

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. Zijne Excellentie de heer L.F. Asscher
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Leidschendam
30 mei 2017

Kenmerk
R-17.030/EP/sh

E-mail
euspeters@rndweb.nl

Betreft
Consultatie Wet minimumuurloon

Geachte heer Asscher,

Naar aanleiding van uw wetsvoorstel om voor iedereen een gelijk minimumloon per uur in te voeren en de daarvoor opgezette internetconsultatie, doen wij u hierbij de reactie vanuit de Raad Nederlandse Detailhandel (RND) toekomen.

Het wetsvoorstel is naar onze mening vooral opgesteld om problemen in de handhaving rondom het wettelijk minimumloon (WML) te vereenvoudigen dan wel op te lossen, zodat de voor de handhaving beschikbare capaciteit effectiever kan worden benut. Het wetsvoorstel gaat voorbij aan de diversiteit en variatie in arbeidsduur in verschillende sectoren. Deze diversiteit moet juist leiden tot differentiatie, in plaats van een gekunstelde uniformering van (uur)lonen. Een minimumuurloon moet per sector (cao) kunnen worden afgesproken, waarbij recht wordt gedaan aan de productiviteitskenmerken van de sector en aan de kenmerken van de werknemers in die sector. Het compenseren van lagere productiviteit in verhouding tot de loonkosten van een op een te hoog niveau liggend bruto WML door subsidies als het lage inkomensvoordeel (Liv), is gekunsteld. Beter kan gestreefd worden naar substantiële verkleining van de wig, zodat netto inkomenseffecten beperkt blijven.

Kies voor gemiddelde arbeidsduur cao boven normale arbeidsduur

In de memorie bij het voorstel geeft u aan dat de systematiek van normale arbeidsduur (NAD) niet meer bij de huidige arbeidsmarkt past waarin variatie in arbeidsduur en (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan gebruikelijker is. Mensen kunnen tegelijkertijd meerdere werkgevers hebben (met meerdere cao's). Wij zijn echter van mening dat het loslaten van de NAD niet noodzakelijk is.

Een uniform minimumuurloon dat wordt afgeleid van een NAD van 37,4 uur per week zal veel te grote effecten hebben op de loonkosten voor werkgevers die werknemers betalen op WML-niveau. Sectoren waarin de NAD hoger ligt dan 37,4 uur per week gaan dan navenant meer betalen. Zo is in de non-food detailhandel de gemiddelde arbeidstijd in veruit de meeste gevallen 38 uur en per cao geregeld. Daar waar de NAD in een cao niet bekend is, kan een contractuele arbeidsduur van 40 uur per week worden verondersteld, waarmee het WML(uur)loon op dat bedrag, als ondergrens, gehandhaafd kan worden. In die gevallen waarin de standaard arbeidsduur lager is dan 40 uur dient u uit te gaan van de in de cao afgesproken (gemiddelde) arbeidsduur per week. Voor onze sector detailhandel waar wij met een hoeveelheid aan cao's te maken hebben waar de normale arbeidsduur hoger ligt dan de voorgestelde 37,4 uur zullen de loonkosten met wel 1,6% (!) kunnen stijgen bij een 38-urige werkweek.

Juist door de werkgelegenheid die in onze sector nog steeds onder druk staat, wordt in cao-overleggen ingezet op het beheersbaar houden van kosten, mede door bijvoorbeeld seniorendagen ter discussie te stellen. Er is dus ook een opwaartse trend in de arbeidsduur, daar waar de adv-dagen niet buiten beschouwing gelaten kunnen worden in de berekening.

Wetsvoorstel leidt tot meer regeldruk

Wij zien niet dat uw wetsvoorstel op korte termijn gaat leiden tot minder regeldruk. Temeer daar de structurele vermindering van de regeldruk onvoldoende in kaart is gebracht. Wij zien op korte termijn meer regeldruk als gevolg van vaststellingen van loonkostensubsidie en wijzigingen in het Liv. Ook de wijzigingen in het minimumjeugdloonvoordeel voor 18 tot 21-jarigen worden door het wetsvoorstel geraakt. Naar onze mening is onvoldoende grondig in kaart gebracht welke regelingen er in de praktijk geraakt worden in het wetsvoorstel. 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. Het is van belang dat concrete aanpassingen in de regelgeving geen onnodige regeldruk voor werkgevers en werknemers veroorzaken. Om tot de door u gewenste vereenvoudiging en daardoor betere handhaving door I-SZW te komen, moet het inhoudingenverbod afgeschaft worden, handhavingsinstructies I-SZW moeten duidelijker zijn, moet er duidelijkheid komen over beslagvrije voet en er tijdige en duidelijke uitleg van WML(-onderwerpen) plaatsvinden (tijdigheid en duidelijkheid zorgt voor eenvoudiger uitvoering).

Toeslagen en kleine dienstverbanden

Graag brengen wij het effect van toeslagen onder de aandacht bij de beoordeling om sectoren, die op WML-niveau belonen, te benadelen door uit te gaan van lagere arbeidsduur. Hoewel er loonschalen op WML-niveau zijn, wordt door werken op koopavonden en in weekenden behoorlijke toeslagen op het uurloon gegeven. Ophoging van het minimumuurloon heeft in onze sector dan een dubbeleffect. Toepassing van de Liv zal niet meer gelden in de range 37,4 tot 40 uur, dus hogere beloning zal moeten plaatsvinden om voor het Liv in aanmerking te komen, waarbij de 24-uurs ondergrens om in aanmerking te komen al beperkend werkt. Doordat wij veel kleine dienstverbanden zien, lopen werkgevers loonkostensubsidie mis vanwege de ureneis in het Wet loondomein (Wtl). Onze sector wordt hierdoor behoorlijk geraakt, evenals door ophoging van jeugdschalen per 1 juli a.s. en daarna. Werkgevers in onze sector worden dan geconfronteerd met een loonkostenstijging zonder, of met een beperkte compensatie. Daarbij dient u zich ook te realiseren dat een loon(kosten)stijging aan de onderkant van het loongebouw een opwaarts effect zal hebben op het gehele (cao)loongebouw, waardoor loonkostenconsequenties substantiëler zijn. Uw -politieke- focus op een uniform uurloon en handhaving door I-SZW mogen hierbij niet leidend zijn, omdat het haaks staat op de inzet om loonkosten voor werkgevers, met name aan de onderkant van het loongebouw te compenseren/te verlagen. Extra lasten zullen negatief effect hebben op de werkgelegenheid, terwijl het doel juist is meer werkgelegenheid te creëren.

Wij verzoeken u recht te doen aan de onderhandelingsvrijheid van sociale partners en de per cao overeengekomen gemiddelde arbeidsduur te respecteren. Daar waar onduidelijkheid is over de normale arbeidsduur kunt u uitgaan van 40 uur. Alleen dan kan worden voorkomen dat uw voorstel te grote impact op de loonkosten van werkgevers heeft in een arbeidsintensieve sector waar hard gewerkt wordt om de werkgelegenheid op peil te houden.

Hoogachtend,
Raad Nederlandse Detailhandel - RND



De heer drs. E.H.A.J. Peters
Directeur