



Arbeidsvoorwaardennotitie 2022

Adviesbureau APB

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



- Adviesbureau
- Personeelszaken
- Begeleiding



- Adviesbureau
- Personeelszaken
- Begeleiding

13 oktober 2021

Voorwoord

Voor u ligt onze Arbeidsvoorwaardennotitie 2022!

Ook in deze editie speelt de coronacrisis nog een belangrijke rol en zijn de ontwikkelingen daarvan sterk bepalend voor de economische situatie, niet alleen in Nederland, maar in heel de wereld. Met name de onzekerheid die deze crisis met zich meebrengt, heeft gevolgen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid van Nederlandse organisaties en bedrijven. Overigens net zo als de trage kabinetsformatie, de krapte op de arbeidsmarkt en de recente ontwikkelingen op de gas- en energiemarkt.

Met inachtneming van deze onzekerheden proberen wij u met onze arbeidsvoorwaardennotitie weer te informeren en ondersteunen bij het vormgeven van uw eigen, bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaardenbeleid voor het komend jaar.

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

Drs. A.J. (André) Jansen
Directeur



Telefoon
+31 (0) 76 3030 793



E-mail
info@apb.nl

Inhoud

1. Economie	1
1.1. Mondiaal economisch herstel zet door	1
1.2. Herstel van de Europese economie.....	1
1.3. Flink aantrekkende Nederlandse economie in 2021 en 2022	1
1.4. Inflatie	2
1.5. Terugkeer naar een krappe arbeidsmarkt.....	2
1.6. Lonen.....	3
1.7. Koopkracht.....	4
2. Regeringsbeleid.....	5
2.1. Demissionair kabinet Rutte.....	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. Minimumloon.....	7
3.2. Inkomstenbelasting	7
3.3. Vrije ruimte Werkkostenregeling (WKR)	7
3.4. Reiskostenvergoeding.....	7
3.5. Thuiswerken en thuiswerkvergoeding	8
3.6. Onbelaste vergoeding internet	9
3.7. Verlof rond zwangerschap en ouderschap	9
3.8. Gedifferentieerde Aof-premie	9
3.9. STAP-budget.....	9
3.10. Bijtelling elektrisch rijden.....	10
3.11. Pensioenakkoord en vertraging inwerkingtreding nieuwe pensioenwet.....	10
3.12. Herzieningsregeling lage WW-premie	11
3.13. Verwachte wijzigingen arbeidsrecht.....	11
4. Werknemers- en werkgeversorganisaties	12
4.1. SER-advies	12
4.2. Cao's.....	12
4.3. Werknemersorganisaties.....	13
4.4. Werkgeversorganisaties.....	13
5. Conclusie en aanbevelingen.....	14
5.1. Conclusie	14
5.2. Aanbevelingen arbeidsvoorwaarden	14



1. Economie

1.1. Mondiaal economisch herstel zet door

Het mondiale economisch herstel zet door. Nu economieën weer geleidelijk heropenen, trekt ook de dienstensector aan, nadat de industrie al eerder stevig was opgeveerd. De wereld-bbp-groei komt daardoor naar verwachting uit op 6,1% voor 2021 en 4,5% voor 2022. In de VS zette het herstel in de dienstensector al eerder in. De economische groei houdt daar ook aan als gevolg van de forse begrotingspakketten en een ruim monetair beleid. Ook China herstelde vlot en profiteert van het verder aantrekken van de mondiale economie.

De groei in de goederenhandel normaliseert en de handel in diensten neemt verder toe, waardoor de wereldhandel toeneemt met 8,1% in 2021 en 5% in 2022. De handel in goederen heeft zich sterk hersteld en bevindt zich inmiddels weer boven pre-coronaniveau.

De handel in diensten laat tot nog toe een beperkter herstel zien dan de handel in goederen. Dit komt onder andere door restricties op internationaal reisverkeer en toerisme. Sommige andere vormen van dienstenhandel, zoals zakelijke dienstverlening, hebben overigens veel minder te lijden gehad onder de coronarestricties.

Het herstel in veel opkomende economieën en ontwikkelingslanden (India, Brazilië, Afrika) komt moeizamer op gang en het herstel duurt daar langer.

1.2. Herstel van de Europese economie

De relevante wereldhandel voor Nederland neemt toe met 6,6% in zowel 2021 als in 2022 na de historische terugval in 2020. De marktvraag voor Nederlandse exporten is in belangrijke mate afhankelijk van handelspartners in het eurogebied. In het begin van 2021 waren er als gevolg van nieuwe coronagolven meer restricties van kracht in de eurozone dan in andere regio's. Mede hierdoor bleef het economisch herstel achter bij de VS en China en neemt de relevante wereldhandel in 2021 minder toe dan de wereldhandel. Daarnaast heeft de Brexit een neerwaarts effect aangezien het Verenigd Koninkrijk een belangrijke handelspartner van Nederland is.

Ook in de eurozone herstelt de dienstensector zich nu, waardoor ook het bbp voor de eurozone verder toeneemt en de groei uitkomt op 4,9% voor 2021 en 4,3% voor 2022. Met name Zuid-Europese landen met een omvangrijke toeristische sector kunnen profiteren van de terugkeer van toeristen door de afgenomen restricties. Daarnaast dragen de nationale plannen voor herstel en veerkracht en ruim monetair beleid bij aan het economisch herstel in de eurozone.

1.3. Flink aantrekkende Nederlandse economie in 2021 en 2022

Na de historisch diepe recessie van 2020 veert de economie in 2021 opmerkelijk snel weer op. De lockdown die sinds 16 december 2020 gold, ging gepaard met een economische krimp van 0,8% in het eerste kwartaal van 2021. Vergeleken met de krimp van 8,4% in de eerste coronagolf (voorjaar 2020) is dit echter vrij beperkt. Ook in andere landen was de economische krimp in de tweede coronagolf veel kleiner dan die van de eerste golf. Sinds april 2021 zijn de coronamaatregelen stapsgewijs afgebouwd. Dit heeft eraan bijgedragen dat in het tweede kwartaal van 2021 het bbp met 3,1% is toegenomen. In het derde en het vierde kwartaal herstelt de economie verder, waarmee de verwachte economische groei over geheel 2021 uitkomt op 3,9%. In het derde kwartaal van 2021 bereikt het bbp weer het niveau van eind 2019.

Het economisch herstel kent in zowel 2021 als 2022 een brede basis. Alle bestedingscategorieën dragen in beide jaren bij aan de economische groei. Daarbij is de bijdrage van de overheidsbestedingen (met name door de hogere zorguitgaven) en van de consumptie van huishoudens duidelijk groter dan gemiddeld, die van de bedrijfsinvesteringen juist kleiner.

Ook in 2022 zet de groei met 3,5% door. (Ervan uitgaande dat we door corona niet opnieuw te maken krijgen met grootschalige contactbeperkende maatregelen.) Dit is aanzienlijk hoger dan het langjarig gemiddelde van 1,5% per jaar over de periode 2010-2019. Ondanks deze sterke inhaalgroei zal niet alle misgelopen economische groei ten gevolge van de pandemie worden goedgehaakt: het CPB gaat ervan uit dat het bbp permanent zo'n 1,5% lager zal blijven als gevolg van de coronacrisis. Dit komt vooral door een lagere stijging van de arbeidsproductiviteit als gevolg van gemiste investeringen in zowel fysiek als menselijk kapitaal.

1.4. Inflatie

De inflatie voor de eurozone komt dit en volgend jaar uit op ongeveer 2%. De inflatie van de Nederlandse consumentenprijzen (cpi) is opgelopen sinds december 2020, voornamelijk door hogere olie- en grondstoffenprijzen. De componenten 'energieprijs' en 'gebruik van privévoertuig' leverden de grootste bijdrage aan de stijging. Zo is de gemiddelde prijs van benzine inmiddels gestegen tot het hoogste niveau ooit. Ook de energieprijzen stijgen tot grote hoogte, met enige vertraging, door de hogere olieprijs. In juli 2021 was in Nederland de energieprijs al 12,6% hoger dan een jaar eerder, op het moment van uitbrengen van deze notitie (begin oktober 2021) zelfs tot recordhoogtes.

Door het mondiale economisch herstel zijn grondstoffen (inclusief olie) sterk in prijs toegenomen. Daarbij zorgen knelpunten in transport (blokkade van het Suezkanaal en sluiting van Chinese havens) en tekorten (bijvoorbeeld computerchips) voor hogere kostprijzen. Wanneer bedrijven deze prijsstijging doorberekenen aan de consument, heeft dit een groot opwaarts effect op de inflatie. Daarnaast zal de toename van de consumptie in de tweede helft van dit jaar de prijzen verder opdrijven zolang de vraag groter is dan het aanbod.

De inflatie wordt echter gedrukt in 2021 en 2022 door de nominale bevrozing van de gereguleerde huren en de maximering van de huurstijging in de geliberaliseerde sector. De huurstijging valt hierdoor terug van 2,9% in juli 2020 naar 0,8% in juli 2021. De stijging van consumentenprijzen neemt toe van 1,3% in 2020 naar 1,9% in 2021 door bovengenoemde (tijdelijke) effecten, om vervolgens weer af te vlakken naar 1,8% in 2022.

1.5. Terugkeer naar een krappe arbeidsmarkt

Het herstel van de productie en handel betekent een terugkeer naar een krappe arbeidsmarkt en maakt de knelpunten op de arbeidsmarkt van vóór de corona-uitbraak alweer actueel. Het tekort aan arbeidskrachten dat op macroniveau zichtbaar is, lijkt zich over vrijwel de gehele linie van de arbeidsmarkt te manifesteren. De schaarste blijft daarbij het meest acuut in het onderwijs, de ICT, de gezondheidszorg en de technische beroepen. Maar ook bij andere beroepsgroepen ontstaan steeds meer problemen.

De werkloosheid is bijna terug op het lage niveau van vóór de coronacrisis. In februari 2020, aan de vooravond van de coronapandemie, was het werkloosheidspercentage 2,9%. Dat was de laagste waarde sinds 2003. In de maanden na het begin van de coronapandemie liep de werkloosheid snel op, tot 4,6% in augustus 2020. Sindsdien is sprake van een gestage daling. In juli 2021 was het werkloosheidspercentage gedaald naar 3,1%, slechts 0,2% boven het werkloosheidspercentage vlak voor de coronacrisis.

De werkloosheid bereikt in de loop van 2021 een dal, mede doordat in het najaar het steunpakket afloopt. Naar verwachting komt het werkloosheidspercentage voor geheel 2021 uit op 3,4% en loopt het vervolgens op tot 3,5% in 2022.

Op macroniveau heeft de arbeidsmarkt zich dus weer grotendeels hersteld van de coronacrisis, maar verschillende groepen zijn hard geraakt. Werkenden die hun baan verloren waren in het algemeen jong, hadden een laag of middelbaar opleidingsniveau, een niet-westerse migratieachtergrond en/of een flexibele arbeidsrelatie. Inmiddels is het perspectief voor de aanbieders van arbeid sterk verbeterd.



1.6. Lonen

Economisch herstel heeft een opwaarts effect op de loonvoetontwikkeling in de marktsector. Het maakt meer bonussen, extra periodieken en gunstige baanwisselingen mogelijk, wat een opwaarts effect op de gemiddelde loongroei heeft. Aan de andere kant zal de gemiddelde loongroei gedrukt worden, wanneer de mensen die zich tijdens de coronacrisis hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt weer toetreden. Dit komt doordat deze groep voornamelijk mensen met kleine deeltijdbanen, een flexibel contract of tijdelijk dienstverband zonder vaste uren betreft. Deze groep heeft als werknemer vaak een lager uurloon dan gemiddeld. Dit effect komt vooral tot uiting in 2021. Als gevolg van bovenstaande effecten is het incidenteel loon in de marktsector, gedefinieerd als het verschil tussen de brutoloon- en cao-loongroei, in 2021 0,1% en in 2022 0,3%.

In 2020 werd de caoloonontwikkeling nog vooral bepaald door afspraken die voor de coronacrisis werden gemaakt. Daarna zijn sociale partners duidelijk voorzichtiger geworden, inmiddels ligt de loonstijging een stuk lager dan voor de coronacrisis.

Voor de marktsector valt de cao-loonstijging terug van 2,8% in 2020 naar 1,9% in 2021 en 2,2% in 2022. Daarmee is de loonstijging voor 2021 gelijk aan de prijsstijging en in 2022 hoger.

Loonvoet marktsector en bedrijven, 2017 - 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Bedragen in %-punten					
Cao-loon marktsector (inclusief overloop)	1,6	2,0	2,3	2,8	1,9	2,2
Cao-loon bedrijven	1,5	2,0	2,4	2,8	2,0	2,2
Incidenteel	-0,7	-0,3	0,0	3,7	-1,7	-1,4
Brutoloon	0,9	1,7	2,3	6,5	0,2	0,8
Sociale lasten werkgevers	-0,1	0,2	0,3	0,7	-0,2	0,2
Loonvoet marktsector	0,8	1,9	2,6	7,2	-0,1	1,0
Loonvoet bedrijven	0,9	1,9	2,6	7,6	-0,1	1,1

(De loonkostensubsidie NOW heeft een opwaarts effect op de loonvoetmutatie marktsector in 2020 van 3,6%-punt en een neerwaarts effect van 1,8%-punt in 2021 en 1,7%-punt in 2022. De loonkostensubsidie NOW, en de continuïteitsbijdrage in de zorg, hebben een opwaarts effect op de loonvoetmutatie bedrijven in 2020 van 3,3%-punt en een neerwaarts effect van 1,6%-punt in 2021 en 1,5%-punt in 2022.)

1.7. Koopkracht

In 2021 verbetert de statische koopkracht in doorsnee met 0,8%. De verbetering van de koopkracht in 2021 is met name toe te schrijven aan lastenverlichtende maatregelen. Zo daalt het tarief van de eerste belastingschijf, stijgen de arbeidskorting, algemene heffingskorting en de ouderenkorting en het kindgebonden budget vanaf het derde kind.

De inflatie (1,9%) en de nominale contractloonontwikkeling (voor werknemers van bedrijven gemiddeld 2,0%) zijn vrijwel in evenwicht, waardoor de reële contractloonontwikkeling nauwelijks bijdraagt aan de verbetering van de koopkracht. De helft van de huishoudens heeft een koopkrachtstijging tussen de 0,1% en 1,4%. Middeninkomens profiteren het meest van de belastingverlagingen, met name van de verhoging van de arbeidskorting. De mediane koopkrachtverbetering voor de derde en vierde inkomensgroep ligt iets boven de 1%, terwijl de 20% laagste inkomens een koopkrachtverbetering van 0,4% heeft. Voor de hoogste inkomensgroep is de koopkrachtverbetering 0,7%. Werkenden gaan er door de verhoging van de arbeidskorting meer op vooruit dan gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden. Gepensioneerden hebben vooral last van het niet of onvolledig indexeren van de pensioenuitkeringen. Onder uitkeringsgerechtigden hebben bijstandsgerechtigden nadeel van de jaarlijks beleidsmatige verlaging van de bijstand.

In 2022 blijft de statische koopkracht vrijwel gelijk. De koopkracht stijgt in 2022 met 0,1% ten opzichte van 2021. Ook tussen de verschillende inkomensgroepen is de koopkrachtontwikkeling vrijwel hetzelfde, wat ook laat zien dat de ontwikkeling van de koopkracht in 2022 redelijk beperkt blijft.

2. Regeringsbeleid

2.1. Demissionair kabinet Rutte

Op 15 januari 2021 heeft minister-president Rutte aan de Koning het ontslag aangeboden van alle ministers en staatssecretarissen. Het kabinet-Rutte III is sindsdien demissionair. Dat betekent dat het kabinet bevoegd is om te regeren, maar in de praktijk alleen de lopende zaken behandelt. Op 17 maart 2021 vonden de verkiezingen van de Tweede Kamer plaats. Tot op heden is er geen kabinet geformeerd en zijn de politieke “ruzies” alleen maar toegenomen. Gezien deze demissionaire status van het kabinet, bevatte de Miljoenennota geen grote beleidswijzigingen. Op een drietal belangrijke thema's, klimaat, veiligheid, woningbouw en lastenverlichting, doet het kabinet al wel gerichte investeringen. En bij de Algemene Politieke Beschouwingen zijn er forse toezeggingen extra gedaan van in totaal ruim € 2 miljard.

De demissionaire status en de coronacrisis hebben een grote invloed op de overheidsbegroting van 2021. De overheidsuitgaven zijn hoog door steunmaatregelen als NOW en TVL, extra uitgaven aan zorg en onderwijs en kosten voor vaccins en coronatesten. In 2021 wordt ongeveer € 32 miljard (3,7% bbp) uitgegeven aan coronamaatregelen. Als aandeel van het bbp waren de bruto collectieve uitgaven in 2020 ongeveer 6%-punt hoger dan in 2019, in 2021 nemen ze 0,2%-punt af ten opzichte van 2020.

De collectieve lasten en niet-belastingmiddelen dalen in 2021 duidelijk als aandeel van het bbp, samen 1,5%-punt. Daardoor neemt het tekort op de begroting iets toe, van 4,2% bbp in 2020 naar 5,4% bbp in 2021. Het overheidstekort neemt volgend jaar af tot 2,3% bbp, vooral door het aflopen van de steunmaatregelen. De uitgaven aan coronamaatregelen vallen grotendeels weg in 2022. De steunmaatregelen worden beëindigd na het derde kwartaal van 2021, een deel van de kosten aan testen, vaccins en compensatie voor OV-bedrijven loopt door. Het kabinet verhoogt de uitgaven in 2022 aan onder meer klimaatmaatregelen (1,6 miljard), compensatie voor de gedupeerden van de kinderopvangtoeslagaffaire (1,2 miljard) en uitgaven aan veiligheid (0,7 miljard). Daarnaast zijn er in 2022 hogere uitgaven aan het Nationaal Programma Onderwijs en aan het Nationaal Groeifonds. De collectieve lasten nemen in 2022 minder toe dan het bbp, met name door achterblijvende groei van de loon- en inkomensheffing.

Net als in 2020 zorgt belastinguitstel vanwege de coronapandemie ook in 2021 voor lagere kasontvangsten van de overheid en heeft daarmee een direct effect op de overheidsschuld. In mei heeft de regering besloten dat bedrijven vanaf oktober 2022 hun belastingsschuld moeten aflossen, ze mogen daar vijf jaar over doen.

2.2. Pensioenakkoord

De inwerkingtreding van het nieuwe pensioenstelsel zal langer op zich laten wachten, zie hiervoor paragraaf 3.11. Het wetsvoorstel zal naar verwachting in het voorjaar van 2022 bij de Tweede Kamer worden ingediend.

2.3. Klimaatakkoord

Het kabinet heeft tijdens Prinsjesdag aangekondigd om € 6,8 miljard extra uit te geven aan klimaatmaatregelen. De basis voor de aanpak van klimaatverandering zijn de invoering van de Klimaatwet (in 2019) en de uitvoering van het Klimaatakkoord (sinds 2016). Eén van de eerste klimaatdoelen is om in 2030 49% minder CO₂-uitstoot te hebben ten opzichte van 1990. Hiervoor is extra inspanning nodig. De € 6,8 miljard gaan onder andere naar subsidies



om mensen te helpen bij verduurzaming, technologieën om de CO₂-uitstoot te verlagen, de energie-infrastructuur van de toekomst en de uitvoering van bestaande afspraken uit het Klimaatakkoord.

2.4. Lastenontwikkeling voor bedrijven

Bedrijven ondervinden in 2021 en 2022 een lastenverzwaring van respectievelijk € 0,2 miljard en € 2,2 miljard. In 2021 eindigen vrijwel alle incidentele fiscale coronamaatregelen, wat een lastenverzwarend effect geeft. Daarnaast stijgt het tarief van de overdrachtsbelasting voor niet-woningen en voor beleggers en gaat het tarief van de bankenbelasting eenmalig omhoog. Daartegenover staat de tijdelijke verlaging van de Awf-premie. In 2022 wordt de Awf-premie nogmaals verlaagd, maar in mindere mate dan in 2021. Dit geeft een lastenverzwarend effect. Daarnaast worden de lasten voor bedrijven in 2022 verzwarend door de beperking van de verliesverrekening in de vennootschapsbelasting en het vervallen van de fiscale coronamaatregel om het gebruikelijk loon te verlagen bij omzetsdaling. De Zvw-premies dalen daarentegen.



3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

3.1. Minimumloon

Het minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt sinds 1 juli 2021 € 1.701,00 bruto per maand op basis van een volledige werkweek.

Een volledige werkweek kan 36, 38 of 40 uur zijn. Dat betekent dat het wettelijk minimumloon per uur dan verschillend is. Er is een wetsvoorstel ingediend om de Wet minimumloon zo aan te passen dat er een wettelijk uniform minimumuurloon wordt ingevoerd. Het huidige minimummaandloon zou dan omgerekend worden op basis van een normale arbeidsduur van 36 uur per week. (Op basis van € 1.701,00 per maand is dat € 10,91 per uur.) Dit zou een verhoging van het gemiddelde minimumloon betekenen.

Ook de SER (Sociaal Economische Raad) pleit in haar advies aan het kabinet van juni 2021 voor de invoering van een minimumloon per gewerkt uur en verhoging van het minimumloon met behoud van de koppeling met de uitkeringen. Vakbond FNV pleit zelfs voor een verhoging van het minimumuurloon naar € 14,00 bruto per uur.

Het minimumloon per 1-1-2022 is op dit moment nog niet vastgesteld.

3.2. Inkomstenbelasting

Belastingbetalers moeten in 2022 over hun inkomen tot € 69.398,00 naar verwachting 37,07% belasting afdragen. Over het inkomen daarboven is 49,50% inkomstenbelasting verschuldigd. Voor het eerst in jaren stijgt de bovengrens voor het lage tarief van de loon- en inkomstenbelasting. De grens is al sinds 2018 bevroren op € 68.507,00, maar gaat in 2022 naar verwachting dus naar € 69.398,00.

Een tarief van 19,17% is van toepassing in de eerste schijf voor AOW-gerechtigden. Voor AOW-gerechtigden (geboren op of na 1946) loopt de eerste schijf tot en met een inkomen van € 35.472,00 en voor AOW-gerechtigden (geboren voor 1946) tot en met een inkomen van € 35.409,00. In de tweede schijf geldt een tarief van 37,07% voor inkomens tot en met € 69.398,00. Over het inkomen daarboven betalen belastingplichtigen 49,50% loonbelasting of inkomstenbelasting.

3.3. Vrije ruimte Werkkostenregeling (WKR)

Het kabinet legt in het Belastingplan 2022 de verruiming van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) definitief vast voor het jaar 2021. De vrije ruimte stijgt van 1,7% naar 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Voor 2022 zijn er geen aanpassingen voorgesteld en geldt dus weer 1,7%.

3.4. Reiskostenvergoeding

In verband met corona kunnen werkgevers in ieder geval nog tot 1 januari 2022 de bestaande vaste reiskostenvergoedingen fiscaal vrijgesteld blijven betalen, ook al worden deze reiskosten als gevolg van het thuiswerken niet meer (volledig) gemaakt. Dit geldt alleen voor vaste vergoedingen die al vóór 13 maart 2020 door de werkgever werden toegekend.

De 128-dagenregeling die werkgevers kunnen toepassen voor de onbelaste vaste reiskostenvergoeding wordt in het Belastingplan 2022 aangepast. Deze geldt voortaan pro rata.

Als een werknemer ten minste 128 dagen per kalenderjaar naar een vaste werkplek reist, (woon-werkverkeer), mag een werkgever een vaste onbelaste reiskostenvergoeding geven alsof de werknemer 214 dagen per kalenderjaar naar die vaste werkplek reist. Deze bestaande regeling wordt aangepast vanwege de introductie van de onbelaste thuiswerkostenvergoeding, waarvoor een vergelijkbare regeling gaat gelden. De twee gerichte vrijstellingen voor de thuiswerkkosten en de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer mag de werkgever niet tegelijkertijd toepassen op één werkdag.

Het kabinet stelt voor om de 128-dagenregeling pro rata toe te gaan passen als structureel (gedeeltelijk) wordt thuisgewerkt. Voor de vaste reiskostenvergoeding geldt dan dat de werkgever deze moet toepassen op basis van het aantal dagen waarop die werknemer in de regel naar kantoor reist. Dit geldt onder de huidige regels voor het aantal werkdagen van parttimers. De vaste reiskostenvergoeding gaat straks nog steeds uit van 214 werkdagen, maar moet voortaan worden herrekend als de werknemer in de regel vier dagen, drie dagen, twee dagen of één dag per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reist. Incidentele dagen die anders zijn (zoals een cursusdag of een vrije dag) hebben geen gevolgen voor de vaste reiskostenvergoeding.

Een voorbeeld: stel dat een werknemer drie dagen per week naar een vaste werkplek gaat. Voor de onbelaste vaste reiskostenvergoeding voldoet de werknemer aan de voorwaarde om de 128-dagenregeling toe te passen als de werknemer ten minste 76 dagen van het kalenderjaar (3/5 van 128 dagen) naar deze vaste werkplek reist. In dat geval mag de werkgever de vergoeding berekenen alsof de werknemer op ten hoogste 129 dagen (3/5 van 214 dagen) van het kalenderjaar naar de vaste werkplek reist.

3.5. Thuiswerken en thuiswerkvergoeding

Steeds vaker willen werknemers vanuit huis werken. Door de coronacrisis moest dit zelfs wel. Werknemer kan werkgever verzoeken de arbeidsplaats aan te passen. Werkgever moet het verzoek overwegen en vervolgens gemotiveerd toe- of afwijzen. Thuiswerken is dus geen recht. Zo kan thuiswerken niet passen bij de aard van de werkzaamheden. Als het verzoek wordt afgewezen, dan mag werknemer na één jaar opnieuw een verzoek doen. Werkgever heeft een instructierecht en kan bepalen waar werknemer werkt. Hij moet wel een goede reden voor de instructie hebben.



Het wetsvoorstel “Wet werken waar je wil” van januari 2021 is een beoogde aanpassing van de Wet flexibel werken. Met deze wet krijgen werknemers de mogelijkheid om een verzoek in te dienen tot aanpassing van de werkplek dat door werkgever alleen wegens bedrijf- of dienstbelangen kan worden afgewezen.

Het zat al even in de pijplijn. Maar vanaf 1 januari 2022 komt in de werkkostenregeling (WKR) een gerichte vrijstelling voor de thuiswerkvergoeding en dit hoeft dan niet langer uit de vrije ruimte van de WKR te worden gefinancierd. Een werkgever kan dan een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding geven van maximaal € 2,00 per dag. Dit is gebaseerd op een berekening van het Nibud van de gemiddelde extra kosten per thuisgewerkte dag, voor bijvoorbeeld koffie, verwarming, gas, water en licht.

3.6. Onbelaste vergoeding internet

Voorheen kon de werkgever de gerichte vrijstelling voor internet alleen toepassen als hij alle kosten betaalde. Als een werknemer een eigen bijdrage voor privégebruik betaalde, voldeed de werkgever volgens de fiscus niet aan het noodzakelijkheids criterium. De Belastingdienst heeft hier nu een nieuw standpunt ingenomen. De eigen bijdrage voor een internetabonnement van een werknemer is geen belemmering meer voor toepassing van de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen. Dit geldt voor computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Onder computers en mobiele communicatiemiddelen verstaat de Belastingdienst onder andere desktops, laptops, tablets en smartphones. Simkaarten, dongels, abonnementen voor internet en telefonie en software kunnen ook vrijgesteld zijn. Een voorbeeld van “dergelijke apparatuur” is een printer of navigatiesysteem.

3.7. Verlof rond zwangerschap en ouderschap

Naast het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de moeder, geldt sinds 1 januari 2019 voor de partner een recht op een volledig doorbetaald geboorteverlof van één keer de wekelijkse arbeidstijd, maximaal vijf dagen, als hun partner bevalt van een kind. De werknemer mag dit verlof tot vier weken na de geboorte opnemen. Met ingang van 1 juli 2020 is dit recht uitgebreid met een recht voor partners op maximaal vijfmaal het aantal werkuren per week aanvullend geboorteverlof op te nemen binnen een half jaar na de geboorte. Voor dit aanvullende geboorteverlof kan een uitkering bij het UWV worden aangevraagd van 70% van het dagloon.

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. Met ingang van 2 augustus 2022 wil het kabinet een nieuwe regeling laten ingaan waarmee 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. 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.

In juni 2021 heeft de SER het kabinet geadviseerd om de verlofregelingen zoals geboorteverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof onder te brengen in één nieuwe regeling: het maatschappelijk verlof.

3.8. Gedifferentieerde Aof-premie

De premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) wordt met ingang van 1 januari 2022 aangepast. Er komt een gedifferentieerde premie. Met ingang van 1 januari 2022 wordt de loonsomgrens tussen kleine en middelgrote werkgevers verlegd van 10 naar 25 maal het gemiddelde loon. Door deze wijziging neemt het aantal kleine werkgevers toe en het aantal middelgrote werkgevers af. Door de differentiatie gaan kleinere werkgevers vanaf 2022 minder premie betalen.

3.9. STAP-budget

De implementatie van de subsidieregeling STAP-budget ligt op schema. Het voornemen is de subsidieregeling op 1 januari 2022 in werking te laten treden en het portaal daarvoor vanaf 1 maart 2022 open te stellen. STAP staat voor STimulering ArbeidsmarktPositie. Het STAP-budget vervangt de fiscale aftrekmogelijkheid in de aangifte inkomstenbelasting voor scholing en is bedoeld voor iedereen boven de 18 jaar met binding met de Nederlandse ar-

beidsmarkt, maar voor wie er geen andere financieringsmogelijkheden zijn, zoals studiefinanciering of andere tegemoetkomingen. De maximale subsidie per persoon bedraagt € 1.000,00 (inclusief BTW). Om voor de subsidie in aanmerking te komen, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Tot 2025 wordt er jaarlijks € 200 miljoen beschikbaar gesteld. Vanaf 2025 wordt dit € 218 miljoen. Hiermee kunnen naar verwachting jaarlijks minimaal 200.000 – maar waarschijnlijk meer – aanvragen worden toegekend.

3.10. Bijtelling elektrisch rijden

De fiscale bijtelling van elektrische auto's wordt stapsgewijs verhoogd tot er in 2026 een fiscale bijtelling wordt bereikt die voor alle leaseauto's gelijk is. In 2022 wordt de fiscale bijtelling met 4% verhoogd tot 16% over de cataloguswaarde tot € 35.000,00. Boven de € 35.000,00 wordt de fiscale bijtelling 22%. De fiscale bijtelling 2022 voor zonnecel auto's en auto's op waterstof wordt ook verhoogd met 4% tot 16% over de gehele cataloguswaarde. De fiscale bijtelling voor de overige auto's blijft net als in 2021 22% voor auto's met de datum van eerste toelating in 2022.

3.11. Pensioenakkoord en vertraging inwerkingtreding nieuwe pensioenwet

In juni 2019 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, waardoor voor alle pensioenregelingen een leeftijdsonafhankelijke premie ingevoerd worden. Pensioenfondsen houden een collectieve solidariteitsreserve aan. Daarmee worden risico's gedeeld en blijft het pensioen ook een leven lang gegarandeerd.

In juni 2020 hebben het kabinet en sociale partners overeenstemming bereikt over de uitwerking van dit Pensioenakkoord. De inwerkingtreding van de nieuwe pensioenwet, die dit allemaal moet regelen, is vertraagd. De planning is nu 1 januari 2023. Hierdoor is de datum waarop pensioenfondsen uiterlijk naar het nieuwe stelsel overgaan ook met een jaar vooruitgeschoven naar 1 januari 2027.

De Wet temporisering AOW-leeftijd is al wel in werking getreden met ingang van 1 januari 2020. In het Pensioenakkoord van juni 2019 is afgesproken dat in 2020 en 2021 de AOW-leeftijd gelijk blijft aan de AOW-leeftijd in 2019, 66 jaar en 4 maanden. Daarna stijgt deze in stappen naar 67 jaar in 2024. In 2022 zal de AOW-leeftijd 66 jaar en 7 maanden zijn. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd mee met de gemiddelde levensverwachting. Maar minder snel dan oorspronkelijk in 2012 was beoogd. Er is nu afgesproken dat de koppeling tussen de AOW-leeftijd en de stijging van de levensverwachting verandert in 2025. Een stijging van de levensverwachting heeft daardoor minder invloed op de stijging van de AOW-leeftijd. Eén jaar langer leven betekent nu acht maanden later AOW. En niet één jaar zoals tot nu toe het geval was. De huidige 1-op-1-koppeling van de AOW- en pensioenrichtleeftijd (nu 68 jaar) aan de levensverwachting wordt vervangen door een $\frac{2}{3}$ -koppeling.

Recent is vastgesteld dat de levensverwachting niet is gestegen waardoor ook in 2026 de AOW-leeftijd op 67 jaar blijft staan.

3.12. Herzieningsregeling lage WW-premie

Om te voorkomen dat contracten die aan de voorwaarden van de lage premie voldoen toch als flexibele arbeid worden ingezet, zijn in de wet uitzonderingen opgenomen. Zo betaalt de werkgever met terugwerkende kracht de hoge WW-premie op het moment dat een werknemer met een arbeidscontract voor gemiddeld minder dan 35 uur per week in een kalenderjaar meer dan 30% uren verloond krijgt dan het aantal uren waarvoor hij een arbeidscontract heeft.

Door het coronavirus kan deze regeling gevolgen hebben voor de sectoren waar veel extra overwerk nodig was. Daarom was deze uitzondering tijdelijk opgeschort. In 2020 en 2021 hoeft geen enkele werkgever (ongeacht sector) in deze situatie met terugwerkende kracht de hoge WW-premie te betalen. In 2022 treedt deze regeling echter weer in werking.

3.13. Verwachte wijzigingen arbeidsrecht

De Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden van juli 2019 schrijft wijzigingen voor in de Nederlandse wet. Uiterlijk op 1 augustus 2022 moet de richtlijn in de EU-landen in nationale wetgeving zijn omgezet. Het gaat dan name om de volgende zaken.

- Een uitbreiding van de informatieverplichting van de werkgever aan de werknemer zoals die nu in artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek is geregeld.
- Een beperking van het verbod van nevenwerkzaamheden zoals wij dat nu kennen. De richtlijn bepaalt namelijk dat de werkgever de werknemer niet kan verbieden om buiten het werkrooster om voor andere werkgevers te gaan werken, tenzij sprake is van een uitzonderingsgeval. Van een uitzondering kan sprake zijn als nevenwerk verboden moet worden omwille van: de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers, onder meer door beperking van de arbeidstijd, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het voorkomen van belangenconflicten.
- De richtlijn bepaalt verder dat de opleidingen die de werkgever verplicht is aan te bieden aan de werknemer (op grond van de wet of een cao) ten behoeve van zijn/haar functie, kosteloos aangeboden moeten worden. Op dit moment is nog niet duidelijk wat dit zal betekenen voor het studiekostenbeding zoals wij dit nu kennen.

4. Werknemers- en werkgeversorganisaties

4.1. SER-advies

“Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving”

Werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigd in de SER, hebben in juni 2021 voor het kabinet een ontwerpadvies uitgebracht over het sociaal-economische beleid voor de middellange termijn: van 2021 tot 2025.

De SER adviseert dat het kabinet fors gaat investeren in zekerheid van werk en inkomen, in toekomstig verdienvermogen, in sterke publieke dienstverlening en een duurzaam leefklimaat. Op het gebied van arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen stelt de SER dat structureel werk in principe georganiseerd wordt op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De raad geeft in het advies concreet aan hoe andere contractvormen (uitzendarbeid, oproepcontracten, tijdelijke contracten, ZZP) beter moeten worden gereguleerd zodat meer werk- en inkomenszekerheid ontstaat en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen. Met het oog op de verschuivingen in werkgelegenheid door de grote transitie adviseert de SER bovendien om de komende jaren een adequate infrastructuur te realiseren voor mensen die van baan moeten veranderen zodat er altijd uitzicht is op nieuw werk. Om gelijke kansen te bevorderen en de kwaliteit van onze toekomstige beroepsbevolking te bevorderen adviseert de SER het onderwijs en de kindvoorzieningen in Nederland te verbeteren. De raad is bovendien van mening dat het wettelijk minimumloon verhoogd moet worden waarbij de koppeling met uitkeringen in stand blijft.

4.2. Cao's

Zoals al eerder gezegd is er tot nog toe een beperkte cao-loonstijging in de nieuwe cao-afspraken. Door de coronarecessie worden nieuwe contracten afgesloten met een lagere cao-loonstijging dan voor corona. Hierdoor is het effect van corona met vertraging zichtbaar in de cao-cijfers. Zo was in december 2020 de jaar-op-jaar cao-loonstijging nog 2,6%, in juli 2021 is dat gedaald naar 1,9%.

Cao	Looptijd van	Tot en met	Verhoging per	%
Architecten	01-03-2021	28-02-2023	01-01-2022	1,00%
			01-07-2022	0,75%
Banden en wielen	01-09-2020	01-01-2023	01-08-2022	1,50%
Beroepsgoederenvervoer	01-01-2021	31-12-2021	01-01-2022	3,25%
Bouw & infra	01-01-2021	31-12-2022	01-01-2022	3,00%
Bouwmaterialen	01-01-2021	31-12-2022	01-06-2022	2,50%
Hoveniersbedrijf	01-07-2021	30-06-2023	01-09-2022	2,50%
Kinderopvang	01-07-2021	31-12-2022	01-07-2022	1,00%
			01-09-2022	0,50%
Metalelektro	01-12-2020	30-11-2022	01-02-2022	3,00%
Netwerkbedrijven	01-05-2021	01-01-2023	01-04-2022	2,00%
Textielgoederen groothandel	01-07-2021	01-07-2023	01-12-2022	2,50%

De cao's die zijn afgesloten voor 2022 bevatten een hogere loonstijging dan in 2021. Verwacht wordt dat dit ook voor de nog af te sluiten cao's geldt vanwege het economisch herstel



en de krapte op de arbeidsmarkt. Desondanks wordt de cao-groei gedrukt door verzwakte bedrijven in met name de dienstensector. Ook onzekerheid omtrent het verloop van de coronapandemie en bijbehorende maatregelen beperken de ruimte voor loonstijging. Voor de marktsector valt de cao-loonstijging terug van 2,8% in 2020 naar 1,9% in 2021 en 2,2% in 2022.

4.3. Werknemersorganisaties

Vakbond FNV zet bij de cao-onderhandelingen in 2022 in op een looneis van € 100 bruto per maand voor iedere werknemer. Dat moet de loonkloof verkleinen. Omdat de € 100 loonsverhoging een vast bedrag is, betekent dat bedrag voor Nederlanders met een lager inkomen procentueel een vele hogere loongroei dan voor degenen met een hoger inkomen. Dat verkleint de loonverschillen, aldus vice-voorzitter Zakaria Boufangacha van de FNV. Daarnaast wil de FNV voor iedere werkende 2% loon erbij om de hogere prijzen te compenseren.

De werknemersorganisaties missen ambitie in de rijksbegroting. Als reactie op de Miljoenennota geeft FNV-voorzitter Tuur Elzinga aan onaangenaam verrast te zijn dat arbeidsmarkt en koopkrachtherstel de grote afwezigen waren in de Troonrede. Hij vraagt de Tweede Kamer om ervoor te zorgen dat het arbeidsmarktdossier toch opgepakt wordt. CNV roept de Tweede Kamer ook op om op korte termijn een aantal urgente arbeidsmarktknelpunten te agenderen voor 2022. De voorzitter van de CNV, Piet Fortuin: “De economie floreert. Maar de arbeidsmarkt piept en kraakt aan alle kanten. Veel mensen hoppen van het ene naar het andere flexibele contract. Er is een kant-en-klaar SER advies voor het nieuwe kabinet, gedragen door werkgevers en vakbonden. Met tal van concrete oplossingen voor de knelpunten op de arbeidsmarkt. Maar dit advies ligt nog steeds in een diepe bureaula, omdat de formatie niet op gang komt”. Ook Reinier Castelein, voorzitter van vakbond De Unie, is van mening dat de overheid een wanprestatie levert. De lasten stijgen en daar staat nauwelijks of geen koopkrachtplus tegenover.

4.4. Werkgeversorganisaties

“Het allerbelangrijkste is dat er nu snel een stabiel kabinet komt”, dat zeggen VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO in hun reactie op Prinsjesdag. Ze zijn van mening dat het kabinet in de Miljoenennota enkele goede eerste stappen zet om meer te investeren, bijvoorbeeld in klimaat en wonen, maar vinden dat we het ons niet kunnen permitteren dat het meeste beleid vrijwel stil staat.

Jacco Vonhof, voorzitter van MKB-Nederland, benadrukt dat komend jaar voor het mkb in het teken staat van herstel en groei. Eén van de voorwaarden daarvoor is dat bedrijven genoeg mensen hebben. Volgens de voorzitter moet het daarom aantrekkelijker worden om te gaan werken én om meer te werken. Ook moet de productiviteit omhoog met extra investeringen, innovatie en digitalisering. Hij geeft in zijn reactie op de Miljoenennota aan dat hij zich zorgen maakt over de lasten voor bedrijven en de hernieuwde plannen op dat terrein. Dit gezien de verwachting dat de lasten voor ondernemers komend jaar met ruim een miljard euro stijgen, terwijl ondernemers net te maken hebben gehad met corona.

Ook de voorzitter van LTO Nederland, Sjaak van der Tak, mist een gevoel van urgentie in de begroting. Hij geeft aan dat het steeds moeilijker is om werknemers te vinden en te huisvesten. Hij ziet ondernemers oplossingen aandragen, terwijl Den Haag achter blijft.

5. Conclusie en aanbevelingen

5.1. Conclusie

De Nederlandse economie herstelt zich goed na corona. Er blijft onzekerheid over nieuwe coronagolven en contactbeperkende maatregelen. De wereldhandel en de Nederlandse economie trekt flink aan. De inflatie staat onder druk, met name door de hoge grondstoffenprijzen. We keren terug naar de krappe arbeidsmarkt van voor corona. De koopkrachtstijging blijft zeer beperkt en de lonen zullen naar verwachting volgend jaar met 2,2% gemiddeld stijgen.

Een demissionair kabinet, politieke versnippering en politieke “ruzies” helpen niet om een ambitieuze regeringsverklaring op Prinsjesdag af te geven. “Geen koets, geen coalitie, geen koers” Er is werk aan de winkel. Nog afgezien van de klimaat uitdagingen, de energietransitie, de problemen op de bouw- en woningmarkt en de oplopende grondstof- en importtarieven. Wat te doen als werkgever in zo’n politiek en sociaal-economisch klimaat? Ons antwoord; goed kijken naar de eigen situatie, de eigen branche/sector en toekomstige organisatie koers. Waar zit mijn verdienvermogen, welke mensen heb ik daarbij nodig en hoe maak ik mijn organisatie toekomstbestendig. Koers bepalen en doorzetten.

5.2. Aanbevelingen arbeidsvoorwaarden

Natuurlijk zijn er nog steeds grote onzekerheden door corona, zijn bepaalde sectoren daarbij extra hard getroffen en andere juist weer niet. Maar in het algemeen lijkt het dat we economisch onze weg terug hebben gevonden. Gedifferentieerd belonen lijkt daarbij een goede oplossing. Meer dan ooit is de bedrijfsspecifieke situatie van uw organisatie bepalend voor de ruimte voor uw arbeidsvoorwaardenbeleid in 2022.

Een gemiddelde salarisverhoging van 2% zou daarbij een uitgangspunt kunnen zijn voor goed/normaal functionerende medewerkers. Het behouden en/of aantrekken van talentvolle medewerkers leidt mogelijk tot een iets hogere beloning. Daarnaast zien wij steeds meer resultaatafhankelijke afspraken, beloningsafspraken die afhangen van bijvoorbeeld het bedrijfsresultaat en afgesproken individuele doelstellingen.

Daarnaast kan het belonen van werknemers op verschillende manieren en hoeft er niet altijd alleen gedacht te worden aan investeren door middel van geld. Kijk verder naar de specifieke behoeftes van uw medewerkers, naar de mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling en opleiding, vormen van flexibel en hybride werken, de goede balans tussen werk en privé, naar duurzame inzetbaarheid en individueel werkgeluk.

Wij realiseren ons terdege dat het daarmee niet eenvoudiger wordt om het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2022 vorm te geven, maar het is een goede stap naar het toekomstbestendig maken van uw organisatie.