

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE
2513AA22XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Datum 21 april 2016
Betreft Herziening Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Bij brief van 30 november 2015¹ heb ik aangekondigd de Tweede Kamer begin 2016 een brief te sturen over de herziening van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Ik heb toegezegd daarbij in ieder geval in te gaan op de handhaving, een uurloon, het stukloon en op de reikwijdte van de WML. Tevens heb ik aangegeven dat ik nader in zal gaan op het wettelijk minimumjeugdloon.² Daarnaast heb ik in mijn brief van 30 november 2015 aangegeven in te gaan op een eventuele uitzondering op het verbod op inhoudingen op het wettelijk minimumloon.

Onze referentie
2016-0000107562

Bijlagen
- CPB notitie
werkgelegenheidseffecten
aanpassing wettelijk
minimumloon

Inleiding

De WML geeft sinds 1969 iedereen die arbeid verricht recht op een sociaal aanvaardbare beloning. Daarnaast heeft de WML als belangrijke doelstelling om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, en in het verlengde daarvan verdringing, tegen te gaan.

Deze doelstellingen staan nog steeds recht overeind; de arbeidsmarkt waarin deze doelstellingen moeten worden bereikt, is echter drastisch veranderd. Waar in de jaren van invoering van de WML een 40-urige werkweek voor het grootste deel van de (mannelijke) werknemers nog de standaard was, is dit niet langer het geval. Daarnaast is er sprake van een meer diverse beroepsbevolking en een toenemende dynamiek in loopbanen. Ook wordt de Nederlandse arbeidsmarkt steeds opener.

De WML is in de loop der jaren niet mee gegroeid met deze ontwikkelingen en draagt in steeds mindere mate bij aan het bereiken van de doelstellingen. Daarom is het noodzakelijk om de WML aan te passen. Hoofddoel van de herziening is te komen tot een toekomstbestendige wet die niet alleen recht geeft op een sociaal aanvaardbare beloning, maar ook heldere en eenduidige eisen stelt aan werkgevers en daardoor beter handhaafbaar is.

Sinds 2007 wordt de WML bestuursrechtelijk gehandhaafd. Het bestuursrechtelijk handhavingmechanisme werd in de WML ingevoerd om de naleving van de WML te bevorderen en was mede ingegeven door de invoering van het vrije verkeer voor werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen. Diverse casus en

¹ Kamerstukken II 2015-2016, 29 544, nr. 681.

² Kamerstukken II 2014-2015, 29 544, nr. 602.

gerechtelijke uitspraken laten zien dat de civielrechtelijke normen in de wet zich niet altijd goed verdragen met de bestuursrechtelijke handhaving. Dit vormt een belangrijke aanleiding voor herziening. Door het ontbreken van eenduidige normen in de wet, in het bijzonder rondom de normale arbeidsduur en stukloon, is in de naleving en handhaving sprake van complicaties. Daardoor ontstaat ruimte voor onderbetaling en schijnconstructies (al dan niet met Midden- en Oost-Europese werknemers) die het gelijke speelveld ondergraven. In paragraaf 1 van deze brief wordt ingegaan op de stand van zaken rondom de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon. In paragraaf 2 wordt voorgesteld op korte termijn het ontbreken van een juridische grondslag voor betaling van het minimumloon over het zogenoemde 'meerwerk' te herstellen. Daarnaast wordt in paragraaf 3 voorgesteld de WML-stukloonregeling zodanig aan te passen dat ook bij stukloonbetalingen ten minste het minimumloon wordt betaald.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Ook de vormgeving van het wettelijk minimumjeugdloon behoeft herziening. De systematiek van het wettelijk minimumjeugdloon is sinds de jaren '80 niet meer gewijzigd en heeft daarom onvoldoende de pas gehouden met maatschappelijke ontwikkelingen en opvattingen. Paragraaf 4 bevat daarom het voorstel om de wettelijke grens voor het ingaan van het volwassen wettelijk minimumloon stapsgewijs te verlagen tot de leeftijd van 21 jaar en tevens de minimumjeugdloonstaffel aan te passen.

In paragraaf 5 zal ik kort ingaan op de uitbreiding van de personenkring van de WML door middel van het wetsvoorstel dat momenteel voorligt in de Eerste Kamer.³ Vervolgens ga ik in paragraaf 6 in op het verbod op inhoudingen op het minimumloon en de mogelijkheid om hierop bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) een uitzondering te maken.

1. Minimumuurloon

Het wettelijk minimumloon wordt nu berekend op een dag-, week-, of maandbasis. De hoogte van het minimumloon per uur is afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt (de zogenoemde normale arbeidsduur, NAD), veelal zoals die is afgesproken in de cao. Het minimumloon dat iemand per uur verdient is daarmee niet transparant en mede afhankelijk van de sector waarin iemand werkzaam is c.q. de cao die op hem of haar van toepassing is. Eerder is reeds aangegeven dat de WML niet meer in voldoende mate is toegesneden op de huidige arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen. De WML, in werking getreden in 1969, heeft van oorsprong een civielrechtelijk karakter en is tot stand gekomen in een tijd waarin de voltijds arbeidsovereenkomst de standaard was. Het kabinet is van mening dat de systematiek van de huidige WML niet meer past bij de huidige arbeidsmarkt, waar variatie is in arbeidsduur, waar (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan gebruikelijker is en waar werkenden op één moment in de tijd meerdere werkgevers kunnen hebben.

Verder is de spanning die op onderdelen bestaat tussen het civielrechtelijk karakter van de WML en de bestuursrechtelijke handhaving daarvan niet altijd bevorderlijk voor de naleving en handhaving van de WML. Op dit moment moet de Inspectie SZW per cao of anderszins bekijken wat de NAD is: bijvoorbeeld 36,

³ *Kamerstukken II 2012-2013, 33 623, nr. 2.*

38 of 40 uur. Niet altijd is duidelijk welke cao van toepassing is en daarnaast zijn niet alle cao's duidelijk over welke NAD er gehanteerd moet worden. In de cao worden bijvoorbeeld verschillende regelingen gegeven over de NAD afhankelijk van leeftijd, ervaring en de grootte van de onderneming. Indien er geen cao van toepassing is, moet door de Inspectie SZW onderzocht en vastgesteld worden wat de gebruikelijke NAD is in de branche of onderneming, hetgeen complex en arbeidsintensief is. Ook voor werkgevers en werknemers is de huidige situatie soms ingewikkeld: het is immers op voorhand niet altijd duidelijk wat de precieze hoogte van het afgeleide minimumuurloon is. Deze onduidelijkheid kan tot discussies leiden en uitvraagprocedures van de Inspectie SZW bij werkgevers.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Daarnaast, en belangrijker nog, is in de WML geen expliciete juridische grondslag opgenomen op grond waarvan een werknemer die meer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur (of normale arbeidsduur) ook evenredig meer moet verdienen. Wel dient de werkgever op grond van het BW uiteraard loon te betalen voor de geleverde arbeid. Uit de uitspraak van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State van 7 mei 2014 (ECLI:NL:RVS:2014:4538) volgt dat de Inspectie SZW – door het ontbreken van een expliciete grondslag hiervoor in de WML – in deze gevallen geen boetes kan opleggen. De Inspectie SZW kan op dit moment dus niet handhavend optreden voor betaling van minimumloon over arbeid die de normale arbeidsduur te boven gaat. Dit terwijl de invoering van bestuurlijke handhaving is ingegeven door het effectiever kunnen voorkomen van onderbetaling, en het tegengaan van hiermee samenhangende oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en risico op verdringing.⁴ Zonder grondslag voor handhaving van betaling van minimumloon over dit zogenoemde 'meerwerk' bestaat er de mogelijkheid dat mensen bijvoorbeeld structureel 45 uur per week werken voor het minimumweekloon. Het creëren van een expliciete grondslag opdat de Inspectie SZW de handhaving weer ter hand kan nemen, acht het kabinet dan ook noodzakelijk.

Naar een wettelijk minimumuurloon

Het kabinet onderzoekt de mogelijkheid om een minimumuurloon in te voeren om de handhaving te versterken. De introductie van het minimumuurloon voor alle gewerkte uren leidt tot een eerlijker en transparanter minimumloon. De hoogte van het minimumloon wordt per tijdseenheid immers voor iedereen gelijk en daarmee veel inzichtelijker. In de praktijk zal dit betekenen dat het uitgangspunt is dat het totale loon gedeeld door het aantal gewerkte uren minimaal voor elk uur het wettelijk minimumuurloon moet bedragen. Hierdoor kan er geen onderbetaling bij meerwerk meer plaatsvinden. Daarnaast wordt het voor zowel werkgevers als werknemers helder waar werknemers recht op hebben. Ook krijgt de Inspectie SZW een uniform kader voor toetsing en kan de Inspectie SZW zodoende gemakkelijker vaststellen of iemand het wettelijk minimumloon heeft ontvangen.

Bij de invoering van het wettelijk minimumuurloon zou het uitgangspunt moeten zijn om het uurloon te baseren op de gemiddelde normale arbeidsduur van werknemers op het WML-niveau.⁵ Door dit als basis te nemen zijn de effecten voor werkgevers en werknemers in totaliteit beperkt. Ook het Centraal Planbureau

⁴ O.a. *Kamerstukken II 2005-2006*, 29407, nrs. 32 en 33.

⁵ Volgens de huidige inzichten is de gewogen gemiddelde arbeidsduur van de (57) cao's waarin de laagste loonschaal op het wml-niveau ligt, 37,4 uur per week. (CPB, 2016)

(CPB) geeft dat in de notitie over de effecten van de invoering van het minimumuurloon aan, die ik hierbij aan uw Kamer aanbied.⁶ Zoals het CPB aangeeft, treden op het niveau van de individuele werkgever en werknemer mogelijk beperkte effecten op door de invoering van een minimumuurloon. Voor werknemers die werkzaam zijn in sectoren waar 36 uur de NAD is, ligt het (omgerekende) minimumloon per uur op dit moment hoger dan voor werknemers in sectoren waar de NAD hoger ligt. De overgang naar een uurloon, gebaseerd op deze uitgangspunten, betekent dat het minimumloon in een aantal sectoren mogelijk naar beneden zou kunnen gaan. In hoeverre dit doorwerkt op het inkomen van de individuele werknemer wordt bepaald door de hoogte van het loon waarop zij nu reeds recht hebben (bijvoorbeeld op grond van een cao).

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Voor werknemers die werkzaam zijn in een sector waar 40 uur de NAD is, betekent de invoering van een minimumuurloon dat het loon omhoog zou kunnen gaan. De effecten op werkgevers zijn spiegelbeeldig aan de effecten voor werknemers, waardoor de totale loonkosten voor werkgevers in sectoren waar 40 uur de gebruikelijke arbeidsduur is, kunnen stijgen.

Het kabinet is overigens van mening dat de introductie van het wettelijk minimumuurloon geen effect zou moeten hebben op de hoogte van aan het wettelijk minimumloon gerelateerde uitkeringen. Bij de introductie van het wettelijk minimumuurloon zou daarom het zogenoemde referentieminimummaandloon niet worden aangepast. De uitkeringsnormen blijven hierdoor dan ongewijzigd.

De invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon vergt zorgvuldigheid, juist omdat de WML sinds de invoering ervan in 1969 geconstrueerd is rondom de NAD, die per sector of individuele werkgever of werknemer kan verschillen. Voorts is de WML een fundamentele wet die ook als basis dient voor andere wetten. Vele wetten en regelingen kennen verwijzingen naar de WML, zoals wet- en regelgeving in de sociale zekerheid. Ook daarom is zorgvuldigheid geboden. Het kabinet neemt dan ook meer tijd om de gevolgen preciezer in kaart te kunnen brengen, te bespreken met sociale partners en te komen tot een voorstel waarbinnen rekenschap is gegeven van de gevolgen en deze, waar dit noodzakelijk dan wel wenselijk wordt geacht, worden gemitigeerd.

In de volgende paragraaf zal worden beschreven op welke wijze het kabinet het ontbreken van de grondslag voor handhaving van betaling van minimumloon voor arbeid verricht boven de NAD op korte termijn wil repareren.

2. Meerwerk

Vooruitlopend op bovenstaand traject om te komen tot een minimumuurloon acht het kabinet het noodzakelijk een wetsvoorstel in te dienen waarmee de expliciete juridische grondslag voor betaling van minimumloon over 'meerwerk' in de WML wordt opgenomen. Daarmee wordt het ontbreken van de grondslag, zoals gebleken uit het genoemde oordeel van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (ECLI:NL:RVS:2014:4538) gerepareerd. Het kabinet is voornemens dit gebrek in de WML te repareren in een wetsvoorstel, gelijktijdig met de voorgestelde aanpassingen in het vervolg van deze brief.

⁶ CPB (2016) *Werkgelegenheidseffecten aanpassing wettelijk minimumloon*

Hoewel hiermee sprake zal zijn van meer eenduidigheid als het gaat om de norm die de wet stelt, wordt hiermee nog niet een integrale oplossing geboden voor de soms complexe situaties waar de Inspectie SZW bij de handhaving mee wordt geconfronteerd. In afwachting van de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon kunnen cao-partners behulpzaam zijn bij het verduidelijken van de NAD in door hen afgesloten cao's. De Stichting van de Arbeid heeft daartoe op 30 juni 2015 aan decentrale cao-partijen een aanbeveling doen uitgaan.⁷ Het kabinet roept cao-partijen dan ook op hieraan gehoor te geven.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

3. Stukloon

Het aantal arbeidskrachten dat in Nederland op stukloon basis werkt, wordt geraamd op ongeveer 155.000.⁸ De WML bevat een norm voor het geval waarin de werkgever de werknemer afhankelijk van de uitkomsten van de verrichte arbeid beloont. Deze betaalwijze komt onder andere voor in de agrarische sector, de schoonmaaksector en bij pakket- en postbezorging. Als arbeidsduur wordt dan aangemerkt: de tijd, die redelijkerwijs met de uitvoering van de verrichte arbeid is gemoeid. De werkgever dient een norm vast te stellen op basis waarvan redelijkerwijs het minimumloon verdiend kan worden. Als de werkgever deze norm niet heeft of hij hanteert een incorrecte norm, dan dient de Inspectie SZW in haar onderzoek een (maatman)norm vast te stellen op basis waarvan redelijkerwijs het minimumloon verdiend kan worden om te kunnen bepalen of de werknemer is uitbetaald op minimumloonniveau.

Het doel van de WML, namelijk werknemers een sociaal aanvaarde tegenprestatie geven voor de verrichte arbeid en oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomen, is door de huidige WML-stukloonregeling lastig te realiseren. In de praktijk is handhaving door de Inspectie SZW niet goed mogelijk. Sluitend bewijs voor de 'redelijke' norm is niet te geven, omdat een 'gemiddeld' productieve werknemer als maatmannorm niet te vinden is. Het blijkt in de praktijk niet vast te stellen voor de Inspectie SZW of, en zo ja hoeveel, er op individueel niveau wordt onderbetaald. De huidige systematiek van stukloon brengt dan ook met zich mee dat een werknemer minder kan verdienen dan het minimumloonniveau, maar daartegen niet handhavend kan worden opgetreden. De huidige bepalingen rond stukloon in de WML staan daarmee op gespannen voet met het uitgangspunt van de WML dat iedereen tenminste het wettelijk minimumloon moet verdienen.

De huidige WML-stukloonregeling schept daarnaast onduidelijkheid voor, en onzekerheid bij, werkgevers en werknemers en biedt veel ruimte voor discussies en procedures. Dit speelt onder andere bij de post- en pakketbezorging. Een vergelijking tussen werknemers onderling is niet te maken vanwege zeer specifieke elementen op grond waarvan de beloning wordt berekend.⁹ In de postbezorging gaat het bijvoorbeeld onder andere om omvang, aantal en aard van

⁷ Brief Stichting van de Arbeid van 30 juni 2015 aan decentrale cao-partijen *Vermelding normale arbeidsduur in cao's*, kenmerk S.A.5.015.00 EH/JS. Zie www.stvda.nl.

⁸ Panteia (2013) *Stukloon op de werkvloer*,.

⁹ Dat is recentelijk gebleken in een onderzoek van de Inspectie SZW. Daarin kwam opnieuw naar voren - zoals ook in het onderzoek naar onderbetaling van postbezorgers in 2010 (op verzoek van de Tweede Kamer uitgevoerd door de toenmalige Arbeidsinspectie; *Kamerstukken II* 2010-2011, 30 536, nr. 127) dat vanwege de variabele beloningssystematiek en het ontbreken van een eenduidige, controleerbare tijdenregistratie (thans niet verplicht bij stukloon) onderbetaling niet vastgesteld kan worden.

poststukken, aanrijdroutes, wijk en aantal vermoedelijke stops.

Ook blijkt uit het onderzoek 'Stukloon op de werkvloer', uitgevoerd door onderzoeksbureau Panteia, dat de productienorm niet altijd transparant is en dat bepaalde werkzaamheden soms niet in de productienorm worden meegewogen. Dit maakt deze betaalwijze uiterst kwetsbaar en lastig handhaafbaar. Ik heb de Eerste en Tweede Kamer over de uitkomsten van dit onderzoek geïnformeerd.¹⁰

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Ook bij stukloonbetaling geldt onverkort het minimumloon

Het stellen van heldere, eenduidige en uniforme normen is noodzakelijk voor het voorkomen van onderbetaling, het creëren van een gelijk speelveld en het bewerkstellingen van een adequatere bestuursrechtelijke handhaving. Om dit te bereiken is het noodzakelijk om ook bij stukloonbetalingen onverkort het minimumloon te hanteren als de beloning die de werknemer voor zijn werk ten minste hoort te ontvangen. Oplossingen binnen de bestaande systematiek zijn niet mogelijk omdat de 'redelijkerwijs' norm altijd vatbaar blijft voor discussie en dus de benodigde eenduidigheid niet kan worden bereikt. Theoretisch denkbare oplossingen om te komen tot objectiveerbare normen, zoals bijvoorbeeld via een systeem van gecertificeerde externe audits, zullen tot hoge administratieve lasten leiden en zijn daarom onwenselijk.

Door de voorgestelde aanpassing van de WML-stukloonbepaling zal de wet alleen nog betaling van het wettelijk minimumloon per tijdseenheid mogelijk maken. Dit betekent niet dat niet meer op basis van stukloon mag worden betaald. Een werkgever kan nog steeds op basis van stukloon betalen, maar hij dient de werknemer wel ten minste het wettelijk minimumloon te betalen. Gemeenten kunnen voor personen behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie van de Participatiewet, het instrument loonkostensubsidie inzetten. De doelgroep bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die met voltijdse arbeid niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De werknemer ontvangt ten minste het wettelijk minimumloon. De werkgever krijgt loonkostensubsidie ter compensatie van de verminderde productiviteit van de werknemer. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het niveau van de WML en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Door de voorgestelde aanpassing wordt het voor de Inspectie SZW mogelijk om ook bij stukloonbetalingen effectief te handhaven op toepassing van de WML.

Een kwantificering van de effecten van de hiervoor genoemde aanpassing van de WML-stukloonregeling is volgens het CPB niet mogelijk, omdat onduidelijk is hoeveel werknemers volgens stukloon krijgen betaald én op dit moment effectief minder dan het wettelijk minimumloon verdienen. Wel kan er sprake zijn van een negatief effect op de werkgelegenheid, al geeft het CPB aan dat het bij stukloon vaak gaat om werkzaamheden waarbij verplaatsing naar het buitenland dan wel vervanging door kapitaal niet voor de hand ligt. Het CPB geeft voorts aan dat deze aanpassing een negatief effect heeft op de productiviteit, onder meer omdat in de voorgestelde aanpassing de financiële prikkel minder aanwezig is. Het kabinet wijst er graag op dat van stukloon nog steeds een financiële prikkel uit kan gaan, maar dat, gelet op de doelstelling van de WML, een ondergrens bij

¹⁰ Kamerstukken I 2014-2015, 33 623, nr. I, Kamerstukken II 2014-2015, 33 623, nr. 12.

stukloonbetalingen wenselijk is. Werknemers kunnen nog steeds geprikkeld worden om meer te verdienen.¹¹

Invoering zal geschieden met inachtneming van de gebruikelijke toetsen op juridische haalbaarheid en uitvoeringsconsequenties. Bij de invoering van deze aanpassing zal – naast een monitor op de effecten – met sociale partners in gesprek worden getreden over de gevolgen van deze aanpassing en de handhavingspraktijk.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

4. Minimumjeugdloon

Nederland heeft een relatief lange traditie van minimumlonen en minimumjeugdlonen. Met het 'Besluit houdende invoering van een minimumjeugdloonregeling' werd in 1974 het wettelijk minimumjeugdloon ingevoerd. Het doel van de invoering van het wettelijk minimumjeugdloon was destijds om jeugdige werknemers minimumrechtsbescherming te bieden. In de jaren '80 is het minimumjeugdloon twee maal neerwaarts aangepast, omdat dit passend werd geacht in het werkgelegenheids- en inkomensbeleid van de toenmalige regering.¹²

De systematiek van het minimumjeugdloon is sinds 1983 niet meer aangepast en heeft daarom onvoldoende de pas gehouden met maatschappelijke ontwikkelingen. Ook zijn de maatschappelijke opvattingen rondom de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van jongeren veranderd. Met name de afgelopen jaren is sterker de nadruk komen te liggen op belonen op basis van ervaring en opleiding, in plaats van op basis van leeftijd. Deze ontwikkeling is ook zichtbaar in cao's.¹³ Daar is sprake van een voorzichtige tendens om de jeugdlonen af te schaffen en de vakvolwassen leeftijd te verlagen.¹⁴

Ook in internationaal opzicht valt de vormgeving van het Nederlandse wettelijk minimumjeugdloon op. Nederland is één van de weinige landen waar het (volwassen) wettelijk minimumloon pas vanaf 23 jaar geldt en kent een uitzonderlijk verfijnde minimumjeugdloonstaffel. In andere landen, zoals Duitsland, heeft een 18-jarige al recht op het volwaardige wettelijk minimumloon. Ook de leeftijd van 21 jaar is internationaal gezien gangbaar. Het Verenigd Koninkrijk hanteert bijvoorbeeld een leeftijdsgrens van 21 jaar. Nederlandse jongeren verdienen in vergelijking met andere jongeren dus relatief weinig en een deel van de werkende jongeren is tot op relatief hoge leeftijd aangewezen op het minimumjeugdloon.

¹¹ CPB (2016) *Werkgelegenheidseffecten aanpassing wettelijk minimumloon*

¹² Zoals toegezegd tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid van 23 april 2015 en het AO Europa van 17 juni 2015 wordt in de bijlage van deze brief nader ingegaan op de hoogte en vormgeving van het minimumjeugdloon in andere landen en is een historische beschouwing van de totstandkoming van het wettelijk minimumjeugdloon opgenomen. Eveneens wordt daar aandacht besteed aan de arbeidsmarktpositie van jongeren in internationaal perspectief.

¹³ Conform deze trend is ook zichtbaar dat in een deel van de cao's de lonen die jongeren verdienen reeds boven het voor die leeftijd geldende wettelijk minimumjeugdloon liggen. Enerzijds zullen niet alle werkzame jongeren daardoor een hoger loon verdienen als gevolg van een hoger minimumjeugdloon, anderzijds verkleint dit ook de werkgelegenheidseffecten van een verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon.

¹⁴ Ministerie van SZW (2015), *Cao-afspraken 2014*.

Deze vormgeving van het minimumjeugdloon gaat evenwel gepaard met relatief goede prestaties van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt in vergelijking met andere landen. Nederland valt in internationaal opzicht op met een relatief lage jeugdwerkloosheid en relatief hoge arbeidsparticipatie onder jongeren. In de bijlage bij deze brief wordt nader ingegaan op de vormgeving van het minimumjeugdloon en de arbeidsmarktpositie van jongeren in internationaal perspectief.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

De vormgeving van het Nederlandse wettelijk minimumjeugdloon is internationaal punt van discussie. In de comités die bij de Raad van Europa de naleving van het Europees Sociaal Handvest bewaken, wordt al meer dan twee decennia met Nederland gediscussieerd over het Nederlandse wettelijk minimumjeugdloon. Het huidige minimumjeugdloon zou te laag zijn en niet passen bij het uitgangspunt dat voor gelijke werkzaamheden een gelijk loon betaald dient te worden. In 2015 kwalificeerde de Raad de Nederlandse minimumjeugdloonen als 'manifestly unfair'. Zij staan, zo meent de Raad, op gespannen voet met het Europees Sociaal Handvest.¹⁵

De huidige leeftijdsgrens van het wettelijk minimumloon van 23 jaar stelt werkzame jongeren daarnaast onvoldoende in staat om in het eigen levensonderhoud te voorzien. De vormgeving van het minimumjeugdloon kan daarmee ook een barrière opwerpen om zelfstandig te gaan wonen. Ook bestaat er een risico op afwenteling, omdat zelfstandig wonende jongeren die niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien mogelijk een beroep doen op bijzondere bijstand.

Aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon

Het kabinet is van mening dat jongeren een eerlijke kans verdienen in de samenleving en dat daarbij ook een fatsoenlijk loon hoort. De huidige vormgeving van het wettelijk minimumjeugdloon past daar niet bij en sluit niet aan bij de veranderende maatschappelijke opvattingen over de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van jongeren. De Tweede Kamer heeft het kabinet bij motie Van Weyenberg verzocht om met concrete voorstellen te komen om het wettelijk minimumjeugdloon substantieel te verhogen en meer gelijk te trekken met het reguliere wettelijk minimumloon, en daarbij oog te hebben voor het voorkomen van een negatief effect op de werkgelegenheid, werkloosheid en onderwijsdeelname van jongeren.¹⁶ Het kabinet kiest er daarom voor om de leeftijd waarop het wettelijk minimumloon ingaat stapsgewijs te verlagen. In de eerste stap wordt de leeftijd verlaagd naar 22 jaar. Tenzij er sprake is van aanzienlijke negatieve effecten op de werkgelegenheid van jongeren zal de leeftijd vervolgens automatisch verlaagd worden naar 21 jaar. Tussentijds wordt bekeken of de ontwikkeling in de arbeidsmarktpositie van jongeren hierdoor in negatieve zin significant afwijkt van die van andere leeftijdsgroepen. Indien hier sprake van is, beziet het kabinet of aanvullende (sectorale) maatregelen nodig zijn.

Hiermee doet het kabinet recht aan de wensen om de inkomenspositie van werkzame jongeren te versterken. De leeftijd van 21 jaar in plaats van 23 jaar sluit beter aan bij de leeftijd waarop jongeren gediplomeerd de arbeidsmarkt betreden en valt tevens samen met de leeftijd die geldt voor de onderhoudsplicht

¹⁵ *ECSR Conclusions 2014*, Raad van Europa/ECSR, Straatsburg, januari 2015.

¹⁶ *Kamerstukken II 2015-2016*, 29 544, nr. 647.

van ouders in het Burgerlijk Wetboek¹⁷. Ook wijkt een leeftijd van 21 jaar minder af van hetgeen internationaal gangbaar is.

Het kabinet kiest er voor om niet alleen de leeftijd waarop het wettelijk minimumloon voor volwassenen in gaat te verlagen, maar ook om de minimumjeugdloonstaffel aan te passen voor jongeren van 18, 19 en 20 jaar. Daarmee wordt het risico beperkt dat verschillen in loonkosten bij de verschillende leeftijden een rol spelen bij werkgevers bij het aannemen van personeel. Bovendien versterkt een aanpassing van de minimumjeugdloonstaffel ook de inkomenspositie van werkzame jongeren in deze leeftijdsgroep. Door niet alleen de leeftijd waarop het minimumloon voor volwassenen ingaat aan te passen, maar ook de staffel aan te passen wordt tevens beter aangesloten bij wat internationaal gebruikelijk is.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Werkgelegenheidseffecten

Het kabinet is zich echter terdege ervan bewust dat een verlaging van de leeftijd waarop het minimumloon voor volwassenen ingaat en opwaartse aanpassingen van het minimumjeugdloon waarschijnlijk een negatief effect hebben op de arbeidsmarktpositie van jongeren. Daarmee is de kans aanwezig dat Nederland terrein verliest ten opzichte van andere landen als het gaat om de arbeidsmarktprestaties van jongeren. Bij de vormgeving en hoogte van het wettelijk minimumjeugdloon is namelijk sprake van een fundamentele afruil tussen enerzijds het versterken van de inkomenspositie van werkzame jongeren en anderzijds het bevorderen van de werkgelegenheid en de scholingsdeelname van jongeren.

Om een beeld te vormen van de effecten van een aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon op de arbeidsmarktpositie van jongeren heeft het kabinet het CPB gevraagd een notitie over het wettelijk minimumjeugdloon op te stellen. Het kabinet heeft hiertoe acht varianten aangereikt, die verschillen in de mate waarin de leeftijd waarop het volledige minimumloon moet worden betaald en de mate waarin de vormgeving van de minimumjeugdloonstaffel aangepast wordt. Voor deze varianten heeft het CPB de effecten op de werkgelegenheid van jongeren gekwantificeerd.

Het CPB komt tot de conclusie dat *substantiële* verhogingen van het minimumjeugdloon leiden tot een sterke vermindering van de werkgelegenheid onder jongeren. Bij varianten waarbij de aanpassing van het minimumjeugdloon beperkter is, zijn de werkgelegenheidseffecten kleiner. Ditzelfde geldt voor de effecten op de scholingsbeslissing van jongeren. Bij varianten waarin het minimumjeugdloon beperkt aangepast wordt, is het werkgelegenheidseffect naar verwachting nihil. Deze notitie heb ik op 21 januari jl. aan uw Kamer aangeboden.¹⁸

¹⁷ Ouders moeten voor volwassen kinderen tot 21 jaren voorzien in kosten van levensonderhoud en studie als er sprake is van behoefte.

¹⁸ *Kamerstukken II 2015-2016*, 29 544, nr. 680. NB. Het CPB heeft in deze doorrekening de effecten in personen weergegeven en niet, zoals gebruikelijk, in voltijdbanen. Dit hangt samen met het gegeven dat er in de literatuur geen eenduidig antwoord is op de vraag of voltijdbanen gevoeliger zijn voor een aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon dan deeltijdbanen. Het CPB geeft wel aan dat het werkgelegenheidsverlies in voltijdbanen aanzienlijk kleiner is dan het effect gemeten in personen, omdat een relatief groot deel van de jongeren in deeltijd werkt.

De doorrekening van het CPB is gericht op de werkgelegenheidseffecten van jongeren als gevolg van een aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon. Daarbij is een aantal opmerkingen te maken, zoals ik u gemeld heb in mijn brief van 21 januari jl. Zo kan worden opgemerkt dat de doorrekening van het CPB een partiële analyse is, waarbij geen rekening is gehouden met de arbeidsmarkteffecten voor andere groepen werknemers. Een deel van de werkgelegenheid verschuift bijvoorbeeld mogelijk naar oudere werknemers. Ook gaat het CPB uit van cijfers van vóór 2015. Sinds 2015 is in verschillende cao's de vakvolwassenleeftijd verlaagd en het jeugdminimumloon verhoogd, bijvoorbeeld in de cao's van de Bijenkorf, Verf- en Drukinktindustrie, Shell, McCain, Jumbo distributiecentra en Sport. Ook in verschillende grote gemeenten, waaronder Amsterdam, Utrecht en Den Haag, is het jeugdloon afgeschaft, in veel gevallen ook ten aanzien van leveranciers en aanbestedingen. Indien deze trend zich doorzet, maakt dit dat het effect van een verhoging van het *wettelijk* minimumjeugdloon minder grote negatieve werkgelegenheidseffecten heeft.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Aanvullende maatregelen bij invoering

Het kabinet heeft evenwel oog voor de werkgelegenheidseffecten van de voorgestelde aanpassing van het minimumjeugdloon. Daarom neemt het kabinet een aantal concrete maatregelen die op effectieve wijze bijdragen aan het verminderen van genoemde effecten.

Ten eerste kiest het kabinet er voor om een uitzonderingsbepaling op te nemen ten aanzien van het verhoogde minimumjeugdloon voor de leerwerkplekken in de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo. Een dergelijke uitzonderingsbepaling voor leerwerkplekken voorkomt dat de loonkosten voor werkgevers die leerwerkplekken aanbieden te zeer stijgen. Ook in andere landen, zoals Duitsland, Frankrijk en België, is een dergelijke uitzondering gangbaar.

Bovendien is de introductie van het lage-inkomensvoordeel per 1 januari 2017 van belang. In de kwantificering van de effecten is de introductie van het lage-inkomensvoordeel, dat ten dele het werkgelegenheidsverlies voor jongeren beperkt, eveneens niet meegenomen. Werkgevers met werknemers van 21 en 22-jaar in dienst die voldoen aan de voorwaarden komen in aanmerking voor het lage-inkomensvoordeel. Zij gaan immers 100% WML verdienen en vallen daarmee onder het bereik van het LIV. Dit vermindert de toename van de loonkosten voor werkgevers en kan volgens het CPB het werkgelegenheidseffect voor deze groep ten dele teniet doen.

Opgemerkt zij dat - omdat het lage-inkomensvoordeel een vast budgettair beslag heeft - de eerder geraamde positieve effecten voor de werkgelegenheid (van oudere werknemers) minder groot zullen zijn, als gevolg van de uitbreiding van de doelgroep naar 21 tot en met 22 jarigen. Ook biedt het LIV nog geen soelaas ten aanzien van jongeren onder de 21. Zoals blijkt uit de tabel, krijgen werkgevers met jongeren van 18, 19 en 20 jaar in dienst te maken met een stijging van de loonkosten.

Om werkgevers tegemoet te komen ten aanzien van bovenstaande gevolgen, is het kabinet voornemens om in overleg met sociale partners gelijktijdig met de verhoging van het WMJL werkgevers te compenseren voor deze loonkostenstijgingen door middel van het instrumentarium van de wet

tegemoetkomingen loondomein (WTL). De benodigde financiering van 100 mln zal worden gevonden in een verhoging van de AOF premie.

Tot slot temporeert de stapsgewijze verlaging van de leeftijd van het minimumloon en de beoogde aanpassing van de minimumjeugdloonstaffel de stijging van de loonkosten voor werkgevers en biedt dit hen meer tijd te anticiperen op de aanpassingen van het minimumjeugdloon.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

In onderstaande tabel wordt de beoogde verhoging van het minimumjeugdloon, alsmede de eerste stapsgewijze verhoging weergegeven.

Leeftijd	Huidige minimumjeugdloon		Eerste verhoging minimumjeugdloon	Eindbeeld aanpassing minimumjeugdloon
15 jaar	30%	€ 457,40	30%	30%
16 jaar	34,5%	€ 526,00	34,5%	34,5%
17 jaar	39,5%	€ 602,20	39,5%	39,5%
18 jaar	45,5%	€ 693,70	47,5%	50%
19 jaar	52,5%	€ 800,40	55%	60%
20 jaar	61,5%	€ 937,65	70%	80%
21 jaar	72,5%	€ 1.105,35	85%	100%
22 jaar	85%	€ 1.295,90	100%	100%
23 jaar	100%	€ 1.524,60	100%	100%

*Maandbedragen per 1 januari 2016.

De Wajong is gerelateerd aan het minimumloon. Met de aanpassing van de WMJL stijgt daardoor de Wajonguitkering voor jongeren onder de 23. In het eindbeeld komen de kosten uit op 35 miljoen, als gevolg van een verhoging van de Wajong en een beperkte verhoging van de werkloosheid. Deze kosten zullen worden gedekt binnen de begroting van SZW.¹⁹

5. Personenkring

Op het vlak van de uitbreiding van de personenkring van de WML zijn in de afgelopen decennia verschillende stappen gezet. Zo is de WML sinds 1996 ook van toepassing op personen die krachtens overeenkomst tegen beloning voor maximaal twee anderen arbeid verrichten gedurende een zekere duur, tenzij de arbeid wordt verricht in beroep of bedrijf.²⁰ Deze afbakening bleek, onder meer in de postsector, echter nog mogelijkheden te bieden om de verplichting tot betaling van het wettelijk minimumloon te ontwijken. Deze problematiek heeft geleid tot het wetsvoorstel dat momenteel voorligt in de Eerste Kamer om personen die werken op een overeenkomst van opdracht (ovo), tenzij werkzaam in beroep of bedrijf, onder de werking van de WML te brengen. Dit voorstel is een belangrijke stap om de WML in overeenstemming te brengen met de arbeidsmarkt van vandaag. Het wetsvoorstel kent ook de mogelijkheid om de reikwijdte van de WML nog verder uit te breiden bij AMvB. Ik zal de Eerste Kamer vragen om de verdere behandeling van het wetsvoorstel opnieuw ter hand te nemen. Indien het

¹⁹ Dekking vindt plaats uit de AO tegemoetkoming.

²⁰ Artikel 2 Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag.

wetsvoorstel wordt aanvaard zal ik op basis van een evaluatie bezien of verdere uitbreiding van de reikwijdte van de WML in de rede ligt.

6. Verbod op inhoudingen WML

Datum
21 april 2016

In mijn brief van 30 november 2015 heb ik toegezegd in te zullen gaan op een eventuele uitzondering op het verbod op inhoudingen op het wettelijk minimumloon, mede in relatie tot de aangenomen motie van het lid Mulder.²¹

Onze referentie
2016-0000107562

Bij het maken van een uitzondering op dit verbod is het van belang dat er een goede balans kan worden gevonden tussen enerzijds het principiële uitgangspunt van een verbod op inhoudingen vanwege de doelstelling van de WML en anderzijds het bij AMvB toestaan van bepaalde inhoudingen als dit ten bate van de werknemer kan worden ingevuld. Mijns inziens kan een dergelijke balans worden gevonden. Ik ben daarom voornemens bij AMvB een uitzondering te maken voor huisvestingskosten en de kosten voor de zorgverzekering. Aan het kunnen inhouden van deze kosten op het minimumloon zullen wel voorwaarden verbonden worden. Hierbij kan gedacht worden aan het hanteren van een maximum bedrag of percentage van het wettelijk minimumloon. Met betrekking tot de huisvesting kan voorts worden gedacht aan kwaliteitseisen, waardoor alleen kosten voor woningen van woningbouwcorporaties of van private verhuurders met een certificaat voor inhouding op het wettelijk minimumloon in aanmerking komen. Daarnaast ben ik voornemens om voor arbeidsbeperkte werknemers, zoals werknemers in de sociale werkvoorziening,²² ook een uitzondering te maken. Deze zal afwijken van de hiervoor genoemde uitzondering. Ten eerste zullen meer betalingsverplichtingen onder deze uitzondering komen te vallen, namelijk huisvestingskosten, de zorgverzekeringspremie, kosten voor nutsvoorzieningen en gemeentelijke en waterschapsbelastingen. Daarnaast wordt bij inhoudingen op het wettelijk minimumloon van arbeidsbeperkte werknemers niet een maximum bedrag of percentage gehanteerd. Dit onderscheid tussen arbeidsbeperkte werknemers en andere werknemers wordt gemaakt vanwege de bescherming van de eerstgenoemde groep. Doordat werkgevers van arbeidsbeperkte werknemers deze kosten kunnen inhouden, wordt bereikt dat de belangrijkste vaste lasten voor hen worden betaald en daarmee voorkomen dat zij bijvoorbeeld schulden krijgen en uiteindelijk in de schuldhulpverlening of schuldsanering komen.

Gelet op de nog te nemen stappen om tot de uiteindelijke AMvB te komen, waaronder een advies van de Afdeling advisering van de Raad van State en overleg met sociale partners, wordt de inwerkingtreding van het verbod op inhoudingen voorzien op 1 januari 2017, in tegenstelling tot eerder met uw Kamer gewisseld.²³ Dit geeft werkgevers meer tijd om zich na de publicatie van de AMvB te kunnen voorbereiden op de aankomende wijziging.

Tot slot

De hiervoor gepresenteerde voorstellen dragen bij aan een eerlijke en eenduidige WML, die op het onderdeel stukloon en meerwerk beter handhaafbaar wordt. Daaraan kan worden bijgedragen door sociale partners wanneer zij in hun collectieve afspraken meer duidelijkheid creëren over de normale arbeidsduur

²¹ *Kamerstukken II* 2015-2016, 29 544, nr. 665.

²² In de AMvB zal precies worden aangegeven voor welke werknemers deze extra uitzondering zal gelden.

²³ *Kamerstukken II* 2015-2016, 29 544, nr. 681.

waarvoor het minimumloon betaald moet worden. Het kabinet is voornemens bovengenoemde voorstellen op te nemen in een wetsvoorstel tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. In het wetsvoorstel zullen ook meer technische en verduidelijkende wijzigingen worden meegenomen.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

Bijlage: minimumjeugdloon in historisch en internationaal perspectief

Historische ontwikkeling van het wettelijk minimumjeugdloon

De ontstaansgeschiedenis van het wettelijk minimumloon in Nederland gaat terug tot de jaren '60 van de vorige eeuw. In 1969 werd in Nederland het wettelijk minimumloon geïntroduceerd. Het minimumloon per week werd vastgesteld op fl. 100,- en gold voor werknemers van 24 jaar en ouder. In 1970 werd besloten de leeftijdsgrens te verlagen naar werknemers van 23 jaar en ouder (1970, Stb. 376).

Datum

21 april 2016

Onze referentie

2016-0000107562

In 1974 werd in Nederland het wettelijk minimumjeugdloon ingevoerd met het 'Besluit houdende invoering van een minimumjeugdloonregeling' (1973, Stb. 566). Doel van het invoeren van een wettelijk minimumjeugdloon was het bieden van een minimumrechtsbescherming voor alle jeugdigen die op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam zijn. Bij het vaststellen van de zogenaamde staffel van het minimumjeugdloon werd rekening gehouden met de bestaande beloningssituatie voor jongeren in het bedrijfsleven. Het zogenoemde afleidingspercentage werd indertijd vastgesteld op 7½%. Dit impliceert dat het minimumloon verminderd wordt met 7½% voor elk leeftijdsjaar dat iemand jonger is dan 23 jaar. In tabel 1 wordt de daaruit voortvloeiende staffel van het minimumjeugdloon weergegeven.

Tabel 1: Staffel van het wettelijk minimumjeugdloon sinds 1974

Leeftijd	1974	1981	1983
23 jaar	100	100	100
22 jaar	92½	90	85
21 jaar	85	80	72½
20 jaar	77½	70	61½
19 jaar	70	60	52½
18 jaar	62½	52½	45½
17 jaar	55	45	39½
16 jaar	47½	40	34½
15 jaar	40	35	30

In 1980 heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Stichting van de Arbeid gevraagd te adviseren over een wijziging van het afleidingspercentage tot 10%. Overweging daarbij was dat, hoewel minder aangesloten werd op de gangbare beloningen voor jongeren in het bedrijfsleven, een dergelijke maatregel zou passen binnen het werkgelegenheids- en inkomensbeleid van de overheid. Bovendien werd gesteld dat een dergelijke herziening van het wettelijk minimumjeugdloon een groep werknemers zou betreffen die, in het algemeen, nog niet de lasten van een eigen gezinshuishouding hoeven te dragen. Ook werd gesteld dat een lager minimumjeugdloon de 'tewerkstelling' van jongeren zou bevorderen en dat er van een lager minimumjeugdloon een besparing op de collectieve uitgaven uit zou gaan.

Een verdeeld advies van de Stichting van de Arbeid en de wens van de Tweede Kamer om de verlaging van het minimumjeugdloon met name voor de laagste leeftijdscategorieën af te zwakken, resulteerden toen in een staffel voor het wettelijk minimumjeugdloon per 1981 zoals weergegeven in tabel 1. Voor de hoogste leeftijdscategorieën onder de 23 jaar werd het afleidingspercentage

verhoogd naar 10%, terwijl voor de lagere groepen een lager afleidingspercentage gehanteerd werd (1980, Stb. 699).

Met het oog op de ontwikkeling van de jeugdwerkloosheid in de jaren '80 heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 1983 wederom besloten het wettelijk minimumjeugdloon aan te passen. De minister beoogde indertijd een zodanige aanpassing dat gemiddeld genomen een verlaging van ruim 10% zou ontstaan. De Stichting van de Arbeid werd om een advies gevraagd, maar kon geen consensus bereiken, waarop de minister een staffel voor het wettelijk minimumjeugdloon heeft voorgesteld zoals deze is weergegeven in tabel 1 (1983, Stb. 300). Met deze aanpassing beoogde de minister een accentverschuiving te realiseren met de minimumjeugdloonregeling van een volgend naar een meer sturend beleid. Deze accentverschuiving was bewust gekozen om op de langere termijn de ontwikkeling op de arbeidsmarkt voor jongeren gunstig te beïnvloeden. Sindsdien is het wettelijk minimumjeugdloon niet meer veranderd.

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Het wettelijk minimumjeugdloon in internationaal perspectief

Mede door de gematigde loonontwikkeling en als reactie op de toenemende zorgen over de toename van ongelijkheid in verschillende landen is het aantal landen dat een wettelijk minimumloon kent de afgelopen jaren toegenomen. Uit onderzoek van de OECD (2015)²⁴ blijkt dat in 2015 van de 34 OECD-landen 26 landen een wettelijk minimumloon hebben. In 1998 waren dat slechts 17 van de 30 landen.

De aandacht voor minimumlonen is dus substantieel toegenomen. Ook in Duitsland is bijvoorbeeld per 1 januari 2015 een wettelijk minimumuurloon ingevoerd. Overigens betekent het niet dat in landen waar geen wettelijk minimumloon bestaat er geen 'bodem' is in de loonverdeling. Vaak zijn er dan op sectoraal niveau, bijvoorbeeld in cao's, afspraken gemaakt over een minimale beloning. Dergelijke afspraken kunnen gezien worden als een equivalent van een wettelijk minimumloon (OECD, 2015).²⁵

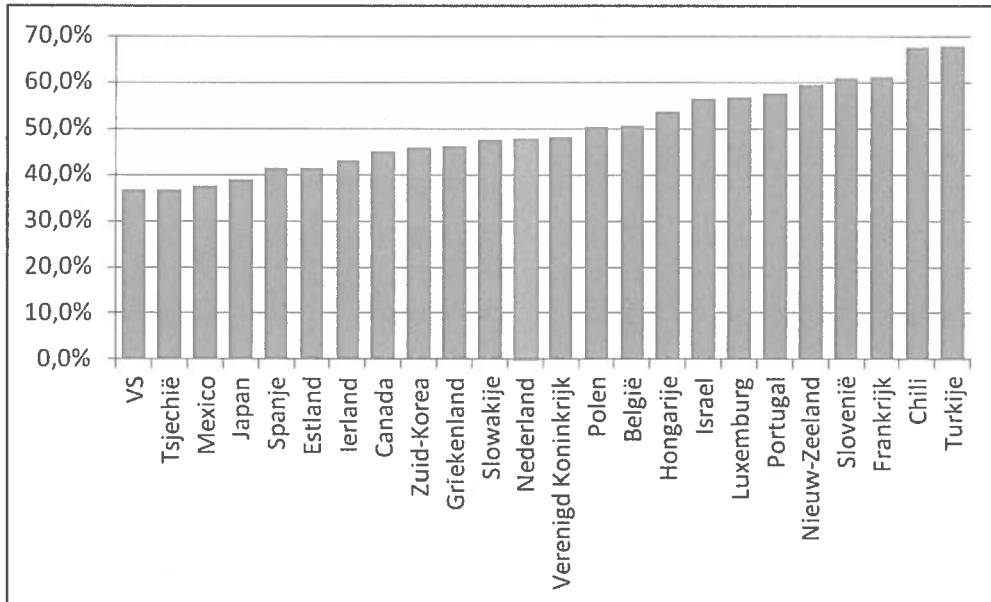
Tussen landen zijn er aanzienlijke verschillen in de vormgeving van het wettelijk minimumloon. Substantiële verschillen zitten er ook in de hoogtes van het minimumloon tussen de landen. Zo ligt het bruto minimumloon in Nederland sinds 1 januari 2016 op € 1.524,60, terwijl dat bijvoorbeeld in Portugal op € 618,33, - ligt. Ook als rekening gehouden wordt met verschillen in koopkracht tussen landen zijn de verschillen aanzienlijk.

Een andere veel gebruikte maatstaf om de hoogte van het minimumloon inzichtelijk te maken is de zogenaamde *Kaitz-index*. Daarbij wordt het minimumloon afgezet tegen de hoogte van het mediane loon in een land. Dit geeft inzicht in de relatieve hoogte van het minimumloon. Onderstaande figuur toont de relatieve hoogte van het wettelijk minimumloon van verschillende OECD-landen. Nederland behoort tot de middenmoot, terwijl het minimumloon in bijvoorbeeld Frankrijk relatief hoger ligt. In de Verenigde Staten is het minimumloon beduidend lager als aandeel van het mediane loon.

²⁴ OECD (2015), *Employment Outlook 2015*

²⁵ Ibidem.

Figuur 1: De relatieve hoogte van het wettelijk minimumloon in verschillende landen



Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Bovenstaande figuur geeft het wettelijk minimumloon als aandeel van het mediane inkomen van een voltijdswerkende aan. Dit is de zogenaamde Kaitz-index. De data hebben betrekking op 2014.

Bron: OECD Employment and Labour Market Statistics, geraadpleegd op 30 maart 2016.

De hoogte van het minimumjeugdloon wordt in de meeste landen afgeleid van de hoogte van het minimumloon. Doorgaans is dit een vast percentage van het wettelijk minimumloon voor volwassenen voor een bepaalde leeftijd of leeftijdscategorie. Ook wordt er soms een uitzondering aangebracht voor leerwerkplekken of gedurende de eerste maanden dat een jongere werknemer in dienst is. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de vormgeving en hoogte van het minimumjeugdloon in een aantal OECD-landen.

Tabel 1: Internationale vergelijking wettelijk minimumjeugdloon

Land	Vormgeving	Vormgeving voor jongeren
Australië	Het Australische Minimum Wage Panel beslist over de hoogte van het wettelijk minimumloon na consultatie van werkgevers, vakbonden en (lagere) overheden.	15: 36% 16: 47% 17: 57% 18: 68% 19: 82% 20: 97%
België	Minimumlonen worden vastgelegd door de Nationale arbeidsraad, die vervolgens (bindend) worden vastgelegd in cao's. Voor sectoren waar geen sprake is van een cao geldt de inter-professionele regeling (gewaarborgd gemiddeld	De bestaande degressiviteit in de inter-professionele regeling voor werknemers tussen de 18 en 21 jaar is afgeschaft. De meeste sectoren hebben een eigen regeling, vaak met degressief loon voor jongeren. Veel sectoren

minimum maandinkomen).

hebben de afschaffing van de inter-professionele jeugdlonen aangegrepen om ook het eigen stelsel te herzien.

Voorts geldt wel:

< 17: 70%

17: 76%

Voor jongeren van 18,19 of 20 jaar met een studentencontract of ingeschreven in een stelsel van alternerende opleidingen:

18: 82%

19: 88%

20: 94%

Datum

21 april 2016

Onze referentie

2016-0000107562

Chili	Het minimumloon wordt door de overheid vastgesteld.	15-17: 74%
Frankrijk	Er is sprake van een consultatieproces waarbij overheid, werkgevers en werknemers jaarlijks vergaderen over beslissingen over het wettelijk minimumloon. Daarnaast bestaat er een commissie van onafhankelijke experts die deze groep adviseert.	<17: 80% 17-18: 90% Daarnaast bestaat er een aparte staffeling voor jongeren die tewerkgesteld zijn in een 'contrat de professionalement'
Duitsland	Vanaf januari 2017 wordt dit door een commissie vastgesteld die bestaat uit een voorzitter, drie leden van de vakbonden, drie leden van werkgeversorganisaties en twee (niet-stemmende) experts.	< 18: geen minimumloon
Griekenland	De regering legt het minimumloon vast.	<25: 89%
Ierland	De regering stelt het minimumloon vast na raadpleging van de sociale partners.	<18: 70%
Israel	De regering legt het minimumloon vast.	16: 70% 17: 75% 18: 83%
Luxemburg	De regering legt het minimumloon vast.	15-16: 75% 17: 80%
Nederland	De regering past het minimumloon tweemaal jaarlijks aan, aan de gemiddelde contractloonontwikkeling bij de overheid- en marktsector.	15: 30% 16: 34,5% 17: 39% 18: 45,5% 19: 52,5% 20: 61,5% 21: 72,5% 22: 85%

Nieuw-Zeeland	De regering legt het minimumloon vast.	< 20: 80%
Portugal	De regering legt het minimumloon vast na raadpleging van de permanente commissie voor sociale dialoog.	<18: 75%
Slowakije	Vastgesteld door de regering na raadpleging van de sociale partners.	<18: 80% 18-21: 90%
Verenigd Koninkrijk	De regering stelt het minimumloon vast met inachtneming van de aanbevelingen van de Low Pay Commission	15-17: 59% 18-20: 80%
Verenigde Staten	De regering stelt het minimumloon vast.	<20: 58% gedurende de eerste 90 opeenvolgende dagen bij een werkgever

Datum
21 april 2016

Onze referentie
2016-0000107562

Bron: OECD (2015), *Employment Outlook 2015*

Hoewel er een grote verscheidenheid bestaat in de wijze waarop verschillende landen het stelsel van het minimumjeugdloon vormgegeven hebben, valt Nederland in een aantal opzichten op. Allereerst geldt dat het minimumloon dat geldt voor volwassenen in Nederland op een relatief hoge leeftijd ingaat. In veel andere landen, zoals Duitsland en België, geldt het minimumloon vanaf 18 jaar en in het Verenigd Koninkrijk of de Verenigde Staten vanaf 21 jaar. In Nederland geldt het volwassen minimumloon pas vanaf een leeftijd van 23 jaar.

Een tweede aspect waarin Nederland opvalt, is de steilheid waarmee het minimumjeugdloon oploopt. Voor werknemers van 15 jaar geldt namelijk een minimumjeugdloon dat 30% van het minimumloon bedraagt en voor 22-jarige werknemers geldt een minimumjeugdloon van 85%. Het verschil in hoogte van het minimumjeugdloon voor de verschillende leeftijden is daarom in Nederland relatief groot.

Deze twee aspecten, een relatief steile staffel van het minimumjeugdloon en de relatief hoge leeftijd waarop het minimumloon voor volwassen geldt, zorgt ervoor dat het minimumjeugdloon in Nederland in internationaal perspectief relatief laag is. Zelfs als in ogenschouw wordt genomen dat het wettelijk minimumloon relatief hoog ligt, verdienen jongeren in Nederland in euro's gezien relatief weinig. Ook onderzoek van het CPB (2012)²⁶ en de OECD (2008)²⁷ bevestigt dit.

De arbeidsmarktpositie van jongeren in internationaal perspectief

Het is goed om te beseffen dat er ook een relatie bestaat tussen de vormgeving van het minimumjeugdloon en de arbeidsmarktpositie van jongeren. Ook het CPB (2012, 2016) heeft daar aandacht aan besteed.²⁸ Het CPB stelt dat een causaal verband tussen het relatief lage minimumjeugdloon en de arbeidsmarktpositie van jongeren in Nederland voor de hand ligt. Ook onderstaande grafieken, waarin de netto-arbeidsparticipatie en werkloosheid onder jongeren worden weergegeven,

²⁶ CPB (2012). *Het wettelijk minimumjeugdloon en de arbeidsmarkt voor jongeren*.

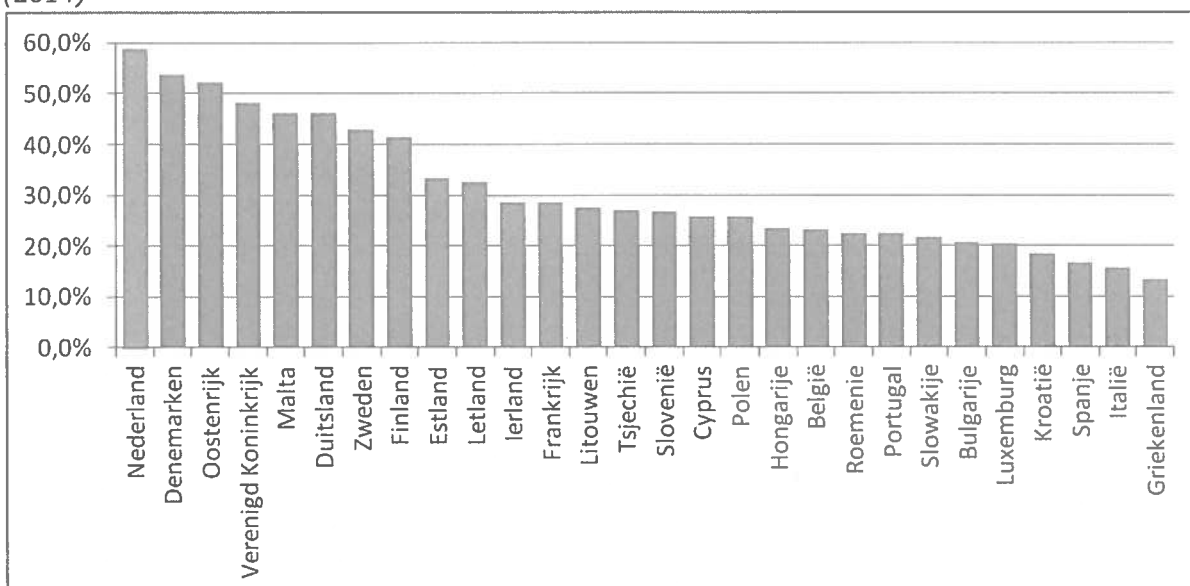
²⁷ OECD (2008). *Jobs for Youth: Netherlands*.

²⁸ CPB (2012). *Het wettelijk minimumjeugdloon en de arbeidsmarkt voor jongeren*; CPB (2016) *Werkgelegenheidseffecten aanpassing wettelijk minimumloon*.

onderstrepen de relatief goede positie van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt.

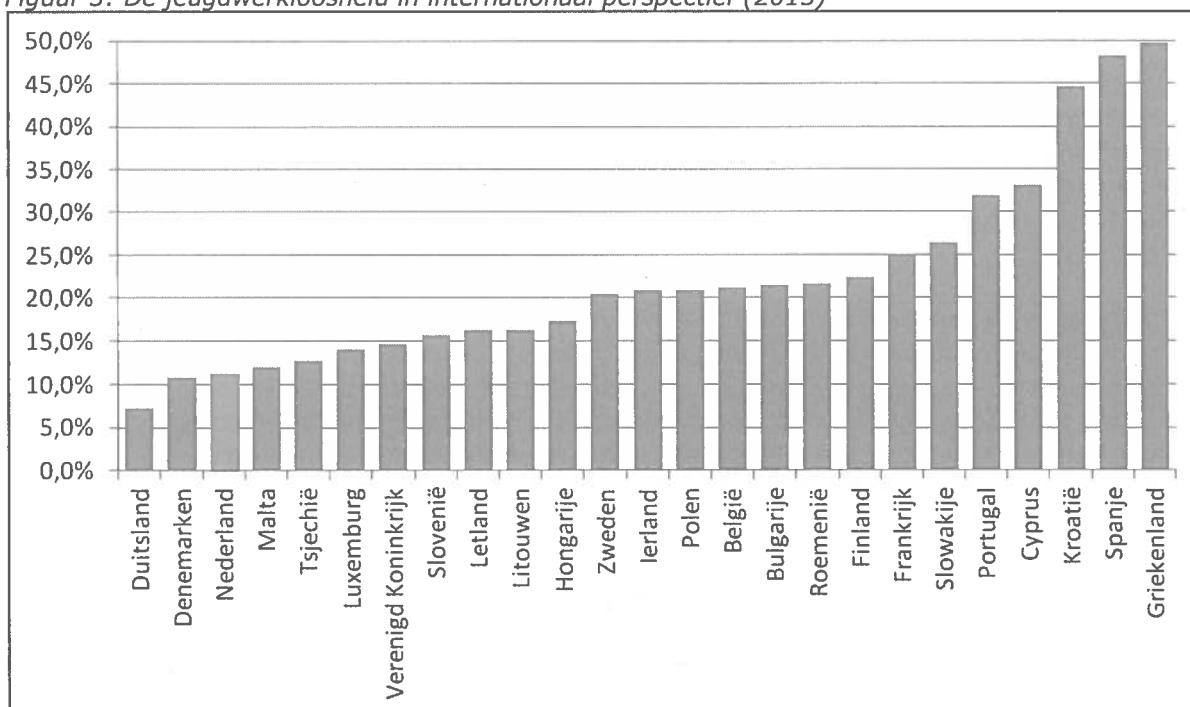
Figuur 2: De netto-arbeidsparticipatie van jongeren in internationaal perspectief (2014)

Datum
21 april 2016



Bron: Eurostat, geraadpleegd op 30 maart 2016.

Figuur 3: De jeugdwerkloosheid in internationaal perspectief (2015)



Bron: Eurostat, geraadpleegd op 30 maart 2016 (cijfers van Estland, Italië en Oostenrijk zijn nog niet beschikbaar).