

Vergaderjaar 2021–2022

35 335

Voorstel van wet van de leden Kathmann en Maatoug houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon en enige andere wijzigingen (Wet invoering minimumuurloon)

C

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 4 juli 2022

Het voorbereidend onderzoek heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

Inleiding:

De leden van de **VVD**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het bovengenoemde initiatiefvoorstel. Graag stellen zij hierover de volgende vragen.

De leden van de fracties van de **PvdA** en **GroenLinks** hebben met belangstelling kennisgenomen van dit wetsvoorstel. Zij zijn verheugd dat dit wetsvoorstel het minimumloon hoger, beter handhaafbaar en rechtvaardiger maakt. Deze fracties hebben nog een enkele vraag naar aanleiding van de behandeling in de Tweede Kamer.

De leden van de **SP**-fractie nemen enthousiast kennis van het initiatiefvoorstel over een minimumuurloon.

De leden van de **ChristenUnie**-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het initiatiefvoorstel en hebben daar nog enkele vragen over. De leden zien het belang van de overgang van een minimumloon op maandbasis naar een minimumloon op uurbasis. Het verhoogt de transparantie en inzichtelijkheid en vergroot de handhaafbaarheid. De leden complimenteren de initiatiefnemers met dit voorstel. Het mocht rekenen op zeer brede steun in de Tweede Kamer. Uniformering van minimum(uur)lonen is een goede zaak. Invoering ervan is terecht voorzien in het Coalitieakkoord. Het gaat niet om een revolutionaire hervorming

¹ Samenstelling:

Kox (SP), Essers (CDA), Ester (CU), Vos (PvdA) (*voorzitter*), Van Strien (PVV), Oomen-Ruijten (CDA), Schalk (SGP), Stienen (D66), De Bruijn-Wezeman (VVD) (*ondervoorzitter*), A.J.M. van Kesteren (PVV), Van Rooijen (50PLUS), Van Ballekom (VVD), Crone (PvdA), Frentrop (Fractie-Frentrop), Geerdink (VVD), Van Gorp (GL), Moonen (D66), Rosenmöller (GL), Vendrik (GL), De Vries (Fractie-Otten), De Blécourt-Wouterse (VVD), Van Pareren (Fractie-Nanninga), Berkhout (Fractie-Nanninga), Raven (OSF), Prast (PvdD) en N.J.J. van Kesteren (CDA).

van de arbeidsmarkt, maar een minimumaandloon (WML) op basis van een standaard 40-urige werkweek is niet langer van deze tijd.

Vragen van de leden van de VVD-fractie:

In hoeverre ligt het initiatiefvoorstel in lijn met het voorstel voor een richtlijn over toereikende minimumlonen in de Europese Unie²? Graag verzoeken de leden van de **VVD**-fractie de initiatiefnemers hierbij ook in te gaan op het onderscheid tussen het effect op het volgens het voorstel blijvende referentiemaandloon en het in te voeren minimumuurloon. Op 27 juni 2022 ontvingen de leden van de VVD-fractie twee van de drie aangekondigde uitvoeringstoetsen behorend bij het initiatiefvoorstel³: de door de regering aangekondigde actualisatie van de uitvoeringstoets van het UWV en de uitvoeringstoets van de Belastingdienst. Wanneer verwachten de initiatiefnemers de uitvoeringstoets van de Sociale Verzekeringsbank?

Het UWV geeft in de uitvoeringstoets aan dat met het verhogen van het minimumloon (als effect van het invoeren van het minimumuurloon) het effect optreedt dat «het verlies aan uitkering aanzienlijk hoger kan zijn dan de verhoging van het loon». Kunnen de initiatiefnemers bevestigen dat dit effect is voorzien? Als het effect voorzien is, kunnen de initiatiefnemers aangeven welke maatregelen nodig zijn om dit effect zo spoedig mogelijk te ondervangen?

Het UWV geeft aan dat inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 1 januari 2024 uitvoerbaar is, mits de implementatieopdracht uiterlijk 1 september 2023 is ontvangen door het UWV en mits de uitgangspunten die in de uitvoeringstoets van 2020 genoemd zijn nog steeds gelden. Inwerkingtreding per 1 juli 2023 is niet uitvoerbaar. Per wanneer denken de initiatiefnemers dat het initiatiefvoorstel in werking zal treden en kan dan aan beide voorwaarden die gesteld worden door het UWV voldaan zijn?

De Belastingdienst geeft in haar toets aan dat een hoger inkomen door het verhogen van het minimumloon ervoor kan zorgen dat het recht op toeslagen afneemt voor een grote groep mensen, die niet met het jaarlijkse MAC-proces (massaal automatisch continueren van toeslagen) worden meegenomen. Deze mensen moeten tijdig hun nieuwe hogere loon opgeven. Doen ze dat niet, dan zullen veel mensen het teveel aan toeslag ontvangen bedrag moeten terugbetalen. Hebben de initiatiefnemers dit effect voorzien en kunnen de initiatiefnemers aangeven welke maatregelen nodig zijn om deze groep mensen tijdig en adequaat te informeren?

Vragen van de leden van de fracties van de PvdA en GroenLinks gezamenlijk:

In de uitvoeringstoets door het UWV in 2020 schreef het UWV dat de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2022 haalbaar zou zijn als de implementatieopdracht uiterlijk in het derde kwartaal van 2021 was ontvangen. Het UWV achtte toen een kwartaal voldoende om de organisatie voor te bereiden op de uitvoering aan hun kant. In de tweede termijn van de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer in mei 2022 wordt gesproken over invoering per 1 januari 2024. Ook in de actualisatie van de uitvoeringstoets door UWV wordt gemeld dat invoering per 1 januari 2024 haalbaar is, vanwege de onmogelijkheid om de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) gedurende het jaar aan te passen. Indien de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt voor het derde

² Voorstel d.d. 28 oktober 2020 van het Europees parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie; COM(2020)682. Zie ook: E200027 op www.europapoort.nl.

³ Kamerstukken I 2021/2022, 35.335, B.

kwartaal van 2022, wat is de reden dat er nog een jaar extra voor de invoering van dit wetsvoorstel is bepaald?

In de wetstechnische bijlage van de actualisatie van de uitvoeringstoets door het UWV van juni 2022 vraagt het UWV om enkele verduidelijkingen en aanpassingen die nodig zijn na vier nota's van wijzigingen. Dat gaat om artikel 6 en 7 van de Participatiewet en de Wet arbeid en zorg (WAZO). Hoe beoordelen de indieners deze vragen? Indien er wijzigingen of aanvullingen nodig zijn, hoe willen de indieners tegemoet komen aan de vragen van het UWV?

Vragen van de leden van de SP-fractie:

Gezien de lange looptijd en recentelijke ontwikkelingen omtrent inflatie en prijsstijgingen in Nederland, vragen de leden van de **SP**-fractie zich af of het bedrag van 14 euro nog wel voldoet.

Het streven van maatschappelijke instanties en sommige vakbonden is inmiddels al 15 euro per uur. Onderschrijven de initiatiefnemers het belang van deze ontwikkelingen ten aanzien van hun initiatief?

Daarnaast is een belangrijk punt voor de leden van de SP-fractie de handhaafbaarheid van dit voorstel, gezien een aantal begrippen die breed te interpreteren zijn. Een voorstel over verhoging van het minimum-uurloon moet daadwerkelijk een verhoging van het uitbetaalde bedrag per uur bewerkstelligen, iets dat niet ondermijnd mag worden door sluipt-routes als verschillende interpretaties van het begrip «loon». Delen de initiatiefnemers deze visie?

Kunnen de initiatiefnemers – ook naar aanleiding van de motie-Van Kent in de Tweede Kamer⁴ – de wijzigingen duiden die op dit punt doorgevoerd zijn?

Vragen van de leden van de ChristenUnie-fractie:

Nederland is een van de weinige landen dat geen minimumuurloon kent. Met welke andere EU-landen, zo vragen de leden van de **ChristenUnie**-fractie, heeft ons land dit gemeen en wat is de reden van de uitzonderingspositie van Nederland?

De leden verzoeken de initiatiefnemers om een meer dragende motivatie om de cesuur bij 36 uur te leggen. Hoeveel werknemers hebben contracten voor 36 uur (uitgesplitst naar sekse, leeftijd en functie), en wat is de proportie werknemers die meer dan 36 uur werken? Wat zijn voor de laatsten de consequenties van dit initiatiefvoorstel? Zo op het oog biedt het voorstel hen weinig comfort. Klopt deze vaststelling? Daarnaast zijn de leden benieuwd naar de relatie van dit initiatief met het recente EU-richtlijnvoorstel inzake toereikende minimumlonen in de Unie. Is de samenhang op orde? De leden vragen ook naar een onderbouwing van de inzet van € 10,49 als minimumuurloon. Is dat aan de maat, ook gezien de turbulente economische ontwikkelingen die wijzen op geducht koopkrachtverlies, zeker ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt waar flexcontracten schering en inslag zijn? Moeten we niet in de richting van € 14–15 als minimumuurloon? De oorspronkelijke peildatum was 2019. Hoe pakt dit bedrag anno 2022 uit? De aanwakkerende inflatie heeft invloed op de indexering van het minimumuurloon. Op welk uurloon komen we nu uit? De nieuwe CAO voor rijksambtenaren gaat uit van een minimumloon van € 14 per uur. Graag verzoeken deze leden om wat meer duiding op dit elementaire punt.

Het bepalen van mogelijke negatieve werkgelegenheidseffecten van de introductie van een minimumuurloon blijkt lastig maar is in algemene zin vermoedelijk beperkt. Beschikken de initiatiefnemers over meer recente cijfers, ook van andere EU-lidstaten, die nader uitsluitsel kunnen bieden?

⁴ Kamerstukken II 2021/2022, 35.335 nr. 19.

Ook hebben de leden behoefte aan een toegespitste uitwerking van de effecten van dit voorstel op de loonkostensubsidie inzake de Participatiewet en de Lagere Inkomens-Voordeel-regeling (LIV). Ook is de vraag relevant welke baten de omvangrijke groep van zzp'ers van dit initiatiefvoorstel heeft. Kan dat worden toegelicht? Voorts hebben de leden behoefte aan een nadere analyse van het voorstel voor mensen die zorg- of huurtoeslag genieten. Wat zijn de effecten voor de kwetsbare groep van de «*working poor*»? Zijn er daarnaast specifieke gevolgen voor eenverdieners?

De voor- en nadelen van het voorstel voor een minimumuurloon zijn spiegelbeeldig voor werknemers en werkgevers. Het biedt werknemers een betere bescherming, heeft emancipatoire en «*work-life balance*»-voordelen (cesuur bij 36 uur) en geeft hen een financieel voordeel (oplopend tot € 120 per maand bij 36 uur). De kosten zijn evenwel voor de werkgevers. De leden van de ChristenUnie-fractie hebben behoefte aan een meerjarige raming van deze kosten en de dekking ervan. De schatting van het CPB dat de loonkostenverhoging van gemiddeld 3,6% om en nabij de € 140 miljoen bedraagt is wat ruw. Geldt dit bedrag zowel voor de marktsector als voor de overheidssector? Het CPB stelt dat het voorstel geen effecten heeft voor de overheidsuitgaven. Hoe is dit te rijmen met het feit dat de overheid tot de grootste werkgevers van ons land behoort? De leden zijn in algemene zin benieuwd hoe de werkgevers dit initiatiefvoorstel beoordelen en wegen. Het kostenplaatje is voor hen niet altijd duidelijk en dat is voor het draagvlak niet goed. Helderheid is hier geboden. Graag een toelichting. Zijn de sociale partners naar behoren geconsulteerd over dit initiatiefvoorstel en, zo ja, wat waren de uitkomsten van dit beraad? De leden vernemen ook graag de stand van zaken met betrekking tot de voorziene uitvoeringstoetsen.

De initiatiefnemers wijzen op de positieve effecten van hun voorstel op de handhaafbaarheid van minimum(uur)lonen. De leden vragen, tot slot, om een meer precieze onderbouwing van deze gewenste effecten. Daarbij wordt ook gedacht aan malafide werkgevers in bijvoorbeeld de uitzendbranche die minimumlonen omzeilen. Hoe wordt hier de handhaafbaarheid geborgd en geïmplementeerd, ook als het gaat om grensoverschrijdende arbeid?

De leden van de commissie zien de antwoorden met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag binnen vier weken.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Vos

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Bijl