



whitepaper

Het wettelijk minimumuurloon 2024

Wat moet je weten?



www.loket.nl



Het wettelijk minimumuurloon 2024

Wat moet je weten als werkgever?

Vanaf 1 januari 2024 is het zover: de invoering van het wettelijk minimumuurloon. Met de komst van het minimumuurloon verandert de manier waarom we het minimumloon berekenen. In plaats van een vast maandelijks bedrag, wordt er straks een minimumuurloon gehanteerd. Waarom? Wel zo eerlijk. In de huidige situatie is het minimumloon namelijk het bedrag wat een medewerker per maand verdient. Of de medewerker daarvoor een werkweek van 40, 38 of 36 uur heeft, is per bedrijf en sector verschillend. Een minimumloner die 40 uur werkt, verdient in de huidige situatie dus eigenlijk minder dan een minimumloner die 36 uur werkt. Daar komt verandering in! In deze whitepaper ontdek je meer over het minimumuurloon en praktische tips en handvaten.



Wettelijk minimumuurloon: een belangrijke verandering

Voor werkgevers is de invoering van het wettelijk minimumloon een belangrijke verandering om bij stil te staan. Zo zullen bijvoorbeeld arbeidscontracten herzien moeten worden. Dit soort documenten moeten natuurlijk voldoen aan de nieuwe wetgeving. Voor medewerkers met het minimumloon is het een positieve verandering. Zij zullen nu, ongeacht het aantal werkuren per week, een eerlijke beloning ontvangen. Hoeveel uur ze ook werken: het uurloon blijft namelijk altijd hetzelfde. Daarmee is het wettelijk minimumuurloon een stap in de richting van een eerlijkere arbeidsmarkt.



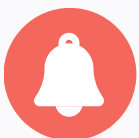
De gevolgen van het wettelijk minimumuurloon

Zowel voor jou als werkgever als voor medewerkers zitten er wat belangrijke gevolgen aan de invoering van het wettelijk minimumuurloon. De belangrijkste vind je hieronder:

- Medewerkers die momenteel het minimumloon verdienen, én meer dan 36 uur per week werken, zullen **automatisch een loonsverhoging** krijgen. Dit omdat de hoogte van het wettelijk minimumuurloon wordt berekend op basis van het huidige minimummaandloon bij een 36-urige werkweek.

- Voor jou als werkgever is het belangrijk om **salarisschalen en cao's te herzien** en te wijzigen. Na de invoering van het wettelijk minimumuurloon bestaan er namelijk geen vaste maandelijkse, wekelijkse en dagelijkse bedragen meer.
- In een contract moeten **bepaalde afspraken aangepast worden**. Je mag een beloningsafspraken maken, maar deze mag omgerekend niet onder het minimumuurloon komen. Het is daarom heel belangrijk om je loonadministratie aan te passen. In oktober 2023 zal het wettelijk minimumuurloon officieel bekend worden gemaakt.

Tip: controleer of de HR- en salarisapplicatie waar je mee werkt het wettelijk minimumuurloon automatisch doorvoert in de applicatie. Die kans is namelijk groot. En dat is fijn, want dat scheelt jou weer extra werk.



Vijf tips voor een passende beloning voor je medewerkers

De komst van het minimumuurloon maakt best wat los bij werkgevers. En zorgt ook voor veel vragen. Niet alleen als het gaat om minimumloners, maar ook als het gaat om medewerkers die boven het minimumloon verdienen.

Vragen als de volgende komen maar wat vaak voorbij: verdienen mijn medewerkers wel genoeg? Zitten er grote verschillen tussen medewerkers met (vrijwel) dezelfde verantwoordelijkheden? Om te beginnen, is het handig om een doordacht loonbeleid op te stellen. Wat voor salaris wil je jouw medewerkers aanbieden? Wat hebben ze te bieden en wat is daarbij een passende beloning?

Door dit goed te beredeneren laat je zien dat je erover nagedacht hebt en dat medewerkers kunnen rekenen op een stukje zekerheid van de juiste beloning. Bovendien voorkom je grote verschillen binnen teams wat leidt tot arbeidsconflicten. Dat is natuurlijk nog niet alles waar je rekening mee kunt houden en goed geregeld kunt hebben binnen je organisatie. Graag delen we vijf tips voor jou als werkgever rondom de komst van het minimumloon en een passende beloning voor al je medewerkers.

1. Zorg voor duidelijke salarisschalen

Voor iedere werkgever is het handig om met salarisschalen te werken. Het hebben van duidelijke salarisschalen zorgt namelijk voor consistentie en gelijke beloningen voor medewerkers met vergelijkbare ervaring en verantwoordelijkheden. Hierdoor ontstaat er een gevoel van rechtvaardigheid in jouw organisatie. Daarnaast helpt het bij het aantrekken en behouden van talent. Medewerkers kunnen namelijk zien hoe ze in hun carrière kunnen groeien en welke beloning ze daarbij kunnen verwachten. Bovendien worden conflicten en grote salarisverschillen tussen medewerkers hierdoor vermeden.

2. Zorg voor onderscheidende arbeidsvoorwaarden

Om medewerkers aan te trekken en te behouden, is het aanbieden van onderscheidende arbeidsvoorwaarden een must. En dat zit hem niet alleen in het salaris. Er zijn nog heel wat andere beloningen die heel belangrijk kunnen zijn voor medewerkers. Voorbeelden van onderscheidende arbeidsvoorwaarden zijn: thuiswerken, laptop van de zaak, een gratis verzorgde lunch op kantoor, een gratis sportabonnement en het aanbieden van externe opleidingen. Dit soort arbeidsvoorwaarden zijn niet alleen aantrekkelijk voor medewerkers, maar ook voor jou als werkgever. Het kan namelijk leiden tot gezondere en productievere medewerkers, een win-win situatie dus!

3. Betaal op basis van prestatie

Je kunt er als werkgever ook voor kiezen om medewerkers te betalen op basis van hun prestatie. Voorbeelden hiervan zijn: bonussen, provisie of winstdeling. Dit motiveert medewerkers om harder te werken en hun best te doen. Bovendien loop je als werkgever daardoor minder financieel risico op het moment dat het even iets minder gaat. Het is wel belangrijk om duidelijke afspraken te maken over bonussen, provisie of winstdeling zodat hier geen onduidelijkheid ontstaat.

4. Vergeet de extra kosten niet

Het is belangrijk om jezelf altijd goed te beseffen dat er bovenop het uurloon van je medewerker nog andere kosten bijkomen voor jou als werkgever. Zo betaal je ook mee aan het vakantiegeld, premies en facilitaire kosten. Al deze kosten samen vormen ongeveer 20% aan extra kosten die er nog bovenop komen. Goed om dat percentage in je achterhoofd te houden. Met de komst van het minimumuurloon, betekent het dus dat niet alleen het uurloon zal veranderen, maar je moet ook met deze extra kosten rekening moet houden.

5. Communiceer duidelijk over de verandering van het minimumuurloon

Als werkgever kun je er niet vanuit gaan dat iedere medewerker op de hoogte is van de verandering op het gebied van het minimumuurloon. Het is dus van belang om dit te communiceren naar alle medewerkers, het heeft tenslotte invloed op hun salaris. Op deze manier weten jouw medewerkers waar ze aan toe zijn en creëer je vertrouwen. Open communicatie is namelijk de sleutel tot een tevreden team!



Jouw persoonlijke online demo

Jouw HR- en salarisadministratie eenvoudiger en efficiënter? Ontdek de mogelijkheden van Loket.nl. Tijdens een online demo neemt een productexpert je mee door de applicatie.

[Boek online demo](#)