

---

**Betreft:** Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland bij Internetconsultatie wetsvoorstel wettelijk minimumuurloon

---

### **Samengevat**

Het voorstel voor een uniform wettelijke minimumuurloon is een vergaande maatregel die substantiële effecten heeft. Die effecten zien zowel op de hoeveelheid wet- en regelgeving die gewijzigd moet worden met de daarbij behorende uitvoeringskosten voor ondernemingen als op de hoogte van loonkosten en daarmee op de effecten voor de werkgelegenheid. Bovendien heeft het ingrijpende gevolgen voor bestaande cao-afspraken tussen werkgevers en werknemers, onder meer over loongebouwen.

Dat vraagt een degelijke onderbouwing van de noodzaak een wettelijk uniform minimumuurloon te introduceren, waar dat nu nog sectoraal verschillend ligt. In de Memorie van Toelichting wordt echter volstaan met een zeer summiere onderbouwing van het voorstel.

In deze reactie wijzen VNO-NCW en MKB-Nederland dit voorstel af om te komen tot een uniform, wettelijk minimumuurloon dat gebaseerd is op een gewogen gemiddelde (van 37,4 uur) en geven aan dat praktische alternatieven beschikbaar zijn.

### **Minimumloon, werkgelegenheid en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt**

Het minimumloon en de bijbehorende loonkosten fungeren als bodem in de arbeidsmarkt. De loonkosten voor de werkgever kunnen tot 30% hoger liggen dan het brutoloon voor de werknemer. Zijn de loonkosten van het minimumloon te hoog voor de prestatie die geleverd wordt, dan kost dat werkgelegenheid<sup>1</sup>. We zien dat op dit moment met verschillende instrumenten, zoals via het Liv, de lagere productiviteit in verhouding tot de loonkosten van het brutominimumloon gecompenseerd wordt om werkgelegenheidsverlies tegen te gaan.

In de Memorie van Toelichting wordt regelmatig *de veranderende arbeidsmarkt en verschillen tussen sectoren* genoemd. De diversiteit tussen en binnen sectoren neemt toe. Dat zien we onder meer terug in de verschillen tussen cao-afspraken over de normale arbeidsduur (NAD) en beloning.

Gelet de werkgelegenheidseffecten, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en inkomenspolitieke overwegingen stellen VNO-NCW en MKB-Nederland de vraag of een uniform wettelijk minimumloon als zodanig, op het huidige niveau, gerechtvaardigd is en blijft. Deze trends en overwegingen zouden eerder tot meer differentiatie moeten kunnen leiden in plaats van een van bovenaf opgelegde uniformering. Daarom zou een minimum(uur)loon per sector (cao) moeten kunnen blijven verschillen, waarbij recht wordt gedaan aan de (productiviteits)kenmerken van die sector en aan de kenmerken van de werknemers in die sector.

In elk geval moet voorkomen worden dat dit voorstel tot hogere loonkosten leidt.

VNO-NCW en MKB-Nederland bevelen aan om het debat hierover eerst goed te voeren, voordat er vergaande maatregelen als het voorliggende uniforme uurloon worden overwogen.

---

<sup>1</sup> Overigens leidt de koppeling van het minimumloon ertoe dat de werkloosheid onder lager opgeleiden toeneemt. Nederland is het enige land in de wereld met een minimumloon dat deze systematiek kent. De indexatie van het minimumloon volgt de gemiddelde contractloonsstijging, terwijl de productiviteit van de groep die aangewezen is op dit loon daar geen gelijke tred mee houdt.

### **Handhaving als belangrijkste argument**

De motivering van het wetsvoorstel lijkt vooral gelegen in een gemakkelijker handhaving door de Inspectie SZW, ook vanwege de kennelijk beperkte capaciteit die daar beschikbaar is. Dat is naar de mening van ondernemingsorganisaties een schamele onderbouwing voor een dergelijke vergaande maatregel.

Bovendien zijn er recent reeds verschillende maatregelen genomen om de handhaving van het wettelijk minimumloon eenvoudiger te maken. Die zullen toch eerst hun werking moeten hebben voordat we maatregel op maatregel gaan stapelen.

### **Alternatieven beschikbaar**

Voor de handhaving in de praktijk is een oplossing beschikbaar. VNO-NCW en MKB-Nederland menen dat juist vanwege de handhaafbaarheid en het respecteren van sectorale diversiteit beter aangesloten kan (blijven) worden bij het advies van de Stichting van de Arbeid van 15 juni 2006. Daarin werd geadviseerd om voor sectoren en ondernemingen waar geen cao van toepassing is een contractuele arbeidsduur van 40 uur per week te veronderstellen, waarmee het wettelijk minimum(uur)loon op dat bedrag, als ondergrens, gehandhaafd kan worden. De facto geldt dit ook in geval de NAD in een cao niet bekend is. In die gevallen waarin de standaard arbeidsduur lager is dan 40 uur dient men uit te gaan van de in de cao afgesproken (gemiddelde) arbeidsduur per week.

Medio 2015 heeft de Stichting van de Arbeid aan decentrale partijen aanbevolen om in de cao te verduidelijken op welke wijze het wettelijk minimumloon naar een uurloon vertaald dient te worden, gegeven de in de betreffende cao geldende normale arbeidsduur. Dit kan bijvoorbeeld door het uurloon als een percentage van het week-, maand- of periodesalaris te presenteren. Daarbij heeft de Stichting van de Arbeid aangegeven zich er bewust van te zijn dat bij het bepalen en het vastleggen van de NAD van het uurloon in de cao zich complicaties kunnen voordoen bij de wijze waarop met de arbeidsduurverkortening omgegaan moet worden.

VNO-NCW en MKB-Nederland blijven dit als de koninklijke route beschouwen om tot een uurloonberekening per cao te komen, wat niet overruled wordt door een generiek uniform wettelijk minimum uurloon. Mede door de complicaties over de arbeidsduurverkortening blijkt het bepalen van een uurloonpercentage geen sinecure te zijn, zoals ook blijkt uit de berekeningswijze.

### **Vraagtekens bij berekeningswijze**

Op basis van slechts 57 cao's komt SZW uit op een gewogen gemiddelde arbeidsduur van 37,4 uur. Dat is een smalle basis gezien de flinke consequenties die de berekening heeft.

Daarbij zijn er complicaties met betrekking tot de arbeidsduurverkortening. De berekening, op pagina 20 van de Memorie van Toelichting is gebaseerd op onderzoek naar cao-afspraken in 2014. Daar kunnen afwijkingen in zitten juist vanwege de ADV-discussie. In het betreffend onderzoek staat in een voetnoot (29 op pagina 34) het volgende:

“In geval roostervrije dagen in de cao zijn opgenomen waarover de werkgever het loon aan de werknemer doorbetaalt, leidt roostervrije tijd niet tot het bekorten van de arbeidsduur. In deze rapportage is in verband hiermee voor een vijftal cao's de arbeidsduur verhoogd. Deze correcties zijn doorgevoerd in de sectoren landbouw, industrie, bouwnijverheid en vervoer. Hierdoor ligt in vergelijking met vorige rapportage met name in de sectoren landbouw en bouwnijverheid de gemiddelde normale arbeidsduur hoger. In de sectoren industrie en vervoer zijn de gevolgen van de correcties beperkt. De gevolgen van deze correcties zijn ook voor

voorgaande jaren doorgerekend en leiden tot een aangepast beeld in paragraaf 5.3 over de ontwikkelingen in de jaren 2010 t/m 2014.”

VNO-NCW en MKB-Nederland beschouwen dit als de correcte uitleg.

Als we echter de achterliggende gegevens per cao nagaan worden (in bijlage VI van dat onderzoek) dan lijken die gegevens niet aangepast te zijn aan deze in onze ogen correcte uitleg in de Memorie van Toelichting. De normale arbeidsduur in de cao Metalektro zou dan namelijk niet 38, maar 40 moeten zijn, idem dito voor de cao Bouw waar het ook 40 zou moeten zijn en niet 36,6 zoals er nu staat.

Indien onze observatie correct is en geen aanpassing door SZW heeft plaatsgevonden voor roostervrije tijd, dan heeft dat consequenties voor het gepresenteerde in tabel 4 op pagina 20 van de Memorie van Toelichting. De berekening van het klassengemiddelde zou dan hoger moeten uitvallen.

Het is essentieel dat de berekening een brede basis van cao's kent en op een juiste wijze gecorrigeerd wordt voor roostervrije tijd. De berekening van het gewogen gemiddelde is immers allesbepalend voor het zetten van de norm van de wettelijk minimumuurloon en daarmee voor een mogelijk (forse) loonkostenstijging.

### **Loonkostenstijging**

De consequentie voor de loonkosten van een minimumuurloon op basis van gemiddelde arbeidsduur van 37,4 uur is in beeld gebracht op pagina 20 van de memorie van Toelichting. VNO-NCW en MKB-Nederland willen hierover het volgende opmerken:

- Op de overige dienstverlening na leidt dit in *alle* sectoren tot loonkostenstijgingen tussen 0,3 en 4,3%. Voor VNO-NCW en MKB-Nederland zijn dit onaanvaardbare consequenties als gevolg van de introductie van een uniform wettelijk minimumuurloon, op het niveau van 37,4 uur.
- De clusters zijn groot en divers van samenstelling. Geen rekening is gehouden met de hoeveelheid banen op minimumloonniveau in de verschillende (deel-)sectoren.
- De praktijk leert dat veel cao's in de detailhandel een 40-urige werkweek kennen. Juist in die sectoren zijn veel banen op minimumloonniveau. Het op 37,4 uur stellen van de werkweek zal als consequentie hebben dat de loonkosten in deze sector met 7% (!) zullen stijgen.
- Dit staat haaks op de inzet ook van het kabinet om de loonkosten voor werkgevers, met name aan de onderkant van het loongebouw, te verlagen.
- Sectoren die nu een minimumuurloon kennen dat gebaseerd is op een werkweek van 40 uur, zullen hun uurloon dus met 7% moeten verhogen. Om vervolgens in aanmerking te komen voor het Lage Inkomensvoordeel (Liv). Dat is de omgekeerde wereld. Daarbij komt de al bestaande 24 uursgrens om in aanmerking te komen voor het Liv. Alleen al de detailhandel zal zo met een forse loonkostenstijging geconfronteerd worden met geen of beperkte compensatie.
- Naast effect op de loonkosten op minimumniveau heeft een verhoging van het minimumloon per uur een opwaarts effect op de rest van het (cao)loongebouw, waardoor de loonkostenconsequenties veel substantiëler zullen zijn.

### **Geen wettelijk minimumuurloon voor overeenkomsten van opdracht**

Het voorstel om een minimumuurloon ook van toepassing te laten zijn op overeenkomsten van opdracht (niet aangegaan in de uitoefening van beroep of bedrijf) kunnen wij niet onderschrijven. In overeenkomsten van opdrachten moeten zogeheten 'fixed price' afspraken

gemaakt kunnen worden, zonder dat dit direct verband heeft met te werken uren. Werk dat niet voldoet aan vooraf overeengekomen eisen, moet hersteld kunnen worden zonder dat hiervoor uren tegen een minimumuurloon moeten worden afgerekend door de opdrachtgever. Het is niet in lijn met vrije onderhandelingsafspraken tussen partijen om rekening te houden met minimumuurlonen als de opdrachtgever daar geen invloed op heeft.

### **Regeldruk en administratieve lasten**

Wij sluiten ons aan bij de constatering van Actal in zijn reactie op de Internetconsultatie dat “met in achtneming van de doelstelling (van SZW ten aanzien van introductie wmul) het van belang is dat concrete aanpassingen in de regelgeving geen onnodige regeldruk voor bedrijven (werkgevers) en burgers (werknemers) veroorzaken. Om dat goed te kunnen beoordelen is het noodzakelijk de effecten voor de regeldruk in kaart te brengen. In de consultatieversie van de wet is de aandacht voor de gevolgen van de regeldruk nog erg summier. De beschrijving is niet volledig in de effecten en ook de berekening ontbreekt”.

VNO-NCW en MKB-Nederland pleiten voor een uitgebreide uitvoeringstoets, mede gelet op de grote hoeveelheid regels die gewijzigd moet worden.

### **Vereenvoudiging nodig**

SZW beoogt met de introductie van het wmul vereenvoudiging ten behoeve van de handhaving door I-SZW.

VNO-NCW en MKB-Nederland menen dat vooral een vereenvoudiging van het geheel aan wet- en regelgeving rond het WML noodzakelijk is, ten behoeve van de uitvoering door werkgevers en werknemers.

De nieuwe wet- en regelgeving is reeds zeer complex geworden. We bepleiten daarom onder meer:

- afschaffing van het inhoudingenverbod;
- handhavingsinstructies I-SZW publiek duidelijker maken;
- helderheid over de beslagvrije voet;
- tijdige en duidelijke uitleg van WML(-onderwerpen). Tijdigheid en duidelijkheid zorgen voor eenvoudiger uitvoeringen;
- (specifiek voor de uitzendsector van belang) afwijking van tijd-voor-tijd-regels moeten niet afhankelijk zijn van afspraken in inleen-cao's.