

PvdA-fractie  
T.a.v. de heer mr. G.J. Van Dijk  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Den Haag : 2 juni 2020  
Ons kenmerk : S.A.20.61417 MO/JS  
Betreft : Reactie op Wet Invoering Minimumuurloon

Geachte heer Van Dijk,

Op 24 februari jl. heeft u de Stichting van de Arbeid gevraagd om advies op het initiatiefwetsvoorstel invoering minimumuurloon. In deze brief geeft de Stichting u haar advies op uw wetsvoorstel.

Het wetsvoorstel invoering minimumuurloon is onder te verdelen in twee beleidskeuzes. Allereerst kiest het wetsvoorstel voor de invoering van een uniform minimumuurloon zodat het minimumloon per uur in alle sectoren gelijk is. Dit is in uw ogen eerlijker, beter te handhaven en sluit beter aan op de huidige arbeidsmarkt. Dit onderdeel is vergelijkbaar met een wetsvoorstel over een wettelijk minimumuurloon dat in 2017 ook voor internetconsultatie heeft voorgelegen. Hierop hebben destijds sociale partners afzonderlijk gereageerd. Vanwege Tweede Kamerverkiezingen is dit wetsvoorstel niet in behandeling genomen.

Het tweede onderdeel van uw beleidskeuze betreft uw voorstel om het minimumuurloon te baseren op een werkweek (Normale Arbeidsduur, NAD) van 36 uur per week. Hierdoor gaan werknemers in een sector met een hogere NAD of waar geen NAD is afgesproken er tot maximaal 11% qua beloning op vooruit. Deze verhoging van het minimumloon voor vele werknemers wordt door het initiatiefwetsvoorstel beargumenteerd door te wijzen op de rem die dit zal betekenen op de groei van de groep werkende armen, de vergemakkelijking van de combinatie tussen werk en privé en mogelijk een hogere arbeidsproductiviteit. Op dit punt wijkt uw voorstel echter af van het wetsvoorstel uit 2017 waar werd uitgegaan van een gemiddelde NAD van 37,4 uur per week.

### **Uniform stelsel**

De Stichting is bekend met de problemen bij het handhaven van het huidige minimumuurloon. Zij heeft daarom al eerder in haar brief van 30 juni 2015<sup>1</sup> decentrale partijen opgeroepen om in cao's te verduidelijken op welke wijze het wettelijk minimumloon in de sector/bedrijf naar het uurloon vertaald dient te worden. Om tot een praktische oplossing

---

<sup>1</sup> Zie <https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2015/vermelding-normale-arbeidsduur-caos-brief.pdf>.

tot bepaling van het uurloon te komen, adviseerde de Stichting het hanteren van een uurloonpercentage. Daarmee kan er rekening worden gehouden met complicaties die zich kunnen voordoen bij de wijze waarop met arbeidsduurverkorting omgegaan moet worden.

Transparantie van geldende arbeidsvoorwaarden is te allen tijde van belang voor de naleving van de cao door werkgevers en werknemers in de eigen onderneming of bedrijfstak maar ook door derden, zoals de uitzendbranche, die zich dienen te baseren op de bepalingen in cao's. Die transparantie maakt ook de controle van naleving beter uitvoerbaar. De Stichting is het met u eens dat transparantie van het wettelijk minimumloon van groot belang is voor de controle op de naleving. De Stichting ziet in dat de invoering van een minimumuurloon de controle eenvoudiger zal maken.

De Stichting wijst er op dat het bepalen van de NAD valt onder de onderhandelingsvrijheid van cao-partijen. De geldende NAD per sector kan verschillen afhankelijk van onder meer de (productiviteits)kenmerken van die sector. De Stichting heeft kennis genomen van uw opmerking dat niet getornd moet worden aan deze onderhandelingsvrijheid en zij gaat ervan uit dat dit wetsvoorstel niet tot een ongewenste precedentwerking zal leiden.

#### **Verhoging minimumuurloon**

Uw voorstel om tot een *uniform* minimumuurloon te komen omwille van transparantie en handhaafbaarheid sluit goed aan bij bovengenoemde aanbeveling van de Stichting. Uw voorstel om het minimumuurloon te baseren op een NAD van 36 uur per week leidt echter tot verschillende appreciaties binnen de Stichting van de Arbeid. Enerzijds heeft dit een positief effect op de koopkrachtpositie van werknemers die nu rond het minimumloon verdienen en in een sector werken waar de NAD hoger is dan 36 uur per week. Anderzijds zijn er bij werkgeversorganisaties zorgen over wat dit betekent voor de loonkosten voor werkgevers, met name in sectoren waar veel werknemers het minimumloon verdienen en een NAD van 38 uur of meer of meer geldt. Dit geldt zeker voor de korte en middellange termijn als de gevolgen van de coronacrisis zich zullen manifesteren.

De Stichting van de Arbeid ziet dat er een breder politiek debat gaande is over het minimumloonbeleid en nadere analyses door onder meer het CPB zullen plaatsvinden. Ook sociale partners buigen zich de komende tijd over het bredere minimumloonbeleid en zullen deze analyses gebruiken om na te denken over de gevolgen voor onder andere werkgelegenheid, participatie aan de onderkant van het loongebouw, inkomens, de doorwerking op het verdere loongebouw, prijsniveaus en inflatie, bestedingen, productiviteitsgroei en economische groei. De Stichting levert op dit dossier graag een bijdrage aan het maatschappelijke debat.

Met vriendelijke groet,  
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren  
secretaris