

## Toelichting rondetafelgesprek 'Jeugdminimumloon'

### Introductie Timeflex

Timeflex is een organisatie die payroll en salarisverwerking verzorgt voor een substantieel aantal bedrijven in een groot aantal sectoren. Timeflex is vooral actief bij bedrijven waar men een gedeelte van het personeel flexibel inzet. Dit zijn onder meer; retail, horeca, callcenters, seizoensgebonden bedrijven, etc.

Naast de administratieve en salarisverwerking, adviseert Timeflex bedrijven ook juridisch, fiscaal en organisatorisch op het gebied van personeel.

### Toepassing minimumjeugdloon

Bij het grootste gedeelte van onze klanten wordt gebruik gemaakt van het minimumjeugdloon. Dit gebeurt bij toepassing in de aanloopschalen zowel conform cao afspraken, als startloon indien er geen cao van toepassing is. Ervaring leert dat bij jongeren die structureel in dienst komen van het bedrijf, na een aanloop periode, een groeimodel is op het gebied van het loon. Jongeren die werk verrichten in het kader van vakantie werk en/of bijbaan worden na deze periode vaak via het minimum jeugdloon betaald.

### Nadelen afschaffing minimumjeugdloon

Ook de loonkosten zijn een onderdeel van de keuze tussen een jongere en een oudere medewerker. Op het moment dat bijv. een jongere van 18 jaar hetzelfde zou verdienen als iemand van 26 jaar, wordt bij gelijkwaardige kwaliteiten eerder de keuze gemaakt voor een 26-jarige

Met betrekking tot de keuze van een oudere werknemer bij gelijk blijvende kosten zijn de volgende motiveringen vaak een afweging:

- Een oudere medewerker heeft in de meeste gevallen meer (financiële) verantwoordelijkheden en dus is hij/zij afhankelijk van het verdiende loon, een jongere heeft in veel gevallen minder financiële verantwoordelijkheden. Een oudere medewerker is dus vaak loyaler, serieuzer en productiever.
- Een oudere medewerker blijft vaak langer verbonden aan het bedrijf en is daardoor beter en gericht op te leiden. Een jongere heeft in veel gevallen het werk als een bijbaan en blijft dus niet structureel aan het werk bij dat bedrijf.

### Argumentatie tegen het afschaffen van het minimumjeugdloon

- Als de behoefte is om het loon tussen jongere werknemers en oudere werknemers dichter bij elkaar te brengen, zou dit veel meer in de fiscale sfeer moeten gebeuren. De verhouding tussen het nettoloon is al veel dichter bij elkaar dan de verhouding van het brutoloon.
- Jongeren die structureel werkzaam zijn krijgen vaak eerder een hoger loon dan het minimum en/of stromen vaak snel door naar een hoger loon. Je kunt dus niet alle werkzame jongeren over één kam scheren.
- De verleiding voor een jongere om eerder te stoppen met school is groter, aangezien hij al gelijk een volwassen salaris gaat verdienen.
- Een risico is dat, voor eenvoudige werkzaamheden, 65+ medewerkers ingezet gaan worden, aangezien zij weer lagere loonkosten hebben.

## Conclusie:

Timeflex heeft ruime ervaring met het toepassen van minimumjeugdlonen bij zijn relaties. Gezien onze ervaring en de specifieke reacties van onze relaties zijn wij van mening dat afschaffing van het minimumjeugdloon niet tot het gewenste resultaat gaat leiden. Onze verwachting zal zijn dat de jeugdwerkloosheid eerder zal toenemen, waardoor er per jongere wel meer geld is te besteden, maar er in de totaliteit veel minder jongeren geld hebben om te besteden.