



Reactie brede detailhandel en winkelambachten op invoering minimumuurloon

Inleiding

Namens de brede detailhandel en winkelambachten (bv. bakkers, kappers, slagers) die meer dan 870.000 werknemers vertegenwoordigen, willen wij reageren op de internetconsultatie over de wijziging Besluit en Regeling uitvoering Wet invoering minimumuurloon.

De gezamenlijke branches in de brede detailhandel en winkelambachten kunnen zich niet vinden in het voorstel om een minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek in te voeren. Het minimumuurloon dat per 1 januari 2024 ingevoerd zou moeten worden, is gebaseerd op een initiatiefvoorstel van PvdA en Groen Links. Dit voorstel komt bovenop het besluit om het minimumloon in tranches extra te verhogen met in totaal 7,5% én bovenop de inflatiecijfers. Achtergrond is dat het kabinet werk lonender wil maken door onder andere de bodem van het bestaansminimum te verstevigen. Onze sector - waar veel lonen rondom het minimumloon liggen - dreigt door de maatregelen onevenredig de dupe te worden met verstreckende gevolgen. Voor bedrijven met een 40-urige werkweek betekent dit namelijk een kostenverhoging van ruim 30%! Met deze gezamenlijke reactie trachten wij ons standpunt helder te maken. In ieder geval worden de volgende knelpunten ervaren:

1. Normale arbeidsduur op 36 uur werkt oneigenlijk kostenverhogend;
2. Stijging van het minimumloon pakt onevenredig hoog uit;
3. Maatregelen zorgen er niet voor dat werken meer loont, omdat lasten op arbeid niet worden verlaagd;
4. Er is geen sprake van integrale aanpak zoals in het SER MLT-advies geformuleerd;
5. Maatregelen grijpen in het sociale domein in, waardoor er onevenwichtigheid ontstaat en loongebouwen in elkaar worden gedrukt en onder water komen te staan.

1. Uurloon o.b.v. arbeidsduur van 36 uur

Het wetsvoorstel om een minimumuurloon in te voeren is reeds aangenomen en daar berusten wij ook in. Echter om per 1 januari 2024 een minimumuurloon te introduceren dat is gebaseerd op een Normale Arbeidsduur (NAD) van 36 uur, vinden wij onwenselijk. In onze achterban is er geen enkele cao met een normale arbeidsduur van 36 uur. Wij doen dus een appél op het kabinet om zich te bezinnen op de grondslag voor dat minimumuurloon. Nu vooral onze sector de dupe dreigt te worden van de genomen maatregelen, pleiten wij voor een minimumuurloon dat beter aansluit bij de praktijk. Vrijwel alle cao's hebben een 38-urige of 40-urige werkweek. Een 40-urige grondslag past ons allen, anders een 38-urige werkweek die aansluit bij het gemiddelde in Nederland. Ons lijkt het niet de bedoeling een 36-urige werkweek breed in Nederland voor te staan. Zeker niet in een tijd van ongekende arbeidsmarktkrapte, waarbij het onbenutte arbeidsmarktpotentieel vooral in toename van de arbeidsuren van werkenden zit. Om als kabinet uit te stralen dat 36 uur werken de norm is, vinden wij onwenselijk. Ook daarmee zadelt het kabinet ongewild werkgevers op met een probleem. Niet alleen medewerkers die rond het minimumloon krijgen betaald, maar ook andere werknemers zullen daaraan een voorbeeld willen nemen en eisen op tafel leggen om tegen hetzelfde loon 36 uur te werken. Daarmee wordt onbedoeld een onderscheid van medewerkers die rond het minimumloon verdienen en daarboven gecreëerd. Daarnaast zijn wij van mening dat de arbeidsduur niet geïsoleerd moet worden van een totaal pakket van arbeidsvoorwaarden. Er zijn namelijk branches die adv toekennen, maar waarbij de grondslag voor het uurloon een andere is. Dat betekent dat werkgevers die uren straks extra gaan betalen.



2. Stijging van het minimumloon pakt onevenredig hoog uit

Niet alleen de huidige plannen, maar ook die in het recente verleden hebben onze sector de afgelopen jaren geconfronteerd met forse loonkostenstijgingen. In 2017 en in 2019 werd de vakvolwassenleeftijd in twee tranches verlaagd van 23 naar 22 en vervolgens naar 21 jaar. In een paar jaar tijd zagen ondernemers hun loonkosten vooral in de lagere functiegroepen fors stijgen. Een 21-jarige op WML-niveau ging er in twee jaar tijd al 30% op vooruit. Dezelfde 21-jarige met een 40-urige werkweek gaat er de komende jaren nog eens ruim 20% op vooruit, zonder nog rekening te houden met halfjaarlijkse inflatiecijfers. Met een reële inflatiestijging zal het harder gaan stijgen.

Veranderingen WML en loonkosten

Stijging WML	Halfj. stijging (jaareff.)	36-urige werkweek	Totaal
--------------	----------------------------	-------------------	--------

2023	2,50%	3,50%	6,00%
2024	2,50%	3,60%	11,11%
2025	2,32%	3,48%	5,80%

Tabel 1: Rekenmodel stijging kosten

Nergens in Europa steeg het loon van jongeren harder dan wat onze sector in Nederland te wachten staat.

Na twee coronajaren met lange perioden van winkelsluitingen, staan werkgevers voor de opgave om de (belasting)schulden het hoofd te bieden. Bedrijfsresultaten staan echt onder druk. In bijlage 1 staan zuivere cijfers van de brede detailhandel en winkelambachten, waarbij de bedrijfsresultaten flink onder druk staan. Het exploitatiebeeld van veel retailers is niet heel rooskleurig. Niet alleen corona, maar ook de concurrentie van online (internationale platforms als Amazon en Alibaba) die producten tegen andere (loon)kosten kunnen aanbieden spelen een rol. In onze sector is sprake van krappe marges van gemiddeld 3% tot 4%. Als het aandeel personeelskosten groter wordt bij gelijkblijvende of afnemende omzet, dan zal dat het einde van een significant aantal fysieke winkels gaan betekenen. Dat betekent automatisch een kaalslag in de winkelstraten van Nederland en een aantasting van de leefbaarheid in de stads- en dorpskernen.

Daar waar andere sectoren de stijgende loonkosten kunnen verwerken in de prijzen, is dat voor onze werkgevers nagenoeg onmogelijk. Consumenten zijn niet bereid meer voor hetzelfde product te betalen als ze dat online goedkoper kunnen bemachtigen. Voor die uitdaging staan de detailhandel en winkelambachten al enige tijd. Het voorstel draagt niet bij aan een behapbare oplossing op korte termijn.

Ook is in bijlage 1 een voorbeeld opgenomen van het exploitatiebeeld van een kleine retailer. Bij eenmanszaken (en VOF) moet de ondernemer zijn eigen inkomen vanuit het bedrijfsresultaat halen. Met de voorbeeldberekening van de voorgestelde stijging zal de ondernemer straks een inkomen rond of onder het sociaal minimum ontvangen. De grote vraag is hoeveel kleine ondernemers dat gaan volhouden en nog verantwoordelijkheid voor personeel willen dragen. In bijlage 2 is een berekening van de stijging WML opgenomen.



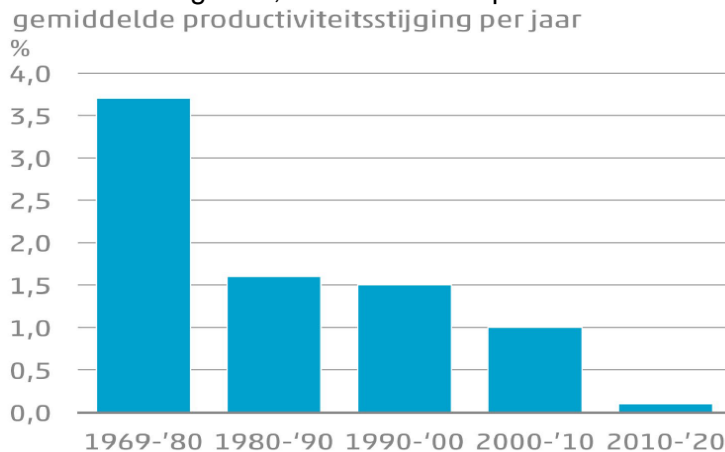
3. Maatregelen zorgen er niet voor dat werken meer loont

Werkgevers in de brede detailhandel zien het niet gebeuren dat het verhogen van het minimumloon en de introductie van een minimumuurloon gebaseerd op 36-urige werkweek gaat bijdrage om het risico op armoede te beperken.

Doordat de werkgeverslasten en inhoudingen op het loon niet worden verlaagd, houden werknemers per euro loonsverhoging ongeveer de helft over, de zogeheten WIG. Daarnaast maakt het stelsel van toeslagen, dat we in Nederland hebben, het voor werknemers die iets onder modaal werken niet lonender om meer te werken. Dit heeft ook de SER in haar MLT-advies aangekaart. Er staat letterlijk in het rapport: *'De relatief hoge marginale tarieven op arbeidsinkomsten, vooral voor groepen in het midden van de inkomensverdeling, werken verstorend op de arbeidsdeelname en arbeidsmarkt en ontmoedigen (meer uren) werken.'* Werkgevers willen goede arbeidskrachten als zodanig belonen, maar zolang werken niet echt loont en werknemers niet bereid zijn meer uren te werken, omdat ze anders minder geld netto overhouden, dan zal het einde van een sector als de onze snel in zicht komen. Vanwege de verhoging van de WML neemt het aantal banen in totaal af met 0,5%. De maatregel leidt zo tot een negatief werkgelegenheidseffect.

4. Er is geen sprake van een integrale aanpak zoals het SER MLT-advies voorstaat

Door een maatregel als minimumuurloon op basis van 36-urige werkweek geïsoleerd in te voeren, is er geen sprake van samenhang, evenwichtigheid of integrale aanpak. Daarmee komen we naar onze mening verder van het doel af te staan en worden de lasten enkel bij werkgevers neergelegd. In het SER-middellange termijn advies van juni 2021 wordt gesproken over invoering van een franchise voor de werkgeverslasten van de sociale verzekeringen, die in samenhang moet worden gezien met het lage-inkomensvoordeel (LIV). Een dergelijke samenhang zien wij niet terug in de voorliggende consultatie en conceptvoorstel. De 250 miljoen die daar voor werkgevers voor beschikbaar was, lijkt dus niet meer beschikbaar. Kostbare miljoenen die door werkgevers zijn 'uitgeruild', verdwijnen zonder tegenvoorstel. Wij vinden dat onverklaarbaar en onwenselijk, omdat er nu slechts forse loon(kosten)stijgingen overblijven die ten koste gaan van de bedrijfsresultaten. Het is niet realistisch dat werkgevers dat kunnen terugverdienen met een toename van de arbeidsproductiviteitsstijging. We zien het laatste decennium al dat de arbeidsproductiviteit in Nederland stagneert, waardoor de impact van de maatregel nog groter is.



Grafiek 1: arbeidsproductiviteit stijgt nauwelijks nog



5. Maatregelen grijpen in het sociale domein in

Door eenzijdig een minimumuurloon in te voeren zonder rekening te houden met de samenhang van arbeidsvoorwaarden die door sociale partners in verschillende branches is afgesproken, treedt de overheid in het sociale domein van die sociale partners. Wij vinden dat ongewenst en zorgelijk. Wij menen dat dit versturend gaat werken op de arbeidsmarkt en bepaalde groepen buiten spel zal zetten. Tevens worden werkgevers opgezadeld met de effecten op de verschillende loongebouwen die in onze achterban worden gehanteerd.

Er zijn sectoren waar de impact van een WML-verhoging groot is, zoals de horeca, beveiliging, verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg. Dit geldt ook voor de brede detailhandel en winkelambachten waar een groot deel van de loongebouwen onder het vermoedelijke WML op 1 januari 2025 ligt. In die gevallen komt een deel van het loongebouw onder water te staan. Als werkgevers die onderkant verplicht moeten aanpassen heeft dat een sterk nivellerend effect: de verschillen in beloning van verschillende functies verdwijnen tot en met MBO-niveau. In de detailhandel werkt het overgrote deel van de werknemers op MBO-2 en 3-niveau, waardoor in feite doorgroeimogelijkheden in salaris verdwijnen omdat aanvangs- en eindsalaris straks hetzelfde zijn. Er zullen voor bestaand personeel weinig tot geen financiële prikkels zijn om zich binnen de functie te ontwikkelen of om door te groeien naar een zwaardere functie met meer verantwoordelijkheden, omdat het financieel weinig gaat opleveren. Wanneer bestaande beloningsverhoudingen in tact moeten blijven, zullen ook de salarissen boven het WML verhoogd moeten worden. Dit kan leiden tot een significante loonkostenstijging. In onze arbeidsintensieve sector zijn de marges klein en kunnen de hogere kosten niet goed doorbelast worden, waardoor er een reëel risico is voor de werkgelegenheid. Gevreesd wordt dat het verhoogd minimumloon het concurrentievermogen van bedrijven in de detailhandel onevenredig aantast.

Wat willen wij

Het probleem van het niet kunnen rondkomen heeft naar onze mening vooral te maken met het aantal uren dat werknemers gemiddeld werken. Zolang meer werken niet loont door hoge lasten op arbeid en er veel financiële prikkels (in vorm van toeslagen) zijn om eerder minder uren te werken, zou het voorstel opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden. In ieder geval werkt een uurloon op basis van 36-uur voor onze werkgevers extra kostenverhogend. Wij kennen geen cao's met lonen rond het wettelijk minimum, waar de normale arbeidsduur 36 uur is. Dit is geen gewenste ontwikkeling met oog op huidige arbeidsmarktkrapte en de inspanningen om mensen meer uren te laten werken. Een minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek moet in ieder geval van tafel. Het ontbreken van een integrale aanpak maakt de impact nog zorgelijker. Wij doen derhalve een dringend beroep op u om de koppeling zoals voorgesteld in het SER-MLT rapport over te nemen en meer integraal naar de problematiek te kijken. Een verlaging van de lasten op arbeid is daarbij een absolute 'must'. Daarbij moeten perverse prikkels in ons toeslagenstelsel niet afgewenteld worden op werkgevers. Het voorliggende voorstel is te eenzijdig en gaat ten koste van de ondernemerszin en zal een kaalslag in onze sector gaan betekenen. Daarbij is het de vraag of er met dergelijke maatregelen nog plek is voor werknemers met een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt. Dit in relatie tot het moeten verhogen van de arbeidsproductiviteit om nog enige kans op voortbestaan van de onderneming te hebben.

Werkgevers uit onze achterban zijn van harte bereid u een toelichting op hun dagelijkse praktijk te geven en de uitdagingen waar zij zich voor gesteld zien.



Bijlage 1: Over de Detailhandel

De detailhandel wordt gekenmerkt door een veelheid aan branches, zoals: bloemenzaken, kappers, vishandels, boekwinkels, drogisterijen, elektrotechnische detailhandel, sportzaken, kaasspecialzaken, kledingwinkels, juweliërs, dierspecialzaken, parfumerieën, slijterijen, groente- en fruitwinkels, winkels huishoudelijke goederen, woonwinkels, schoenenwinkels, supermarkten etc. In de brede detailhandel werken zo'n 873.00 werknemers. Het betreft hier zo'n 500.000 FTE. De detailhandel zet zo'n 124 miljard om. Deze omzet wordt gegenereerd door ongeveer 119.000 ondernemingen met 84.550 verkooppunten. Met elkaar zijn we de grootste private werkgever van Nederland. De detailhandel biedt op grote schaal werk aan scholieren, (jonge) schoolverlaters met mbo 2 en 3 niveau, herintreders, mensen met (enige) afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast (in magazijnen en distributiecentra) werken ook werknemers met een migratie-achtergrond (die de Nederlandse taal (nog) niet machtig zijn). Kortom de sector biedt veel werkgelegenheid aan werknemers die aan de basis van de arbeidsmarkt staan.

	2012	2015	2018	2020	2022	2025
Detailhandel non-food						
Aantal werkenden (in personen)	390.770	361.590	359.815	359.815		
Aantal werkenden (in fte)	252.860	228.450	229.755	232.100	228.375	222.005
Arbeidsvraag (in fte)	262.420	237.070	238.440	240.845	237.245	228.905
Personeelsaanbod (in fte)	261.825	236.565	237.900	240.330	235.750	247.470
Spanningsindex (aantal vacatures per 100 werkzoekenden)	107	106	107	106	120	27
Gemiddelde leeftijd (in jaren)	38,2	38,7	38,8	39,5	39,7	40,2
Aandeel mannen (in %)	41,7	41,6	41,8	42,0	42,0	41,8
Gemiddeld bruto jaarkomen per fte (nominaal)	23.920	24.530	24.880	25.980		
Gemiddelde duur werkweek (in uren)	24,6	24,0	24,3	24,9		
Aandeel flexibele arbeidsovereenkomst (in %)	48,7	53,4	57,9	58,1		
Detailhandel totaal (food, non-food en overig)						
Aantal werkenden (in personen)	786.105	797.495	843.175	872.735		
Aantal werkenden (in fte)	445.735	432.785	469.800	492.865	492.965	492.610
Arbeidsvraag (in fte)	461.135	447.640	485.835	509.605	512.370	508.065
Personeelsaanbod (in fte)	463.280	449.965	488.530	512.560	510.220	538.740
Spanningsindex (aantal vacatures per 100 werkzoekenden)	88	86	86	85	112	34
Gemiddelde leeftijd (in jaren)	36,8	36,9	36,5	36,9	37,1	37,5
Aandeel mannen (in %)	44,9	45,4	45,6	45,5	45,2	45,0
Gemiddeld bruto jaarkomen per fte (nominaal)	22.170	22.795	22.040	22.855		
Gemiddelde duur werkweek (in uren)	21,5	20,6	21,2	21,8		
Aandeel flexibele arbeidsovereenkomst (in %)	58,0	60,7	67,1	65,4		

Exploitatiebeeld Retail Totaal (%)

	2017	2018	2019	2020
Netto-omzet	100	100	100	100
Inkoopwaarde (minus)	67,1	66,9	66,3	66,5
Brutowinst	32,9	33,1	33,7	33,5
- Personeelskosten	13,1	13,4	13,5	13,4
- Huisvestingskosten	6	5,8	5,4	5,5
- Overige bedrijfskosten	9,1	9,6	10,4	10,9
Kosten (minus)	28,2	28,8	29,3	29,8
Bedrijfsresultaat	4,7	4,3	4,4	3,7

Bron: Retailinsiders



Exploitatiebeeld Retail Non-food (%)

	2017	2018	2019	2020
Netto-omzet	100	100	100	100
Inkoopwaarde (minus)	58,9	58,5	58,3	58,3
Brutowinst	41,1	41,5	41,7	41,7
- Personeelskosten	16,2	16,7	16,7	16,8
- Huisvestingskosten	8,7	8,5	7,8	8,2
- Overige bedrijfskosten	10,8	11,7	12,1	12,7
Kosten (minus)	35,7	36,9	36,6	37,7
Bedrijfsresultaat	5,4	4,6	5,1	4

Exploitatiebeeld Retail Food

	2017	2018	2019	2020
Netto-omzet	100	100	100	100
Inkoopwaarde (minus)	74,9	75,3	74,2	74,2
Brutowinst	25,1	24,7	25,8	25,8
- Personeelskosten	10,9	11	11,3	11,3
- Huisvestingskosten	4,2	4,1	3,9	4,1
- Overige bedrijfskosten	5,8	5,7	6,8	7,1
Kosten (minus)	20,9	20,8	22	22,5
Bedrijfsresultaat	4,2	3,9	3,8	3,3

Exploitatiebeeld Kleine Retailer

Exploitatie	% 2022	€ 2022	% 2025	€ 2025
Netto-omzet	100	375.000	100	375.000
Inkoopwaarde (minus)	48,8	183.000	48,8	183.000
Brutowinst	51,2	192.000	51,2	192.000
Overige opbrengsten	1,3	4.875	1,3	4.875
- Personeelskosten	19,7	73.875	24	90.000
- Huisvestingskosten	5,9	22.125	5,9	22.125
- Afschrijvingen / fin. lasten	2,3	8.625	2,3	8.625
- Verkoopkosten	4,8	18.000	4,8	18.000
- Overige bedrijfskosten	5,7	21.375	5,7	21.375
Kosten (minus)	36,1	144.000	42,7	160.125
Bedrijfsresultaat*	14,1	52.875	9,8	31.875

* Rest voor inkomen ondernemer / investeren

Bron: Retailinsiders en gegevens kleine ondernemer



Bijlage 2: Rekenvoorbeeld impact op salaris werknemer met 40-urige werkweek

Salarisontwikkeling van 21-jarige werknemer met een 40-urige werkweek sinds 2017.

Salaris 1 januari 2017:	€ 1.124,90	startsalaris WML-niveau
Salaris 1 juli 2017:	€ 1.330,60	(verlaging vakvolwassenleeftijd 22 jaar)
Salaris 1 januari 2018:	€ 1.341,30	
Salaris 1 januari 2019:	€ 1.373,45	
Salaris 1 juli 2019:	€ 1.635,60	(verlaging vakvolwassenleeftijd 21 jaar)
Salaris 1 januari 2020:	€ 1.653,60	
Salaris 1 januari 2021:	€ 1.684,80	
Salaris 1 januari 2022:	€ 1.725,00	
Salaris 1 januari 2023:	€ 1.828,50	(aanname 3,5% stijging + 2,5%)
Salaris 1 januari 2024:	€ 2.155,00	(3,6%+ 2,5% + 11% omzetting 36 uur)
Salaris 1 januari 2025:	€ 2.280,00	(aanname 3,48% + 2,32%)

Een jonge starter op de arbeidsmarkt begon in 2017 op 70% van het wettelijk minimumloon, ging daarna in 2017 naar 85% en vervolgens in 2019 naar 100%.

Door het huidige voorstel om uit te gaan van een minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek, is het niet zo dat werkgevers hun medewerkers die zijn aangenomen voor 40 uur per week die uren niet hoeven te betalen. Het uurloon wordt hoger (door ons berekend op ruim 11%) door nieuwe berekening. Er ontstaat alleen een verschil in de maanlonen. Een werknemer met een contract voor 36 uur verdient op minimumloonniveau per 1 januari 2024 zo'n € 1.940,- en die met een contract voor 40 uur dan € 2.155. Dat verschil zit in aantal te verlonen uren per periode. Bij 40 uur zijn dat er zo'n 173,33 en bij 36 uur zijn dat er zo'n 156. Kortom daar waar er niet gekeken wordt naar andere arbeidsvoorwaarden, zijn werkgevers die op basis van 40 uur verlonen, structureel meer kwijt.

In 8 jaar tijd kunnen we voor deze situatie spreken van ruim een verdubbeling (**102% stijging**) van het loon van een 21-jarige op minimumloonniveau. Arbeidsintensieve sectoren met lonen op of rond het minimumloon zagen en zien zich hiermee geconfronteerd. Het is de vraag hoeveel werkgevers deze ontwikkelingen nog vol kunnen houden.