

Reactie LTO Nederland, LTO Glaskracht Nederland en NFO op internetconsultatie wetsvoorstel Minimumuurloon

Den Haag, 31 mei 2017

Algemeen

In het afgelopen jaar is de Wet Minimumloon op een aantal punten aangepast. Dit heeft grote gevolgen voor werkgevers én werknemers in de agrarische sectoren. De regeldruk en kosten voor arbeid nemen enorm toe en de overheid mengt zich steeds nadrukkelijker in afspraken die tussen sociale partners in cao's zijn of worden gemaakt.

In de nieuwe Wet Minimumloon wordt uitgegaan van een gewogen gemiddelde arbeidsduur van 37,4 uur per week voor het vaststellen van een minimumuurloon. Voor LTO Nederland is dit **onacceptabel**. Dit leidt tot een onwerkbaar situatie en draagt bij aan de explosieve kostenstijging voor werkgevers.

LTO Nederland voorziet in sectoren, waar de marges beperkt zijn, door de invoering van minimumuurloon gebaseerd op een gewogen gemiddelde arbeidsduur van 37,4 uur het verdwijnen van werkgelegenheid uit de agrarische sector en bedrijven in de periferie. Voorts plaatst deze maatregel de agrarische werkgevers, die sterk afhankelijk zijn van een seizoensmatig arbeidspatroon en inschakeling van seizoenarbeiders, in een verder verslechterende concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland. LTO Nederland vindt de invoering van het minimumuurloon alleen aanvaardbaar indien de standaard arbeidstijd per week 40 uur blijft en dat daar waar in cao-afspraken een afwijkende standaard of normale arbeidsduur is opgenomen deze de basis vormt voor de berekening van het minimumuurloon.

Nadere uitwerking

Onderbouwing berekende gewogen gemiddelde arbeidsduur mist

In het wetsvoorstel wordt uitgegaan van een berekende gewogen gemiddelde arbeidsduur. Hiervoor zijn 95 oude cao's uit 2014 onderzocht. De berekende gewogen gemiddelde arbeidsduur komt volgens de memorie van toelichting uit op 37,4 uur per week. In de memorie van toelichting ontbreekt a) de definitie van 'gewogen gemiddelde arbeidsduur', b) de berekeningswijze en de berekening en c) welke arbeidsduur-componenten al dan niet zijn meegenomen en meegewogen in de berekening. LTO Nederland vindt het essentieel dat in de wet en in de memorie van toelichting duidelijk wordt gemaakt hoe dit getal is opgebouwd en welke uren er wel en niet in zitten. LTO Nederland vindt het ook onjuist dat sectoren die geen cao hebben, niet meegenomen worden in de berekening van de gemiddelde arbeidsduur. In sectoren zonder cao is de arbeidsduur in zijn algemeenheid 40 uur. Het niet meewegen van deze groep leidt tot het vaststellen van een te lage gemiddelde arbeidsduur.

Gewogen gemiddelde arbeidsduur is onwerkbaar

De invoering van een gewogen gemiddelde arbeidsduur van 37,4 is een onwerkbaar getal. Bovendien grijpt dit in op cao-afspraken in de agrarische sector waar de Normale Arbeidsduur (NAD), ook bij beloning op minimumloon, al jaren op 38 uur is vastgesteld. LTO Nederland pleit ervoor dat de wetgever de cao-afspraken over de Normale Arbeidsduur (NAD) respecteert en voor sectoren waar geen cao-afpraak is over de normale arbeidsduur (NAD) deze vaststelt op 40 uur.

Structurele kostenverhoging van 1,5% in agrarische sector

De invoering van een minimumuurloon op basis van een gewogen gemiddelde arbeidsduur van 37,4 uur is voor LTO Nederland voltrekt onaantvaardbaar. In alle agrarische cao's (opent teelten, productiegericht dierhouderij en glastuinbouw) is al lange tijd een normale arbeidsduur van 38 uur afgesproken tussen werkgevers en werknemers. Bij de NAD van 38 uur hoort een minimumuurloon van € 9,43. In alle genoemde cao's is het loongebouw hier zorgvuldig op afgestemd.

De invoering van het minimumuurloon op een NAD van 37,4 uur leidt tot een nieuw minimumuurloon bij een 38-urige werkweek van € 9,57. Dit betekent een loonkostenstijging van 1,5%. De kostenstijging in de paddenstoelenteelt als gevolg van een 40-urige werkweek is nog fors. Het minimumuurloon gaat van € 8,96 naar € 9,57: een kostenstijging van 7%.

Invoering minimumuurloon grijpt in op onderhandelingsvrijheid cao – partijen

In het loongebouw cao glastuinbouw zijn de startschalen gebaseerd op het minimumuurloon bij een 38-urige werkweek. De invoering van het minimumuurloon heeft een opdrijvend effect op de uurlonen op de eerste treden in het loongebouw. Als voorbeeld verwijzen wij naar de cao glastuinbouw. Het uurloon van trede 3 komt door de invoering van een NAD van 37,4 uur boven het uurloon van trede 4 uit. 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 tabel laat dit effect zien in het omcirkelde gedeelte waar het uurloon in trede 3 op € 9,87 € 0,03 hoger wordt dan het uurloon in trede 4.

Loongebouw B Cao glastuinbouw Basis = 38 uur		Huidige loongebouw B cao Glastuinbouw Lonen per 1 januari 2017	Aanpassing bij invoering minimumuurloon (€ 9,57 bij 38 uur)
	Orba punten	21-35	Idem
	Trede/schaal	B	Idem
	15 jaar	€ 9,43 * 0,40 = € 3,77	€ 9,57 * 0,40 = € 3,83
	16 jaar	€ 9,43 * 0,50 = € 4,72	€ 9,57 * 0,50 = € 4,79
	17 jaar	€ 9,43 * 0,60 = € 5,66	€ 9,57 * 0,60 = € 5,74
	18 jaar	€ 9,43 * 0,70 = € 6,60	€ 9,57 * 0,70 = € 6,70
	19 jaar	€ 9,43 * 0,80 = € 7,54	€ 9,57 * 0,80 = € 7,66
	20 jaar	€ 9,43 * 0,90 = € 8,49	€ 9,57 * 0,90 = € 8,61
Vanaf 21 jaar	1	WML = € 9,43	WML = € 9,57
	2	€ 9,43 * 1,017 = € 9,59	€ 9,57 * 1,017 = € 9,73
	3	€ 9,43 * 1,031 = € 9,72	€ 9,57 * 1,031 = € 9,87
	4	€ 9,83	€ 9,83
	5	€ 10,43	€ 10,43
	6	€ 11,05	€ 11,05

Bron: http://werkgeverslij.nl/wp-content/uploads/2016/10/looncijfers_per_1_januari_2017_website.pdf

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.

Afsluitend

LTO Nederland vindt vereenvoudiging van regelgeving en specifiek de wet minimumloon van groot belang. Gerealiseerde en aangekondigde aanpassingen in de wet minimumloon (beperking op inhoudingen en uitruil extra kosten levensonderhoud, huisvesting en reizen voor arbeidsmigranten met overuren bij meerwerk) werken zeer nadelig uit voor zowel werknemer als werkgever. Deze maatregelen dragen niet bij aan vereenvoudiging en moeten worden afgeschaft.