

Memo

Aan : Tweede Kamer der Staten Generaal
Van : Jacqueline Tuinenga
Datum : 8 oktober 2020
Kenmerk : Internetconsultatie "WML koppeling gemiddeld loon"
Betreft : Internetconsultatie "WML koppeling gemiddeld loon"

Cumela maakt graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het concept wetsvoorstel "Voorstel tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelage in verband met de koppeling van het wettelijk minimumloon aan de ontwikkeling van het gemiddelde loon". Wij zien het belang niet in van het wetsvoorstel en zullen dat hieronder toelichten.

Samengevat zien wij vier knelpunten in het voorstel.

- 1) Logica van het uitgangspunt dat de minimumlonen moeten meegroeien met de gemiddelde loonstijging
- 2) Invloed van de politiek op het WML
- 3) Weer een aanpassing van het WML
- 4) Overige arbeidsvoorwaarden

Ad 1) Logica van het uitgangspunt dat de minimum lonen moeten meegroeien met de gemiddelde loonstijging.

De gemiddelde loonstijging is een vreemd kengetal. Hierin komt de salarisgroei van een populatie tot uiting. Onderdelen van die salarisgroei zijn:

- 1) contractloonstijging,
- 2) promotie,
- 3) nieuwe baan en
- 4) stijging in salarisschaal

Hieruit blijkt dat hierin zeg maar de levensloop van een medewerker tot uiting komt. De vraag is waarom je voor de Wet minimumloon niet zou beperken tot 1) contractloonstijging.

In feite worden nu twee grootheden aan elkaar gekoppeld wat niet kan. Immers een medewerker die het minimumloon ontvangt evolueert ook. Ook die medewerker kan promotie maken, een nieuwe baan accepteren of in salarisschaal stijgen. Het is geen goed uitgangspunt om er van uit te gaan dat een medewerker zijn hele werkzame leven het WML verdient. Wij vinden het niet passend om de WML te koppelen aan de gemiddelde loonstijging. De contractloonstijging is een juiste koppeling.

Ad 2) Invloed van de politiek op het WML.

Het wetsvoorstel beoogt dat de Kamer meer informatie en meer invloed krijgt. De vraag is wat dit toevoegt aan een onderwerp dat a-politiek is of in ieder geval zou moeten zijn. In de huidige situatie wordt het WML 2x per jaar op basis van een neutrale methodiek aangepast. De Kamer wordt net als de rest van Nederland hierover geïnformeerd via de Staatscourant. Aangezien de lonen het primaat zijn van sociale partners is het niet wenselijk dat anderen dan sociale partners zich hiermee gaan bezighouden.

Ad 3) Weer een aanpassing van het WML.

In de afgelopen jaren is de Wet Minimumloon al op een aantal punten aangepast. Dit heeft al gevolgen gehad voor werkgever en werknemers. De regeldruk en kosten voor arbeid nemen fors toe en de overheid mengt zich steeds nadrukkelijker in afspraken die tussen sociale partners in cao's zijn of worden gemaakt. Wijziging van de systematiek van het WML grijpt in, in de door sociale partners gemaakte afspraken hetgeen niet wenselijk is. Het wetsvoorstel grijpt naar onze mening in op dit primaat van sociale partners. Het verhogen van het WML op oneigenlijke gronden (zie ad 1) heeft een opdrijvend effect op de uurlonen in de eerste treden van het loongebouw. Hierdoor ontstaat de volstrekt ongewenste situatie dat sociale partners, vanwege het overheidsingrijpen, gedwongen zijn om de loonafspraken die primair het primaat zijn van overleg tussen sociale partners, aan te passen. De loonkostenstijging aan de onderkant van het loongebouw heeft dus een opwaarts effect op de rest van het loongebouw. De stijging van de algehele loonkosten zullen daarmee nog groter uitvallen.

Wat er in feite gebeurt is dat de vakbonden het middel van WML gebruiken om de lonen in alle sectoren te verhogen. Dit zou de Tweede Kamer niet moeten honoreren.

Ad 4) Overige arbeidsvoorwaarden.

De Wet minimumloon kijkt naar slechts één arbeidsvoorwaarde, nl die van het loon. In een cao worden veel meer arbeidsvoorwaarden afgesproken, zoals vakantiedagen, atv dagen, extra dagen voor oudere werknemers, extra dagen bij langdurig dienstverband, % vakantietoeslag, scholingsafspraken, seniorenregeling en een pensioenvoorziening. Over het algemeen ontvangen medewerkers die onder een cao vallen dus niet alleen het loon maar ook andere arbeidsvoorwaarden (deels in natura). Daar wordt met dit wetsvoorstel echter niet naar gekeken. Er wordt alleen gekeken naar die ene arbeidsvoorwaarde, zijnde loon. Het is misschien makkelijk om alleen naar loon te kijken maar niet eerlijk. Onze sector wordt hierdoor onnodig met een stijging in loonkosten geconfronteerd.