

OVERZICHT BELANGRIJKSTE FEITEN, CIJFERS EN PLANNEN

MILJOENENNOTA 2018

Zoals elk jaar presenteerde het kabinet op de derde dinsdag van september haar plannen voor het komende jaar. Veranderingen die impact hebben op zowel werkgever als werknemer. Wat betekent dit voor u en uw organisatie? Lees hier wat de meest belangrijke maatregelen zijn.

1. Algemeen economisch beeld

De Nederlandse economie floreert. Met groeicijfers van 3,3% (dit jaar) en 2,5% (2018) behoort Nederland tot de Europese koplopers. De overheidsfinanciën zijn bovendien gezond. Voor beide jaren kent de begroting een overschot en de overheidsschuld ligt onder het Brusselse plafond. Tegelijkertijd trekt de arbeidsmarkt snel aan, wat zich uit in tekenen van krapte. Bedrijven hebben bijvoorbeeld meer moeite om geschikt personeel te vinden. Op de arbeidsmarkt zijn de ontwikkelingen ronduit positief. De werkgelegenheid stijgt, net als het aantal gewerkte uren per werkzame persoon. Ook zijn er meer openstaande vacatures. Deze gunstige situatie houdt voorlopig aan, waardoor de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt. Dit versterkt de positie van werkenden ten opzichte van werkgevers. Verbetering van arbeidsvoorwaarden in de vorm van hogere lonen, meer vaste naast flexibele contracten en hogere tarieven voor zzp'ers komt dan in zicht. Qua koopkracht gaan alle groepen die het CPB onderscheidt er komend jaar in doorsnee op vooruit. Voor werkenden neemt de mediane koopkracht in 2018 het sterkst toe (+0,8%). Gepensioneerden zien hun inkomen met 0,6% stijgen en uitkeringsgerechtigden hebben volgend jaar 0,3% meer te besteden.

2. Arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt krappere. De economische groei zorgt ervoor dat in 2018 de werkloosheid daalt tot 4,3%. De prijs- en loonstijgingen blijven gematigd. Door de krappere wordende

arbeidsmarkt loopt de stijging van de contractuele lonen op van 1,5% in 2016 naar 2,2% in 2018. Ook internationaal blijft de loon- en prijsontwikkeling bescheiden en blijven de rentes relatief laag. De koopkracht verbetert in beperkte mate, met 0,3% in 2017 en 0,6% in 2018.

Leeftijd minimumloon naar 21 jaar

Om beter aan te sluiten bij veranderende sociaaleconomische en maatschappelijke ontwikkelingen en bij wat internationaal gangbaar is, is het wettelijk minimumjeugdloon verhoogd. Dit gebeurt in stappen. Vanaf 1 juli 2017 hebben werknemers vanaf 22 jaar reeds recht op het volledige wettelijk minimumloon. Ook voor werknemers tussen 18 en 21 jaar ging het loon omhoog. Twee jaar later, vanaf 1 juli 2019, krijgen werknemers vanaf 21 jaar recht op het volledige minimumloon en gaat het minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar verder omhoog. Om bedrijven te stimuleren meer jongeren aan te nemen, kunnen werkgevers vanaf 1 januari 2018 een tegemoetkoming krijgen voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar: het jeugd-LIV (lageinkomensvoordeel). Deze tegemoetkoming compenseert werkgevers voor de verhoging van het minimumjeugdloon. Voor werknemers van 22 jaar kunnen werkgevers een tegemoetkoming krijgen via het LIV.

Verhoging AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd

Per 1 januari 2018 stijgt de AOW-leeftijd naar 66 jaar om daarna in jaarlijkse stappen te stijgen tot 67 jaar en 3 maanden in 2022. Naast de AOW-leeftijd gaat ook de pensioenrichtleeftijd omhoog. Deze rekenleeftijd is gekoppeld aan de ontwikkeling van de

AOW-leeftijd en wordt gebruikt voor de berekening van de jaarlijkse maximaal toegestane fiscale pensioenopbouw. In 2018 gaat deze omhoog naar 68 jaar.

Toekomst pensioenstelsel

In juli 2016 heeft het kabinet de Perspectiefnota naar de Kamer verstuurd. In deze nota waarbij onder meer de SER-verkenning Persoonlijk pensioenvermogen en collectieve risicodeling is betrokken, zijn de hoofdlijnen voor een nieuw pensioenstelsel nader uitgewerkt: een collectief en solidair stelsel met verplichtstelling, en met een toereikend pensioen voor álle werkenden, een neutralere manier van pensioen opbouwen, ruimte voor een nieuw pensioencontract en meer keuzevrijheid en maatwerk. Binnenkort zal een nieuw kabinet keuzes moeten maken over de inrichting van een nieuw stelsel. Relevant daarbij kan ook nog zijn de uitkomst van het overleg tussen sociale partners in de SER over een advies over een nieuw pensioenstelsel. Het conceptadvies gaat uit van een persoonlijk pensioenvermogen en afschaffing van de doorsneepremie. Het mogelijke SER-advies en de keuzes van het kabinet zijn van groot belang voor het overleg dat de ABU voert met de sociale partners over een nieuw pensioensysteem voor de uitzendsector. De ABU is voorstander van een persoonlijk pensioenvermogen en een systeem waarbij de premie-inleg onafhankelijk is van de leeftijd. aat deze omhoog naar 68 jaar.

Automatische waardeoverdracht klein pensioen

Door het kabinet is het wetsvoorstel om nieuwe en reeds opgebouwde kleine pensioenen niet langer af te kopen, maar automatisch over te dragen naar een volgende pensioenuitvoerder ingediend. StiPP

kent veel kleine pensioenen, waardoor de uitvoeringskosten hoog zijn. Met dit wetsvoorstel kunnen deze uitvoeringskosten worden verlaagd. De ABU beoordeelt dit wetsvoorstel dan ook positief, mede omdat de uitzendmedewerker die de uitzendsector verlaat, zijn opgebouwde pensioen kan meenemen naar zijn nieuwe werkgever.

Nieuwe regels stukloon en meerwerk

De regels voor het betalen van stukloon worden per 1 januari 2018 aangepast. Betalen op basis van stukloon blijft mogelijk, maar u moet wel minimaal het wettelijk minimumloon per daadwerkelijk gewerkt uur betalen. Ook de regels voor meerwerk veranderen. Verricht uw werknemer langer arbeid dan de normale arbeidsduur, dan hoort hij ook voor deze extra uren gemiddeld minstens het minimumloon te verdienen.

Loonkostenvoordeel

Met ingang van 2018 worden er vier loonkostenvoordelen (LKV's) voor werkgevers ingevoerd. Dit zijn tegemoetkomingen wanneer een werkgever een uitkeringsgerechtigde oudere in dienst neemt of iemand met een arbeidsbeperking. In de aangifte loonheffingen kan, mits voldaan aan de voorwaarden, werkgever een verzoek doen voor de volgende tegemoetkomingen:

- LKV oudere werknemer
 - LKV arbeidsgehandicapte werknemer
 - LKV Banenafpraak en scholingsbelemmerden
 - LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.
- De loonkostenvoordelen vervangen de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. De premiekorting jongere werknemer wordt niet vervangen en vervalt dus definitief per 1 januari 2018.

Participatiewet, Banenafpraak, Quotumwet

De sector overheid heeft afgelopen jaar onvoldoende resultaten laten zien bij de uitvoering van de Banenafpraak. Daarom heeft het kabinet besloten om over te gaan tot activering van de quotumregeling voor de sector overheid. Om overheidswerkgevers de tijd te geven een inhaalslag te realiseren, is besloten de daadwerkelijke heffing één jaar uit te stellen. Wel worden de resultaten over 2018 gemonitord.

Sinds de invoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak, nu tweeënhalf jaar geleden, is veel in gang gezet. Sindsdien zijn enkele wettelijke wijzigingen doorgevoerd om tegemoet te komen aan belemmeringen die in de praktijk werden ervaren. In de begroting 2018 is verwerkt dat de no-riskpolis voor de doelgroep Banenafpraak en beschut werk vanaf 2021 structureel is gemaakt.

Matchen op werk

De Inspectie SZW concludeert in haar rapportage Werk aan de... uitvoering dat er verbeteringen noodzakelijk zijn op het gebied van matching en werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's. De Inspectie signaleert risico's voor het realiseren van de Banenafpraak en de doelstellingen van de Participatiewet. Daarom wordt, samen met de arbeidsmarktregio's en de landelijke partners, gewerkt aan versterking van het functioneren van de arbeidsmarktregio's. De ABU is aangesloten bij het Projectteam Matchen op Werk.

Jeugdwerkloosheid

De Aanpak Jeugdwerkloosheid krijgt de komende jaren een vervolg in het programma Sociaal Domein.

Ordering van de arbeidsmarkt en gelijk speelveld

Op de arbeidsmarkt is niet altijd sprake van een gelijk speelveld. De keuze voor een contractvorm wordt vaak niet bepaald door de aard van de werkzaamheden, maar door institutionele factoren, zoals verschillen in de fiscale behandeling van werknemers en zzp'ers. Bij flexibele contractvormen (waaronder zzp) is de kans aanwezig dat minder investeringen plaatsvinden in scholing en duurzame inzetbaarheid dan wenselijk en noodzakelijk is om blijvende ontwikkeling te bevorderen. Vermindering van de institutionele verschillen zorgt ervoor dat er, indien gewenst, eerder een duurzame arbeidsrelatie tot stand komt en dat werkenden sneller komen te werken op een plek waar hun productiviteit het hoogst is. De Europese Commissie beveelt Nederland aan om actie te ondernemen om de tweedeling op de arbeidsmarkt te beperken.

Gelijk internationaal speelveld

Arbeidsmigratie leidt tot vraagstukken op het gebied van een gelijk speelveld van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid. Het kabinet heeft dit onderwerp de afgelopen jaren in Europees verband geagendeerd, bijvoorbeeld in het debat rond de Detacheringsrichtlijn. Dit onderwerp blijft de komende jaren actueel, ook in het kader van het recente voorstel van de Europese Commissie voor het Mobility package, dat als doel heeft om de beloning en de arbeidsomstandigheden van chauffeurs in de 4 grensoverschrijdende Europese transportsector beter te regelen. Daarnaast heeft de Europese Commissie (EC) een voorstel gedaan voor de oprichting van de Europese pijler van sociale rechten en een reflectiepaper gepresenteerd over de sociale dimensie van de Europese Unie (EU). Hierin worden drie mogelijke scenario's geschetst voor de toekomst van de sociale dimensie van Europa. In de

komende tijd zal binnen de EU veel worden gesproken over welke route de EU zou moeten bewandelen. Nederland zal actief aan deze discussie deelnemen vanuit het streven naar een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt. De ABU steunt de gedachte van een gelijk (arbeidsvoorwaardelijk) Europees speelveld. De zelfregulering in de uitzendbranche is daar ook op gericht, ook als het gaat om het uitzenden van arbeidsmigranten. Op Europees niveau ziet de ABU nog niet direct de noodzaak tot verdere regulering via de Detacheringsrichtlijn. De focus zou veel meer moeten liggen op intensivering van de handhaving. Samen met VNO-NCW zal de ABU hiervoor aandacht blijven vragen.

3. Arbeid en verzuim

Compensatieregeling oude werknemers

De doelgroep van de compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen (no-riskpolis voor ouderen) wordt op 1 januari 2018 tijdelijk uitgebreid (Tweede Kamer, 2016–2017, 29 544, nr. 763). De regeling wordt toegankelijk voor mensen die zijn geboren voor 1 januari 1962 en in 2018 of 2019 vanuit de WW als werknemer gaan werken. Voor deze mensen kan de werkgever een ziektewetuitkering van UWV krijgen als ze ziek worden. De maatregel is een uitwerking in het kader van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers.

Gevolgen van controversieel verklaren aanpassing transitievergoeding

Het wetsvoorstel aanpassing transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid is door de Tweede Kamer controversieel verklaard. Op grond van dit wetsvoorstel zouden werkgevers door UWV

gecompenseerd worden voor de kosten van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte. De beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2019 van de compensatieregeling zal wanneer het wetsvoorstel op een later moment toch aangenomen wordt, niet gehaald worden (en minstens een halfjaar later komen te liggen) vanwege de benodigde voorbereidingstijd bij UWV.

4. Belastingpakket 2018

Op Prinsjesdag is het Belastingpakket 2018 ingediend. Het belastingpakket voor het komende jaar bevat vier wetsvoorstellen, te weten: het Belastingplan 2018, het wetsvoorstel overige fiscale maatregelen (OFM) 2018, het wetsvoorstel afschaffing van de btw-landbouwregeling en het wetsvoorstel inhoudingsplicht houdstercoöperatie en uitbreiding inhoudingsvrijstelling.

Om tot een in de ogen van het kabinet evenwichtig koopkrachtbeeld te komen, heeft het kabinet besloten in het Belastingplan 2018, net als de afgelopen jaren, maatregelen te treffen om in 2018 de koopkracht van de Nederlandse huishoudens te verbeteren. Met deze maatregelen wordt de koopkracht van Nederlandse huishoudens versterkt. Met name de koopkracht van uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden wordt versterkt, zodat elke groep er in doorsnee op vooruitgaat in 2018. In 2018 wordt in totaal € 59 miljoen vrijgemaakt om een evenwichtig koopkrachtbeeld te realiseren. Hiervan wordt een deel ingezet voor intensiveringen in de uitgaven en toeslagen. De koopkrachtmaatregelen zorgen voor een lastenverlichting van € 92 miljoen in 2018 en verder.

In het wetsvoorstel OFM 2018 zijn maatregelen opgenomen voor het noodzakelijke onderhoud van het fiscale stelsel en andere

maatregelen die meer technisch van aard zijn of die geen budgettaire gevolgen hebben. Zo wordt voorgesteld een beperking van de toepassing van heffingskortingen voor buitenlandse belastingplichtigen. Heffingskortingen bestaan uit een belastingdeel en een premiedeel. Het kabinet stelt voor om vanaf 2019 in de loonbelasting voor alle buitenlandse belastingplichtigen alleen nog maar het belastingdeel van de heffingskortingen toe te laten passen waarop nietkwalificerende buitenlandse belastingplichtigen uit het betreffende land in de inkomstenbelasting recht hebben. Bij buitenlandse belastingplichtigen uit de landenkring wordt vanaf 2019 in de loonbelasting enkel van de arbeidskorting het belastingdeel toegepast en wordt bij buitenlandse belastingplichtigen uit derde landen van geen enkele heffingskorting het belastingdeel toegepast.

5. Ondernemerschap

Tarief vennootschapsbelasting omlaag

Vanaf 2018 wordt het tarief van de vennootschapsbelasting verder verlaagd. Met ingang van 2018 wordt de eerste schijf verlengd. Nu betaalt de BV over de eerste € 200.000 winst 20% vennootschapsbelasting. Per 2018 wordt dit € 250.000, in 2020 € 300.000 en in 2021 € 350.000.

Bron: ABU.