

Vergaderjaar 1995–1996

24 667

Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met de mogelijkheid van tijdelijke afwijking

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

1. Algemeen

Er is in ons land sprake van een tekort aan werkgelegenheid, in het bijzonder aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De banengroei in de Nederlandse economie kan de aanwas op de arbeidsmarkt opvangen maar is te gering om ook de bestaande werkloosheid in bevredigende mate terug te dringen. Werkloosheid is bedreigend voor de mensen die het treft en voor de samenleving als geheel. De negatieve spiraal van oplopende inactiviteit zal moeten worden doorbroken. Dit vergt een gezamenlijke actieve inzet van werkgevers, werknemers en overheid en een breed scala van maatregelen. Het feitelijk realiseren van arbeidsplaatsen en het daadwerkelijk bezetten van die arbeidsplaatsen ligt in handen van werkgevers en werknemers. Van de kant van de overheid kunnen voorwaarden worden geschapen en belemmeringen worden weggenomen.

Waar het gaat om de arbeidsparticipatie spelen de arbeidskosten een belangrijke rol. Daarom heeft het kabinet met het oog op het bevorderen van de arbeidsparticipatie maatregelen getroffen, waardoor de werkgeverslasten substantieel worden verminderd. De arbeidskosten worden voorts mede bepaald door de loonafspraken. In de meeste sectoren liggen de laagste loonschalen ruim boven het wettelijk minimum terwijl de feitelijke loonbetaling daar veelal duidelijk bovenuit gaat.

Er is dus ruimte tussen het wettelijk minimumloon en de huidige laagste loonschalen. Deze ruimte kan en moet beter worden benut. Het belang hiervan wordt breed onderkend. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben de noodzaak tot gericht werkgelegenheidsbeleid tot uitdrukking gebracht in «Een nieuwe koers» (Stichting van de Arbeid 16 december 1993, 9/93). In dit document is de agenda uitgestippeld voor het cao-overleg 1994 in het perspectief voor de middellange termijn. In aansluiting hierop is sprake van een duidelijke toename van het aantal specifieke afspraken in cao's met betrekking tot de onderkant van het loongebouw, zoals ook in het in mei en oktober 1995 gevoerde overleg tussen kabinet en Stichting van de Arbeid is geconstateerd. Het gaat hierbij meestal om het invoeren van nieuwe schalen tussen het wettelijk minimumloon en de laagste loonschaal. Op die manier worden er duidelijk mogelijkheden gecreëerd om de doelstelling – substantieel meer

werk en meer mensen aan het werk aan de onderkant – te realiseren. Uiteindelijk gaat het om het laatste: meer mensen aan het werk. Het realiseren van eenvoudige functies is daartoe een belangrijke stap, maar deze is niet in alle gevallen voldoende. Ook voor deze eenvoudige functies geldt het minimumloon als het loon dat betaald dient te worden voor het vervullen van die functie. Het is de normale tegenprestatie voor het normaal volwaardig vervullen van die functie. Een tegenprestatie die ook realiseerbaar is omdat een dergelijke functievervulling daarvoor een voldoende economisch rendement oplevert.

Onder degenen die buiten het arbeidsproces staan zijn er echter velen bij wie sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt zodanig dat zij niet of niet direct in staat zijn tot volwaardige vervulling van een eenvoudige functie. Dit maakt het voor betrokkenen ook bij het bestaan van eenvoudige functies uiterst moeilijk een ingang te vinden tot de arbeidsmarkt en zich daar (opnieuw) een positie te verwerven.

Om het mogelijk te maken die barrière te nemen wil het kabinet de mogelijkheid creëren tijdelijk af te wijken van het wettelijk minimumloon. Zo kan zonder het reguliere wettelijk minimumloon te verlagen betrokkenen perspectief worden geboden om zich al werkende (weer) te kwalificeren voor een reguliere plaats op de arbeidsmarkt. Het gaat dus om een baan die betrokkene een entree c.q. een rentree biedt op de arbeidsmarkt.

Het karakter van de regeling is het bieden van een mogelijkheid. Het is aan betrokkenen dat wil zeggen werkgevers en potentiële werknemers deze te benutten. In welke mate zij van de geboden mogelijkheid gebruik zullen maken valt niet te voorspellen. Gezien het grote aantal van degenen die er niet in slagen toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt is het echter alleszins de moeite waard de voorgestelde mogelijkheid tot tijdelijke afwijking van het minimumloon te realiseren als één van de instrumenten om arbeidsparticipatie te verbeteren ook voor degenen die minder kansrijk of kansarm zijn.

Een raming van de financiële consequenties voor de overheid is gegeven de onzekerheid over het feitelijk gebruik moeilijk te geven. In elk geval zullen de effecten het karakter hebben van een verlaging van de uitgaven in de sfeer van de uitkeringen. Voor betrokkenen zal immers bij gebruik maken van de geboden mogelijkheid een eventuele uitkering beperkt worden tot een eventueel nodige aanvulling op het inkomen uit de arbeidsovereenkomst. Bij het opstellen van de ramingen voor de Wet vermindering afdracht is mede verondersteld dat de in het onderhavige wetsvoorstel geregelde voorziening tot stand zal komen.

Uiteraard is het van belang inzicht te krijgen in het feitelijk gebruik en de effecten van de onderhavige voorziening. Met de Raad is het kabinet dan ook van oordeel dat in een dergelijke evaluatie dient te worden voorzien. In de Wet vermindering afdrachtkorting is daartoe een evaluatiebepaling opgenomen. In het kader van die evaluatie zal ook aandacht worden besteed aan de in dit wetsvoorstel geregelde voorziening.

Op 14 december 1994 is terzake van dispensatie van het wettelijk minimumloon een adviesaanvraag gericht aan de SER.

De SER heeft daarover op 21 april 1995 geadviseerd¹. In de SER hebben werkgevers en kroonleden het door het kabinet voorgelegde voorstel afgewezen gezien de veronderstelde geringe effectiviteit. Daarbij hebben zij echter uitdrukkelijk onderschreven dat vergroting van de werkgelegenheid en bestrijding van de werkloosheid met name voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt één van de sociaal-economische kernproblemen vormt. Er is alle aanleiding voort te gaan met het zoeken naar instrumenten die bij de oplossing van deze problematiek

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling
Parlementaire Documentatie.

behulpzaam kunnen zijn. Dit deel van de SER acht het wenselijk dat daarbij ook de mogelijkheid van een effectieve en uiteraard juridisch houdbare dispensatie van het wettelijk minimumloon wordt betrokken.

Werknemers hebben zich in de SER op het standpunt gesteld dat het kabinetsvoorstel moet worden afgewezen, niet alleen vanwege de geringe effectiviteit maar omdat het sociaal onaanvaardbaar wordt geacht. De overwegingen tot afwijzing van de voorgestelde dispensatie kan het kabinet in het licht van de gekozen doelstelling en de voorziene waarborgen gericht op het realiseren van deze doelstelling met behoud van een behoorlijke inkomensbescherming niet delen.

Het kabinet onderkent dat een opeenstapeling van voorwaarden afbreuk zou doen aan de effectiviteit. In overweging is genomen als voorwaarde te stellen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou moeten worden aangegaan en dat eerst in een cao afspraken zouden moeten zijn gemaakt tot het benutten van de dispensatiemogelijkheid. Op grond van het advies van de SER is evenwel in een nadere afweging de voorkeur gegeven aan een eenvoudiger en daardoor praktisch meer werkbare vormgeving.

Het instrument is gericht op het toegroeien naar het verwerven en vervullen van een reguliere plaats op de arbeidsmarkt. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als voorwaarde vooraf is daartoe niet noodzakelijk. In het algemeen is het ook niet gebruikelijk dat direct gestart wordt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Gewaarborgd dient te worden dat een verplichting wordt aangegaan om te bewerkstelligen dat betrokkene een vaste plaats op de arbeidsmarkt verwerft.

Daartoe is voorzien dat een arbeidsovereenkomst dient te worden aangegaan voor een periode die langer is dan de periode waarin kan worden afgeweken van het minimumloon. Concreet zal het moeten gaan om een arbeidsovereenkomst van tenminste een jaar of ten hoogste vier jaar, waarbij gedurende de eerste helft van de contractperiode en in elk geval maximaal de eerste 2 jaar kan worden afgeweken van het wettelijk minimumloon. Bij het aangaan van deze overeenkomst dienen voorts afspraken te worden gemaakt over scholing c.q. begeleiding van de betrokken werknemer. De arbeidsovereenkomst en vorenbedoelde afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd. Deze scholing en begeleiding vinden dan plaats in de overeengekomen arbeidstijd d.w.z. in de uren waarvoor loon wordt betaald.

Naast het loon is dit een concrete inspanning van de werkgever.

Zowel van de kant van de werkgever als van de kant van de werknemer is aldus sprake van een serieuze investering. Op grond daarvan mag redelijkerwijs worden verwacht dat deze inspanningen tot het beoogde resultaat – een reguliere vaste arbeidsplaats voor betrokkene – zullen kunnen leiden.

Voor het benutten van de mogelijkheid tot afwijking van het wettelijk minimumloon kunnen in cao's afspraken worden gemaakt. Daarin kan bijvoorbeeld nadere uitwerking worden gegeven aan de scholing of begeleiding van de betreffende werknemers.

Afgezien van cao-afspraken die expliciet betrekking hebben op de benutting van de afwijkmogelijkheid kunnen cao-afspraken ook impliciet relevant zijn voor die benutting. Concreet zullen in dit kader met name van belang zijn de in de cao onderscheiden functies en de voor deze functies vastgestelde loonniveaus.

Het Verdrag betreffende vaststelling van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden (IAO Verdrag 131), Trb. 1971, 48, waarbij Nederland partij is, schrijft geen bepaalde hoogte van het minimumloon voor. Wel bepaalt artikel 3 welke elementen van maatschappelijke en economische aard, waar mogelijk en passend in verband met de nationale praktijk en omstandigheden, bij vaststelling van

de hoogte in aanmerking moeten worden genomen. De genoemde elementen zijn:

- a. de behoefte van de werknemer en zijn gezin rekening houdend met het algemene loonniveau in het land, de kosten van levensonderhoud, de sociale zekerheidsuitkeringen, en de relatieve levensstandaard van andere groepen in de maatschappij;
- b. economische factoren, waaronder eisen van economische ontwikkeling, produktiviteitsniveaus, en de wenselijkheid van het bereiken en behouden van een hoog werkgelegenheidspeil.

Bij het opstellen van het onderhavige wetsvoorstel zijn al deze elementen in de overwegingen betrokken en meegewogen. Het belang om via een tijdelijke afwijking van het minimumloon langdurig werklozen de mogelijkheid van een (re)entree op de arbeidsmarkt te bieden en hen daarmee te behoeden voor het risico van sociale uitsluiting heeft bij deze afweging een belangrijke rol gespeeld. Het wettelijk minimumloon wordt niet verlaagd. Het wetsvoorstel biedt slechts een mogelijkheid dat wil zeggen staat betrokkenen toe overeen te komen dat voor een beperkte tijd een lager loon zal worden betaald mits daar afspraken over scholing en begeleiding tegenover staan teneinde in de loop van de overeengekomen periode een situatie te bereiken waarin van een normale arbeidsproductie en dan ook van normale loonbetaling kortom een normale positie op de arbeidsmarkt sprake zal zijn. Het voor betrokkene in zijn situatie geldend sociaal minimum blijft in alle gevallen onverkort gegarandeerd.

Bij de volgende rapportage betreffende dit verdrag aan de IAO zal de regering, conform het advies van de Raad, de onderhavige wet meenemen.

De afwijkingsmogelijkheid is eenvoudig opgezet zodat deze in beginsel kan worden benut door elke werkgever, ook door werkgevers die niet aan een cao gebonden zijn. Dit geldt ook voor de gewenste waarborgen.

Bij de uitwerking is nauw aangesloten bij de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Hoofdstuk IV van deze wet, die mede dient ter vervanging van de Wet bevordering arbeidsinpassing, regelt een door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie af te geven «verklaring langdurig werkloze», die recht geeft op een bijzondere vermindering van afdracht van premie en loonbelasting. Voorzien is dat de «verklaring langdurig werkloze», die in het kader van de genoemde wet vereist is om in aanmerking te komen voor de in hoofdstuk IV van die wet geregelde faciliteiten ook kan worden benut om van de mogelijkheid tot afwijking van het wettelijk minimumloon gebruik te maken. De in de onderhavige wet geregelde afwijkingsmogelijkheid wordt gecreëerd ten behoeve van dezelfde doelgroep te weten de «langdurig werklozen». Tot deze doelgroep behoren ook veel vrouwen, zodat deze wet kan bijdragen aan bevordering van de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt.

In het advies van de SER is aandacht besteed aan de vraag of met de voorziene afwijkingsmogelijkheid geen sprake is van ongelijke behandeling. De analyses in het SER-advies monden niet uit in de conclusie dat dit het geval is. Wel wordt daarmee onderstreept, zoals ook bij het voorleggen van het voorstel is onderkend, dat zorgvuldigheid op dit punt geboden is. Doel van de wet is mensen die in een achterstandpositie zitten een beter perspectief te bieden op betaald werk. Gezien de doelstelling en de gekozen uitwerking is er geen grond om te stellen dat sprake zou zijn van strijdigheid met het beginsel van gelijke behandeling.

Mocht het vermoeden rijzen dat sprake zou kunnen zijn van indirecte discriminatie dan moet worden bedacht dat voor de bijzondere behandeling waartoe deze wet de mogelijkheid biedt een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat.

Zoals hiervoor nog eens nader is toegelicht is de strekking en opzet van de voorziening die van het scheppen van een mogelijkheid tijdelijk af te wijken van het normale minimumloon. Het doel van deze regeling en de grond ervoor ligt in het doorbreken van de kansloze positie van de potentiële werknemer gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt betrokkene een mogelijkheid geboden afgestemd op en gerechtvaardigd door zijn bijzondere problematische situatie.

Voorts is de mogelijke lagere beloning gerelateerd aan het (nog) niet realiseren van een normale arbeidsprestatie door betrokkene. Dit is met waarborgen omgeven: de mogelijkheid tot afwijking is tijdelijk, er dient te worden voorzien in begeleiding en scholing om het beoogde doel, te weten een normale positie voor betrokkene op de arbeidsmarkt, te bereiken. Beide betrokkenen, werkgever en werknemer, moeten hierop toezien: zij dienen de betreffende afspraken schriftelijk vast te leggen. Er kan dan ook geen sprake zijn van getroffen worden door de regeling. Betrokkenen, werkgever en langdurig werkloze, wordt de mogelijkheid geboden om langs de weg van een tijdelijke afwijking van het normale wettelijk minimumloon voor de betrokken langdurig werkloze de weg vrij te maken om een positie te realiseren die voor hem of haar anders niet bereikbaar zou zijn. Op grond van het voorgaande mag immers worden geconcludeerd dat voor de afwijking een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is.

Van deze gelegenheid is gebruik gemaakt nog een andere aanpassing tot stand te brengen. Daarbij gaat het om situaties waarin de arbeidsrelatie feitelijk veel overeenkomst vertoont met een arbeidsovereenkomst, maar waar niet altijd duidelijk is of sprake is van een arbeidsovereenkomst en daarmee ook niet of betrokkene onder de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag valt. Dit laatste is veelal het geval in thuiswerksituaties. Het kabinet is voornemens in een algemene maatregel van bestuur ex art. 3, eerste lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag vast te leggen dat de werkingssfeer van deze wet wordt uitgebreid tot arbeidsrelaties die maatschappelijk gelijk gesteld kunnen worden met arbeidsovereenkomsten.

In dit wetsvoorstel is opgenomen een aanvulling van art. 12 van de wet waarmee duidelijk wordt vastgelegd dat alle personen die onder de wet vallen ook wanneer zij niet naar tijdruimte maar naar prestatie worden beloond tenminste recht hebben op een zodanig loon als overeenkomt met het redelijkerwijs met de prestatie gemoeide aantal uren, vermenigvuldigd met het toepasselijke minimum uurloon. Deze wijze van belonen wordt soms gehanteerd in thuiswerksituaties.

2. Aspecten van sociale zekerheid

2.1. Ziekte

Ingeval van ziekte van de betrokken werknemer is de werkgever op grond van artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek verplicht tot doorbetaling van minimaal het wettelijk minimumloon gedurende tweeënvijftig weken. Gedurende de periode dat krachtens dit wetsvoorstel mag worden afgeweken van artikel 8, geldt als minimumloon voor betrokkene: 70% van het volledig minimumloon voor volwassenen (artikel 8a, eerste lid, aanhef). Dit betekent, dat bij ziekte van een werknemer, voor wie is afgeweken van artikel 8, gedurende de eerste tweeënvijftig weken altijd 70% van het volledig volwassenen-minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, moet worden doorbetaald.

2.2 Inkomensbescherming

Indien de arbeidsovereenkomst van degene voor wie loondispensatie is verleend onverhoopt toch tot een einde komt, zal vaak een beroep kunnen worden gedaan op de Werkloosheidswet (WW).

Heeft de arbeidsovereenkomst op dat moment korter dan 2,5 jaar geduurd dan heeft dit tot gevolg dat de van het (lagere) dagloon van de betrokken werknemer afgeleide uitkering altijd lager uitvalt dan 70% van het minimumloon.

De Toeslagenwet (TW) zal in dat geval tot maximaal 70% van het minimumloon aanvullen.

In voorkomende gevallen kan een beroep worden gedaan op aanvullende bijstand. Hoewel dit in – vermoedelijk weinig – gevallen zou kunnen leiden tot inschakeling van twee uitkeringsinstanties, is er uit een oogpunt van eenvoud en consistentie van de bestaande regelgeving voor gekozen, om voor deze specifieke situaties geen wijzigingen aan te brengen in de bestaande sociale zekerheidswetgeving.

Er is dan ook van afgezien om een alternatief te ontwikkelen zoals door de SER is gesuggereerd.

Naar de mening van de SER verdient het aanbeveling om zowel voor degenen die gedispenseerde arbeid verrichten als voor degenen die na afloop daarvan een beroep moeten doen op een uitkering het sociaal minimum te garanderen op grond van een zo beperkt mogelijk aantal regelingen. Op grond van deze overweging geeft de SER in overweging om de inkomensbescherming of -aanvulling via de TW te realiseren. Een belangrijk nadeel van het door de SER geschetste alternatief van inkomensaanvulling tijdens de periode waarover de dispensatie zich uitstrekt is dat de TW slechts de inkomensbescherming tot het relevante sociale minimum biedt voorzover deze aanvullend is op een uitkering op basis van de WW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Ook wordt in deze gevallen niet per definitie aangevuld tot 100% van het minimumloon: de hoogte van de aanvulling is afhankelijk van de leefvorm en van de vraag of betrokkene voordat hij een beroep op de TW deed al dan niet in deeltijd werkte. Toekenning van een toeslag op inkomen uit arbeid, of van een aanvulling tot 100% minimumloon zou een ingrijpende wijziging van de grondslagen van de Toeslagenwet vereisen. Doordat de TW geen vermogenstoets kent zou bovendien rechtsongelijkheid ontstaan ten opzichte van personen die niet tot de onderhavige doelgroep behoren en aangewezen zijn op de bijstand.

Mede gezien het naar verwachting beperkte aantal gevallen waarin sprake zal zijn van een noodzakelijke aanvulling op het loon tot het voor betrokkene geldend sociaal minimum acht het kabinet een dergelijke ingreep in de wetgeving niet wenselijk. Opgemerkt wordt dat personen die tijdens het werk op een gedispenseerde plaats nog aanvullend inkomen nodig hebben niet te maken zullen hebben met de problematiek van twee uitkeringsloketten (naast het loon is er in dat geval alleen recht op bijstand). Degenen die na afloop van hun werk weer werkloos worden zullen, gezien het feit dat in elk geval in de tweede helft van de contractperiode een normaal loon moet worden betaald, vrijwel altijd op basis van hun WW-uitkering plus eventuele toeslag aan het voor hen relevante sociale minimum komen.

2.3. Passendheid van de gedispenseerde arbeid

Zowel ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz),

de Algemene Bijstandswet (ABW) als de WW is de uitkeringsgerechtigde gehouden, passende arbeid te aanvaarden. Bij de vraag of arbeid passend is, worden diverse aspecten van die arbeid in ogenschouw genomen, waaronder de aard van de functie, de reistijd, en de beloning. Met betrekking tot dit laatste geldt als uitgangspunt dat als de beloning minder bedraagt dan het voor betrokkenen geldende uitkeringsniveau die arbeid niet behoeft te worden aanvaard.

Dat geldt ook indien het om een tijdelijke dispensatie van het minimumloon gaat. Dit geldt temeer nu de voorliggende regeling beoogt partijen te stimuleren uit eigen vrije wil ruimte aan de onderkant van de arbeidsmarkt te scheppen en die ruimte ook vrijwillig te benutten. Eén en ander betekent niet dat als het gedispenseerde minimumloon op of boven uitkeringsniveau ligt (dit zal zich onder meer kunnen voordoen ten aanzien van bijstandsgerechtigde alleenstaande jongeren) die gedispenseerde arbeid niet passend zou zijn.

3. Artikelsgewijs

Artikel I A (artikel 8a)

Eerste lid aanhef

Om de in het algemeen gedeelte van deze toelichting uiteengezette doelstelling te bereiken, wordt in een nieuw artikel 8a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bepaald, dat voor een bepaalde doelgroep tijdelijk kan worden afgeweken van de verplichting om het krachtens artikel 8, eerste en derde lid, vastgestelde minimumloon te betalen.

Indien van de afwijkingsmogelijkheid gebruik wordt gemaakt, kan geen lager loon worden overeengekomen dan 70% van het krachtens artikel 8, eerste lid, geldende minimumloon (hierna: 100%-minimumloon). Het loon kan dus worden vastgesteld ergens tussen 70% en 100% van het «minimumloon voor volwassenen».

Krachtens artikel 8, tweede lid, worden daarbij uiteraard de op artikel 14 gebaseerde aanpassingen van het minimumloon in aanmerking genomen.

Omdat voor werknemers, jonger dan 21 jaar, het minimumloon al beneden de 70% van het minimumloon voor volwassenen ligt, geldt artikel 8a uitsluitend voor personen van 21 jaar en ouder.

Artikel 8a geeft slechts een bevoegdheid om af te kunnen wijken van de hoogte van het minimumloon, vastgesteld krachtens artikel 8, eerste en derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Waar bij of krachtens andere regelingen dwingende bepalingen worden gesteld voor de loonhoogte (zoals bij dienstbetrekkingen in een banenpool of bij de sociale werkvoorziening) blijven die bepalingen uiteraard van kracht; artikel 8a geeft immers niet de bevoegdheid om ook van die regelingen af te wijken.

Eerste lid, onderdeel a

Voor de kring van personen, ten aanzien van wie gebruik mag worden gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid is volledig aangesloten bij de groep personen, die in aanmerking komen voor een verklaring langdurig werkloze als bedoeld in hoofdstuk IV van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (welke materie voorheen was geregeld in de Wet bevordering arbeidsinpassing). Dit ligt gelet op de overeenkomstige doelstelling van die wet voor de hand; alle

waarborgen welke die wet biedt om bijvoorbeeld verdringing tegen te gaan zijn zo ook op de dispensatieregeling van toepassing. De dispensatieregeling is op deze manier ook zeer gemakkelijk uitvoerbaar zonder nieuwe lasten voor burger en bestuur.

De werkgever kan dus met iedere werknemer, terzake van wiens dienstbetrekking hij beschikt over een verklaring langdurig werkloze en dus de in die wet geregelde vermindering langdurig werklozen mag toepassen, afspreken dat en in welke mate wordt afgeweken van het minimumloon. Betrokkenen dienen over deze verklaring te beschikken bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Mocht de verklaring langdurig werkloze overeenkomstig die wet worden ingetrokken, dan vervalt automatisch het overeengekomen recht om minder dan het minimumloon te betalen: er wordt dan immers niet meer voldaan aan het onder a opgenomen vereiste.

Eerste lid onderdeel b

Zoals in het algemeen gedeelte reeds is toegelicht, is bepaald dat de afwijking slechts kan worden overeengekomen m.b.t. een arbeidsovereenkomst die gesloten is voor bepaalde tijd van tenminste één of ten hoogste vier jaar, of voor onbepaalde tijd. In het kader van een dergelijke overeenkomst zal in elk geval in de tweede helft van de contractperiode tenminste het 100%-minimumloon moeten worden betaald. Indien onverhoopt de arbeidsovereenkomst toch eindigt of wordt beëindigd, leidt de periode waarover 100% van het minimumloon is betaald er dan toe dat WW-uitkering zal kunnen worden ontvangen van 70% van het reguliere minimumloon bedoeld in artikel 8 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit is slechts anders voor gevallen waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op een moment waarop nog niet of korter dan een half jaar betaling heeft plaatsgevonden op het niveau van 100%-minimumloon. Zoals in het algemeen deel van de toelichting (aspecten van sociale zekerheid) reeds is uiteengezet, is er echter voor gekozen in dat geval geen reparatiewetgeving in de sociale zekerheid op te nemen. Betrokkenen zullen in de naar verwachting weinige gevallen dat dit voor zal komen, naast recht op WW-uitkering, een beroep kunnen doen op de TW en eventueel daarnaast nog op de bijstand.

Eerste lid, onderdeel c

Zoals reeds in het algemeen deel van deze toelichting is betoogd, is het wenselijk dat in samenhang met de afwijking van het minimumloon afspraken worden gemaakt over scholing of training en begeleiding op de werkplek. Daartoe is in onderdeel c bepaald, dat de werknemer recht heeft op noodzakelijke scholing en/of op begeleiding door de werkgever op de werkplek. De scholing en begeleiding beogen een snelle arbeidsinpassing van de werknemer.

De concrete invulling van dit recht is op verschillende wijzen mogelijk. Gezien de aard van de werkzaamheden zal het veelal gaan om scholing/begeleiding op de werkplek, waarbij de elementen leren en werken niet goed van elkaar kunnen worden gescheiden. De scholing/begeleiding vindt dan plaats in de overeengekomen betaalde arbeidsuren.

Alleen in gevallen waarin een duidelijke scheiding tussen leren of onderricht ontvangen en produktieve arbeid wel te maken is – zoals in het kader van het leerlingwezen –, is het mogelijk dat het (gedispenseerde) minimumloon slechts voor het produktieve deel wordt overeengekomen, terwijl het «leerdeel» onbeloond blijft.

Tweede lid

De afwijkingmogelijkheid is slechts tijdelijk: tenminste in de tweede helft van de contractperiode zal het loon moeten voldoen aan hetgeen krachtens artikel 8, eerste en derde lid, als minimumloon geldt.

Derde lid

De afwijking werkt niet automatisch, maar moet (met het oog op de rechtszekerheid en de kenbaarheid voor de betrokken werknemer: schriftelijk) worden overeengekomen. De gekozen formulering brengt mee, dat de afwijking ook bij cao kan worden overeengekomen. Wordt de afwijking tussen werkgever en werknemer overeengekomen, dan moet die afspraak uiteraard wel mogelijk zijn in het licht van een van toepassing zijnde cao. Uiteraard kan noch bij individuele overeenkomst, noch bij cao de doelgroep van deze regeling worden uitgebreid: afwijking van het minimumloon is alleen toegestaan, indien de werkgever beschikt over een geldige verklaring langdurig werkloze als bedoeld in hoofdstuk IV van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen ter zake van de dienstbetrekking (onderdeel a).

Artikel I B (artikel 12, vierde lid)

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is (vergelijk de artikelen 8 en 12) toegeschreven op naar tijdruimte vastgesteld loon. Om derhalve aan werknemers, die naar stukloon worden betaald, een minimum(uur)loon te garanderen, is een bepaling vereist, krachtens welke niet naar tijdruimte maar naar prestatie vastgesteld loon wordt omgerekend naar tijdruimte. Omdat het daarbij gaat om een bepaling inzake de arbeidsduur is aangesloten bij artikel 12.

Als criterium wordt genomen de tijd, die redelijkerwijs met de uitvoering van de verrichte arbeid is gemoeid. Dit criterium is ontleend aan artikel 1637f, eerste lid, onderdeel h, van het Burgerlijk Wetboek, waarin (ook voor werknemers die niet op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn; zie het zesde lid van dat artikel) wordt voorgeschreven, dat de werkgever schriftelijk moet meedelen, welke tijd redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid.

De formulering «afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichte arbeid» is eveneens ontleend aan artikel 1637f, eerste lid, onderdeel h, van het Burgerlijk Wetboek. Het kan voorkomen, dat in een arbeidsverhouding het loon zowel naar tijdruimte als naar prestatie wordt vastgesteld (waarbij een basisloon wordt verhoogd naar prestatie van de werknemer).

Daarom is tevens de zinsnede «niet naar tijdruimte is vastgesteld» opgenomen; deze formulering is ontleend aan artikel 1637o, tweede volzin, van het Burgerlijk Wetboek; in de hier bedoelde gevallen brengt deze formulering mee, dat reeds het loon, zoals dat naar tijdruimte is vastgesteld, moet voldoen aan de minimumloonvoorschriften. Datzelfde zou gelden, indien in een arbeidsverhouding deels naar tijdruimte, deels naar prestatie zou worden beloond.

De omrekening van naar prestatie vastgesteld loon naar tijdruimte is voor de toepassing van de wet zowel van belang voor werknemers, die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn als voor hen, op wier arbeidsverhouding de wet van toepassing is krachtens de artikelen 2, tweede lid en 3, eerste lid. De nieuwe bepaling zal derhalve ook van toepassing zijn met betrekking tot arbeidsverhoudingen, die bij algemene maatregel van bestuur onder de werking van de wet zullen worden gebracht.

De voorgestelde bepaling legt duidelijk vast, dat alle personen die onder de wet vallen en die niet naar tijdruimte maar naar prestatie worden beloond, tenminste recht hebben op een zodanig loon, als overeenkomt met het redelijkerwijs met de prestatie gemoeide aantal uren, vermenigvuldigd met het toepasselijke minimumuurloon.

Welke tijd redelijkerwijs met de uitvoering van arbeid is gemoeid is afhankelijk van een complex van factoren zoals de aard van het werk, de beschikbare instrumenten en andere relevante omstandigheden. Het gaat om de tijd die een gemiddeld produktieve werknemer nodig heeft voor het gereedmaken of afleveren van het betreffende produkt (prestatie).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert