



## Actualiteiten Werkgeverszaken

september 2023

**In de Rijksbegroting 2024 is een beperkt aantal maatregelen aangekondigd waar werkgevers in Nederland mee te maken krijgen. Zo wordt er gewerkt aan vereenvoudiging van de WW, versterking van de arbeidsgerelateerde zorg en het stimuleren van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Ook zet de overheid de volgende stappen in de herziening van het pensioenstelsel en het begeleiden van die transitie. In dit artikel hebben we voor jou de verschillende maatregelen voor werkgevers uit de Rijksbegroting 2024 op een rijtje gezet.**

## Pensioen

### ❖ Nieuw pensioenstelsel

*Nu de Wet toekomst pensioenen is aangenomen, zullen sociale partners en pensioenuitvoerders de overstap maken naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat doen ze op een zelf gekozen moment binnen de gestelde transitietermijnen. In onze sector hebben CAO-partijen ervoor gekozen om op 1-1-2026 de [overstap naar het nieuwe stelsel](#) te maken.*

Om ervoor te zorgen dat de stelselherziening de komende jaren goed wordt geïmplementeerd bij pensioenuitvoerders, heeft de overheid een implementatietraject lopen. Onderdeel daarvan is een informatiecampagne voor het algemene publiek en extra vragen en antwoorden op het publieksplatform [onsnieuwepensioen.nl](#). Ook signaleert de overheid eventuele knelpunten, monitort de voortgang en doet onderzoek onder meer naar vertrouwen in het stelsel. Verder zal de aangekondigde Regeringscommissaris transitie pensioenen onafhankelijk adviseren over het verloop van de transitie en ervaringen/goede voorbeelden uit de pensioensector delen.

### ❖ Externe pensioengeschillen instantie

De Wet toekomst pensioenen introduceert externe geschilleninstantie(s) voor de pensioensector. Deelnemers kunnen klachten neerleggen bij een externe geschilleninstantie, nadat zij de interne klachtenprocedure bij hun eigen pensioenuitvoerder hebben doorlopen.

De pensioensector zelf richt de geschilleninstantie(s) in en houdt ze in stand. De werking van de geschilleninstantie(s) zal tijdens en na de transitiefase op onderdelen worden geëvalueerd. Dit kan eventueel leiden tot beleidsaanpassing. Naast de externe geschilleninstantie staat voor een deelnemer ook altijd de mogelijkheid open om een geschil voor te leggen aan de rechter.

### ❖ Wetsvoorstel herziening bedrag ineens

Op de pensioeningangsdatum kan een deelnemer maximaal 10% van de opgebouwde pensioenaanspraken opnemen ('bedrag ineens'). Dit op grond van de Wet bedrag ineens, Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) en verlofsparen.

Het Wetsvoorstel herziening bedrag ineens stelt een aantal technische aanpassingen voor, zoals de verkleining van de periode tussen de pensioeningangsdatum en het uitbetalingsmoment van het bedrag ineens. Het wetsvoorstel bedrag ineens treedt niet eerder in werking dan 1 juli 2024.

### ❖ Wetsvoorstel keuzemogelijkheden nabestaandenpensioen

Op dit moment ontvangt een partner bij overlijden van de pensioendeelnemer vóór de pensioendatum een levenslang partnerpensioen veelal in de vorm van een maandelijks vaste uitkering. De Stichting van de Arbeid adviseert dat er ruimte moet zijn voor meer keuzemogelijkheden en maatwerk in het partnerpensioen, waarbij



actuariële neutraliteit het uitgangspunt is. Het demissionaire kabinet werkt aan een wetsvoorstel dat een keuzerecht regelt voor nabestaanden om een bedrag ineens op te nemen als zij bij het overlijden van hun partner nog niet AOW-gerechtigd zijn.

#### ❖ **Besluit Gegevensverstrekking voor Keuzebegeleiding**

Met de Wet toekomst pensioenen is de wettelijke grondslag gecreëerd om voor keuzebegeleiding via het platform van [mijnpensioenoverzicht.nl](https://mijnpensioenoverzicht.nl) gegevens uit te wisselen tussen pensioenuitvoerders. Hiermee kunnen pensioenuitvoerders hun deelnemers een completer beeld geven van hun pensioeninkomsten na pensionering. Deelnemers kunnen zo beter de gevolgen van keuzes in de pensioenregeling overzien. Nadere eisen en waarborgen aan de gegevensuitwisseling moeten deze in lijn brengen met de privacy wet- en regelgeving. Het demissionaire kabinet wil dit op 1 juli 2024 in werking laten treden.

## **Werkloosheidswet (WW)**

#### ❖ **Inrichting van Regionale Mobiliteitsteams**

Tijdens de coronacrisis waren er voor werkzoekenden en werkgevers Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) in alle 35 arbeidsmarktregio's. Die tijdelijke aanpak wordt in 2024 verlengd. Het kabinet werkt de hervorming van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur verder uit om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk verder te stimuleren.

#### ❖ **Vereenvoudiging Werkloosheidswet**

In 2023 zijn knelpunten in de WW onderzocht zoals werkzoekenden, werkgevers en UWV die ervaren. Het overzicht van knelpunten uit de eindrapportage is de basis om verder te werken aan optimalisering van de WW en die beter te laten aansluiten bij de behoeften van uitkeringsgerechtigden, werkgevers en uitvoerders.

#### ❖ **Onderzoek sollicitatieplicht Werkloosheidswet**

Het demissionaire kabinet wil in 2024 een meerjarig onderzoek naar de werking van de sollicitatieplicht in de WW. Het onderzoek zal de effectiviteit vergelijken van diverse invullingen van de inspanningsplicht om weer een baan te vinden vanuit de WW.

## **Leven Lang Leren**

#### ❖ **Scholingssubsidies**

Het demissionair kabinet schaft in 2024 het budget voor de scholingssubsidie Stimulans Arbeidsmarktpositie (STAP) af. In 2023 waren er al minder mogelijkheden om subsidie aan te vragen. Hierdoor valt in 2023 een bedrag vrij van €147 miljoen. Hiervan wordt €73,7 miljoen gebruikt om het budget voor de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM-regeling) te verhogen in de periode 2024-2027. Met de SLIM-regeling wil het kabinet leren en ontwikkelen in het mkb vanzelfsprekend maken. Het extra budget is bedoeld voor individuele scholing van medewerkers.



## Inkomen

### ❖ **Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag**

*Op 1 januari 2024 wijzigt de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Vanaf dan is het verplicht om werknemers per uur minimaal het wettelijke minimumuurloon te betalen.*

In de huidige Wml geldt één vast minimummaandloon, terwijl de omvang van een voltijds dienstverband per sector kan verschillen (36, 38 of 40 uur). Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon geldt er in alle sectoren één uniform minimumuurloon en verdwijnen de vaste dag-, week- en maandbedragen.

In artikel 4.12 [CAO Woondiensten](#) kennen we een aparte loonschaal, naast het bestaande loongebouw, voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Deze loonschaal begint op 100% van het wettelijk minimumloon en eindigt op 120% van het wettelijk minimumloon.

## Arbeidsgerelateerde zorg

### ❖ **Aanpak tekort aan bedrijfsartsen**

*Het demissionair kabinet wil ook in 2024 blijven investeren in de kwaliteit van de bedrijfsarts en de arbeidsgerelateerde zorg. Zoals ook blijkt uit het advies van de SER [Naar een werkend arbostelsel voor iedereen](#).*

Goed georganiseerde arbozorg voorkomt uitval van medewerkers en bevordert een effectieve re-integratie. Daarom wil het demissionaire kabinet middelen beschikbaar stellen om opleidingsuren van praktijkopleiders te compenseren, zodat meer artsen kunnen worden opgeleid. En ook om bij te dragen aan een blijvende kwaliteitsverbetering van de opleidingen.

Daarnaast wil het kabinet de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg verbeteren. Voor de korte termijn gaat het bijvoorbeeld om een efficiëntere samenwerking tussen arbodeskundigen en werken in multidisciplinaire teams. In het traject [Arbovisie 2040](#) ligt de komende jaren de focus op structurelere oplossingen.

## Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

### ❖ **Grensoverschrijdend gedrag**

Het kabinet heeft een [actieprogramma tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld](#) gelanceerd. Het programma is gericht op een cultuurverandering. Denk aan gedeelde waarden en normen, bijpassende wet- en regelgeving, organisaties die hun processen op orde hebben, omstanders die handelingsbekwaam zijn en goede en vindbare hulpverlening.

Regeringscommissaris Mariëtte Hamer houdt het maatschappelijke gesprek op gang en adviseert het kabinet over het actieprogramma. In 2024 werkt de overheid aan onder meer wet- en regelgeving over het verplichten van een klachtenprocedure en een gedragscode voor werkgevers.

### ❖ **Gendergelijkheid**

*In 2024 zal het kabinet doorgaan met een maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid. Dat moet breed gedragen aanbevelingen opleveren die bijdragen aan het doorbreken van de culturele normen over de rollen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.*



Ook zijn er 'keukentafelgesprekken' met gezinnen om te verkennen met welke uitdagingen zij te maken hebben in het combineren van arbeid en zorgtaken en welke oplossingsrichtingen mogelijk zijn voor mensen zelf, werkgevers en de overheid.

Gelijke kansen dragen bij aan meer arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van met name vrouwen. Het kabinet zet verschillende stappen om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren en om het voor ouders makkelijker te maken om arbeid en zorg te combineren. Zoals de invoering van [betaald ouderschapsverlof](#) (2022) en implementeren van de Europese Richtlijn loontransparantie (uiterlijk 2026), die onder andere organisaties met meer dan 100 werknemers verplicht om te rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

## CO2-uitstoot mobiliteit

### ❖ Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit

*Vanaf 2024 moeten werkgevers met 100 werknemers of meer jaarlijks verslag uit brengen over de CO2-uitstoot van woon-werkverkeer en zakelijke kilometers van hun werknemers. Dat staat in de [Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit](#) die per 1 januari 2024 in werking treedt.*

De rapportage over het jaar 2024 moet uiterlijk op 30 juni 2025 worden ingediend bij de Rijksdienst voor Ondernemers (RVO). De vereiste gegevens voor deze rapportage moeten in 2024 worden geregistreerd en verzameld.

Als werkgever hoeft je niet zelf de CO2-uitstoot te berekenen. In de rapportage naar de RVO vermeld je het totaal aantal verreden kilometers per vervoermiddel en indien van toepassing de gebruikte brandstof. Verder moet je onderscheid maken tussen zakelijke kilometers en woon-werkverkeer. Fiscaal gezien worden beide gelijk behandeld maar voor deze regeling moet je uitsplitsen.

Het doel van deze registratie en rapportage is een besparing van 1 megaton CO2-uitstoot op de zakelijke personenmobiliteit per 2030. Dit is zo afgesproken in het Klimaatakkoord.

## Belastingen

### ❖ Minder vrije ruimte werkkostenregeling (WKR)

In 2023 geldt over de eerste schijf in de WKR een vrijstelling van 3%. Dit percentage zal per 2024 dalen naar 1,92%. Het percentage vrije ruimte boven de eerste schijf bedraagt in 2024 1,18%.

### ❖ Reiskostenvergoeding

*De onbelaste reiskostenvergoeding gaat in 2024 omhoog van €0,21 naar €0,23. Deze onbelaste reiskostenvergoeding is een gerichte vrijstelling in de loonbelasting.*

Op basis van deze vrijstelling kan een werkgever aan werknemers een vergoeding per kilometer toekennen voor zakelijke kilometers, inclusief woon-werkkilometers, zonder dat de werknemer hierover loonbelasting hoeft te betalen of de werkgever het moet toerekenen aan de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

In artikel 6.2.3 [CAO Woondiensten](#) is een kilometervergoeding van €0,40 bruto per kilometer opgenomen. Voor een (eventuele) woon-werkverkeervergoeding kunnen werkgevers een eigen regeling maken.



❖ **Vergoeding voor reizen met het openbaar vervoer**

De huidige regeling voor OV-abonnementen en voordeelurenkaarten wordt als complex ervaren door werkgevers en de OV-sector.

Daarom stelt het demissionaire kabinet voor om het privégebruik van een OV-kaart voor woonwerkverkeer gericht vrij te stellen. Concreet betekent het dat onafhankelijk van hoe een werkgever een OV-kaart aanbiedt aan diens werknemer, die belastingvrij is, mits de werknemer de OV-kaart ook (in welke mate dan ook) voor zakelijke reizen (waaronder woon-verkeer) gebruikt.

❖ **Laatste jaar verlaging fiscale bijtelling elektrische auto**

Voor volledig elektrische auto's die een eerste tenaamstelling krijgen in 2024 geldt een verlaagd bijtellingspercentage van 16% (tot een maximale cataloguswaarde van €30.000 euro).

2024 is ook het laatste jaar waarin er een verlaagde bijtelling van toepassing is voor elektrische auto's. Vanaf 2025 geldt voor alle auto's met een eerste tenaamstelling het reguliere bijtellingspercentage van 22%.

Het bijtellingspercentage zoals is vastgesteld bij de eerste tenaamstelling blijft ook na 2024 voor een maximale periode van 60 maanden van toepassing.



#### **Meer informatie**

- Kijk voor meer informatie en achtergronden bij [Arbeidsvoorwaarden](#) op de Aedes website. Heb je suggesties of vragen, neemt dan contact op via 06 53 75 93 43 of [werkgeverszaken@aedes.nl](mailto:werkgeverszaken@aedes.nl).
- [Meepraten op de P&O-community](#).

