. Met een lage structurele werkloosheid en gezonde overheidsfinanciën is de uitgangspositie van Nederland goed. Het kabinet richt zich de komende tijd voornamelijk op de volksgezondheid en de gevolgen voor de economie. Er blijven stappen gezet worden om de economie te ondersteunen met steunpakketten. De economie krimpt naar verwachting in 2020 met 5% gevolgd door ruim 3% groei in 2021. Het verloop van de pandemie is bepalend voor de economische ontwikkelingen. De gisteravond (13 oktober 2020) aangekondigde 'gedeeltelijke lockdown', met daarbij horende maatregelen zullen van grote invloed zijn op de uiteindelijke uitkomst. De onzekerheid over de economische gevolgen blijft hoog. Krimp- en groeisectoren zullen zich versterkt tegelijkertijd doorzetten.

In het overheidsbeleid blijven het Klimaatakkoord en Pensioenakkoord een belangrijk onderwerp. Op dit moment doet het kabinet er alles aan om door middel van omvangrijke noodmaatregelen de economische schade te beperken. De maatregelen zorgen ervoor dat er veel mensen aan het werk kunnen blijven en hun inkomen behouden. Maar de vraag is tot wanneer deze ondersteuning vol te houden is.

De coronacrisis laat de kwetsbaarheid zien van de Nederlandse arbeidsmarkt. Zzp'ers, uitzend- en oproepkrachten dragen het grootste deel van de gevolgen van de crisis. Zij zijn de eerste groep die werkloos worden. Naar verwachting stijgt de werkloosheid naar ongeveer 6% in 2021. Het aanpakken van verschillen tussen vast, flex en zzp is nodig om de arbeidsmarkt schokbestendiger te maken. Komend jaar zal in het teken staan van werk houden of werk vinden.

Door het wegvallen van de btw-verhoging en de gevolgen van de coronacrisis daalt de inflatie naar 1,4% voor 2020 en 2021. De lonen reageren trager dan de inflatie en dat is voor de statische koopkrachtontwikkeling voor dit jaar gunstig. De koopkracht voor 2020 stijgt dit jaar door de al overeengekomen loonstijgingen en lastenverlichting naar 2,2%. In 2021 zullen de lonen en inflatie zich naar verwachting in hetzelfde tempo ontwikkelen. De stijging van de statische koopkracht in 2021 zal kleiner zijn, namelijk 0,8%.

Het Centraal Planbureau (CPB) schat een stijging van 1,4% van de cao-lonen voor bedrijven in 2021, desondanks houdt Vakbond FNV vast aan een looneis van 5% voor 2021 voor de publieke sectoren en sectoren die weinig tot geen last ondervinden van de coronacrisis. Door de crisis zijn een groot aantal cao's overleggen uitgesteld en zullen er, naar verwachting, fors minder akkoorden worden afgesproken.

5.2. Aanbevelingen

De gevolgen van de coronacrisis zijn bepalend voor de mogelijkheden binnen uw organisatie. Meer dan ooit is de sector waarin u werkzaam bent bepalend voor de ruimte met betrekking tot uw arbeidsvoorwaardenbeleid in 2021. De huidige (begin oktober 2020) olopende coronabesmettingen en ziekenhuisopnames hebben geleid tot strengere beperkingen in on-



ze contactmomenten voor de komende periode. De op 13 oktober 2020 aangekondigde 'gedeeltelijke lockdown' met sluiting van horeca, geen evenementen, geen alcoholverkoop na 20:00 uur, beperkingen op groepsgrootte, beperkt sporten en een mondkapjesplicht zal zijn invloed hebben op onze economische ontwikkeling. De gevolgen en uitkomsten zijn zeer moeilijk te voorspellen.

De onzekerheid door het coronavirus geldt waarschijnlijk ook voor uw organisatie. Een algemeen advies met betrekking tot uw arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2021 is daarmee moeilijk te geven. Het behouden en aantrekken van talentvolle werknemers is cruciaal en het is daarom belangrijk om goed presterende werknemers in uw organisatie te belonen.

Wij adviseren voor bedrijven zonder cao die weinig tot geen last ondervinden van de coronacrisis uit te gaan van een gemiddelde salarisverhoging van 2%. Bedrijven zonder cao die wel te maken hebben met de gevolgen van het coronavirus zouden meer voorwaardelijke en resultaatafhankelijke afspraken met betrekking tot salarisverhoging kunnen afspreken. De afspraken zijn in dat geval meer afhankelijk van de loonruimte die u heeft.

Daarnaast adviseren wij u, indien mogelijk, rekening te blijven houden met de specifieke behoeftes van uw werknemers. Kijk samen met uw werknemer(s) naar mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling en opleiding, vormen van flexibel werken, duurzame inzetbaarheid en werkgeluk.

