

Vergaderjaar 2011–2012

32 896

Wijziging van artikel 18b van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het verduidelijken van het rechtsvermoeden van werkgeverschap

Nr. 5

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 oktober 2011

Op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (d.d. 19 september 2011) geef ik u hierbij mijn reactie op de brief inzake de handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) die FNV, CNV en MHP op 5 september jl. aan u hebben gestuurd.

De werknemersorganisaties uiten in hun brief bezwaren tegen de besluiten die ik heb genomen om de effectiviteit van de handhaving van de Wml te vergroten. In de eerste plaats zal de Arbeidsinspectie bij de handhaving van de Wml uitgaan van een normale arbeidsduur van 40 uur per week. In de tweede plaats is verrekening toegestaan van huisvestingskosten tot aan 20% van het wettelijk minimumloon en van de betaalde premie ziektekostenverzekering tot aan 10% van het wettelijk minimumloon.

1. Normale arbeidsduur

De wet bepaalt dat de werknemer aanspraak heeft op het wettelijk minimumloon bij de arbeidsduur die een volledige dienstbetrekking vormt (de normale arbeidsduur). Aan deze wettelijke norm verandert niets.

De Arbeidsinspectie moet in de handhavingspraktijk echter onevenredig veel tijd besteden aan het vaststellen van de normale arbeidsduur. Cao's geven niet altijd eenduidig de normale arbeidsduur aan. Voorts is het in een aantal gevallen niet eenvoudig om vast te stellen welke cao van toepassing is. Zo zijn er bedrijven waarin meerdere cao's van toepassing zijn en ook komt het voor dat voor het vaststellen van de van toepassing zijnde cao en normale arbeidsduur bepalend is met welke activiteit een bedrijf het grootste deel van zijn omzet behaalt. Tenslotte zijn er uitzendkrachten die in diverse branches met elk een andere cao werken. Kortom:

het is een complex geheel waar onevenredig veel inspectietijd aan besteed moet worden.

Er zijn dan twee mogelijkheden: alles bij het oude laten en veel tijd blijven steken in het achterhalen van de normale arbeidsduur ten koste van het aantal uit te voeren inspecties of kiezen voor een praktische oplossing die veel tijdswinst oplevert en het mogelijk maakt om in meer bedrijven de naleving van de wet te controleren.

Ik heb voor de laatste mogelijkheid gekozen. De Arbeidsinspectie zal geen nader onderzoek meer instellen als een werknemer uitgaande van een 40-urige werkweek conform de Wml wordt beloond. Een geringe mate van onderbetaling zal niet door de Arbeidsinspectie worden beboet. In dergelijke gevallen kunnen werknemers zelf of namens hen de vakbonden een civiele procedure starten om achterstallig loon te vorderen. Met deze werkwijze zal de Arbeidsinspectie bij meer bedrijven een onderzoek kunnen instellen en daarbij met name de grovere vormen van onderbetaling kunnen aanpakken. Ik vind dit daarom een verantwoorde keuze.

2. Verrekening van kosten

Er zijn werkgevers die allerlei kosten verrekenen met het loon. Dergelijke verrekeningen kunnen ertoe leiden dat feitelijk onder het wettelijk minimumloon wordt betaald. Daar moet paal en perk aan gesteld worden. Alleen voor zover het gaat om redelijke kosten voor huisvesting en de premie ziektekostenverzekering is het verrekenen daarvan met het loon toelaatbaar. Het gaat om kosten die voor iedere werknemer onvermijdelijk zijn. Als de werkgever behulpzaam is bij het voorzien in huisvesting en een ziektekostenverzekering tegen aanvaardbare kosten, is het niet bezwaarlijk als deze kosten worden verrekend met het minimumloon.

Als maatstaf voor de huisvestingskosten is gekozen voor de Nibud-norm. De vakcentrales vinden deze norm te ruim. De Nibud-norm zou niet toezien op de huisvestingssituatie van werknemers op minimumloon-niveau, omdat deze veelal verblijven in een met anderen gedeelde kamer, terwijl de Nibud-norm uitgaat van zelfstandige huisvesting. De Nibud-norm is echter niet gekoppeld aan de aard of de kwaliteit van de huisvesting, maar aan het budget van – in dit geval – een werknemer met een loon op het niveau van het wettelijk minimumloon. De norm geeft aan welk bedrag hij maximaal aan huisvesting uit zou moeten geven om voldoende geld over te houden voor andere noodzakelijke levensbehoeften. Daarin zit de waarde van deze norm: het bevorderen dat mensen hun budget op een verantwoorde manier besteden, zodat zij niet in financiële problemen geraken. Daarom is voor deze reeds bestaande eenduidige norm gekozen en niet voor een nieuw te ontwikkelen norm waarin subjectieve, moeilijk te waarderen en te controleren elementen als aard en kwaliteit van de huisvesting zijn meegewogen.

Voor verrekening van de premie ziektekostenverzekering geldt dat het gaat om de daadwerkelijk betaalde premie. De werkgever moet aantonen dat hij de premie heeft betaald en mag alleen het betaalde bedrag verrekenen. Misbruik van de mogelijkheid om de premie te verrekenen met het minimumloon lijkt mij dan ook nagenoeg uitgesloten.

De vakcentrales stellen terecht dat het handhaven van wetten een speerpunt van het kabinet is. Bovengenoemde keuzes dragen daaraan bij. Zij leiden tot het effectiever en transparanter maken van de handhaving en een efficiëntere inzet van de inspectiecapaciteit.

Ook andere maatregelen dragen hieraan bij. Voorlichting (onder meer via de campagne «voorkom problemen, weet hoe het zit») en ook de strengere aanpak van fraude zullen leiden tot een betere naleving. Tevens verwacht ik dat meer effect van de handhaving bereikt kan worden door

meer gerichte controles als gevolg van een verbeterde selectie van te inspecteren bedrijven. Door intensieve samenwerking op het terrein van informatie-uitwisseling tussen toezichthouders onderling zal de handhaving versterkt kunnen worden. Van belang daarbij is dat voorzien wordt in een verruiming van de mogelijkheden tot uitwisseling tussen publieke en private toezichthouders via een wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, waarover onlangs bij uw Kamer een voorstel is ingediend.

Wat betreft de wens van de vakcentrales om de inspectiecapaciteit voor de handhaving van de arbeidswetten uit te breiden in plaats van in te krimpen, verwijs ik u naar mijn reactie (32 500 XV, nr. 77) op het amendement Spekman (Kamerstukken II, 32 123 XV, nr. 43). Daarin is aangegeven dat de extra boeteopbrengsten die de Arbeidsinspectie ten opzichte van de begroting in 2011 en volgende jaren verwacht te realiseren, gebruikt worden om de omvang van de reductie van de Arbeidsinspectie te beperken.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp