

Adviesbureau APB



Arbeidsvoorwaardennotitie 2024

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

6 oktober 2023

Voorwoord

Voor u ligt onze Arbeidsvoorwaardennotitie 2024 waarmee wij u willen ondersteunen bij het vormgeven van uw eigen, bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaardenbeleid voor het komende jaar. De val van het kabinet, een demissionair kabinet bij de presentatie van de Miljoenennota op Prinsjesdag en de aanstaande Kamerverkiezingen op 22 november zijn uiteraard de belangrijkste binnenlandse factoren hierbij.

Daarnaast blijven de wereldwijde geopolitieke ontwikkelingen, de aanhoudende oorlog in Oekraïne, de hoge inflatie, cao-ontwikkelingen en de krapte op de arbeidsmarkt een rol spelen. Maar ook de grote diversiteit tussen sectoren en bedrijven en het verschil tussen het (lokale) Nederlandse mkb en de grote (aandachttrekkende) internationale bedrijven bepalen de context voor uw eigen specifieke situatie.

Wij schrijven deze notitie primair voor organisaties die niet onder een cao vallen waardoor u zelf aan de salaris- (en overige arbeidsvoorwaarden-)knoppen kunt draaien. Dat is op dit moment in deze onzekere tijd lastig en een grote uitdaging.

Ik wens u, namens het team van Adviesbureau APB, succes met uw bedrijfsvoering en keuzes voor het komende jaar. Aarzel niet om contact met ons op te nemen indien u vragen heeft. 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. Wereldeconomie groeit relatief traag.....	1
1.2. Zwakke groei in de eurozone	1
1.3. Nederlandse economische groei valt terug.....	2
1.4. Krapte op de arbeidsmarkt neemt enigszins af.....	2
1.5. Beloning en inflatie.....	3
1.6. Koopkracht.....	4
2. Regeringsbeleid.....	5
2.1. Beleidsarme Prinsjesdag 2023.....	5
3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden.....	5
3.1. Wettelijk minimumloon	5
3.2. Inkomstenbelasting	5
3.3. Vrije ruimte Werkkostenregeling (WKR)	5
3.4. Fiscaal vrijgestelde reiskostenvergoeding omhoog	6
3.5. Ov-kaart gericht vrijgesteld.....	6
3.6. Verplichting registratie werkgebonden personenmobiliteit	6
3.7. Thuiswerkvergoeding	6
3.8. Thuiswerken: wet “Werken waar je wilt” heeft het niet gehaald	7
3.9. Start vereenvoudiging verlofvormen	7
3.10. Pensioenhervorming gestart op 1 juli 2023.....	8
3.11. Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers	9
3.12. Gelijke kansen bij werving en selectie	9
3.13. Verplicht een vertrouwenspersoon	9
3.14. Hervorming van het concurrentieverbod.....	9
3.15. STAP-regeling opleidingen wegbezuinigd	9
3.16. Verruiming van de SLIM-regeling	9
3.17. Oplossen wachtlijsten medische keuring UWV	10
4. Werknemers- en werkgeversorganisaties	11
4.1. Wederom hoge looneis van vakbonden.....	11
4.2. Werkgeversorganisaties: loonafspraken over hoogtepunt heen	11
4.3. Cao's.....	11
5. Conclusies en aanbevelingen.....	13
5.1. Conclusies	13
5.2. Aanbevelingen	13



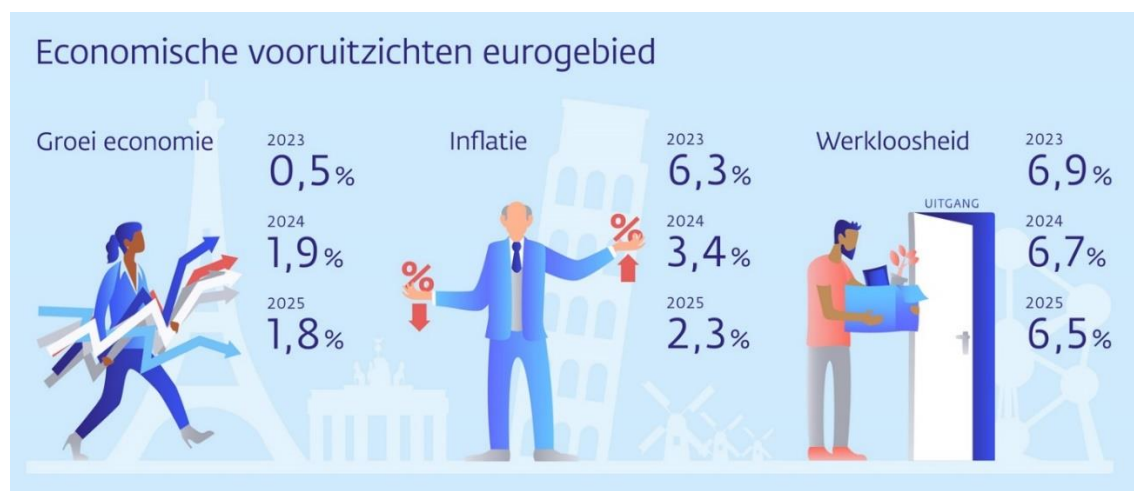
1. Economie

1.1. Wereldeconomie groeit relatief traag

De mondiale bbp-groei zakt in 2023 en 2024 terug naar respectievelijk 2,5% en 2,8%, mede onder druk van wereldwijd hoge inflatie. Ook zwakt de vraag naar goederen wereldwijd af na een sterke toename tijdens de coronajaren. In de wereldhandel is dit al enige tijd te zien, al is er nog wel aanzienlijke groei van de diensthandel. Macroeconomisch liggen voor Nederland de grootste risico's in het buitenland. De oorlog in Oekraïne sleept voort en kan een bron zijn van verdere onvoorziene economische risico's. Ook andere geopolitieke spanningen, zoals het handelsconflict tussen de Verenigde Staten en China, blijven onverminderd aanwezig. Verder is er, gezien de sterk oplopende rente, een toenemende schuldenproblematiek bij veel landen wereldwijd. Voor de Verenigde Staten wordt in 2024 een groei van 0,2% verwacht (in 2023 2,2%) en in China 4,2% voor 2024 (in 2023 4,5%) De economische groei blijft daarmee ver achter bij het langjarig gemiddelde voorafgaand aan de coronacrisis.

1.2. Zwakke groei in de eurozone

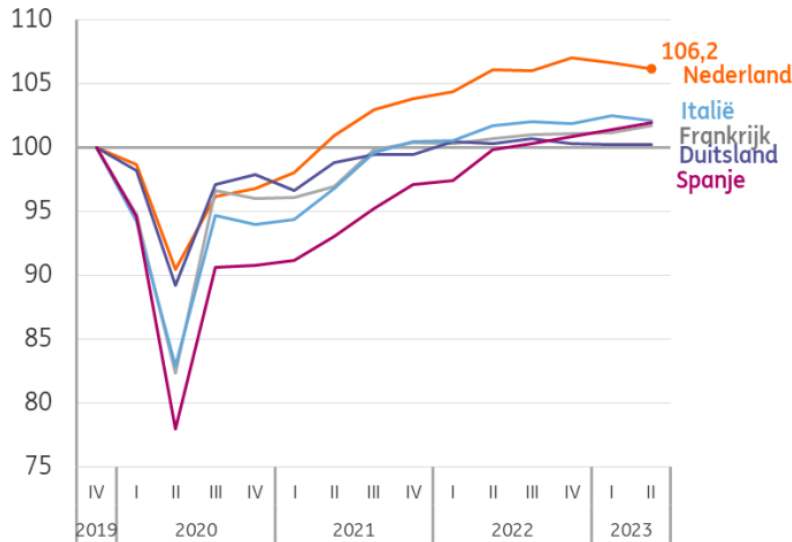
Oplopende rentes dragen in de eurozone bij aan de verdere afkoeling van de economie. De geraamde economische groei in 2023 komt uit op 0,5% en voor 2024 wordt 1,9% groei verwacht, terwijl die in 2022 nog op 3,3% uit kwam.



© DNB

In vergelijking met een aantal Europese landen is het Nederlands bbp (ondanks een krimp in eerste helft 2023) meer hersteld en gegroeid dan vergelijkbare economieën zoals Duitsland, Frankrijk, Italië en Spanje.

Bruto binnenlands product* van vijf grootste eurozone economieën als index (4^e kwartaal 2019 = 100)



*Seizoens- en werkdaggecorrigeerd en in constante prijzen

Bron: Macrobond, bewerking ING Research

1.3. Nederlandse economische groei valt terug

De Nederlandse economie heeft grote schokken goed doorstaan en groeit in 2023 met 0,7% en naar verwachting in 2024 met 1,5%. In de eerste helft van 2023 was sprake van lichte economische krimp. Vooral de industriële productie is fors gedaald, na de inhaalslag van de coronajaren in 2022. De hoge inflatie houdt lang aan waardoor de koopkracht en de bestedingen van huishoudens onder druk staan. Deze druk wordt wel verzacht door een aanhoudend krappe arbeidsmarkt, aangetrokken loon-groei en steun vanuit de overheid. De bestedingen van de overheid zorgen voor een extra economische impuls. Na de bbp-groei van 4,3% in 2022 groeit de economie in 2023 dus met 0,7% en naar verwachting in 2024 met 1,5%.

De inflatie daalt, maar blijft vooralsnog hoog. De inflatieschok kwam oorspronkelijk voort uit oplopende energie- en voedselprijzen, mede veroorzaakt door de oorlog in Oekraïne. De inflatie blijft dit jaar, anders dan gedacht, hoger en dan vooral door een hogere kerninflatie. Dit jaar daalt de inflatie aanzienlijk tot 3,9% maar leidt de doorwerking van hogere energie en loonkosten alsnog tot steeds hogere prijzen. Ook in 2024 blijft de inflatie hierdoor met 3,8% hoger dan normaal. Hiermee blijft naar verwachting de Nederlandse inflatie wat hoger dan het Europese gemiddelde.

De Nederlandse uitvoer van goederen profiteerde in 2022 nog van de tijdelijke inhaalvraag na corona maar is nu weer dalende. Ook de investeringen krijgen een tik, mede door de hogere rente, maar ook door de onzekerheid door de economische ontwikkelingen wereldwijd.

1.4. Krapte op de arbeidsmarkt neemt enigszins af

De verwachting is dat de werkgelegenheid in de marktsector de komende periode niet meer groeit. De groei van het arbeidsaanbod neemt dit decennium geleidelijk af. Economische afkoeling zorgt ervoor dat de krapte op de arbeidsmarkt enigszins afneemt. Het aantal faillissementen loopt iets op maar de werkloosheid zal volgend jaar laag

blijven. Het aantal beschikbare banen blijft hoog waardoor mensen die hun baan verliezen vermoedelijk snel weer aan de slag kunnen. Dit soort baanwisselingen kost wat tijd waardoor de werkloosheid van 3,6% in 2023 in 2024 naar 4% zal stijgen.

1.5. Beloning en inflatie

De combinatie van een nog steeds krappe arbeidsmarkt en hoge inflatie leidt tot hogere loonstijgingen. Ook de verdere verhoging van het wettelijk minimumloon in 2024 heeft een opwaarts effect op de geraamde cao-loongroei. Niet alleen stijgt het cao-loon in de marktsector (5,9% in 2023 en 5,4% in 2024), ook neemt het incidentele loon toe. Dit duidt op een verbeterde onderhandelingspositie van werkenden: om werknemers aan te trekken en te behouden in een krappe arbeidsmarkt, zullen bedrijven werknemers belonen met gunstige arbeidsvoorwaarden, bonussen en extra periodieken. Er zijn wel aanzienlijke verschillen tussen bedrijfstakken. Hogere loonstijgingen kunnen ook leiden tot reallocatie op de arbeidsmarkt. Bedrijven met een lagere productiviteit zullen wellicht meer personeel moeten laten gaan of zelfs in sommige gevallen zullen bedrijven moeten stoppen. Hiermee zou de bedrijvendynamiek, die tijdens de coronajaren grotendeels tot stilstand kwam, weer worden aangezwengeld.

Loonvoet marktsector en bedrijven, 2019 – 2024 (MEV 2024)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Bedragen in %-punten</i>						
Cao-loon marktsector* (inclusief overloop)	2,3	2,8	2,0	3,1	5,9	5,4
Cao-loon bedrijven	2,4	2,8	2,2	3,1	5,8	5,6
Incidenteel	0,0	4,2	-1,4	0,3	1,0	0,3
Brutoloon	2,3	7,0	0,7	3,4	6,9	5,7
Sociale lasten werkgevers	0,3	0,7	-0,4	0,2	0,1	-0,2
Loonvoet marktsector	2,6	7,7	0,3	3,6	7,0	5,5
Loonvoet bedrijven (per uur)	2,6	7,8	0,0	3,7	6,8	5,7

Ook voor 2024 kunnen werkgevers nog forse verhogingen verwachten maar mede door de minder hoge inflatie zal de stijging beperkter zijn dan in 2023.

We zien een toename van regelingen waarmee de keuze voor individuele arbeidsvoorwaarden meer bij de werknemer wordt gelegd: individuele keuzebudgetten, cafetariamodel en dergelijke. In de IT branche is een tussenvorm tussen een werknemer en een zelfstandige, freelancer ontstaan: de medewerker is in dienst voor een vast, lager salaris en heeft een groot deel variabele beloning rechtstreeks afhankelijk van zijn of haar declarabele uren c.q. omzet.

Ook speelt op dit moment bij verschillende organisaties de behoefte om “groene arbeidsvoorwaarden” aan te bieden. Steeds meer organisaties willen een positieve

impact maken op het klimaat en milieu. Het vergroenen van (al bestaande) arbeidsvoorwaarden is daarbij een goed middel. Voorbeelden hiervan zijn een klimaatbudget voor verduurzaming van de thuiswoning, meer fietsen en lopen en het gebruik van duurzame vervoersmiddelen, biologische/vegetarische lunch en vrije dagen voor initiatieven op het gebied van klimaat en verduurzaming.

1.6. Koopkracht

In de Miljoenennota wordt aandacht besteed aan de verbetering van de koopkracht en maatregelen die erop gericht zijn om de oploop van armoede tegen te gaan. Het pakket bestaat uit een verhoging van het kindgebonden budget, de huurtoeslag, de arbeidskorting, de algemene heffingskorting in de bijstand en de jonggehandicaptenkorting.



In de Algemene Politieke Beschouwingen in de Tweede Kamer zijn door bijna alle politieke partijen nog verdere initiatieven genomen om de koopkracht voor allerlei groepen huishoudens te verbeteren en de armoede (met name ook onder kinderen) te bestrijden. Op het moment van schrijven van deze notitie speelt in de Tweede Kamer de discussie over de budgettaire gevolgen van al deze amendementen. De gevolgen voor de koopkracht valt daarmee nog niet echt te voorspellen. Het CPB verwacht dat in 2024 de koopkracht gedeeltelijk zal herstellen van het verlies in 2022 en 2023. In 2022 namen vooral de kosten van energie toe die een groter deel uitmaken van de consumptie van huishoudens met een lager inkomen. De laatste tijd nemen juist de prijzen van diensten en voeding toe. Voor voeding geldt hetzelfde als voor energie: huishoudens met een lager inkomen besteden hier relatief meer aan maar voor diensten geldt juist het omgekeerde.

2. Regeringsbeleid

2.1. Beleidsarme Prinsjesdag 2023

Op 7 juli 2023 is het vierde kabinet Rutte gevallen, gestruikeld over het asielbeleid. Het kabinet is nu demissionair: enkel nog lopende zaken worden afgehandeld. Omstreden of gevoelige, controversiële onderwerpen worden overgelaten aan het volgende kabinet. Nieuwe verkiezingen zijn op 22 november 2023 en dus ontbrak het op Prinsjesdag van 2023 aan nieuw beleid. Ondanks de demissionaire status heeft het kabinet stappen genomen om de meest kwetsbare huishoudens meer ondersteuning te blijven bieden.

3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

3.1. Wettelijk minimumloon

Op 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumuurloon ingevoerd en verdwijnen de vaste minimum maand-, week- en daglonen. Vanaf 1 januari 2024 is de werkgever verplicht om werknemers per uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Er geldt altijd één vast minimumuurloon voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor werknemers onder de 21 jaar gelden vanaf 1 januari 2024 vaste minimumjeugdlonen per uur.

De invoering van het minimumuurloon betekent in veel gevallen dat afspraken in cao's en arbeidscontracten aangepast moeten worden om te voldoen aan de nieuwe systematiek van de wet. Het vraagt in veel gevallen ook om aanpassing van salarisadministratie-systemen.

Het minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt sinds 1 juli 2023 € 1.995,00 bruto per maand op basis van een volledige werkweek. Per 1 januari 2024 volgt de reguliere indexering. De verwachting is dat die rond de 3,7% zal zijn. Met een nipte meerderheid stemde de Tweede Kamer bij de Algemene Politieke Beschouwingen na Prinsjesdag voor een extra verhoging van het minimumloon, door de Tweede Kamer later bijgesteld naar 1,2% met ingang van 1 juli 2024.

3.2. Inkomstenbelasting

Sinds enige jaren is sprake van een tweetariefstelsel in de inkomstenbelasting. In 2023 bedraagt het basistarief 36,93% en het toptarief 49,50%. Per 1 januari 2024 stijgt het basistarief licht naar 36,97% en blijft het toptarief van 49,50% ongewijzigd. Maar de grens voor de tweede schijf gaat omhoog van € 73.031 naar € 75.624. Hierdoor vallen werknemers later in het hoogste tarief van de inkomstenbelasting (van 49,5%). Overigens zou dit effect groter zijn, wanneer het kabinet de volledige inflatie zou compenseren, omdat deze schijf dan pas zou beginnen vanaf € 80.261.

3.3. Vrije ruimte Werkkostenregeling (WKR)

De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) wordt per 1 januari 2024 waarschijnlijk 1,92% over de eerste € 400.000,00 van de fiscale loonsom. Op grond van



het Belastingplan 2023 werd het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte van de werkkostenregeling voor 2023 verhoogd naar 3%. Voor 2024 wordt deze tijdelijke verhoging weer teruggedraaid. Met ingang van 1 januari 2024 is de vrije ruimte 1,92% over de eerste € 400.000,00 van de fiscale loonsom van uw onderneming. Over het meerdere is en blijft de vrije ruimte 1,18% van de loonsom.

3.4. Fiscaal vrijgestelde reiskostenvergoeding omhoog

Op 1 januari 2023 ging de fiscaal vrijgesteld kilometervergoeding voor het eerst sinds 2006 omhoog van € 0,19, naar € 0,21 per kilometer. Het was de bedoeling dat dit verder zou stijgen per 1 januari 2024 naar € 0,22. Dat wordt nu € 0,23 per kilometer. Alleen de vrijstelling gaat omhoog. Het is aan de werkgever om dit ook in de arbeidsvoorwaarden van de werknemer door te voeren.



3.5. Ov-kaart gericht vrijgesteld

In het belastingplan 2024 wordt voorgesteld om het privégebruik van een ov-kaart die wordt vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld, gericht vrij te stellen. Hierdoor is, ongeacht hoe een werkgever een ov-kaart aanbiedt aan de werknemer, geen belasting verschuldigd, als de werknemer de ov-kaart ook (in welke mate dan ook) voor zakelijke reizen (waaronder woon-/werkverkeer) gebruikt. Zolang de werkgever aanneemelijk kan maken dat sprake is van zakelijk gebruik, hoeft hij geen registratie van privégebruik en zakelijk gebruik meer bij te houden om gebruik te kunnen maken van de vrijstelling. Dit is een vereenvoudiging ten opzichte van de huidige situatie: het verschil tussen enerzijds vergoeden en verstrekken en anderzijds ter beschikking stellen, komt te vervallen.

3.6. Verplichting registratie werkgebonden personenmobiliteit

Heeft uw organisatie 100 of meer werknemers? Dan bent u vanaf 1 januari 2024 verplicht te rapporteren over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van uw medewerkers. Dit is de rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Vanuit het Klimaatakkoord is het 'Ontwerpbesluit CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit' opgesteld. De regeling houdt in dat werkgevers met minimaal 100 werknemers jaarlijks rapporteren aan de overheid over het totaal aan zakelijke kilometers en woon-werkkilometers van werknemers, het type vervoer en het type brandstof voor die reizen. Ongeveer 8.000 organisaties krijgen hiermee te maken. Het uiteindelijke doel is om met de werkgebonden personenmobiliteit één megaton CO2 minder uit te stoten in 2030. Organisaties krijgen eerst de kans om de CO2-uitstoot te beperken tot een bepaald emissieplafond. Wordt er onvoldoende vooruitgang geboekt dan volgt er een verplichte norm die de uitstoot per zakelijke kilometer maximeert. Woon-werkverkeer valt daar niet gelijk onder.

3.7. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd, voor het eerst per 1 januari 2023. Toen werd de thuiswerkvergoeding € 2,15. De inflatiecorrectie voor 2024 wordt eind december 2023 bekend gemaakt.

3.8. Thuiswerken: wet “Werken waar je wilt” heeft het niet gehaald

Momenteel geldt dat de werkgever het verzoek van de werknemer tot thuiswerken vrij eenvoudig naast zich neer kan leggen. De wet verplicht de werkgever alleen om het verzoek van de werknemer te overwegen en om hierover een gesprek te voeren. In tegenstelling tot verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden, heeft de werkgever voor een afwijzing van het verzoek om een andere arbeidsplaats geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang nodig.

Corona heeft ons laten zien dat we meer kunnen dan we dachten op het gebied van thuiswerken. Hiertoe nam de Tweede Kamer 5 juli 2022 het wetsvoorstel “Werken waar je wilt” aan. Maar op de valreep heeft deze wet het niet gered. Een meerderheid in de Eerste Kamer was aanvankelijk enthousiast maar vond bij de stemming op 26 september 2023 de wet toch overbodig.



3.9. Start vereenvoudiging verlofvormen

In de afgelopen jaren is het verlofstelsel uit de Wet arbeid en zorg (Wazo) steeds uitgebreid. Zo kregen partners met de invoering van de Wet invoering extra geboorteverlof (Wieg) per 1 januari 2019 recht op een week geboorteverlof. Per 1 juli 2020 werd dit uitgebreid met vijf weken aanvullend geboorteverlof. Daarnaast kregen ouders met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) per 2 augustus 2022 recht op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Met de invoering van deze verlofregelingen zijn meer mogelijkheden gecreëerd om werk en zorgtaken te combineren maar is het verlofstelsel ook complexer geworden. De hoeveelheid regelingen en de verschillen tussen de regelingen vragen veel initiatief en kennis van zowel werkenden als werkgevers.

Minister Van Gennip (SZW) heeft op 12 juli 2023 de 2e Kamer geïnformeerd over de start van de vereenvoudiging van het verlofstelsel (Wet arbeid en zorg, WAZO). Dit betreft (beleidsarme) vereenvoudigingsvoorstellen van administratieve aard. De Minister denkt hierbij aan de volgende maatregelen.

- Clustering van de verschillende verlofregelingen, waarbij de voorwaarden binnen die clusters zoveel mogelijk gelijk zijn. Mogelijke clusters zijn een cluster rond de geboorte van en zorg voor kinderen, een cluster rond het verlenen van (mantel)zorg aan zieke of hulpbehoevende naasten en een cluster rond persoonlijk verlof. In dit laatste cluster zou bijvoorbeeld een transitieverlofregeling kunnen worden opgenomen.
- Uniformering opnameperiode.
De periode waarbinnen verlof kan worden opgenomen, verschilt per regeling. Deze termijnen wil de minister zoveel mogelijk gelijktrekken. Dit zou betekenen dat voor het geboorteverlof, het aanvullend geboorteverlof, het betaald ouderschapsverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof zou gaan gelden dat het verlof kan worden opgenomen in de periode van twaalf maanden na de geboorte van het kind of opname van het kind in het gezin. (Gezien het wettelijke verbod te werken vanaf 28 dagen voor tot 42 dagen na de bevalling, in verband met de gezondheid en veiligheid van de moeder, wordt opnametermijn voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangepast.)
- Uniformering aanvraagmoment.
Ook het moment waarop de uitkering is aan te vragen, verschilt per regeling. Soms vooraf, soms tijdens en/of achteraf. Voor het gelijktrekken moet nog een keuze worden gemaakt tussen twee mogelijkheden, namelijk:
 1. voor alle verlofregelingen voorafgaande opname mogelijk maken, of
 2. een flexibel aanvraagmoment: voor alle verlofregelingen voor, tijdens en na opname aanvraag mogelijk maken.

3.10. Pensioenhervorming gestart op 1 juli 2023

De kern van de hervorming is dat de middelloon- en eindloonregelingen zoals we die nu kennen, zullen verdwijnen. Met ingang van 1 juli 2023 mogen alle nieuwe pensioenregelingen alleen nog een beschikbare premiereregeling zijn. Hierbij zal voortaan worden gewerkt met een leeftijdsonafhankelijke (vlakke) premie. Bij de meeste beschikbare premiereregelingen die nu al bestaan, is een met de leeftijd stijgende premie-staffel van toepassing. Het uitgangspunt in de nieuwe wetgeving is dus niet langer de opbouw van pensioenaanspraken maar alleen de inleg van pensioenpremies. De vlakke premie is vastgesteld op maximaal 30%. Ten behoeve van compensatieruimte wordt de premiegrens gedurende de transitieperiode tot 2037 met 3% verhoogd.

Tijdens de overgangsfase tot 1 januari 2028 moeten werkgevers en werknemers een arbeidsvoorwaardelijke pensioenregeling overeenkomen die past binnen het nieuwe wettelijke kader. Daarin moeten pensioenuitvoerders vervolgens die nieuwe (of aangepaste) pensioenregelingen implementeren. Binnen deze overgangsfase kunnen de betrokken partijen zelf het moment kiezen vanaf welke datum de nieuwe pensioenregeling van kracht wordt. Gedurende de overgangsfase zijn het oude en het nieuwe wettelijk pensioenkader dus gelijktijdig van toepassing.

De maatregel waarbij gepensioneerden een deel van hun pensioen als 'bedrag in eens' kunnen opnemen, is uitgesteld tot (minstens) 1 juli 2024. Op deze manier kunnen uitvoerders zich hier goed op voorbereiden en deelnemers tijdig informeren

De AOW-leeftijd steeg in 2023 naar 66 jaar en tien maanden en stijgt vanaf 2024 naar 67 jaar. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd mee met de gemiddelde levensverwachting. De AOW-leeftijd stijgt echter niet één jaar per jaar dat we langer leven maar acht maanden. De AOW-leeftijd blijft dus gekoppeld aan de levensverwachting, maar in mindere mate. Voor 2025 en 2026 is de AOW-leeftijd al vastgesteld op 67 jaar.

3.11. Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

In april 2023 presenteerde het kabinet een arbeidsmarktpakket met maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers. Met het eerste wetsvoorstel van dit pakket worden nulurencontracten afgeschaft. In plaats daarvan worden verschillende varianten van de oproepovereenkomst geïntroduceerd:

- artikel 7:628a BW (studenten/leerlingen);
- artikel 7:628aa BW (o.a. jaarurencontracten en sanctie op nuluren);
- artikel 7:628ab BW (basiscontract min-max);
- artikel 7:628ac BW (restcategorie).

Ook wordt de ketenregeling van artikel 7:668a BW gewijzigd. Zo zal de doorbrekingstermijn van 6 naar 60 maanden gaan, en de afwijking bij cao (artikel 7:668a lid 5 BW) komt te vervallen. Voor studenten en scholieren van achttien en jaar ouder blijft de doorbrekingstermijn 6 maanden. Voor de uitzendovereenkomsten geldt een beperking van het fasesysteem en een aanscherping van artikel 8 Waadi.

3.12. Gelijke kansen bij werving en selectie

Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie verplicht werkgevers en intermediairs om op papier te zetten hoe zij discriminatie bij werving en selectie voorkomen. Het voorstel ligt bij de Eerste Kamer.

3.13. Verplicht een vertrouwenspersoon

Er is een wetsvoorstel ingediend dat bedrijven met meer dan 10 werknemers verplicht om werknemers toegang te geven tot een vertrouwenspersoon. Het voorstel ligt bij de Eerste Kamer.

3.14. Hervorming van het concurrentieverbod

Er is een wetsvoorstel ingediend om het concurrentieverbod moderner te maken. De bedoeling van het voorstel is dat werkgevers het concurrentiebeding niet meer onnodig gebruiken, bijvoorbeeld om personeel aan zich te binden.

3.15. STAP-regeling opleidingen wegbezuinigd

In de afgelopen jaren is veel extra uitgegeven om de economie op peil te houden maar nu moet het kabinet toch uitgaven schrappen. Het stopt daarom met de huidige STAP-regeling waarmee Nederlanders geld konden aanvragen voor een opleiding. De keuze hiervoor komt niet onverwacht omdat de uitvoering van de regeling al vanaf het begin wordt geplaagd met allerlei moeilijkheden.

3.16. Verruiming van de SLIM-regeling

Een deel van het STAP-budget wordt ingezet voor een verhoging van de SLIM-regeling (subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb) vanaf 2024 tot en met 2027. Aan de SLIM-subsidie wordt een tijdelijke voorziening voor individuele scholing toegevoegd. Voor de periode van 2024 tot en met 2027 komt een bedrag van € 73,5 miljoen beschikbaar. Werkgevers kunnen tot € 25.000 krijgen voor de opleiding en ontwikkeling van werknemers. De aanvragen kunnen door individuele mkb-bedrijven



worden gedaan, maar ook door samenwerkingsverbanden van bedrijven in het mkb en door grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector.

3.17. Oplossen wachtlijsten medische keuring UWV

Arbeidsongeschikte werknemers zitten nu heel lang in onzekerheid over hun WIA-(her)beoordeling, vanwege een tekort aan verzekeringsartsen. Ook voor werkgevers betekent dit dat er te lang onduidelijkheid is over de financiële gevolgen van een mogelijke uitkering. Het UWV gaat daarom de uitvoering verbeteren.

Het kabinet verlengt de vereenvoudigde claimbeoordeling voor 60-plussers en gaat de tijdelijke maatregel 'beoordelen op verdiensten' invoeren. Dit heeft wel als gevolg dat er tijdelijk meer en hogere WIA-uitkeringen (WGA 80-100) worden verstrekt. Tot en met 2024 hoeven te veel betaalde voorschotten niet te worden terugbetaald.

Daarnaast wordt eraan gewerkt om hardheden uit de WIA weg te nemen. Bijvoorbeeld met een aanpassing van de dagloonsystematiek. Om de problemen in de toekomst definitief op te lossen, werkt de commissie OCTAS aan een rapport dat het eerste kwartaal van 2024 uitkomt.



4. Werknemers- en werkgeversorganisaties

4.1. Wederom hoge looneis van vakbonden

Zoals gebruikelijk zetten de vakbonden hoog in. FNV noemt voor de cao-onderhandelingen in 2024 een looneis van 5% tot 14% én automatische prijscompensatie. De grootste vakbond van Nederland vindt deze forse eis gerechtigd omdat er in veel cao's nog een inflatieachterstand moet worden goedgemaakt.

Ook CNV zegt de "strijd" aan te gaan en zet het komende jaar in op 4% tot 10% loonsverhoging. De looneis zal sterk per cao verschillen, omdat voor een deel van de cao's dit jaar al een stevige loonsverhoging is afgesproken, terwijl ook "honderdduizenden" werkenden nog geen cao-verhoging hebben gekregen. Om werkenden rond te laten komen, wil CNV bovendien nominale verhogingen. Het CNV zet daarnaast in op een werknemersaandelen en een kortere werkweek in het nieuwe cao-seizoen. CNV-voorzitter Fortuin: "De 30-urige werkweek is al jaren ons speerpunt: een betere werk-privé balans in tijden van burn-outs en een hoog ziekteverzuim. Voor het eerst zetten we nu in op een kortere werkweek aan de cao-tafel."

4.2. Werkgeversorganisaties: loonafspraken over hoogtepunt heen

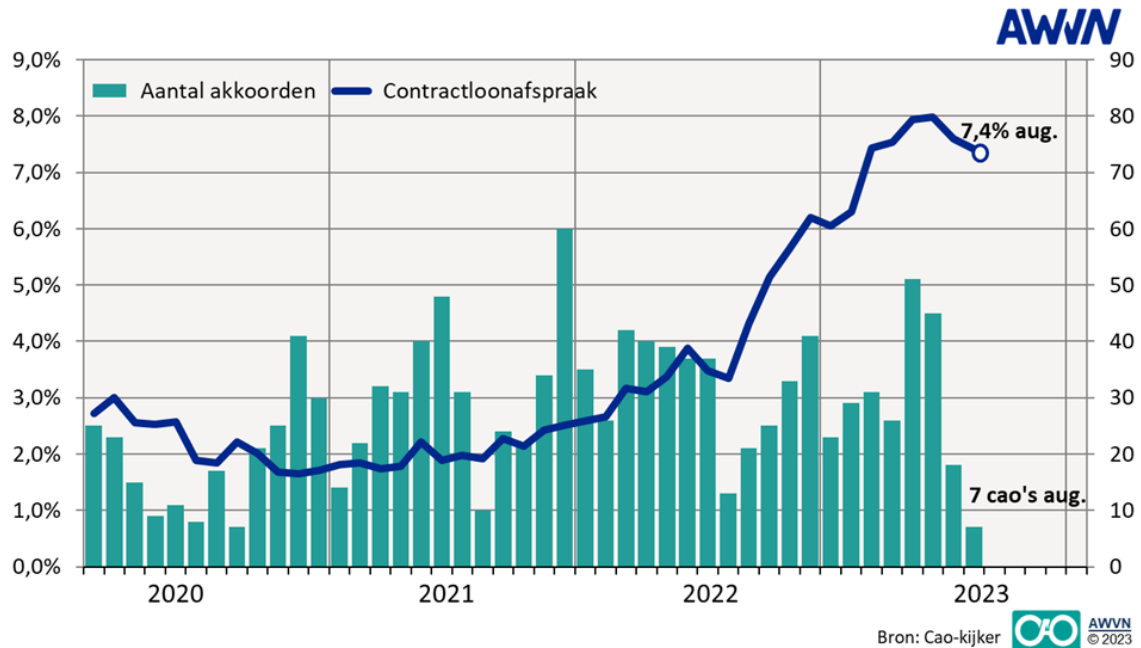
In 2022 kondigden de vakbonden een historisch hoge looneis aan. Dit leidde tot een grote sprong in de lonen van veel cao's in 2023. Werkgeversvereniging AWWN meldde dat in augustus 2023 de loonafspraken voor cao's uitkwamen op gemiddeld 7,4%. In mei ging het nog om 8,2%. De daling lijkt dus ingezet. Volgens AWWN ligt de conclusie voor de hand dat de loonafspraken over hun hoogtepunt heen zijn als gevolg van de minder hoge inflatie in de afgelopen periode en verslechterde economische omstandigheden. Die somberheid over de economie komt ook terug in een onderzoek van werkgeverspartijen VNO-NCW en MKB-Nederland. Hierin spreekt de helft van de brancheorganisaties de verwachting uit dat de economie de komende tijd zal verslechteren en dat in 2024 de winsten verder zullen dalen. Slechts 8% verwacht verbetering. De werkgeversverenigingen willen dan ook voorzichtig zijn met loonstijgingen, die de financiële ruimte van bedrijven beperken.

De AWWN is tegen het herintroduceren van de automatische prijscompensatie (apc) in cao's. Naast het risico van een loon-prijsspiraal, houdt het apc-mechanisme geen rekening met de bedrijfsspecifieke context. Ook als een bedrijf de loonstijging eigenlijk niet kan opbrengen, zal de apc-indexatie moeten worden doorgevoerd, waardoor de bedrijfscontinuïteit in het geding komt. Bedrijven worden immers zelf ook hard geraakt door de gestegen inkoop- en grondstofprijzen. De veronderstelling dat alle bedrijven een hoge loonstijging gemakkelijk kunnen doorberekenen in hun afzetprijzen is dan ook onjuist volgens de AWWN. Vooral als deze stijging van de loonkosten niet in verhouding staat tot de arbeidsproductiviteitsstijging. Daarom benadrukt AWWN dat er decentraal onderhandeld moet worden over wat een passende loonstijging is gelet op de bedrijfsspecifieke context en dat er ruimte moet blijven voor een brede agenda.

4.3. Cao's

Het CPB raamt in de Macro Economische Verkenning (MEV) 2024 de cao-loongroei in de marktsector op 5,9% in 2023 en 5,4% in 2024. Werkgeversvereniging AWWN meldt dat het maandgemiddelde van in augustus 2023 gemaakte cao-afspraken op 7,4% ligt en nog steeds historisch hoog is. Hiermee komt het gemiddelde voor heel 2023 op 7,4%. In 2021 was dit cijfer 2,1% en over 2022 3,8%.





Maar het lijkt er op dat de opwaartse trend is afgevlakt of omgebogen. De gemiddelde contractloonstijging op twaalfmaandsbasis naar afsluitmaand bedraagt volgens de AWWN voor september 2023 7,11%.

In sommige cao's worden naast de structurele, procentuele loonsverhoging nog steeds eenmalige bruto uitkeringen toegekend.

Cao	Looptijd van	Tot en met	Verhoging per	%
Ambulancezorg	01-07-2021	01-02-2025	01-06-2024	5,0%
Kinderopvang	01-01-2023	01-07-2024	01-01-2024	2,0%
			01-04-2024	2,0%
Metaal en techniek	01-10-2021	31-03-2024	01-01-2024	0,6%
Metalektro	01-12-2022	31-05-2024	01-01-2024	3,5%
Rijk	01-04-2022	30-06-2024	01-01-2024	1,5%
Schildersbedrijf	01-10-2021	01-11-2025	01-01-2024	3,3%
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	01-01-2022	01-07-2024	01-01-2024	3,0%
			30-06-2024	5,5%
Verpleeghuizen	01-01-2022	01-01-2025	01-03-2024	2,5%
			01-10-2024	2,5%

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1. Conclusies

De groei van de wereldeconomie loopt terug. Door de aanhoudende oorlog in Oekraïne, geopolitieke ontwikkelingen, hoge inflatie en oplopende rentes vertraagt de mondiale bbp-groei. Ook de groei in de eurozone staat onder druk. De Nederlandse economie heeft grote schokken goed doorstaan en groeit in 2023 met 0,7% en naar verwachting in 2024 met 1,5%. In de eerste helft van 2023 was sprake van een lichte economische krimp. De inflatie daalt maar blijft vooralsnog hoog. De verwachting voor 2024 is nog 3,8%. De krapte op de arbeidsmarkt neemt enigszins af.

Het Nederlandse kabinet is demissionair, verkiezingen voor de Tweede Kamer zijn op 22 november 2023 en de Miljoenennota was daardoor beleidsarm. De Tweede Kamer heeft voor een extra verhoging van het minimumloon gestemd: met ingang van 1 juli 2024 1,2%.

De vakbonden, met FNV voorop, eisen hoge loonsverhogingen. Tussen de 5% tot 14% én automatische prijscompensatie. CNV eist 4% tot 10% waarbij dit per cao zal verschillen, bijvoorbeeld rekening houdende met een stevige loonsverhoging vorig jaar. Werkgeversorganisaties zijn somber gestemd over de economische ontwikkelingen. De AWWN keurt automatische prijscompensatie af en is van mening dat de loonafspraken over hun hoogtepunt heen zijn als gevolg van de minder hoge inflatie en de verslechterde economische omstandigheden.

Het CPB raamt in de Macro Economische Verkenning (MEV) 2024 dat de cao-loongroei in de marktsector in 2023 op 5,9% uitkomt en voorziet voor 2024 een loongroei van 5,4%. Voor de loonvoet bedrijven voorziet het CPB voor 2023 6,8% en voor 2024 5,7%.

5.2. Aanbevelingen

Gezien alle bovenstaande ontwikkelingen lijkt een verhoging voor 2024 van de lonen met 5% voor normaal tot goed functionerende werknemers een reëel uitgangspunt. Deze aanbeveling plaatsen wij wel in het licht van eerdere verhogingen. Vorig jaar adviseerden wij ook 5% loonsverhoging. Heeft u, om welke reden dan ook, vorig jaar meer gedaan, dan kunt u daar, naar onze mening voor 2024 rekening mee houden, in die zin dat de verhoging voor komend jaar dan lager kan uitvallen.

Uiteraard is bij het ter harte nemen van deze aanbevelingen altijd uw eigen, bedrijfs-specifieke financiële situatie het uitgangspunt. Indien de bedrijfseconomische situatie voor uw organisatie tot onzekerheid leidt, kunt u mogelijk een deel van deze verhoging als variabele beloning, bijvoorbeeld afhankelijk van bedrijfsresultaat, inzetten zodat er een lagere structurele verhoging resteert. Indien u, om welke reden dan ook, meer wil doen voor uw medewerkers dan deze 5%, bijvoorbeeld uit arbeidsmarktoverwegingen, is het sowieso de moeite om te overwegen dit als variabele beloning in te vullen zodat u daarmee de lonen niet structureel verhoogt en flexibiliteit behoudt.





Wij adviseren u ook de fiscale ruimte te benutten die ontstaat doordat de fiscale vrijstelling van de reiskosten per 1 januari 2024 wordt verhoogd naar € 0,23 per zakelijke kilometer en uw reiskostenvergoedingen daarop aan te passen.

Daarnaast adviseren wij u, vanwege de nog steeds aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en de noodzaak medewerkers te boeien en binden, flexibele beloningssystemen als cafetariamodelen, individuele keuzebudgetten en dergelijke in overweging te nemen zodat de werknemers hun arbeidsvoorwaarden zelf beter kunnen richten op hun wensen en behoeften op een voor de werkgever kostenneutrale wijze.

