

Namens:



ANKO
Maurice Crusio
Voorzitter



AVN
Marco Maasse
Algemeen directeur



Cumela
Kees Gillis
Directeur



CVH
Louise Wesselius
Voorzitter



Dibevo
Gijs van den Assum
Voorzitter



Hiswa-Recron
Geert Dijks
Directeur



INretail
Jan Meerman
Directeur



KNS
Marian Lemsom
Directeur



KNDB
Marinus van Loon
Voorzitter



NBOV
Marie-Hélène Zengerink
Directeur



Nederlandse Veiligheidsbranche
Trees van den Broeck - Oosterhoff
Algemeen secretaris



NSO Retail
Jos Zuidwijk
Voorzitter



NVER
Martin de Wilde
Directeur



Poeliersbond
Thomas van Meel
Voorzitter



RND
Eus Peters
Directeur



Techniek Nederland
Erik van Engelen
Algemeen Directeur



Tuinbranche Nederland
Frank van der Heide
Directeur



Vakcentrum
Patricia Hoogstraaten
Directeur



VBW
Marco Maasse
Algemeen directeur



VGL
Pieter Verhoog
Secretaris



VNV
Adriaan van Moort
Voorzitter
Janneke Keuning
Directeur

Oproep
Nederlandse
bedrijfsleven:

‘Voer nieuwe
minimumuurloon
gefaseerd in
en verlaag
werkgeverslasten’



Het brede bedrijfsleven (detailhandel, ambachten, beveiligingsbranche, groen- grond- en infrastructuurondernemers, ambulante handel, watersport en recreatie) stond achter het verhogen van het wettelijk minimumloon per 1 januari jl. waardoor werknemers meer koopkracht krijgen. In een tijd van stijgende lasten is het streven naar een bestaansminimum belangrijk. In korte tijd stijgen de lonen echter zo sterk door ingrepen van de Rijksoverheid, dat wij nu de noodklok luiden. Na een forse stijging van de lonen per 1 januari jl., volgt namelijk een stijging van het wettelijk minimumloon met nog eens 11% per 1 januari 2024. Dit is te veel ineens. Temeer, omdat er geen sprake van verlaging van de werkgeverslasten is. Dit alles ondanks het advies van de SER voor het sociaaleconomisch beleid 2021 – 2025 om óók werkgeverslasten te verlagen en een franchise in te voeren op werkgeverslasten.

Waar wij dagelijks werken aan een glimlach op het gezicht van onze klanten en bezoekers, vergaat het lachen ons als ondernemers.

De stijging van het wettelijk minimumloon van 1 januari 2022 tot en met 1 januari 2024 bedraagt meer dan 25%. Een groot deel van die stijging komt door invoering van een wettelijk minimum^{uur}loon op basis van een 36-urige werkweek. Dit betekent dat lonen stijgen met 5,5% voor wie een 38-urige werkweek kent en 11% voor degenen met een 40-urige werkweek. Dit moet wel betaald kunnen worden om te voorkomen dat banen én zelfstandig ondernemers gaan verdwijnen. Zeker nu er eigenlijk geen buffers meer zijn door twee achterliggende coronajaren waar onze ondernemingen voor een groot deel dicht zijn geweest. Verlaging van de (werkgevers)lasten is daarom noodzakelijk.

Wij hebben vanuit de politiek helaas nog geen concrete voorstellen gezien om de lasten van werkgevers te verlagen. De enige maatregel is een éénmalige verhoging van het lage inkomensvoordeel (LIV), die in het leven was geroepen om de sterke stijging van het wettelijk minimumloon in het verleden te compenseren.

Wij vragen u nu met klem om het wettelijk minimum^{uur}loon gefaseerd in te voeren én om de werkgeverslasten fors te verlagen. Dit om te voorkomen dat Nederland door explosief stijgende prijzen in een loon-prijsspiraal of recessie belandt. Naast de verantwoordelijkheid die werkgevers hebben voor hun werknemers om een fatsoenlijk loon te bieden voor het werk dat wordt gedaan, is het de verantwoordelijkheid van het kabinet om ondernemers te beschermen tegen uitzonderlijk hoge huurprijzen, extreme energierekeningen en explosief stijgende minimumlonen. Het moet namelijk allemaal wel behapbaar blijven. Als partijen daarbij de handen ineen kunnen slaan, kan een hoop ellende worden voorkomen.

Onze ondernemers maken deel uit van de Nederlandse economie en zorgen voor leefbare binnensteden, een veilige omgeving en een aantrekkelijk buitengebied.. Om geld uit te kunnen geven, moet er eerst geld kunnen worden verdiend door ondernemers. Een zachte landing is waar we nu concreet om vragen. Een onafhankelijk onderzoek van Panteia¹ laat bijvoorbeeld zien dat bij gelijkblijvende omzet een groot deel van de ondernemers in de detailhandel al in 2023 in de problemen komt. Dat zal voor andere sectoren niet anders zijn.

De stijging van het WML gaat met zulke forse stappen, dat volledige loongebouwen moeten worden aangepast. Dit betekent in de praktijk dat alle cao-lonen meestijgen. Immers, we willen ervaring en differentiatie in functies overeind houden om niet alleen een aantrekkelijke werkgever te zijn, maar ook om werk boeiend te laten blijven. Ook stijgen de aan de lonen gekoppelde pensioenen, verzekeringen en werkgeverslasten. Meer werken zou voor de ondernemer niet tot meer werkgeverslasten moeten leiden.

Wij realiseren ons dat er ruime steun is voor de invoeren van het wettelijk minimum^{uur}loon. Wij willen die ook niet tegenhouden, maar het moet wel betaalbaar blijven. In de discussie ontbreekt volgens ons het bredere verhaal. De loonkostenstijgingen die het gevolg zijn van nieuwe wetgeving komen té snel achter elkaar en gaan in té grote stappen. Zo wordt ook gewerkt aan een verlaging van de leeftijd waarop pensioen wordt opgebouwd en aan nieuwe wetgeving om flexibele arbeid nog verder in te perken. Er is meer tijd nodig voor een betere 'landing' in de bedrijfsvoering van ondernemers.

¹ Panteia, 'Effecten van kostenstijgingen voor de Detailhandel', 2022.

Het effect van een wettelijk minimum^{uur}loon op basis van een 36-urige werkweek is groot:

- Stijgende kosten drukken sterk op de marges en om te kunnen overleven berekent een ondernemer de prijzen door en hiermee ontstaat een loon-prijs spiraal die versterkt wordt door het voorgenomen minimum^{uur}loon;
- Waar een ondernemer kosten niet kan doorberekenen, betaalt een ondernemer dit uit eigen inkomen en zakt hij zelf onder het bestaansminimum;
- Ondernemers worden geconfronteerd met een optelsom van hoge lastenstijgingen, zoals ook voor huur en energie en dit zet grote druk op de levensvatbaarheid van een onderneming;
- De werkgelegenheid van kwetsbare groepen komt onder druk te staan. De productiviteit neemt in Nederland nauwelijks toe en houdt geen tred met de sneller stijgende lonen. De afstand tussen de productiviteit (wat kan iemand terugverdienen) van kwetsbare groepen en het minimumloon wordt verder vergroot.
- Jonge medewerkers zullen eerder gemotiveerd zijn te stoppen met hun opleiding vanwege hogere lonen (groenpluk). Eenmaal uit het leerproces, zien we dat de stap naar leren en ontwikkelen een stuk lastiger is, zeker voor jongeren die op MBO-niveau 1 of 2 zitten of nog geen kwalificatie hebben.
- Van ons allen wordt veel gevraagd door de overheid, zoals zorg voor onze naasten. Bij een hoger salaris zullen meer medewerkers minder uren gaan werken. Zij zullen vaker kiezen voor vrije tijd, kinderen of mantelzorg, doordat zij een gelijk salaris behouden wanneer ze minder uren gaan werken. De arbeidsmarktkrapte neemt hier door toe.

² Januarinota UWV, 31 januari 2023.

Oplossing

Om deze negatieve effecten te voorkomen, is er een simpele oplossing. Wij pleiten voor een gefaseerde invoering van een wettelijk minimum^{uur}loon in combinatie met een structurele verlaging van de werkgeverslasten. Dus niet direct de sprong naar een 36-urige werkweek per 1 januari 2024, maar eerst een stap naar 38 uur. Dat geeft tijd om tevens een échte verlaging van werkgeverslasten door te voeren. Nu worden met sociale premies fors meer middelen opgehaald dan noodzakelijk. Hierdoor is een bedrag van ruim 25 miljard euro opgepot in UWV-fondsen en stijgt dit bedrag in 2023 naar 34 miljard euro.² Verlaag de werkgeverspremies om dit overschot te verkleinen om daarmee de negatieve effecten van het wettelijk minimum^{uur}loon voor sectoren die het nodig hebben op te vangen.

Oproep

Onze oproep aan u is:

- Voer het wettelijk minimum^{uur}loon gefaseerd in, én;
- Verlaag de werkgeverlasten door bijvoorbeeld middelen die werkgevers zelf hebben opgebracht via de sociale premies in te zetten;
- Benader het SER-advies voor het sociaaleconomisch beleid 2021- 2025 integraal.

