

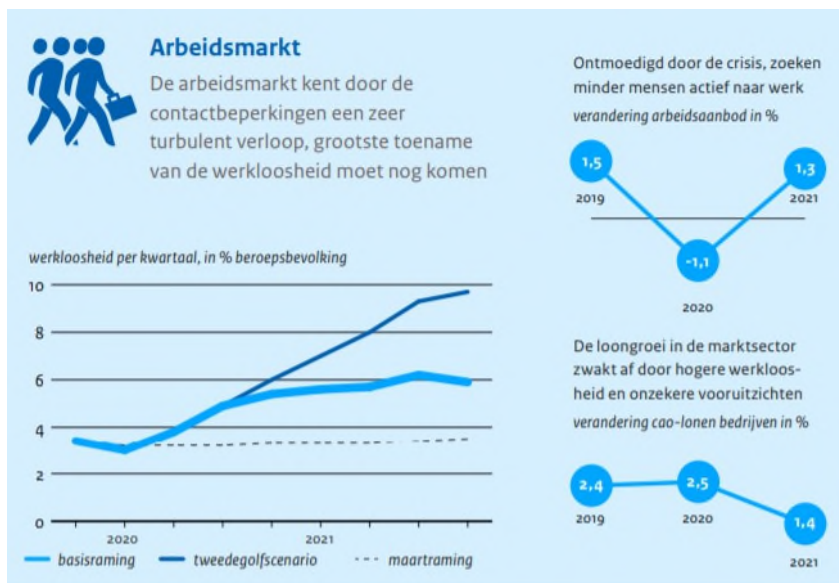
BELANGRIJKSTE ZAKEN MILJOENENNOTA 2021

1. Algemeen economisch beeld

De economische vooruitzichten worden nog altijd beheerst door de coronacrisis. De pandemie en de maatregelen om de verspreiding van het virus in te dammen hebben een economische schok veroorzaakt die groter is dan de vorige crisis. Het verloop van de pandemie is bepalend voor de verdere economische ontwikkeling in Nederland.

Hoewel de economie sinds het derde kwartaal dit jaar weer groeit, dreunt de coronaklap na. Ondanks alle noodmaatregelen krimpt de Nederlandse economie in 2020 naar verwachting met 5%. Op bijna alle vlakken loopt de economische activiteit terug. Mensen geven minder uit en ook de investeringen en export krimpen, terwijl alleen de overheidsuitgaven nog toenemen. Naar verwachting herstelt de economie in 2021 deels, en groeit het bbp met meer dan 3%. Door de economische omslag loopt de werkloosheid sterk op tot ongeveer 6% in 2021.

Als Nederland onverhoopt te maken krijgt met een tweede virusgolf, wordt de economische neergang nog groter. In dat geval kan de economie in 2021 verder krimpen. Ook loopt de werkloosheid in dit scenario op richting de 10%.



Bron: CPB-cijfers Prinsjesdag 2020

2. Arbeidsmarkt

Derde corona-noodpakket

In de Prinsjesdagstukken komt het derde steun- en herstelpakket van de overheid regelmatig aan de orde. Over de uitwerking van belangrijke onderdelen van dit pakket, zoals de NOW, staat in de stukken geen nieuwe informatie. Meer details over NOW-3 volgen naar verwachting op korte termijn via een brief aan de Tweede Kamer, na afloop van het coronadebat. Medio oktober

komt vermoedelijk pas de Ministeriële Regeling, waarin de subsidieregeling tot in detail is uitgewerkt.

Commissie-Borstlap

In de Prinsjesdagstukken staan meerdere verwijzingen naar de adviezen van de Commissie regulering van werk ('Commissie-Borstlap'). Deze commissie heeft zoals bekend ook veel aanbevelingen gedaan over de regels over uitzendwerk: deze 'rijbaan' zou grondig herzien moeten worden. Het kabinet noemt het als een beleidsprioriteit om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. Concrete voornemens of maatregelen zijn er echter (nog) niet. Hoe het kabinet denkt over het rapport van de commissie-Borstlap en - in het verlengde daarvan – over de evaluatie van het uitzendregime, wordt later bekend. Waarschijnlijk horen we hierover begin november pas meer, via een brief van de minister aan de Tweede Kamer.

We verwachten niet dat het huidige kabinet rondom uitzenden en andere belangrijke arbeidsmarktonderwerpen grote wetsvoorstellen meer in gang zet. In maart 2021 zijn immers al de verkiezingen. De grondige hervorming van de arbeidsmarkt zal daarom aan een nieuw kabinet worden overgelaten.

Transitievergoeding

In 2021 start de compensatieregeling Transitievergoeding MKB bij bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering, ziekte of overlijden. De compensatie is afhankelijk van de hoogte van de betaalde transitievergoeding.

Gezond en veilig werken

Het kabinet werkt aan een Arbovisie 2040, waarvan de beleidsvoorbereiding, in samenwerking met het veld, in volle gang is. De Tweede Kamer krijgt hierover een hooflijnennotitie. Ook gaat het kabinet advies vragen aan de sociale partners in de SER.

In 2021 wordt ook verder gewerkt aan de uitwerking van de reactie op het kabinet op het rapport van de commissie-Heerts. Onderwerp is de verbetering van het proces van schadeafhandeling bij beroepsziekten door blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

In 2021 wil het kabinet verder werken aan de maatschappelijke beweging aanpak burn-out. Hierbij is er opnieuw aandacht voor thuiswerken en de consequenties daarvan voor de vitaliteit. Ander aandachtspunt is de voortzetting van het beleid op het terrein van gevaarlijke stoffen – inclusief de uitwerking van de beleidsreactie Asbest – en de versterking van de handhavingsketen. Vanuit het Meerjarenprogramma Risico- Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) gaan bedrijven ondersteund worden bij het opstellen en naleven van de RIE. De naleving van de RIE moet beter.

Inclusieve arbeidsmarkt

Voor bepaalde groepen is het lastiger om aan het werk te komen, zoals mensen met een arbeidsbeperking of mensen met een migratie-achtergrond. Komend najaar wordt het wetsvoorstel Breed Offensief behandeld in de Tweede Kamer. Het doel is om mensen met een arbeidsbeperking gemakkelijker aan het werk te helpen en iedereen naar vermogen mee te laten doen. Ook gaat in 2021 het nieuwe inburgeringsstelsel van start, waarbij nieuwkomers zo snel mogelijk gaan werken en de Nederlandse taal leren.

Breed Offensief

Voor mensen met een beperking is het kabinet aan de slag gegaan met de aanpak 'Het Breed Offensief'. Het Breed Offensief maakt het voor werkgevers eenvoudiger om mensen met een beperking in dienst te nemen. Ondersteuning op maat is daarbij mogelijk. Voor 2020 en 2021 heeft de regering in totaal €53 miljoen vrijgemaakt. Ook is er €40 miljoen structureel beschikbaar gesteld voor de nieuwe vrijlating van arbeidsinkomsten voor mensen die in deeltijd met loonkostensubsidie werken. Op termijn (tot 2026) moeten 125.000 extra werkplekken voor mensen met beperkingen zijn gerealiseerd. De doelstelling van 55.000 banen is met 61.615 extra banen vorig jaar ruim behaald. 16% van de in totaal extra gerealiseerde banen is gerealiseerd door de uitzendbranche.

Verder is er ruimte om in de structurele situatie 30.000 beschutte werkplekken te realiseren. Dit is een proces van de lange adem, waarvoor inspanningen van alle partijen nodig zijn: van werkgevers, werkzoekenden en werknemers, gemeente tot UWV en Rijk. Zowel in de arbeidsmarktregio's als landelijk. Het kabinet vindt de voorgestelde beleidsinzet zeer urgent, gezien de gevolgen van de coronacrisis voor de werkgelegenheid van mensen met een arbeidsbeperking.

De afgelopen jaren heeft het kabinet samen met UWV een robuuste dienstverlening voor WW-, WGA- en Wajongers neergezet. Het voortzetten van deze dienstverlening is de komende tijd hard nodig. Nu meer mensen in de WW terecht komen, is een aanzienlijke opschaling van de capaciteit nodig, al wordt deze beperkt door opleidings- en inwerk mogelijkheden. De hoge instroom in combinatie met het tekort aan uitvoeringscapaciteit heeft zowel op de korte als de langere termijn gevolgen voor de dienstverlening. Het kabinet houdt de vinger aan de pols: hoe wordt de dienstverlening de komende tijd vormgegeven? De uitzendbranche kan met zijn infrastructuur en netwerk een belangrijke bijdrage leveren aan de invulling van deze extra capaciteitsvraag.

Op 1 januari 2021 wordt het Besluit SUWI aangepast, zodat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker kunnen vinden en meer mensen (duurzaam) aan het werk geholpen kunnen worden. Gemeenten en UWV bieden in iedere regio één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers met één basispakket aan dienstverlening. Ook wordt de uitvoering van de actieplannen Perspectief op Werk voortgezet. Hierbij helpt de samenwerking van publieke en private partijen in alle arbeidsmarktregio's mensen die niet zelfstandig werk kunnen vinden aan een baan of een leerwerkplek. Een overzicht van alle regionale actieplannen is te vinden op de website van de alliantie Samen werken voor werk, via www.samenwerkenvoorwerk.nl.

Integratie en maatschappelijke samenhang

Met het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) draagt het kabinet bij aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen. De ABU doet mee aan het programma en heeft hierover eerder een bijeenkomst met leden georganiseerd. Het blijkt dat Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, óók bij vergelijkbare kwalificaties, een minder stevige positie op de arbeidsmarkt hebben. Tot en met 2021 wordt in acht pilots onderzocht 'wat werkt' om de arbeidsmarktpositie en participatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. Ook werken (koepels van) gemeenten, werkgevers en onderwijsinstellingen aan het verspreiden en toepassen van effectief gebleken aanpakken. Vanaf 2021 wordt aanvullende monitoring ingezet om veranderingen in de arbeidsmarktpositie en -participatie van mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond te meten.

Duurzame inzetbaarheid

De omslag op de arbeidsmarkt raakt veel mensen. Door de crisis zijn veel mensen de afgelopen maanden hun baan verloren of dreigen zij de komende periode mogelijk hun baan te verliezen. Met een aanvullend sociaal pakket van 1,4 miljard euro wil het kabinet de komende jaren mensen en bedrijven helpen om zich aan te passen aan de nieuwe situatie. Onderdelen van dit pakket zijn een goede begeleiding van werk(loosheid) naar werk, bij- en omscholing, de aanpak van jeugdwerkloosheid en de bestrijding van armoede en schulden.

Leven lang ontwikkelen

Naast de scholingsmaatregelen die voortkomen uit het steun- en herstelpakket werkt het kabinet door aan de invoering van de STAP-regeling (Stimulans Arbeidsmarktpositie). Deze regeling vervangt de huidige fiscale aftrek voor scholing. Ook is er in 2021 weer circa €50 miljoen beschikbaar vanuit de SLIM-regeling. Deze stimuleert werkgevers in het mkb, maar ook grotere werkgevers in de horeca, landbouw en recreatie, om te investeren in de ontwikkeling van werknemers. Het meerjarig programma voor LLO loopt ook in 2021 door.

SLIM-regeling: in 2021 is er door corona extra behoefte aan scholing en begeleiding. Daarom is een extra compartiment toegevoegd aan de SLIM-regeling. Hierdoor kunnen mkb-bedrijven meer subsidie krijgen voor het versterken van de leercultuur op de werkvloer, via bedrijfsscholen en leerambassadeurs. Voor deze activiteiten is een extra bedrag van €41,5 miljoen begroot.

NL leert door: in 2021 is er ruim €95 miljoen beschikbaar voor de subsidieregeling NL leert door. Het gaat om middelen voor online scholing (€42 miljoen) en ontwikkeladviezen (€30 miljoen). Een gedeelte van de middelen is bestemd voor het afrekenen van in 2020 gestarte activiteiten. In 2022 is €18 miljoen gereserveerd voor online scholing.

Omscholing naar tekortberoepen in het mkb: tegenover de stijgende werkloosheid staan verschillende sectoren die nog altijd hard op zoek zijn naar arbeidskrachten. In sommige gevallen is er intersectorale scholing nodig.

Mkb-ondernemers zijn extra kwetsbaar als het gaat om het vinden en opleiden van geschikt personeel. Daarom wordt in 2021 €37,5 miljoen beschikbaar gesteld voor intersectorale scholing naar tekortberoepen in het mkb. Hiermee kunnen 10.000 trajecten met een gemiddeld subsidiebedrag van €3.750 per stuk worden gesubsidieerd, dus 50% van de gemiddelde kosten van een omscholingstraject van €7.500 per individu. De werkgever moet zelf zorgen voor de overige 50% (dat wil zeggen uit eigen middelen, sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen of andere samenwerkingsverbanden). De regeling is onderdeel van het steun- en herstelpakket.

Verlenging regeling Tijdelijk scholingsbudget UWV 2019: de regeling Tijdelijk scholingsbudget UWV 2019 wordt vanaf 2021 met één jaar verlengd. Voor 2021 komt €8 miljoen beschikbaar voor het financieren van scholing voor WW-gerechtigden in een krapteberoep. Met deze verlening blijft UWV budget houden voor scholing van WW-gerechtigden tot en met de invoering van de STAP-regeling vanaf 1 januari 2022. Daarnaast heeft het kabinet €18 miljoen extra beschikbaar gesteld voor het scholingsbudget in 2021 als onderdeel van het steun- en herstelpakket om de economische gevolgen van de coronacrisis op te vangen.

Schulden en armoede

De coronacrisis heeft de urgentie van de acties vanuit brede schuldenaankpak doen toenemen. De ABU volgt hierin enkele relevante onderdelen van wetgeving, waaronder de verbreding van het beslagregister en de Wet vereenvoudiging beslagvrije voet. Voor werkgevers is de Wet vereenvoudiging beslagvrije voet een belangrijke maatregel, gelet op de loonbeslagen. Onder de huidige wetgeving zijn gelijktijdige beslagleggingen op verschillende inkomstenbronnen mogelijk.

Daar komt met de nieuwe regeling een einde aan. Daarin is een geautomatiseerde vaste beslagvolgorde, die in principe verplicht is. De implementatie van deze wet was eerder uitgesteld tot 2021 en de inwerkingtreding was bevestigd, ongeacht of alle partijen per 1 januari de regeling kunnen uitvoeren. Daarnaast valt te vernemen dat behandeling van de wetgeving gericht op de verbreding van het beslagregister pas per 2021 parlementair zal worden behandeld. Dit betekent dat gerechtsdeurwaarders niet over alle informatie beschikken over beslagen en dus onnodig kunnen overgaan tot het leggen van een beslag.

Werkgevers moeten zich dus voorbereiden op de wijzigingen. Voor werkgevers die aangesloten zijn bij het netwerk van SNG, waarin elektronisch berichtenverkeer is georganiseerd (verzoeken om informatie en beslaglegging): zij moeten naast een wijziging in werkprocessen ook rekening houden met aanvullende IT-inspanningen.

Lage-inkomensvoordelen (LIV) en Minimumjeugdloon (Jeugd-LIV)

In de begroting zitten geen verrassingen als het gaat om de afspraken vanuit de temporisering AOW-leeftijd. Het budget LIV is vanaf volgend jaar 391 miljoen (ten opzichte van 524 miljoen in 2020) en blijft tot 2024 op 370 miljoen steken. In een Kamerbrief van 6 juli 2020 waren de hoofdlijnen al uiteengezet maar was nog geen datum gecommuniceerd voor de inwerkingtreding. Uit de begroting blijkt dat de gelden vanuit het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 2025 volledig worden overgeheveld naar de loonkostenvoordelen (LKV). Al valt ook te lezen dat met de uitvoering de vroegst mogelijke termijn van invoering wordt bekeken.

Dit betekent het volgende voor de komende jaren. Het LIV blijft tot 2024 beschikbaar om werkgevers € 0,51 per uur te compenseren - met een maximum van € 1000.- per kalenderjaar - wanneer zij een uurloon hebben tussen 100% en 125% van het minimumloon en tenminste 1248 uren werken in een kalenderjaar. Het jeugd-LIV (18 tot en met 21 jaar) is met ingang van 2020 (uitbetaling 2021) gehalveerd en wordt in 2024 (uitbetaling 2025) afgeschaft. De compensatie voor werkgevers voor het aannemen van (jonge) werknemers met een uurloon rondom het minimumloon neemt dus af en stopt helemaal per 2025. Hiermee is het voor werkgevers minder opportuun om gericht beleid te voeren op deze compensatie.

Loonkostenvoordelen

Er zijn vier verschillende loonkostenvoordelen (LKV) om werkgevers te compenseren voor het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; LKV ouderen, LKV arbeidsgehandicapten, LKV Herplaatsing Arbeidsgehandicapten en LKV Doelgroep Banenafpraak. Het budget voor de LKV's blijft grofweg ongewijzigd tot en met 2024 (~160 miljoen). Ook verwachten we de komende jaren op de inhoud van de regeling geen wijzigingen.

Vanaf 2025 stijgt dit het budget naar ongeveer 530 miljoen, als gevolg van de afspraken omtrent de effectievere invulling. Dit betekent concreet het volgende. Voor de LKV-doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden zijn er per 2024 twee wijzigingen. (1) Het LKV wordt structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar en (2) werkgevers kunnen een LKV voor deze doelgroep toepassen voor alle werknemers die zij in dienst hebben. Nu is de situatie zo dat het LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden alleen geldt voor mensen die in dienst worden genomen. Het wordt hiermee voor werkgevers meer opportuun om gericht beleid te voeren op deze doelgroep. De uitvoering wordt sterk vereenvoudigd, doordat een doelgroepverklaring niet langer noodzakelijk is per 2025.

Ouderschapsverlof

Het kabinet kiest voor de invoering van negen weken betaald ouderschapsverlof voor beide ouders. Vanaf 2 augustus 2022 wordt een uitkering verstrekt aan werknemers bij opname van ouderschapsverlof. De uitkeringsduur is maximaal 9 weken. De uitkering wordt alleen verstrekt als het verlof in het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen. De uitkering is 50% van het dagloon.

Arbeidsmarktdiscriminatie

Het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' – waarmee de Inspectie SZW toezichthoudende bevoegdheden krijgt op het proces van werving en selectie – is in de zomer ter advisering aangeboden aan de Raad van State. De ABU heeft daarvoor een bijdrage geleverd aan de internetconsultatie. Het wetsvoorstel zal naar verwachting in het najaar bij de Tweede Kamer worden ingediend.

Arbeidsmigranten

In de stukken staat dat het ministerie van SZW samen met verschillende partijen werkt aan goede arbeidsomstandigheden voor arbeidsmigranten. Zo wordt onder meer gewerkt aan een complete en actuele woonregistratie van arbeidsmigranten. Ook komt er een centraal informatieknooppunt waar arbeidsmigranten met vragen terecht kunnen. Bij de uitwerking van deze maatregelen betreft het kabinet de aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten, onder aanvoering van Emile Roemer. Ook wordt er, onder andere in samenwerking met de ABU, gewerkt aan extra eisen waarmee malafide uitzendbureaus uit de markt worden geweerd.

3. Fiscale zaken

Het pakket Belastingplan 2021 bestaat dit jaar uit acht wetsvoorstellen. In het wetsvoorstel Belastingplan 2021 zijn maatregelen opgenomen die per 1 januari 2021 budgettair effect hebben.

Wetsvoorstel Belastingplan 2021

Aanpassen tarieftabel van de vennootschapsbelasting (Vpb)

Per 1 januari 2021 is al wettelijk voorzien in een verlaging van het hoge Vpb-tarief naar 21,7% en van het lage Vpb-tarief naar 15%. Maar het kabinet stelt voor om af te zien van de verlaging van het hoge Vpb-tarief per 1 januari 2021, zodat dit 25% blijft. Het lage Vpb-tarief gaat wel van 16,5% naar 15%. Ook wordt voorgesteld om de eerste tariefschijf te verlengen naar € 245.000 in 2021 en naar € 395.000 in 2022.

Verruiming gerichte vrijstelling scholingskosten

Door de huidige crisis wordt het belang van scholing nog meer benadrukt. Het kabinet stelt daarom voor om de gerichte vrijstelling voor scholing ook te laten gelden bij vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die voortvloeien uit *vroegere* arbeid. Hiermee vallen ook vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers van wie afscheid is of wordt genomen onder de reikwijdte van de gerichte vrijstelling voor een opleiding of studie. De verruiming van de vrijstelling geldt bijvoorbeeld als werkgevers aan werknemers als onderdeel van een sociaal plan scholingskosten willen vergoeden, en de huidige gerichte vrijstelling voor scholing niet toereikend is.

Inkomensbeleid: arbeidskorting, IB-tarief en aanpassing zelfstandigenaftrek

Het kabinet sluit aan bij de conclusies van de Commissie Borstlap om het verschil in fiscale behandeling tussen werknemers en zelfstandigen te verkleinen. Voorgesteld wordt om de zelfstandigenaftrek - bovenop eerder genomen maatregelen - additioneel met €110 per jaar af te bouwen.

Om zelfstandigen op korte termijn tegemoet te komen, zijn compenserende maatregelen opgenomen, zoals het naar voren halen van de verhoging van de arbeidskorting uit 2022. Daarnaast daalt het tarief van de eerste schijf ten opzichte van 2020 met 0,25%. Ook werknemers profiteren uiteraard van deze laatste twee maatregelen.

Verhogen tarief innovatie box

Het effectieve tarief van de innovatie box gaat van 7% naar 9%.

Aanpassing vrije ruimte WKR

In het *Besluit noodmaatregelen coronacrisis* is - vooruitlopend op een wetwijziging - eerder goedgekeurd dat voor het jaar 2020 (tijdelijk) wordt uitgegaan van een vrije ruimte die voor de eerste €400.000 van de fiscale loonsom 3% is (in plaats van 1,7%). Met dit wetsvoorstel wordt de genoemde goedkeuring vastgelegd. Daarnaast stelt het kabinet voor het percentage dat geldt voor de fiscale loonsom vanaf € 400.000 per 1 januari 2021 te verlagen van 1,2% naar 1,18%. Deze laatste wijziging is overigens niet tijdelijk.

Invoeren van een vrijstelling voor de TOGS / Subsidie vaste lasten

Op basis van de wettelijke fiscale bepalingen horen de vergoeding die ondernemingen ontvangen op basis van de TOGS en de Subsidie vaste lasten in beginsel bij de winst. Het kabinet vond het wenselijk dat beide vergoedingen zouden worden vrijgesteld van belastingheffing. Vooruitlopend op wetgeving is daarom eerder in een beleidsbesluit geregeld dat deze vergoedingen niet tot de winst behoren, zodat heffing van inkomsten- of vennootschapsbelasting hierover wordt voorkomen. De in dit wetsvoorstel opgenomen maatregel voorziet in de wettelijke grondslag hiertoe.

Wetsvoorstel differentiatie overdrachtsbelasting

Voor de aankoop van bedrijfspanden gaat de overdrachtsbelasting omhoog van 6% naar 8%.

4. Werkgeverslasten

Premies

De Whk-premies voor 2021 zijn al eerder bekendgemaakt en al in ABU-nieuws gemeld. In de begroting SZW zijn nu ook eerste indicaties van andere premies opgenomen:

Awf

Als gevolg van de Wab zijn er vanaf 2020 twee premietarieven binnen het Awf: een laag tarief voor vaste dienstverbanden en een hoog tarief voor flexibele dienstverbanden. Het lage tarief wordt voor 2021 geraamd op 2,70% (2020: 2,94%) en het hoge tarief op 7,70% (2020: 7,94%). Let op: dit is nog geen definitieve vaststelling van de Awf-premie. Dit gebeurt in oktober.

Uniforme opslag kinderopvang

De premieopslag kinderopvang voor 2020 blijft met 0,5% gelijk aan die in 2020. De premieopslag kinderopvang wordt door werkgevers betaald door een opslag op de Aof-premie.

Aof

De Aof-premie is (voorlopig) vastgesteld op 7,03% (2020: 6,77%). Let op: definitieve vaststelling van de Aof-premie gebeurt in oktober.

Pensioen

Het kabinet streeft ernaar om de wetgeving voor het nieuwe pensioenstelsel uiterlijk 2022 te laten ingaan. Zo kunnen de pensioenfondsen uiterlijk in 2026 de stap naar het nieuwe stelsel maken.

De maximale wachttijd voor de uitzendsector zal worden verkort tot 8 weken, conform het voorstel van de Stichting van de Arbeid. De verkorting van de wachttijd loopt mee in het eerder genoemde wetgevingstraject. Die treedt naar verwachting in 2022 in werking. Daarnaast zal het kabinet nog voor het eind van 2020 een brief sturen naar de Tweede Kamer over de uitvoering van de motie Van Dijk/Smeulders. Die motie gaat over een mogelijke verdere verkorting van de wachttijd voor alle pensioenfondsen.

De Wet waardeoverdracht kleine pensioenen wordt aangepast. Per 2022 krijgen pensioenuitvoerders de mogelijkheid om alle kleine pensioenen over te dragen, ongeacht of ze nu wel of niet zijn ontstaan door baanwisseling.

Lijnden, 15 september 2020