

Arbeidsvoorwaardennotitie 2020

23 oktober 2019



23 oktober 2019

Voorwoord

Voor u ligt wederom onze jaarlijkse arbeidsvoorwaardennotitie. Een traditie waar wij in 1987 mee zijn begonnen. Wij willen onze relaties (blijven) verrassen met nieuws en feiten op HR gebied. Vandaar deze versie van onze arbeidsvoorwaardennotitie: een versie waarbij we de ontwikkelingen op economisch en arbeidsvoorwaardelijk gebied voor het komende jaar op overzichtelijke wijze in beeld hebben gebracht. In de inhoudsopgave kunt u snel terugvinden welk onderwerp u relevant vindt.

Uiteraard blijven de arbeidsvoorwaardelijke consequenties van het regeringsbeleid het kader waarbinnen werkgevers hun arbeidsvoorwaarden voor 2020 kunnen plaatsen en daar geven wij u dan ook advies over. Uw eigen specifieke situatie van uw organisatie en branche blijven hierbij natuurlijk een cruciale rol spelen.

Het doel van deze notitie, opgesteld met de beschikbare informatie tot en met 20 oktober 2019, is u te ondersteunen bij het vormgeven van uw arbeidsvoorwaardenbeleid voor komend jaar. Indien er vragen ontstaan naar aanleiding van deze notitie gaan wij natuurlijk graag met u in gesprek.

Ik wens u, namens het team van Adviesbureau APB, veel leesplezier en succes met uw keuzes voor het komende jaar. Aarzel niet indien u vragen heeft. Wij zijn ervoor!



Drs. A.J. (André) Jansen
Directeur

Inhoud

1. Economie	1
1.1. Internationale onzekerheid	1
1.2. Europese economie	1
1.3. Nederlandse economische vooruitzichten	1
1.4. Inflatie	2
1.5. Krapte op de arbeidsmarkt	2
1.6. Loonstijgingen	3
1.7. Koopkracht	4
2. Regeringsbeleid.....	5
2.1. Begroting staat er goed voor	5
2.2. Pensioenakkoord	5
2.3. Klimaatakkoord	5
2.4. Lastenontwikkeling voor bedrijven.....	5
3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden.....	6
3.1. Huishoudens gaan er op vooruit.....	6
3.2. Wet Arbeidsmarkt in Balans	6
3.3. Aanpassing wettelijk minimumloon.....	8
3.4. Verruiming Werkkostenregeling (WKR)	8
3.5. De MKB-Verzuim-Ontzorgverzekering	9
3.6. Bijtellingen fiets en auto	9
3.7. Maatregelen voor zelfstandigen	9
3.8. Leven Lang Ontwikkelen	9
3.9. Lage-inkomensvoordeel en jeugd-LIV	10
3.10. Ambtenarenwetgeving.....	10
3.11. Pensioenakkoord	10
3.12. Wijzigingen Wet arbeid en zorg.....	11
4. Werknemers- en werkgeversorganisaties	12
4.1. Cao's.....	12
4.2. Werknemersorganisaties.....	12
4.3. Werkgeversorganisaties.....	13
5. Conclusies en aanbevelingen.....	14
5.1. Conclusies	14
5.2. Aanbevelingen	14

1. Economie

1.1. Internationale onzekerheid

De mondiale economie en internationale handel zwakt af door toegenomen onzekerheid. Kijkend naar de internationale economie, dan staat deze er minder goed voor dan vorig jaar. De groei van de wereldeconomie zwakt af door onzekerheid als gevolg van handelsspanningen. Dit leidt uiteindelijk tot beleidsonzekerheden. Het centrale handelsconflict is dat tussen de VS en China. De gemiddelde Amerikaanse invoerheffingen bedragen inmiddels 24%, tegen 3% in 2017. Ook wordt de groei van de wereldhandel verder gedrukt door de afnemende begrotingsimpuls in de VS, de structurele afzwakking van de Chinese groei en de problemen in de Duitse auto-industrie. Daarnaast heeft de naderende Brexit grote invloed op de wereldhandel. De terugtrekkingstermijn staat wederom ter discussie, maar is vooralsnog verlengd tot en met 31 oktober. De afzwakking van de wereldhandel loopt van 4,3% in 2018 tot 1,8% in 2019 en 2,3% in 2020.

1.2. Europese economie

Ook de Europese economie groeit minder hard. De dalende groei van de wereldeconomie vertaalt zich in een daling van de externe vraag voor de eurozone en remt de economische groei. Voor Europa speelt, naast de Brexit, ook de nieuwe Italiaanse regering nog een rol in de economische risico's. Als één van de grotere economieën in Europa zal een diepe recessie in Italië een negatief effect hebben. De economie van Frankrijk groeit vooralsnog gestaag door en de Spaanse economie doet het in vergelijking met andere Europese landen goed. De Duitse economie is in het tweede kwartaal van 2019 gekrompen. Signalen geven aan dat in Duitsland de werkgelegenheids groei is afgevlakt en de werkgelegenheid daalt.

Alhoewel de stijging van de lonen in de eurozone versnelt, blijft de inflatie laag. De olieprijs heeft een licht drukkend effect op de inflatie in 2019 en 2020. De inflatie voor het eurogebied voor 2020 is 1,3% en zakt hiermee onder de doelstelling van de Europese Centrale Bank (ECB).

1.3. Nederlandse economische vooruitzichten

Nederland blijft het beter doen dan de rest van het eurogebied. De Nederlandse economie groeit de komende periode verder door. Dit gebeurt wel in een wat lager tempo dan voorheen. De voorafgaande vier jaren was er sprake van een groei van tenminste 2% per jaar. Het bruto binnenlands product (bbp) neemt in 2019 toe met 1,8% en in 2020 met 1,5%. Met 1,5% in 2020 is de bbp-groei in Nederland 0,3% hoger dan die in het Eurogebied. Bij groei in 2020 wordt dit het zevende jaar op rij met economische groei voor Nederland. Dit komt voornamelijk door een wat ruimer begrotingsbeleid, een gunstiger ontwikkeling op de woningmarkt, minder last van de problemen in de auto-industrie en doordat de Nederlandse uitvoer minder getroffen wordt door de lagere Chinese invoergroei. Daarnaast zorgen binnenlandse bestedingen voor de economische groei in Nederland. Door een sterke stijging van de werkgelegenheid is er een stijging in beschikbaar inkomen. De groei van de bedrijfsinvesteringen

valt wel terug. De terugval is voornamelijk veroorzaakt door de zwakkere groei van de buitenlandse afzet en de toegenomen onzekerheid als gevolg van de handelssituaties.

De risico's voor de Nederlandse economie zijn vooral internationaal. Door de open economie is Nederland gevoelig voor ontwikkelingen in de wereldeconomie. De handelsspanningen werken negatief door op de uitvoergroei, hebben een negatief effect op het producentenvertrouwen en daarmee op de bedrijfsinvesteringen. De chaotische Brexit, politieke ontwikkelingen in Italië en spanningen in Turkije en het Midden-Oosten kunnen een neerwaartse werking hebben op de Nederlandse economie. Ook binnenlandse risico's kunnen leiden tot lagere groei. Het dalen van het consumentenvertrouwen en ontwikkelingen in de woningmarkt kunnen van invloed zijn.

1.4. Inflatie

In 2020 zal de HICP-inflatie afnemen van 2,6% in 2019 tot 1,3% in 2020. Deze zal dan weer vergelijkbaar zijn met die van het eurogebied. De HICP, of te wel de geharmoniseerde consumentenprijsindex is de gemiddelde prijs van een standaardpakket goederen en diensten dat door huishoudens uit een bepaald gebied aangeschaft kan worden voor consumptie. Het afnemen van de HICP-inflatie volgend jaar wordt voornamelijk veroorzaakt door het verlagen van de indirecte belastingen voor huishoudens en het dalen van de energieprijzen (olie- en gasprijzen). Daar staat wel een opwaarts effect van de hogere loonstijging en de toename van de huurprijzen tegenover.

1.5. Krapte op de arbeidsmarkt

In Nederland is nog steeds sprake van een krappe arbeidsmarkt. Dit is op verschillende manieren zichtbaar. Op dit moment is de werkloosheid laag. Wel wordt verwacht dat de werkloosheid iets toeneemt, van 3,4% in 2019 naar 3,5% in 2020, maar ook dat is nog steeds historisch en internationaal gezien laag. Het aantal banen blijft groeien. Begin 2019 was er sprake van een record op het gebied van het aantal vacatures. Toch zijn er in Nederland nog steeds meer dan honderdduizend mensen langer dan een jaar werkloos. Werkgevers hebben steeds meer last van personeelstekorten. Voor moeilijk vervulbare vacatures zijn relatief weinig werkzoekenden beschikbaar. De schaarste op de arbeidsmarkt is voornamelijk terug te zien binnen technische beroepen, ict-beroepen en zorgberoepen.

De werkgelegenheidsgroei zwakt af van 2,1% in 2019 tot 0,8% in 2020. De productiviteitstijging van bedrijven blijft hierdoor op 0,8% in 2020.



In vergelijking met internationale arbeidsmarkten kent Nederland veel flexwerkers en zzp'ers. De schommelingen van de economische groei beïnvloeden de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Vanaf eind 2017 hebben steeds meer werkenden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gekregen, vooral hoogop-

23 oktober 2019



geleiden. De werkgelegenheidsontwikkeling van zelfstandigen wordt vanaf volgend jaar geremd door de vermindering van de zelfstandigenaftrek.

Steeds meer vrouwen nemen deel aan de arbeidsmarkt. Door deze ontwikkeling is het aantal Nederlanders dat werkt of werk zoekt toegenomen. Als gevolg van vergrijzing zal dit de komende decennia gaan teruglopen. De groep werkenden zal steeds kleiner worden, aangezien de groep Nederlanders ouder dan 65 jaar de komende jaren stijgt.

De arbeidsproductiviteit in Nederland is hoog, maar de groei loopt terug. Tussen 1970 en 2007 is er sprake geweest van een jaarlijkse groei in productiviteit van gemiddeld 2,4%. Tussen 2012 en 2018 was dit maar 0,6%. Nederland behoort tot de koplopers op het gebied van arbeidsproductiviteit, maar zal innovatieve toepassingen nodig hebben om deze positie te kunnen handhaven. Om een toename van de welvaart te kunnen garanderen, is een productiviteitsgroei wel nodig. Een vergrijzende bevolking zal de komende decennia meer beroep doen op collectieve arrangementen. Nederland kent op dit moment een hoogwaardig onderwijsstelsel, een sterk innovatie-ecosysteem en een goed onderhouden infrastructuur. Om deze gunstige positie te handhaven, blijven investeringen en inspanning nodig. Nederland zal daarnaast veel aandacht nodig hebben voor ontwikkelingen op het gebied van robotica, kunstmatige intelligentie en big data.

1.6. Loonstijgingen

De loonvoet voor bedrijven stijgt in 2019 en 2020 met 3%. De stijging is met name een gevolg van de krappe arbeidsmarkt. Lage productiviteitsgroei en zwakke onderliggende kerninflatie beperken deze groei. In 2019 komt de inkomensstijging vooral vanuit sterke werkgelegenheidsgroei, terwijl in 2020 de reële loonstijging en lastenverlichting zorgen voor een hogere groei van het beschikbaar inkomen.

Nederland kent een relatief gelijke inkomensverdeling. De inkomensverschillen zijn dan ook behoorlijk stabiel en de inkomensongelijkheid is relatief laag. Tussen 2011 en 2017 is de ongelijkheid van het besteedbaar inkomen behoorlijk stabiel gebleven. Dat wil zeggen: het inkomen na de heffing van premies en belasting en het ontvangen van uitkeringen en toelagen. Wel is binnen de grotere, beursgenoteerde bedrijven het verschil tussen het salaris van een gemiddelde werknemer en de top gegroeid.

Lonen zijn sinds de crisis van 2008 beperkt gestegen. Niet alleen de lage groei in productiviteit is hiervoor de oorzaak, maar ook door een stijging van de sociale lasten en premies voor werkgevers. Daarnaast zijn huishoudens sinds de crisis meer belastingen en premies gaan afdragen over hun inkomen. In de komende jaren wordt verwacht dat de lonen gaan groeien en dat het verschil tussen de loonkosten en productiviteit kleiner wordt.

Ondanks dat de lonen binnen de cao-akkoorden gemiddeld hoger zijn dan vorig jaar, zal de loonstijging niet verder oplopen. Dit wordt mede veroorzaakt door de stabilisatie van de werkloosheid. Volgens het CPB stijgen de cao-lonen van bedrijven naar verwachting gemiddeld met 2,5% in zowel 2019 als 2020.

23 oktober 2019

Tabel 1 Opbouw loonvoetmutatie marktsector, 2014 - 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Bijdragen in %-punten					
Contractloon (incl. overloop)	1,2	1,5	1,6	2,0	2,4	2,5
Incidenteel	0,2	-1,1	-0,7	-0,3	0,3	0,3
Brutoloon	1,4	0,4	0,9	1,7	2,7	2,8
Sociale lasten werkgevers	-1,8	0,1	-0,1	0,2	0,3	0,2
Loonvoetmutatie marktsector	-0,4	0,5	0,8	1,9	3,0	3,0

1.7. Koopkracht

De koopkracht neemt in 2020 verder toe. Gemiddeld gaan huishoudens er 2,1% op vooruit, na een stijging van 1,2% in 2019. Dit is de op twee na sterkste stijging van de koopkracht sinds 1997.

De stijging komt deels door een stijging van de lonen en deels door belastingverlaging, zoals de overgang naar een tweeschijvenstelsel. Verder gaan de arbeidskorting en de algemene heffingskorting omhoog. Met name de midden- en hoge inkomens en werkenden gaan er volgend jaar op vooruit. Hun koopkracht stijgt met gemiddeld 2,4%. Voor zelfstandigen geldt ook een stijging in koopkracht. Dit zal gemiddeld 2% zijn. Gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden gaan er 1,2% op vooruit, maar voor iedereen geldt dat veranderingen in het persoonlijk leven vaak van grotere invloed zijn op de koopkracht dan de maatregelen van het kabinet.

2. Regeringsbeleid

2.1. Begroting staat er goed voor

De rijksbegroting staat er voor 2020 goed voor. Voor volgend jaar wordt een overschot begroot. Als dat gerealiseerd wordt, zou dat voor het vijfde jaar op rij zijn. Dit komt door de goede economische ontwikkelingen van de afgelopen jaren.

Met de Miljoenennota van dit jaar wordt volgens het kabinet niet alleen gedacht aan de welvaart van dit moment, maar ook aan die van de toekomstige generaties. Het Klimaatakkoord en Pensioenakkoord zijn een belangrijk onderdeel. Het kabinet neemt daarnaast maatregelen om te zorgen dat huishoudens er in koopkracht op vooruitgaan.

Het kabinet gaat investeren in voorzieningen die voor iedereen belangrijk zijn. De zorg, de sociale zekerheid en het onderwijs zijn de grootste uitgaven. Het kabinet heeft voor 2020 een begroting opgesteld waarin de uitgaven in totaal € 302,1 miljard zullen bedragen.

2.2. Pensioenakkoord

Het kabinet heeft dit jaar vol trots het Pensioenakkoord aangekondigd. In goede samenwerking met de sociale partners zijn een aantal hervormingen afgesproken om ons pensioenstelsel robuuster en persoonlijker te maken. Het wettelijk kader voor de pensioenvernieuwing moet in 2022 gereed zijn. Maar ook in 2020 heeft het akkoord al gevolgen, zie hiervoor 3.11

2.3. Klimaatakkoord

Het kabinet draagt bij aan de leefbaarheid van ons land voor toekomstige generaties door het Klimaatakkoord. In het Regeerakkoord is er € 300 miljoen per jaar voor vrijgemaakt. De leefbaarheid van het land heeft niet alleen te maken met winst voor het milieu, maar ook winst voor de leefomgeving: schone lucht, voldoende drinkwater, duurzame landbouwproductie en duurzame energiebronnen. Het doel van het kabinet is om in 2030 49% minder broeikasgassen uit te stoten dan in 1990. Daarnaast zet Nederland zich ervoor in dat Europa voor 2050 klimaatneutraliteit omarmt en als doel 55% emissiereductie in 2030 hanteert. Met de Klimaatwet is het reductiedoel van 49% CO₂ in 2030 en het reductiedoel van 95% in 2050 wettelijk verankerd.

2.4. Lastenontwikkeling voor bedrijven

In 2020 wordt het hoge tarief van de vennootschapsbelasting (vpb) in tegenstelling tot eerdere plannen niet verlaagd. De verlaging van het hoge tarief vindt pas plaats vanaf 2021. Bovendien wordt het tarief 1,2% minder verlaagd dan oorspronkelijk de bedoeling was. De verlaging van het lage tarief blijft ongewijzigd. Wat betreft deze tariefsverlaging, zal dit voor het mkb relatief gunstig uitpakken ten opzichte van grote ondernemingen. Het lage vpb-tarief zal uiteindelijk verlaagd worden naar 15% in 2021.

3. Maatregelen van belang voor ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

3.1. Huishoudens gaan er op vooruit

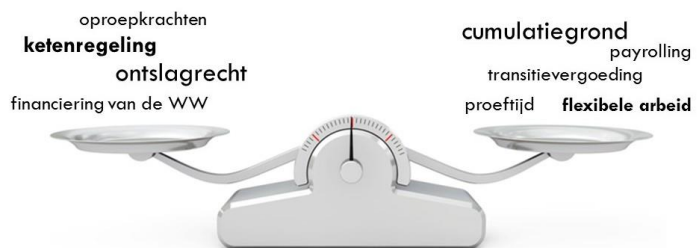
Om de lasten van huishoudens te verlichten heeft het kabinet aanvullende maatregelen genomen. Het kabinet haalt in 2020 1,7 miljard euro aan geplande lastenverlichtende maatregelen naar voren. Daarmee komt er in 2020 al een tweeschijvenstelsel in de inkomstenbelasting, met lagere marginale tarieven voor de middeninkomens en wordt de algemene heffingskorting extra verhoogd. Ook wordt in 2020 de zorgtoeslag verhoogd, om specifiek de koopkracht van lagere inkomens te verbeteren. Tevens maakt het kabinet extra middelen vrij om te zorgen dat starters en middeninkomens sneller een woning kunnen vinden.

Het verlagen van de lasten op arbeid zorgt ervoor dat (meer) werken lonend(er) wordt. Dit heeft een positief effect op zowel de koopkracht als de arbeidsparticipatie.

3.2. Wet Arbeidsmarkt in Balans

De Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB) wordt op 1 januari 2020 ingevoerd en daarmee wijzigt onder andere het ontslagrecht, de ketenregeling en het recht op transitievergoeding.

Door dit wetsvoorstel wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Het verschil tussen vast en flexwerk wordt verkleind, net als het verschil tussen werknemers en zzp'ers.



Onderstaand de belangrijkste wijzigingen van de WAB.

Cumulatie in ontslaggronden

Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde 'cumulatiegrond'. Nu moet een werkgever aan één van de acht ontslaggronden volledig voldoen. De nieuwe negende (i) grond geeft de rechter de mogelijkheid om omstandigheden te combineren. De werknemer kan tot anderhalf keer de transitievergoeding krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.

Proeftijd

Het oorspronkelijke plan om de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te verlengen naar 5 maanden is door de Tweede Kamer afgewezen. De proeftijd blijft daarmee 1 of 2 maanden. Op dit moment is het niet mogelijk een proeftijd op te nemen in een arbeidsovereenkomst dat 6 maanden of korter duurt. In arbeidsovereenkomsten die langer dan 6, maar korter dan 24 maanden lopen is het mogelijk om een proeftijd van 1 maand te hantieren. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalender-

datum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand. In arbeidsovereenkomsten die voor 2 jaar of langer worden aangegaan (ook onbepaalde tijd wordt hieronder begrepen), mag een proeftijd van 2 maanden worden opgenomen.

Opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (de ketenbepaling)

- De mogelijkheid tot opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt verruimd. Het is straks mogelijk om drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in drie jaar aan te gaan. Nu is dat nog beperkt tot twee jaar.
- Er komt de mogelijkheid om de pauze tussen ketens van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd per cao te verkorten van zes naar drie maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk (seizoens-)werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.

Uitzendkrachten

- Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk binnen vier dagen van tevoren wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag.
- Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.

WW-premie

Het kabinet wil werkgevers stimuleren om meer werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Daarom betaalt de werkgever vanaf 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. Voorheen was de hoogte van de ww-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is, maar vanaf 2020 vervalt deze sectorpremie. De nieuwe WW-premie bedraagt per 1 januari 2020 2,94% voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 7,94% voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Transitievergoeding

Door de WAB zijn er per 1 januari 2020 een aantal wijzigingen op het gebied van de transitievergoeding.

- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd.
- De opbouw van de transitievergoeding wijzigt. Vanaf 1 januari 2020 geldt een opbouw van 1/3^e maandsalaris voor ieder kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.

23 oktober 2019



Geen nieuwe wijzigingen, maar wijzigingen die al in 2015 waren vastgelegd.

- Voor bedrijven tot 25 werknemers verdwijnt per 2020 de mogelijkheid een beroep te doen op het niet laten meetellen van dienstjaren van werknemers van voor 1 mei 2013.
- Voor werkgevers met 25 en meer werknemers eindigt per januari 2020 de tijdelijke regeling waarbij voor werknemers van 50 jaar en ouder met een dienstverband van minimaal 10 jaar een hogere transitievergoeding moet worden toegekend.

De Eerste Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel waarin de compensatie van de transitievergoeding is geregeld. De Wet transitievergoeding compenseert werkgevers vanaf 1 april 2020 voor verstrekte transitievergoedingen aan werknemers van wie de dienstbetrekking is geëindigd na twee jaar ziekte. De compensatie geldt voor iedere werkgever die aan de voorwaarden voldoet. De omvang van de organisatie speelt hierbij geen rol.

Werkgevers kunnen gebruikmaken van de compensatieregeling als zij een werknemer na twee jaar ziekte ontslaan. Zij krijgen dan een compensatie ter hoogte van de betaalde transitievergoeding of, als dit bedrag lager is dan de transitievergoeding, de hoogte van de loon doorbetaling in de eerste twee ziektejaren. Ook als de werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, kan de werkgever compensatie krijgen voor de betaalde ontslagvergoeding. Hoewel de werkgever in dat geval zelf mag bepalen hoe hoog het bedrag is dat hij aan de werknemer meegeeft (hoger of lager dan de transitievergoeding), is de compensatie gemaximeerd tot het bedrag van de wettelijke transitievergoeding die de werkgever zou moeten betalen bij ontslag via UWV of de kantonrechter.

Een werkgever kan ook met terugwerkende kracht in aanmerking komen voor de compensatie. Dit kan voor een (transitie)vergoeding die hij sinds 1 juli 2015 heeft betaald aan een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd na twee jaar ziekte. De aanvraag hiervoor kan de werkgever vanaf 1 april 2020 tot en met 30 september 2020 indienen. De werkgever dient de volgende documenten te overleggen bij de aanvraag: kopie van de arbeidsovereenkomst, bewijs van einde van de overeenkomst wegens ziekte, bewijs van doorbetaald loon (loonstroken), bewijs van de hoogte van de transitievergoeding en bewijs van betaling van deze vergoeding.

3.3. Aanpassing wettelijk minimumloon

De welvaartsontwikkeling moet tot uitdrukking komen in de inkomens van werknemers met een minimumloon en uitkeringsgerechten. De bedragen van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag worden met ingang van 1 januari 2020 dan ook verhoogd. Het bruto wettelijk minimumloon voor 21 jaar en ouder wordt per 1 januari 2020 verhoogd van € 1635,60 naar € 1653,60 per maand.

3.4. Verruiming Werkkostenregeling (WKR)

De werkkostenregeling kent per 1 januari 2020 een tweeschijvenstelsel. Werkgevers krijgen extra budget in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Ze kunnen vergoedingen en verstrekkingen van maximaal € 2.000 extra onderbrengen zonder dat ze daar 80% eindheffing over moeten betalen.

23 oktober 2019



Uit de vrije ruimte mogen werkgevers op dit moment 1,2% van het totale fiscale loon onbelast vergoeden of verstrekken. Tot een loonsom van € 400.000 zal een hoger percentage (1,7%) worden toegepast.

3.5. De MKB-Verzuim-Ontzorgverzekering

De overheid wil graag de kleine werkgevers ontlasten. Het gaat hierbij om werkgevers met minder dan 25 werknemers. Het beleid heeft invloed op de loondoorbetalingsverplichting bij zieke werknemers. Deze verzekering is geen verplichting, maar een mogelijkheid.

Vanaf 2020 moet er een verzuimverzekering komen die het financiële risico dekt en helpt bij de verplichtingen en taken rondom de loondoorbetaling bij ziekte. Vanaf 2021 ontvangen werkgevers een financiële tegemoetkoming voor de kosten van het tweede loondoorbetalingsjaar. Het gaat om een korting op de premieheffing.

Daarnaast beoordeelt de verzekeringsarts van UWV niet meer het medisch advies van de bedrijfsarts bij de toetsing van het re-integratieverslag (RIV-toets). De RIV-toets wordt vanaf 2021 volledig uitgevoerd door arbeidsdeskundigen van het UWV.

3.6. Bijtellingen fiets en auto

In het kader van vitaliteit op de werkvloer kunnen werkgevers per 1 januari 2020 een fiets ter beschikking stellen aan hun werknemer voor slechts 7% bijtelling. De bijtelling voor elektrische auto's gaat omhoog naar 8%, mits de cataloguswaarde van de auto niet hoger is dan € 45.000. Voor alle andere auto's blijft de bijtelling 22%.

3.7. Maatregelen voor zelfstandigen

De zelfstandigenaftrek gaat vanaf 2020 in stappen naar beneden, tot een maximale aftrek van € 5.000 in 2028. Daarvoor worden zelfstandigen volledig gecompenseerd in 2020, 2021 en 2022 door een verhoging van de arbeidskorting. Onder andere hierdoor gaan zelfstandigen er komend jaar alsnog 2% op vooruit. Tevens komt er een minimumuurtarief van € 16 per uur om de onderkant van de arbeidsmarkt meer bescherming te bieden.

3.8. Leven Lang Ontwikkelen

Iedereen moet vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar blijven op een veranderende arbeidsmarkt. Het moet vanzelfsprekend worden dat werkenden en werkgevers investeren in de ontwikkeling tijdens de hele loopbaan, met nadruk op eigen regie. Er komt daarom een zogenoemd STAP-budget (STimulans ArbeidsmarktPositie) voor iedereen tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zowel voor werkenden als werkzoekenden zonder baan.

Het kabinet stelt daarnaast vanaf 2020 € 10 miljoen euro structureel beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid van mensen met een zwaar beroep.

Werkgevers en vakbonden zullen per sector maatwerkafspraken maken over duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheden om vervroegd uit te treden met gebruikmaking van de tijdelijke RVU-vrijstelling (Regeling voor Vervroegde Uittreding). Het kabinet stelt voor deze maatwerkpaak vanaf 2021 vier keer € 200 miljoen beschikbaar.

3.9. Lage-inkomensvoordeel en jeugd-LIV

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) bestaat sinds 2017. Werkgevers krijgen een vergoeding voor werknemers met een laag inkomen. De belastingdienst keert de vergoeding automatisch uit. Het LIV kent op dit moment twee tarieven: een hoge tegemoetkoming van € 1,01 per verloond uur met een maximum van € 2.000 per jaar en een lage compensatie van € 0,51 per verloond uur en een maximum van € 1.000 per jaar. Voor de hoge tegemoetkoming verdient de werknemer een gemiddeld uurloon tussen € 10,05 en € 11,07 in 2019. Voor de lage tegemoetkoming verdient de werknemer tussen € 11,08 en € 12,58 in 2019. Met ingang van 1 januari 2020 vervalt de hoge tegemoetkoming. De uurlonen voor de lage tegemoetkoming in 2020 zijn nog niet bekend.

Het minimumjeugdloonvoordeel (Jeugd-LIV) bestaat sinds 2018. Om bedrijven te stimuleren om meer jongeren van 18 tot en met 21 jaar aan te nemen, is er een tegemoetkoming voor werkgevers ter compensatie van de verhoging van het minimumjeugdloon. Met ingang van 2020 wordt deze tegemoetkoming gehalveerd en met ingang van 2024 zal de Jeugd-LIV afgeschaft worden.

3.10. Ambtenarenwetgeving

Met ingang van 1 januari 2020 regelt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) dat het normale arbeidsrecht ook van toepassing zal zijn op ambtenaren. Door de normalisering zijn er enkele belangrijke veranderingen, zoals het afschaffen van de ambtelijke aanstelling, de speciale regelingen voor ontslag van ambtenaren en de ontslagbescherming tijdens ziekte.

De Wnra betekent met name een verandering in rechten en plichten bij het overeenkomen en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Er zijn ook veel zaken die niet veranderen. Zo heeft de Wnra geen invloed op de arbeidsvoorwaarden en behouden de werknemers de speciale status van ambtenaar.

3.11. Pensioenakkoord

Het wettelijk kader voor de pensioenvernieuwing moet in 2022 gereed zijn. Maar ook in 2020 heeft het akkoord al gevolgen.

De vertraagde stijging van de AOW-leeftijd vanaf 2020 is vastgesteld in de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd blijft in 2020 en 2021 66 jaar en vier maanden. Volgens het voorstel zal de leeftijd uiteindelijk stijgen tot 67 jaar in 2024. Daarnaast zijn er nieuwe plannen om de AOW-leeftijd vanaf 2025 voor twee derde te koppelen aan de ontwik-

23 oktober 2019



keling van de levensverwachting. Voor elk jaar dat de levensverwachting stijgt, moet de werknemer gemiddeld acht maanden langer doorwerken. Ook zijn er plannen om de boete voor vroegpensioen te laten vervallen. Dit geldt vanaf 2021 in het geval de werknemer drie jaar voor de AOW-leeftijd met pensioen gaat en de werknemer van de werkgever maximaal € 19.000 per jaar ontvangt vanaf de datum waarop de werknemer stopt met werken tot de AOW-leeftijd.

In het pensioenakkoord is afgesproken de doorsneesystematiek af te schaffen. Een doorsneepremie is een voor iedere werknemer gelijk premiepercentage, ongeacht geslacht, leeftijd of gezondheid. Werknemers ontvangen voor hun premie procentueel dezelfde opbouw. Door de afschaffing van deze premie zal voor alle pensioenregelingen een leeftijdsonafhankelijke premie ingevoerd worden. Het 'Wetsvoorstel bedrag ineens op pensioendatum' is ook een uitwerking van het pensioenakkoord. Hiermee wordt een mogelijkheid tot afkoop van een gedeelte van het pensioen geïntroduceerd. Er kan maximaal 10% van de waarde van het pensioen op pensioendatum worden gekocht. Het Wetsvoorstel pensioen bij scheiding, ligt bij de Tweede Kamer. Het ouderdomspensioen wordt daarmee straks automatisch verdeeld bij een scheiding, tenzij ex-partners andere afspraken hebben gemaakt.

Samen met werkgevers- en werknemersorganisaties werkt het kabinet de overige afspraken de komende periode uit.

3.12. Wijzigingen Wet arbeid en zorg

Sinds 1 januari 2019 zijn de twee dagen kraamverlof en drie dagen ouderschapsverlof vervangen door geboorteverlof. Het geboorteverlof voor partners is eenmaal de wekelijkse arbeidsduur volledig doorbetaald door de werkgever. Per 1 juli 2020 kan het geboorteverlof worden aangevuld met vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Tijdens het aanvullende geboorteverlof krijgt de medewerker een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot ten hoogste 70% van het maximum dagloon). Het (aanvullend) geboorteverlof geldt niet voor zzp'ers.

Het aanvullende geboorteverlof mag pas worden opgenomen als de eerste week geboorteverlof met behoud van loon volledig is gebruikt. Verder moet het extra verlof binnen zes maanden na de bevalling worden opgenomen.

23 oktober 2019



4. Werknemers- en werkgeversorganisaties

4.1. Cao's

Het derde kwartaal van 2019 heeft een stijging in de cao-lonen van 2,6% laten zien. Dit is de grootste loonstijging in tien jaar. In de bouwnijverheid zien we op dit moment de grootste stijging: 4%. Dit komt voornamelijk door de loonontwikkeling in de cao bouw.

In 2019 lopen volgens de AWWN 420 cao's af voor bijna 2,02 miljoen werknemers. Tot op heden zijn er volgens de laatste cijfers van de AWWN al tweehonderdzeventig cao's akkoord. In deze cao-akkoorden is het onderwerp duurzame inzetbaarheid bij 74% van de cao's meegenomen. Op dit moment is er een gemiddelde contractloonstijging van 2,77% op twaalfmaandsbasis.

Cao	Looptijd van	Tot en met	Verhoging in 2020	%
Architectenbureaus	01-03-2019	28-02-2021	01-01-2020	1%
			01-07-2020	1,8%
			01-01-2021	1%
Gemeenten	01-01-2020	31-12-2020	01-01-2020	1%
			01-07-2020	1%
			01-10-2020	1%
Grafimedia ¹	01-04-2018	31-07-2020	01-06-2020	1%
			01-06-2020	€ 0,36
Metaal & Techniek ²	01-06-2019	30-09-2021	01-07-2020	3,5%
			01-02-2021	€ 306
			01-03-2021	0,93%
Metalelektro ³	01-06-2018	30-11-2020	01-01-2020	€ 116
Rijksambtenaren	01-01-2018	30-06-2020	01-01-2020	2%
Schoonmaak	01-01-2019	30-06-2021	01-01-2020	1%
			01-07-2020	2%
			01-01-2021	1,5%
Woondiensten	01-01-2019	31-12-2020	01-01-2020	2,25%
Zorg en Welzijn	01-07-2019	31-06-2021	01-07-2020	3,25%

¹ Naast de procentuele verhoging is er een structurele verhoging van het bruto uurloon van € 0,36 per uur per 1 juni 2020 voor de cao Grafimedia

² Naast de procentuele verhogingen is er een eenmalige nominale uitkering van 306 euro bruto in februari 2021 voor de cao Metaal & Techniek.

³ Naast de verhogingen in 2019 is er een structurele salarisverhoging van 116 euro bruto per maand per 1 januari 2020 voor de cao Metalelektro.

4.2. Werknemersorganisaties

Vakbond FNV blijft ook voor 2020 aan een 5% looneis vasthouden. Naast deze verhoging wil de vakbond realiseren dat iedereen binnen drie jaar minimaal € 14 per uur verdient. Op dit moment is het minimumloon € 9,82. Cao-coördinator Zakaria Boufangacha licht toe: "CEO,

23 oktober 2019

top en aandeelhouders profiteren, terwijl er veel te weinig gaat naar de mensen die het werk doen”.

Het CNV is blij met de aandacht voor de middeninkomens, maar is van mening dat er meer gekeken moet worden naar zekerheid. Het aanpakken van flexwerk en het alsnog te lage tarief van € 16 voor zzp'ers. Ook stelt CNV-voorzitter Arend van Wijngaarden dat het investeren in mensen belangrijker moet worden. CNV pleit voor € 1.000 opleidingsbudget voor iedere werkende Nederlander. Dit als onderdeel van een eigen leerrekening.

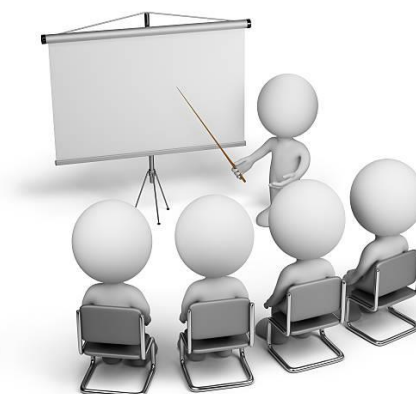
Vakbond De Unie geeft als reactie op de Miljoenennota dat het kabinet over de volle breedte moet gaan investeren in de ontwikkeling van werknemers. De werknemer moet verzekerd zijn van werk, een fatsoenlijk inkomen hebben en gezond de eindstreep halen. De Unie ziet werkdruk en ziektegevallen zoals een burn-out als een steeds groter wordend probleem en zal daarom inzetten op de maatregelen die de werkdruk van werknemers moeten verlichten.

De druk om de lonen te verhogen is de afgelopen maanden verder toegenomen. In juni heeft premier Mark Rutte uitgesproken dat de lonen van werknemers niet snel genoeg stijgen.

4.3. Werkgeversorganisaties

Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland staan niet achter de voorgestelde looneis van vakbond FNV. Ze zijn van mening dat zo'n looneis niet positief zal uitpakken voor de werkgelegenheid en koopkracht. Werknemers worden op deze manier te duur, waardoor banen verdwijnen of geautomatiseerd gaan worden.

Met de looneis van 5% is ook de directeur van AWWN Harry van de Kraats het niet eens: “Een looneis van 5% is te hoog en dus niet reëel. Veel sectoren kunnen dat gewoon niet betalen”. Hij is van mening dat de nadruk van het overleg over de arbeidsvoorwaarden nu te veel op lonen ligt. Scholing en ontwikkeling, persoonlijke keuzebudgetten en het verbeteren van de arbeidsverhoudingen moeten centraal staan bij de overleggen. Het is belangrijk om te investeren in werknemers en problemen op de arbeidsmarkt te kunnen oplossen. Volgens de AWWN-directeur moeten de lonen voor 2020 rond de 3,5% stijgen. Daarnaast vindt hij dat goede resultaten alleen behaald worden door de juiste mensen op de juiste plek te zetten. Dit wordt alleen maar belangrijker door de stijgende AOW-leeftijd en krapte op de arbeidsmarkt. Er is extra aandacht nodig voor HR.



Volgens Renkse Rietbergen (directeur HR-innovatie bij de AWWN) zijn ook de drijfveren van werknemers veranderd: “We weten al dat lonen alleen maar tijdelijk helpen om mensen aan te trekken en aan je te binden. Belangrijk is om te kijken of mensen zich ontwikkelen in dezelfde richting als het bedrijf. We juichen heel erg toe dat dat er met name gekeken wordt naar ontwikkelmogelijkheden en werkgeluk”.

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1. Conclusies

Nederland blijft het beter doen dan de rest van het eurogebied. Verwacht wordt dat 2020 het zevende jaar op rij is met economische groei, al zien we groeipercentages die na jaren van hoogtij iets afvlakken. Binnenlandse bestedingen dragen de Nederlandse economische groei. Door gure wind uit het buitenland valt de groei in 2020 terug naar 1,5%. De rijksbegroting staat er goed voor en de staatschuld daalt naar verwachting tot onder de 50% van het bbp. Daarmee zijn we steeds beter in staat om eventuele economische tegenslag op te vangen. Toch blijft er onzekerheid door de wereldeconomie die continu in beweging is. De internationale handelsspanningen, de gevolgen van de Brexit en de dalende economische groei in landen om ons heen zorgen voor risico's voor Nederland.

De arbeidsmarkt is nog altijd krap, wat leidt tot hogere lonen. Hierdoor, en door lastenverlichting, ontwikkelt de statische koopkracht zich positief. De werkgelegenheid stijgt slechts met 0,8%, de inflatie komt op 1,3% uit en de uitvoer groeit met 1,9% in 2020.

Het regeringsbeleid is met name gericht op het Klimaatakkoord, het Pensioenakkoord en op investeringen met het oog op de toekomst, kennisontwikkeling, innovatie en infrastructuur. Daarnaast probeert het kabinet met allerlei maatregelen de toegenomen welvaart te verdelen over alle huishoudens. In het regeerakkoord wordt flink geïnvesteerd in publieke voorzieningen, waaronder gezondheidszorg, onderwijs, politie en defensie. Het kabinet neemt daarnaast maatregelen om te zorgen dat huishoudens er in koopkracht op vooruitgaan.

Vakbond FNV blijft ook voor 2020 aan een 5% looneis vasthouden. Volgens werkgeversorganisaties is dat niet betaalbaar en moet er juist meer aandacht komen voor scholing en ontwikkeling. De druk om de lonen te verhogen is de afgelopen maanden toegenomen, met name ook door uitspraken vanuit de regering, Tweede Kamer en verschillende politieke partijen. Het CPB voorspelt voor 2020 een loonvoetmutatie in de marktsector van 3% en de stijging in de cao lonen is in het derde kwartaal van 2019 uitgekomen op 2,6%.

De werkloosheid komt voor 2020 op 3,5% uit en werkgevers blijven moeite hebben om aan goed gekwalificeerd personeel te komen. De regelgeving wordt voor 2020 gedomineerd door de veranderingen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) Daarnaast spelen andere vormen van belonen en ontwikkelen een steeds grotere rol bij het aantrekken van personeel, zoals ontwikkelingsmogelijkheden, flexibele werktijden, werk-privé balans en duurzame inzetbaarheid.

5.2. Aanbevelingen

Ons advies voor uw arbeidsvoorwaardenbeleid in 2020 is sterk afhankelijk van uw specifieke situatie, uw economische (on)mogelijkheden, concurrentiepositie en branche of sector. Wij gaan uit van 3% salarisverhoging voor een goed presterende medewerker in uw organisatie.

23 oktober 2019



Maar meer nog dan anders spelen individuele afwegingen een steeds belangrijker rol daarbij. Individualisering, flexibilisering en keuzevrijheid zijn maatschappelijke trends die op steeds meer vlakken doorwerken, zo ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Daarmee kunt u nadrukkelijk de beloningstevredenheid toe laten nemen.

Indien mogelijk adviseren wij u om uw arbeidsvoorwaardenpakket zoveel als mogelijk flexibel toe te passen, rekening houdend met de behoeftes van uw (categorieën) werknemers. Door maximaal gebruik te maken van de (fiscale) mogelijkheden optimaliseert u uw totale arbeidskosten in uw organisatie en biedt dit werknemers individueel gewenste keuzemogelijkheden. We adviseren hierbij om samen met uw medewerker te kijken naar het totale arbeidsvoorwaardenpakket, de ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden, vormen van flexibel werken, thema's vanuit duurzame inzetbaarheid en werkgeluk.

Voor sommige functies is er op dit moment schaarste op de arbeidsmarkt. U kunt hiervoor beter een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag verstrekken dan uw salarisgebouw daarop aanpassen.

Uiteraard blijft de specifieke (economische) situatie van uw bedrijf en sector de factor die bepaalt of het raadzaam is deze aanpak en salarispercentages toe te passen of positief dan wel negatief af te wijken.