

Je verdiende loon?!

Een toetsing van het minimumjeugdloon aan het gelijkheidsbeginsel



Auteur: K. Batista de Freitas
Studentnummer: 2063928
Onderwijsinstelling: Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Locatie: s' - Hertogenbosch
Afstudeerperiode: februari t/m mei 2016

Afstudeerorganisatie: FNV
Locatie: Weert
Naam afstudeermentor: Dhr. mr. R.E. de Vries
Eerste stagedocent: Dhr. mr. M.J.G. Kooij
Tweede stagedocent: Mw. mr. dr. S.A.D.D. de Rooij

Je verdiende loon?!

Een toetsing van het minimumjeugdloon aan het
gelijkheidsbeginsel

Auteur: K. Batista de Freitas
Studentnummer: 2063928
Onderwijsinstelling: Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Locatie: s' - Hertogenbosch
Afstudeerperiode: februari t/m mei 2016

Afstudeerorganisatie: FNV
Locatie: Weert
Naam afstudeermentor: Dhr. mr. R.E. de Vries
Eerste stagedocent: Dhr. mr. M.J.G. Kooij
Tweede stagedocent: Mw. mr. dr. S.A.D.D. de Rooij

Voorwoord

In het kader van het afronden van mijn HBO-Rechten opleiding aan de Juridische Hogeschool te 's-Hertogenbosch, heb ik een praktijkgericht juridisch onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de FNV te Weert waar ik heb mogen afstuderen. In het onderzoek is de rechtmatigheid van het minimumjeugdloon onderzocht door dit te toetsen aan het gelijkheidsbeginsel.

Ik heb hiervoor informatie gezocht over de geschiedenis van het minimum(jeugd)loon en het gelijkheidsbeginsel, jurisprudentieonderzoek gedaan, cao's geanalyseerd, gekeken naar het (jeugd)loonbeleid van andere lidstaten en de huidige ontwikkelingen omtrent het minimumloon nauwlettend gevolgd. Dit allemaal om middels de aanbevelingen uit dit rapport de rechtspositie van werknemers in de leeftijdscategorie 18 tot 23 jaar te verbeteren door jeugdvriendelijke cao's af te sluiten.

Dit rapport had niet tot stand kunnen komen zonder de hulp van de FNV en haar medewerkers. Ik wens dan ook alle medewerkers van de FNV te bedanken. In het bijzonder bedank ik graag mijn begeleider Rudi de Vries voor zijn tijd, expertise en kritische feedback. Daarnaast bedank ik graag mijn eerste stagedocent Mark Kooij voor zijn feedback en begeleiding gedurende mijn afstudeerperiode en mijn tweede stagedocent Suzanne de Rooij voor het kritisch lezen van mijn scriptie. Tevens wens ik mijn mede-afstudeerders Marloes Peeters en Jeroen Vleeshouwers te bedanken voor hun kritische feedback op mijn scriptie, de gezelligheid en de ontstane vriendschap. Laatstelijk wens ik mijn vriend, Tom van Daal te bedanken voor de steun en toeverlaat die hij heeft geboden tijdens het schrijven van dit rapport.

Dan nu, presenteer ik met trots mijn afstudeerscriptie en wens ik u veel leesplezier!

Kyra Batista de Freitas

25 mei 2016, Weert

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen.....	7
Samenvatting.....	8
Hoofdstuk 1 Inleiding	9
1.1 De afstudeerorganisatie.....	9
1.2 De aanleiding	9
1.3 De probleembeschrijving.....	9
1.4 De centrale vraag.....	10
1.5 De doelstelling	10
1.6 De deelvragen.....	10
1.7 De verantwoording van bronnen en methoden	10
1.8 De leeswijzer.....	11
Hoofdstuk 2 De historie van het minimum(jeugd)loon	12
2.1 De voorloper van het wettelijk minimumloon	12
2.2 De doelstelling van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	13
2.3 Het wettelijk minimum(jeugd)loon.....	14
2.4 Belangrijke ontwikkelingen van het minimumjeugdloon	15
2.4.1 Tariefwijzigingen	15
2.4.2 Leeftijdswijziging	17
2.5 Tussenconclusie	17
Hoofdstuk 3 Het huidige minimumjeugdloon.....	18
3.1 Het minimum(jeugd)loon van 2016.....	18
3.2 Problematiek omtrent het minimumjeugdloon.....	18
3.3 Het internationaal juridisch spanningsveld	20
3.3.1 Het Europees Sociaal Handvest	20
3.3.2 Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten	20
3.4 Tussenconclusie	21
Hoofdstuk 4 De ontwikkelingen van het gelijkheidsbeginsel	22
4.1 De historie van het gelijkheidsbeginsel.....	22
4.2 Het gelijkheidsbeginsel.....	22
4.2.1 Het formele gelijkheidsbeginsel	22
4.2.2 Het materiële gelijkheidsbeginsel.....	23
4.2.3 Problematiek omtrent het gelijkheidsbeginsel	23
4.3 Soorten gelijkheid.....	24

4.3.2 Substantiële gelijkheid	24
4.3.3 (On)gelijkheid en het minimumjeugdloon	24
4.4 Tussenconclusie	25
Hoofdstuk 5 Het gelijkheidsbeginsel in de jurisprudentie	26
5.1 Vaste jurisprudentie	26
5.1.1 Harmonisatiearrest	26
5.1.2 De NS-zaak	26
5.1.3 Schending gelijkheidsbeginsel & verbod van willekeur-arrest	27
5.2 Strijd met het gelijkheidsbeginsel	27
5.3 Geen strijd met het gelijkheidsbeginsel	28
5.4 Tussenconclusie	30
Hoofdstuk 6 Loonschalen in collectieve arbeidsovereenkomsten	31
6.1 De collectieve arbeidsovereenkomst	31
6.2 Cao analyse per sector	32
6.2.1 Handel	32
6.2.2 Zakelijke dienstverlening	34
6.2.3 Gezondheids- en welzijnszorg	36
6.2.4 Industrie	37
6.2.5 Onderwijs	39
6.4 Tussenconclusie	40
Hoofdstuk 7 Het minimum(jeugd)loon binnen de EU	41
7.1 Het minimumloon in de Europese Unie	41
7.1.1 Invoering minimumloon Duitsland	41
7.1.2 Minimumloon binnen de lidstaten anno 2016	41
7.2 Minimumloon in Europa	42
7.3 Tussenconclusie	43
Hoofdstuk 8 Actualiteiten omtrent het minimumjeugdloon	44
8.1 Het bedrijfsleven	44
8.2 De gemeentes	44
8.3 Wetswijziging	45
8.4 Tussenconclusie	45
Hoofdstuk 9 Conclusie & Aanbevelingen	46
9.1 Conclusie	46
9.1.1 Het minimum(jeugd)loon	46

9.1.2 Het gelijkheidsbeginsel	46
9.1.3 Uitkomst toetsing	47
9.2 Aanbevelingen	47
Bronnenlijst.....	49
Jurisprudentielijst.....	53

Lijst van afkortingen

AMvB:	Algemene Maatregel van Bestuur
ANWB:	Algemene Nederlandsche WielrijdersBond
Art.:	Artikel
Artt.:	Artikelen
AWVN:	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
BML:	Besluit minimumjeugdloonregeling
B.V.:	Besloten vennootschap
BW:	Burgerlijk Wetboek
cao:	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS:	Centraal Bureau voor de Statistiek
CNV:	Christelijk Nationaal Vakverbond
c.q.:	Casu quo, in welk geval
c.s.:	Cum suis, met zijn deel- of lotgenoten
EEG:	Europese Economische Gemeenschap
ESH:	Europees Sociaal Handvest
EU:	Europese Unie
FNV:	Federatie Nederlandse Vakbeweging
Gw:	Grondwet
HAVO:	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HR:	Hoge raad
IVBPR:	Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten
IVESCR:	Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten
jo.:	Juncto
KPN:	Koninklijke Posterijen, Telegrafie en Telefonie Nederland
NHG:	Nederlands Horeca Gilde
NKV:	Nederlands Klassiek Verbond
NS:	Nederlandse Spoorwegen
N.V.:	Naamloze vennootschap
NVV:	Nederlandse Vakbond Varkenshouders
Rb.:	Rechtbank
r.o.:	Rechtsoverweging
SCP:	Sociaal en Cultureel Planbureau
SER:	Sociaal - Economische Raad
Sr:	Wetboek van Strafrecht
Stb.:	Staatsblad
SvdA:	Stichting van de Arbeid
SZW:	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TBS:	Terbeschikkingstelling
VMBO:	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VWO:	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WML:	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Samenvatting

In de huidige maatschappij kampen werknemers in de leeftijdscategorie 15 tot 23 jaar met het probleem dat zij niet financieel op eigen benen kunnen staan. De oorzaak hiervan is het minimumjeugdloon. Gezien het feit dat het minimumjeugdloon onderscheid maakt, rijst de vraag in hoeverre het minimumjeugdloon verenigbaar is met het gelijkheidsbeginsel, hetgeen in dit rapport is onderzocht.

De behoefte aan een minimumloon is ontstaan na de Tweede Wereldoorlog. In eerste instantie werd het minimumloon buitenwettelijk geregeld voor 25-jarige werknemers. Deze leeftijdsgrens werd verlaagd naar 24 jaar. In 1968 werd de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag ingevoerd waarin de leeftijd werd verlaagd naar 23 jaar. Tien jaar later werd het minimumjeugdloon ingevoerd. Het minimumjeugdloon geldt voor werknemers in de leeftijdscategorie 15 tot en met 22 jaar. Het minimumjeugdloon wordt berekend conform een staffel die in het Besluit minimumjeugdloonregeling is opgenomen. Per leeftijd geldt dat deze categorie werknemers recht heeft op een vast percentage van het minimumloon, bijvoorbeeld 45,5% voor een 18-jarige. Dit is ook het probleem van het minimumjeugdloon. Het bedrag wat een meerderjarige werknemer van 18 tot en met 21 jaar verdient, is te weinig om zelfstandig van rond te kunnen komen. Daarnaast is het minimumjeugdloon in strijd met internationale bepalingen.

Het gelijkheidsbeginsel bestaat al sinds de tijd van de Grieken en Romeinen en is sinds de formulering van Aristoteles nauwelijks ontwikkeld. Het gelijkheidsbeginsel bestaat uit een formeel gedeelte (gelijke gevallen gelijk behandelen) en een materieel gedeelte (ongelijke gevallen behandelen naar mate van hun ongelijkheid). Gelijkheid c.q. ongelijkheid valt niet te definiëren. Hierdoor is het gelijkheidsbeginsel erg complex. De jurisprudentie kent dit obstakel ook. Gevallen worden op basis van gezond verstand ongelijk geacht. Voor gelijke gevallen biedt de jurisprudentie meer beoordelingsruimte.

Het salaris van een werknemer is niet alleen wettelijk bepaald, maar kan ook in de cao staan of individueel zijn afgesproken. In een cao staan loonschalen die verdeeld kunnen zijn naar leeftijd en/of functie. Voor dit onderzoek zijn steekproefsgewijs vijftig cao's geanalyseerd van de vijf sectoren waar de meeste jongeren werkzaam zijn. Uit de analyse kwam naar voren dat er geen loonschalen zijn die in strijd zijn met de wet. Tevens is gekeken naar het minimum(jeugd)loon in andere lidstaten. Hieruit kwam naar voren dat Nederland een vreemde eend in de bijt is, aangezien de staffel voor jeugdige werknemers zeer specifiek is en de leeftijdsgrens van 23 jaar voor een volwassenloon uniek.

Deze leeftijdsgrens wordt in de toekomst stapsgewijs verlaagd van 23 naar 21 jaar. In het jaar 2019 zullen, naar verwachting, werknemers vanaf 21 jaar het volwassenloon verdienen. Daarnaast wordt de jeugdstaffel aangepast om het ontstane gat in de percentages te dichten. Naast deze landelijke wetswijziging, zijn er het afgelopen jaar ook regionale wijzigingen doorgevoerd. Zo hebben twaalf gemeenten aangekondigd geen minimumjeugdloon meer te betalen aan medewerkers van de gemeente. Dezelfde belofte is gedaan door een aantal bedrijven waaronder de Bijenkorf, Shell en TataSteel. Dit is gunstig voor jeugdige werknemers, zeker nu gebleken is dat, mede gelet op de jurisprudentie, het minimumjeugdloon in strijd is met het gelijkheidsbeginsel.

Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst de afstudeerorganisatie toegelicht. Vervolgens wordt ingegaan op de aanleiding van dit onderzoek alsmede de probleembeschrijving. Daarna wordt de centrale vraag genoemd alsmede de doelstelling en de deelvragen. Tevens worden de bronnen en methoden verantwoord en wordt dit hoofdstuk afgesloten met een leeswijzer.

1.1 De afstudeerorganisatie

De Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV) is de grootste vakbond van Nederland. De FNV behartigt zowel het collectieve als het individuele belang van haar leden. Het collectieve belang wordt behartigd door te onderhandelen met de overheid en werkgevers, honderden cao's per jaar af te sluiten, campagnes te voeren en gastlessen te verzorgen door het hele land. Het belang van de individu wordt behartigd door gratis juridisch, loopbaan- en belastingadvies te geven, leden te helpen bij re-integratie en wordt begeleiding geboden indien een lid uitkeringsgerechtigd is.¹

1.2 De aanleiding

In het najaar van 2014 is de FNV met jongeren op hun werkplekken in gesprek gegaan. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat duizenden jongeren financieel niet op eigen benen kunnen staan. Dit heeft te maken met het minimumjeugdloon dat ervoor zorgt dat jongeren minder verdienen dan volwassenen, ongeacht ervaring of diploma.² Dit heeft ervoor gezorgd dat op 24 maart 2015 een nieuwe beweging is gestart: FNV Young & United. Deze organisatie maakt zich hard voor meer vaste contracten, banen waarvan je kunt leven en een volwassenloon vanaf achttien jaar.³

1.3 De probleembeschrijving

In Nederland is het zo geregeld dat werknemers pas vanaf hun drieëntwintigste het minimumloon verdienen.⁴ Werknemers in de categorie 15 tot 23 jaar vallen derhalve onder het minimumjeugdloon. Dit is een percentage van het minimumloon en wordt berekend conform art. 2 lid 1 Besluit minimumjeugdloonregeling. Op grond van art. 1:233 BW is een persoon die de leeftijd van achttien heeft bereikt meerderjarig. Zodra iemand deze leeftijd heeft bereikt, ontstaan er rechten. Zo is de persoon handelingsbekwaam⁵, verkrijgt een achttienjarige actief en passief kiesrecht⁶, mag iemand trouwen zonder toestemming van ouders of voogden⁷ en is het conform art. 20 Drank- en Horecawet toegestaan om alcohol te kopen. De keerzijde van de medaille is dat een achttienjarige verplicht is om een zorgverzekering af te sluiten, gestraft wordt conform de straffen die gelden voor volwassenen⁸ en een achttienjarige zelf verantwoordelijk is voor eventuele schulden. De belangrijkste rechten en plichten ontstaan, zodra iemand de leeftijd van achttien bereikt en niet de leeftijd van drieëntwintig. De keuze om het volwassenminimumloon te stellen op de leeftijd van drieëntwintig, is daarom vreemd te noemen. De Nederlandse wet rept op geen enkele manier over meerderjarigheid vanaf drieëntwintig.

¹ 'Over de FNV', www.fnv.nl (klik op *over de FNV*).

² Boumans 2015, p. 11.

³ 'Young & United wil volwassen loon vanaf 18 en meer vaste contracten', *FNV Kiem* 24 maart 2015, www.fnv-kiem.nl (zoek op *Young*).

⁴ Zie art. 7 lid 1 WML.

⁵ Zie art. 1:233 jo. 1:234 lid 1 BW.

⁶ Zie art. 4 Gw.

⁷ Zie art. 1:31 BW.

⁸ Hier zijn uitzonderingen op als bedoeld in art. 77b en 77c Sr.

Tevens is het zo dat, als de meerderjarige gebruik maakt van zijn/haar recht om bijvoorbeeld een huurovereenkomst aan te gaan, de persoon in kwestie ook moet kunnen voorzien in zijn/haar levensonderhoud. Te denken valt aan levensmiddelen, gas, water en elektra. De kosten van deze voorzieningen zijn niet leeftijdsafhankelijk. Er bestaat immers geen leeftijdskorting op boodschappen maar wel op salaris? Hierdoor kan het zijn dat een jeugdige werknemer, die exact dezelfde werkzaamheden verricht, beduidend minder verdient dan een oudere collega.

Deze leeftijdsdiscriminatie past niet in een maatschappij die gericht is op gelijkheid. Zo kent Nederland onder andere de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en het gelijkheidsbeginsel. De wetgever streeft dus naar gelijkheid op alle denkbare gronden maar niet naar financiële gelijkheid voor jongeren.

Door de leeftijdsdiscriminatie en de ongelijke behandeling, kampen de werkende jongeren met het probleem dat zij in financiële moeilijkheden kunnen komen. Gezien het feit dat de FNV voor haar leden werkt, is een probleem van de jongere leden tevens een probleem voor de FNV. Daarnaast streeft de FNV naar een goed inkomen voor iedereen.⁹ De vraag rees of het minimumjeugdloon in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. Het antwoord hierop wordt gezocht door te kijken naar de wetshistorie en de jurisprudentie.

1.4 De centrale vraag

Welke aanbevelingen voor de FNV, ter verbetering van de rechtspositie van werknemers in de leeftijdscategorie 18-23 jaar, zijn er af te leiden uit een toetsing van het gelijkheidsbeginsel ten opzichte van het minimumjeugdloon zodat de FNV sterker staat tijdens de cao-onderhandelingen?

1.5 De doelstelling

Op 30 mei 2016 wordt er een onderzoeksrapport opgeleverd aan de FNV met betrekking tot de juridische geoorloofdheid van het minimumjeugdloon, zodat de FNV kan streven naar een volwassenloon voor alle meerderjarigen.

1.6 De deelvragen

1. Wat is de historie van het minimum(jeugd)loon?
2. Hoe is het huidige minimumjeugdloon geregeld?
3. Hoe heeft het gelijkheidsbeginsel zich door de jaren heen ontwikkeld?
4. Welke grenzen stelt de jurisprudentie aan het gelijkheidsbeginsel?
5. Hoe verhouden de loonschalen in cao's zich tot het minimumjeugdloon?
6. Hoe regelen andere lidstaten het minimum(jeugd)loon?
7. Wat zijn de huidige ontwikkelingen in Nederland omtrent het minimumjeugdloon

1.7 De verantwoording van bronnen en methoden

Het onderzoek is te verdelen in twee delen, het juridische gedeelte (deelvraag 1-4) en een praktijkgerichte gedeelte (deelvraag 5-7).

De eerste vier vragen zullen beantwoord worden middels een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. De belangrijkste bronnen hierbij zijn de wet, jurisprudentie, documenten en literatuur. De gebruikte documenten zijn gecontroleerd op betrouwbaarheid. Er is gekozen voor documenten die zijn uitgebracht door integere instanties. De gebruikte literatuur is geschreven door gerenommeerde auteurs en gecontroleerd alvorens het is uitgegeven, hierdoor is deze bron betrouwbaar. De wet alsmede de jurisprudentie behoeft geen verantwoording omdat de betrouwbaarheid van deze bronnen niet wordt betwist. Om de informatie op de snelste en meest

⁹ 'Onze missie', www.fnv.nl (zoek op *missie*).

efficiënte manier te verkrijgen, is gebruik gemaakt van de methode inhoudsanalyse.

Voor de beantwoording van de laatste drie vragen is gekozen voor een casestudy. Om deze casestudy uit te kunnen voeren, wordt gebruik gemaakt van documenten en internetbronnen. De gebruikte documenten zijn wederom gecontroleerd op betrouwbaarheid door louter documenten te gebruiken die zijn uitgegeven door gespecialiseerde organisaties. De gebruikte internetbronnen zijn sites van gemeenten en de rijksoverheid en derhalve valide. Wederom heeft er een inhoudsanalyse plaatsgevonden op de informatie te verkrijgen, te interpreteren en te ordenen.

1.8 De leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de ontstaansgeschiedenis van het minimumloon besproken. Hierbij wordt ingegaan op de voorloper van het wettelijk minimumloon, de invoering van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon en de wijzigingen die plaats hebben gevonden. In hoofdstuk 3 wordt gekeken naar het huidige minimumjeugdloon. Zo wordt de hoogte besproken, de problematiek en het internationaal juridisch spanningsveld. In het vierde hoofdstuk wordt ingegaan op de geschiedenis van het gelijkheidsbeginsel, de verschillende type van het gelijkheidsbeginsel en de verschillende soorten gelijkheid. In hoofdstuk 5 worden de uitkomsten van de jurisprudentieanalyse besproken. Hierbij wordt ingegaan op de gronden waarop een beroep op het gelijkheidsbeginsel al dan niet gehonoreerd wordt. In het zesde hoofdstuk worden vijftig cao's uit verschillende sectoren besproken en worden de bevindingen omtrent de loonschalen gedeeld. In hoofdstuk 7 worden de minimumlonen en minimumjeugdlonen van de andere Europese lidstaten besproken en vergeleken met het Nederlandse systeem. In hoofdstuk 8 wordt ingegaan op alle positieve ontwikkelingen van het afgelopen jaar omtrent het minimumjeugdloon in Nederland. Het laatste hoofdstuk bevat de eindconclusie en aanbevelingen.

Hoofdstuk 2 De historie van het minimum(jeugd)loon

In dit hoofdstuk wordt het ontstaan van het minimumloon geschetst. Allereerst wordt ingegaan op de voorloper van het wettelijk minimumloon. Daarnaast wordt de doelstelling van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag behandeld. Tevens worden de belangrijkste wijzigingen van deze wet besproken. Vervolgens komt de invoering van het minimumjeugdloon aan bod, alsmede de belangrijkste wijzigingen hieromtrent en laatstelijk wordt een tussenconclusie getrokken worden.

2.1 De voorloper van het wettelijk minimumloon

Het minimumloon vond zijn oorsprong gedurende de Tweede Wereldoorlog toen bij het College van Rijksbemiddelaars¹⁰ (hierna: College) het idee van een sociaal en/of maatschappelijk minimum rees. Dit idee was de basis voor het opnieuw opzetten van het beloningssysteem zodra de bezetting voorbij was. Het berekenen van dit sociaal minimum zou worden overgelaten aan het Centraal Bureau voor de Statistiek (hierna: CBS).¹¹

Kort na de bevrijding van Nederland werd de Stichting van de Arbeid (hierna: Stichting) opgericht. In haar notitie inzake loon- en prijsstabilisatie van 25 oktober 1945 werd gepleit voor een algemene invoering van het sociale minimumloon. De Stichting definieerde het minimumloon als volgt: *'Een bescheiden levensonderhoud inclusief de volledige realisering van het distributiepakket.'*¹²

Het minimumloon diende toereikend genoeg te zijn om als ongeschoolde werknemer een gezin met twee kinderen te kunnen onderhouden. De Stichting verbond hier ook een concreet bedrag aan. Voor een werknemer woonachtig in één van de grote steden, zou het minimumloon 35,- gulden per week moeten zijn. Voor een ongeschoolde werknemer woonachtig op het platteland was 31,- gulden voldoende.¹³

Het College gebruikte dit sociaal minimum als toetsingsnorm voor het verbindend of onverbindend verklaren van cao's. Daarnaast werd dit minimum gebruikt om loonregelingen vast te stellen. Dit systeem wordt het centraal geleide loonpolitiek genoemd. Gedurende deze situatie was er geen behoefte aan een wettelijke regeling omtrent het minimumloon.¹⁴ Dit veranderde niet in 1963. In dit jaar werd door de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting een loonakkoord bereikt voor 1964. In dit akkoord werd het minimumloon gesteld op 100,- gulden per week. Dit bedrag gold voor mannelijke werknemers van 25 jaar of ouder. Het nieuwe minimumloon werd wederom het toetsingskader voor de beoordeling van cao's en andere loonregelingen.¹⁵ Voor het eerst in de geschiedenis werd het bedrag bepaald door te onderhandelen.

Het minimumloon voor 1965 werd met 10 gulden verhoogd. In dit jaar bracht de Sociaal-Economische Raad (hierna: Raad) ook het advies inzake een wettelijke regeling van het minimumloon uit.¹⁶ De Raad kwam tot de conclusie dat er nog geen behoefte was aan een wettelijke regeling. De reden hiervoor was dat het minimumloon makkelijker kon worden aangepast aan de algemene loonsverhoudingen dan aan een wettelijke regeling. De Raad hield echter een slag om de arm. In het adviesrapport stond namelijk dat een wettelijke regeling opnieuw onderzocht dient te worden als het loonpolitieke systeem drastisch zou wijzigen. Zo'n

¹⁰ Het College was bevoegd om bindende loonbepalingen uit te vaardigen zodra men er middels onderhandelingen niet uitkwam. Na de bevrijding vormde het College de schakel tussen de sociale partners en de rijksoverheid bij de uitvoering van het loonbeleid (bron: Huygens Instituut voor Nederlandse Geschiedenis).

¹¹ SER-advies minimumloon 1985, p. 11.

¹² SER-advies minimumloon 1985, p. 11.

¹³ SER-advies minimumloon 1985, p. 11.

¹⁴ SER-advies minimumloon 1985, p. 11.

¹⁵ SER-advies minimumloon 1985, p. 12.

¹⁶ SER-advies wettelijke regeling minimumloon 1965, p. 9.

wijziging deed zich toevallig eind 1965 voor. De Stichting kreeg het in dit jaar niet voor elkaar om een loonplafond en een minimumloon voor 1966 vast te stellen.

De werkgevers- en werknemersorganisaties konden hun ideeën niet verenigen. De werkgeversorganisaties waren van mening dat alleen de koopkracht van de voor 1965 geldende minimumloonnorm in stand moest blijven.¹⁷ De werknemersorganisaties verzetten zich hier tegen. Zij waren van mening dat er een stijging van de minimumloonnorm diende plaats te vinden die gelijk was aan de stijging van het algemene loonniveau. De drie vakcentrales NVV, NKV¹⁸ en CNV pleitten voor een minimumloon van 125,- gulden per week en een wettelijke regeling, zoals ze lieten weten in een brief gericht aan de Tweede Kamer.¹⁹ Dit verzoek werd door de minister²⁰ van Sociale Zaken gehonoreerd. Minister Veldkamp gaf het College de opdracht om het minimumloon vast te stellen op 120,- gulden per week. Het College voerde deze opdracht uit en per 11 januari 1966 gold dit loon voor mannelijke werknemers vanaf 25 jaar. De beschikking²¹ van april 1966 zorgde ervoor dat vrouwen van 25 jaar of ouder ook recht op het minimumloon kregen. Mannen en vrouwen werden nu eindelijk gelijk behandeld. Als een werkgever deze regeling schond, kon hij een strafsancie krijgen op grond van de Wet economische delicten.²²

De minister van Sociale Zaken richtte zich op 21 januari 1966 wederom tot de Raad met de vraag of een wettelijke regeling van het minimumloon wenselijk was. Deze keer stemde een grote meerderheid van de Raad voor het wettelijk regelen van het minimumloon.²³ Twee jaar na het uitbrengen van dit advies werd het wetsvoorstel 'Minimumloon en minimumvakantiebijslag' (hierna: WML) aangeboden aan de Tweede Kamer. In dit wetsvoorstel werd de hoogte van het minimumloon gesteld op 135,- gulden per week. Dit bedrag zou jaarlijks per 1 juli worden aangepast aan het gemiddelde loon- en prijspeil op basis van de cijfers van het CBS.²⁴

2.2 De doelstelling van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Een wet wordt in het leven geroepen om een doel te dienen, zo ook de WML. Het opvallende aan de doelstelling van de WML is dat de Raad in zijn advies een andere doelstelling geformuleerd heeft dan de wetgever in zijn Memorie van Toelichting.²⁵

De Raad gaf de volgende doelstelling:

*'Het is wenselijk dat een ieder die in afhankelijke positie arbeid verricht de zekerheid heeft uit hoofde van die arbeid een zodanig inkomen te verwerven dat hij en zijn gezin gezien de algehele welvaartssituatie een sociaal aanvaardbaar bestaan hebben.'*²⁶

Een grote meerderheid van de Raad stelde dat deze doelstelling bereikt moest worden door het creëren van een wettelijke regeling waarin zowel het bedrag van het minimumloon als de aanpassingsmethode werd vastgelegd.

De Memorie van Toelichting bepaalde:

'Deze wet beoogt aan alle in het beroeps- of bedrijfsleven werkzaam zijnde werknemers, voor zover niet op grond van bijzondere bepalingen van deze wet buiten de kring van rechthebbenden vallend, een minimumloon en een minimumvakantiebijslag te verzekeren, welke gezien de algehele welvaartssituatie als een aanvaardbare tegenprestatie voor de in

¹⁷ SER-advies minimumloon 1985, p. 12.

¹⁸ NVV en NKV zijn de voorgangers van de FNV. De FNV ontstond in 1976 toen de NVV en NKV gingen samenwerken.

¹⁹ SER-advies minimumloon 1985, p. 13.

²⁰ Destijds minister Veldkamp

²¹ Kamerstukken II 1965/66, 8300, nr. 22, p. 2.

²² SER-advies minimumloon 1985, p. 13.

²³ SER-advies minimumloon 1966, p. 8.

²⁴ Damme 2013, p. 464.

²⁵ SER-advies minimumloon 1985, p. 15.

²⁶ SER-advies minimumloon 1985, p. 15.

*dienstverband verrichtte arbeid kunnen worden beschouwd. Hiermede wordt de werknemer een aanspraak verleend, welke hij zo nodig langs civielrechtelijke weg kan geldend maken.*²⁷

Het verschil ziet op dat de Raad evenveel nadruk legt op het behoefteaspect en het prestatie-element terwijl de regering het prestatie-element hoger in het vaandel heeft staan.²⁸

2.3 Het wettelijk minimum(jeugd)loon

De WML kwam, gesteund door het SER-rapport, tot stand op 27 november 1968.²⁹ De wet trad uiteindelijk in werking³⁰ op 23 februari 1969. Deze wet bepaalde dat iedere werknemer, man en vrouw, die 24 jaar of ouder was recht had op het minimumloon. De leeftijd is verlaagd van 25 naar 24 jaar om de regeling gelijk te trekken met andere EEG landen.³¹ Dit loon was inmiddels gesteld op 140,- gulden per week bij een fulltime werkweek.³² Met de invoering van de WML kwam er een einde aan de lange oorsprongsgeschiedenis van het minimumloon. Sinds de invoering van de wet, is deze meermaals gewijzigd.³³

De ingrijpende wijzigingen³⁴ vonden allen plaats in 1970. In dit jaar werd allereerst de leeftijd waarop men recht had op het minimumloon opnieuw met één jaar verlaagd. Deze leeftijdswijziging is doorgevoerd naar aanleiding van het advies van de SER. In dit rapport³⁵ werd aangegeven dat de leeftijd waarop men geacht wordt vakbekwaam te zijn, in de meeste cao's was gesteld op 23 jaar (zie bijlage 1 voor de statistiek). Het was dan ook raadzaam om de leeftijdsgrens gelijk te trekken met de meest voorkomende vakbekwaamheidsleeftijd.

Daarnaast werd in 1970 een nieuw systeem voor het bepalen van de hoogte van het minimumloon ingevoerd. De oude manier, kijken naar de gemengde index van lonen en prijzen, werd vervangen door een halfjaarlijkse aanpassing op basis van de gemiddelde ontwikkelingen van de regeringslonen.³⁶

Ten slotte werd er aan art. 8 WML een nieuw derde lid toegevoegd. Middels dit nieuwe lid kreeg de minister de mogelijkheid om een AMvB op te stellen waarin percentages van het minimumloon genoemd stonden die golden voor jeugdige werknemers. Het begin van het jeugdminimumloon vond hier zijn oorsprong³⁷. Op 1 januari 1974 werd daadwerkelijk de zogenoemde minimumjeugdloon-staffeling³⁸ ingevoerd.

²⁷ Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 3, p. 14.

²⁸ SER-advies minimumloon 1985, p. 15.

²⁹ SER-advies minimumloon 1985, p. 13.

³⁰ Stb. 1968, 657.

³¹ Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 3, p. 11.

³² SER-advies minimumloon 1985, p. 13.

³³ SER-advies minimumloon 1985, p. 11.

³⁴ Kamerstukken I 1969/70, 10742, nr. 165, p.1.

³⁵ SER-advies minimumloon 1970, p.12.

³⁶ SER-advies minimumloon 1985, p. 14.

³⁷ Kamerstukken I 1969/70, 10742, nr. 165, p.2.

³⁸ SvdA-advies wijziging staffeling 1983, pagina 14.

Tabel 2.1 Minimumjeugdloon-staffeling 1975

Leeftijd in jaren	Percentage van het minimumloon
22	92,5%
21	85,0%
20	77,5%
19	70,0%
18	62,5%
17	55,0%
16	47,5%
15	40,0%

Deze staffel³⁹ gold voor werknemers tot 23 jaar, zoals de SER had geadviseerd in 1970. De grens van volwassenloon vanaf je 23^{ste} was afwijkend van andere landen met een minimum(jeugd)loon (zie onderstaand schema).⁴⁰

Tabel 2.2. Leeftijd volwassenloon in andere landen

Land	Leeftijd volwassen minimumloon
Nederland	23
Duitsland	21
België	21
Verenigd Koninkrijk	20
Frankrijk	18
Denemarken	18
Verenigde Staten	16

2.4 Belangrijke ontwikkelingen van het minimumjeugdloon

Sinds de invoering van het minimumjeugdloon is de staffel meermaals gewijzigd en is er getracht om ook een minimumjeugdloon voor werknemers in de leeftijdscategorie van 13 en 14 jaar in het leven te roepen.

2.4.1 Tariefwijzigingen

Eind 1979 ging het niet goed met de economie van Nederland. De belangrijkste oorzaak hiervan was de sterke stijging van de olieprijs. De Staat was hierdoor genoodzaakt om maatregelen te treffen om erger te voorkomen. Eén van de middelen was om de minimumjeugdloon-staffeling te verlagen. De Staat rechtvaardigde deze beslissing door te stellen dat deze groep onderdanen over het algemeen geen eigen gezinshuishouding hadden.⁴¹ In het jaar 1981 werd de staffel daadwerkelijk gewijzigd.

Enkele jaren na deze wijziging, te weten 4 maart 1983, vroeg de minister⁴² van Sociale Zaken en Werkgelegenheid advies met betrekking tot het voorstel om het minimumjeugdloon wederom te verlagen met gemiddeld 10%. Dit verzoek is tevens ingediend bij de Raad voor het Jeugdbeleid. De minister stelde dat het minimumjeugdloon een belangrijke rol speelde bij het bepalen van de arbeidsmarktpositie van jongeren. Gezien het hoge aantal werkloze jongeren vond de minister dat het tijd was om maatregelen te nemen. Om deze reden heeft de minister de Stichting gevraagd te adviseren over een wijziging van het minimumjeugdloon. Met de verlaging zou meer ruimte

³⁹ Zoals opgenomen in art. 2 Besluit minimumjeugdloonregeling.

⁴⁰ SER-advies minimumloon 1985, p. 16 en 33.

⁴¹ *Kamerstukken II* 1979/80, 16400, nr. 1, p. 23 en 65.

⁴² Minister J. de Koning.

gecreëerd worden om in cao's bepaalde jeugdlonen, die over het algemeen boven het wettelijk minimum lagen, te beperken. Het verlagen van het minimumjeugdloon zou de arbeidsmarktpositie van jongeren versterken.⁴³ Deze verlaging zou weliswaar aanzienlijke gevolgen hebben voor het inkomen van jongeren maar over het algemeen hebben zij geen gezin te onderhouden. Wederom werd deze redenering als rechtvaardiging voor de verlaging gebruikt.

Op 9 juni 1983 bracht de Stichting zijn verdeelde advies⁴⁴ uit. De Stichting is verdeeld in twee delen, het bestuur dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en een deel dat de werknemersorganisaties vertegenwoordigt. Het team dat werknemers vertegenwoordigt, kon niet instemmen met het voorstel van de minister. Door de wijziging, die teweeg wordt gebracht als het voorstel ten uitvoer wordt gelegd, wordt het doel van het minimumjeugdloon tenietgedaan. Tevens zal deze wijziging ervoor zorgen dat de band met de cao-staffels verdwijnt. Daarnaast trekt dit deel van de Stichting het standpunt dat de hoogte van het loon een grote rol speelt in de werkloosheid van jongeren in twijfel.⁴⁵

Logischerwijs stemde het deel dat de werkgevers vertegenwoordigt in met het voorstel om het minimumjeugdloon te verlagen. Dit deel van de Stichting had als hoofdargument dat het bedrag te hoog was in vergelijking met het volwassen minimumloon. Dit gedeelte van het bestuur is het met het kabinet eens dat door het verlagen van het minimumjeugdloon de arbeidspositie van jongeren sterker wordt. Mede omdat werkgevers geld overhouden zodat meer middelen kunnen worden bekostigd waardoor op langere termijn banen kunnen worden gecreëerd. Ten slotte is dit deel van het bestuur van mening dat het minimumjeugdloon pas moet gelden vanaf 18 jaar, dit om te zorgen dat jongeren hun school afmaken en gaan studeren.⁴⁶ De Stichting kwam door deze tweedeling niet tot een eenduidig advies.

In tegenstelling tot de Stichting, kwam de Raad voor het Jeugdbeleid wel met advies. De Raad wees het voorstel om het minimumjeugdloon te verlagen af. De Raad was van mening dat het verwachte werkgelegenheidseffect van deze maatregel te speculatief en dubieus was. Zeker nu het kabinet geen nader overleg had gepleegd met de sociale partners omtrent de vrijkomende financiële ruimte in de bedrijven die zou worden omgezet in werkplaatsen voor de jeugdigen. Ondanks deze adviesrapporten, was de minister niet van mening dat de wijziging van de staffel een fundamentele aantasting was van het minimumjeugdloon. Per 1 juli 1983 werd het voorstel ten uitvoer gebracht.⁴⁷ Gedurende de periode van 1974-1984 is het minimumjeugdloon gemiddeld met 22% gedaald. Onderstaand een schema⁴⁸ van de wijzigingen gedurende deze periode.

Tabel 2.3 Wijzigingen minimumjeugdloon-staffeling 1974-1983

Leeftijd in jaren	Staffel van 1974	Staffel van 1981	Staffel van 1983	Cumulatie van de verlaging
22	92,5%	90,0%	85,0%	8,1%
21	85,0%	80,0%	72,5%	14,7%
20	77,5%	70,0%	61,5%	20,7%
19	70,0%	60,0%	52,5%	25,0%
18	62,5%	52,5%	45,5%	27,2%
17	55,0%	45,0%	39,5%	28,2%
16	47,5%	40,0%	34,5%	27,4%
15	40,0%	35,0%	30,0%	25,0%

⁴³ Brief ministerie SZ en W van 4 maart 1983.

⁴⁴ SvdA-advies staffeling 1983.

⁴⁵ SvdA-advies staffeling 1983, pagina 18.

⁴⁶ SvdA-advies staffeling 1983, pagina 16.

⁴⁷ Stb. 1983, 300.

⁴⁸ SvdA-advies wijziging staffeling 1983, pagina 20.

2.4.2 Leeftijdswijziging

Op grond van de Arbeidswet 1919 (oud) was het verboden om kinderen van 13 of 14 jaar te laten werken. Hier kwam verandering in toen de Arbeidstijdenwet op 1 januari 1996 in werking trad. In art. 3:2 lid 2 sub b en c Arbeidstijdenwet stond dat een kind van 13 jaar lichte niet-industriële arbeid mag verrichten en een 14-jarige arbeid van lichte aard. Deze wijziging was voor de FNV en de CNV de aanleiding om in 1999 het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te verzoeken om een minimumjeugdloon voor deze leeftijdscategorie te bepalen. Ondanks herhaaldelijk aandringen, ging de Tweede Kamer niet over tot het wijzigingen van het Besluit Minimumjeugddregeling. In 2002 spande de FNV samen met de CNV hiervoor een zaak⁴⁹ aan tegen de Nederlandse Staat.

In deze procedure vorderde de FNV c.s. allereerst een verklaring voor recht dat deze weigering van de Staat in strijd was met art. 26 IVBPR, art. 7 ESH en art. 7 IVESCR. Daarnaast werd er gevorderd dat de Staat alsnog het besluit diende aan te passen. De FNV c.s. heeft o.a. aangevoerd dat er sprake is van ongerechtvaardigde leeftijdsdiscriminatie. De arbeid die een 13- of 14-jarige mag verrichten is immers feitelijk hetzelfde als wat een 15-jarige mag doen. De Staat voerde op haar beurt aan dat er niet overgegaan kon worden tot het wijzigen van het besluit om de aanzuigende werking te voorkomen. De Staat wenst te voorkomen dat personen in deze leeftijdscategorie werk boven onderwijs verkiezen. De rechtbank vond dat deze eventuele aanzuigende werking niet te maken had met een minimumloon voor deze leeftijdscategorie maar veroorzaakt werd door de hoogte ervan. Mede hierop gelet, wees de rechter de vordering van de FNV toe. De rechter heeft zich niet uitgesproken over de hoogte van dit minimumloon, dit kan immers ook niet gelet op de trias politica. Het vonnis gaf wel een termijn van 18 maanden waarin de Staat het minimumloon moest vaststellen.

De Staat ging tegen dit vonnis in hoger beroep. Het hof oordeelde⁵⁰ dat de rechtbank een bevel tot wetgeving had uitgesproken, hier is de rechtsprekende macht niet toe bevoegd. Op dit punt vernietigde het hof daarom het vonnis, het overige werd in hoger beroep bekrachtigd. Het minimumloon diende dus ook te worden ingevoerd voor 13- en 14-jarigen. De Staat is vervolgens in cassatie gegaan.

De Hoge Raad was van mening dat er een redelijke en objectieve rechtvaardiging bestond voor het niet vaststellen van een minimumloon voor kinderen van 13 en 14 jaar. Het beroep op artt. 7 lid 5 ESH en 7 IVESCR werd ongegrond bevonden aangezien deze artikelen geen rechtstreekse werking hebben. Ten slotte was het gemaakte onderscheid naar leeftijd niet in strijd met de inmiddels in werking getreden Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd en arbeid. De Hoge Raad wees de vordering van de FNV c.s. af.⁵¹

2.5 Tussenconclusie

Kijkende naar de geschiedenis van het minimum(jeugd)loon, blijkt dat deze regelmatig is gewijzigd. De wijzigingen waren zowel in het voordeel als in het nadeel van werknemers. Het gelijktrekken van mannen en vrouwen was positief. Evenals de verlaging van de leeftijd waarop men recht had op het minimumloon en uiteraard de invoering van het minimumjeugdloon. De negatieve wijzigingen hadden vooral betrekking op jeugdige werknemers. De staffel werd tot tweemaal toe verlaagd waardoor jongeren steeds minder van het minimumloon kregen en uiteindelijk is het niet gelukt om een minimumjeugdloon voor 13-en 14-jarigen in het leven te roepen.

⁴⁹ Rb. Den Haag 11 december 2002, *ECLI:NL:RBSGR:2002:AF1787*.

⁵⁰ Hof Den Haag 24 maart 2005, *ECLI:NL:GHSGR:2005:AT3175*.

⁵¹ HR 10 november 2006, *ECLI:NL:HR:2006:AY9216* (r.o. 3.14).

Hoofdstuk 3 Het huidige minimumjeugdloon

In het vorige hoofdstuk werd de geschiedenis van het minimumloon behandeld. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het huidige minimumjeugdloon, de problematiek hieromtrent en het internationaal juridisch spanningsveld. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een tussenconclusie.

3.1 Het minimum(jeugd)loon van 2016

Het minimumloon is leidend voor de hoogte van uitkeringen. Om deze reden wordt het minimumloon halfjaarlijks aangepast aan de gemiddelde contractlonen. Door deze aanpassing zijn de uitkeringshoogtes indirect verbonden met de contractloonontwikkeling.⁵² Deze wijzigingen worden ingevoerd per 1 januari en per 1 juli. Voor het eerste semester van 2016 is het minimumloon gesteld op € 1.524,60 per maand conform art. 8 lid 1 sub a WML. De wet geeft ook het minimumweekloon en een minimumdagloon. Het minimumweekloon is € 351,85 en het dagloon is € 70,37 zoals is vastgelegd in art. 8 lid 1 sub b en c WML.

Het minimumuurloon is niet wettelijk geregeld. Dit is ook niet mogelijk omdat het per organisatie kan verschillen hoeveel uren een fulltime werkweek bevat. Het minimumuurloon wordt berekend door het minimumweekloon te delen door het aantal uren per week. Een voorbeeld:

Henk is 23 jaar oud en werkt 40 uur per week bij X B.V. Zijn minimumuurloon is $\text{€ } 351,85 / 40 = \text{€ } 8,80$. John, ook 23 jaar oud, werkt 36 uur per week bij Y N.V. wat betekent dat zijn minimumuurloon $\text{€ } 351,85 / 36 = \text{€ } 9,77$ is. Beide werknemers krijgen aan het einde van de maand hetzelfde bedrag gestort.

Het minimumjeugdloon is een percentage van het minimumloon. De staffel met percentages is nog altijd de staffel zoals is vastgesteld in 1983 (zie paragraaf 2.4.1). Voor het eerste semester van 2016 is dit de staffel⁵³ met bijbehorende bedragen per leeftijd:

Tabel 3.1 Minimumjeugdloon-staffeling per 1 januari 2016

Leeftijd	Percentage van minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
22 jaar	85,0%	€ 1.295,90	€ 299,05	€ 59,81
21 jaar	72,5%	€ 1.105,35	€ 255,10	€ 51,02
20 jaar	61,5%	€ 937,65	€ 216,40	€ 43,28
19 jaar	52,5%	€ 800,40	€ 184,70	€ 36,94
18 jaar	45,5%	€ 693,70	€ 160,10	€ 32,02
17 jaar	39,5%	€ 602,20	€ 139,00	€ 27,80
16 jaar	34,5%	€ 526,00	€ 121,40	€ 24,28
15 jaar	30,0%	€ 457,40	€ 105,55	€ 21,11

3.2 Problematiek omtrent het minimumjeugdloon

Het minimumjeugdloon zorgt voor problemen. Allereerst is het bedrag van het minimumjeugdloon lager dan de zogenoemde armoedegrens. Hierdoor is het voor fulltime werkende jongeren haast onmogelijk om op financieel eigen benen te staan.

In de volksmond noemt men het de armoedegrens. De officiële term is de laag-inkomensgrens. Deze grens wordt jaarlijks door het CBS en SCP vastgelegd. Deze twee instanties brengen gezamenlijk een rapport uit. Het bedrag dat uit dit rapport voortvloeit is het bedrag dat men minimaal nodig heeft om in zijn/haar basisbehoeften⁵⁴ te kunnen voorzien. Voor het jaar 2016 is de laag-inkomensgrens nog niet bepaald.

⁵² Kamerstukken II 2009/10, 24515, nr. 183.

⁵³ Zie art. 2 lid 1 BML.

⁵⁴ Basisbehoeften zijn onder andere voedsel, kleding en onderdak.

Er zijn verschillende laag-inkomensgrenzen voor verschillende categorieën. Er is een apart tarief voor alleenstaanden, paren zonder kind(eren), paren met kind(eren) en eenoudergezinnen met kind(eren).⁵⁵ Het bedrag voor alleenstaanden is hoger dan het minimumloon van 15 tot en met 20 jarigen. Dit is vreemd te noemen gezien de doelstelling van het minimumloon. Het doel van het minimum(jeugd)loon was immers een basisinkomen te genereren waar men de basisbehoeften van kon bekostigen. Onderstaand een schematische weergave waarin het minimumjeugdloon voor 18- tot en met 22-jarigen wordt vergeleken met de laag-inkomensgrens.

Tabel 3.2 Vergelijking laag-inkomensgrens met het minimumjeugdloon

Jaartal	18 jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar	Laag-inkomensgrens alleenstaande
2015	€ 683,30	€ 788,45	€ 923,60	€ 1.088,80	€ 1.276,55	€ 969,00 ⁵⁶
2014	€ 675,95	€ 779,95	€ 913,65	€ 1.077,05	€ 1.262,75	€ 1.020,00 ⁵⁷
2013	€ 672,40	€ 775,85	€ 908,85	€ 1.071,40	€ 1.256,15	€ 1.010,00 ⁵⁸
2012	€ 662,55	€ 764,50	€ 895,55	€ 1.055,75	€ 1.237,75	€ 990,00 ⁵⁹
2011	€ 648,10	€ 747,81	€ 876,01	€ 1.032,69	€ 1.210,74	€ 965,00 ⁶⁰
2010	€ 640,46	€ 738,99	€ 865,67	€ 1.020,51	€ 1.196,46	€ 940,00 ⁶¹

Zoals reeds is aangegeven is het voor jongeren die het minimumjeugdloon verdienen nagenoeg onmogelijk om financieel op eigen benen te staan. Deze bevinding draagt er ook aan bij dat jongeren op latere leeftijd uit huis gaan (zie bijlage 2 voor een grafiek). Ter onderbouwing en illustratie van dit standpunt een uiteenzetting van de uitgaven die nodig zijn om zelfstandig te wonen.

Tabel 3.3 Uitgaven zelfstandig wonen

Uitgavepost	Gemiddelde kosten per maand in euro's
Huurwoning	€ 750,00 ⁶²
Studentenkamer	€ 415,00 ⁶³
Gas	€ 95,00 ⁶⁴
Water	€ 9,75 ⁶⁵
Licht	€ 22,00 ⁶⁶
Boodschappen ⁶⁷	€ 204,30 ⁶⁸
Mobiele telefoonabonnement	€ 24,00 ⁶⁹
Zorgverzekering basispakket	€ 105,00 ⁷⁰
Totaal kosten woonachtig in studentenkamer	€ 875,05
Totaal kosten woonachtig in huurwoning	€ 1.210,05

⁵⁵ Armoedesignalement 2014, p. 15.

⁵⁶ 'Feiten en fabels over het jeugdloon', www.youngandunited.nl (zoek op *labels*).

⁵⁷ 'Armoede is hardnekkig maar groei stabiliseert', www.cbs.nl (zoek op *armoede*).

⁵⁸ Armoedesignalement 2014, p. 14.

⁵⁹ Armoedesignalement 2014, p.15.

⁶⁰ Armoedesignalement 2012, p. 16.

⁶¹ Armoedesignalement 2012, p. 17.

⁶² 'Gemiddelde huurprijzen', www.gemiddeldgezien.nl (zoek op *huurprijs*).

⁶³ 'Gemiddelde huur studentenkamer', www.gemiddeldgezien.nl (zoek op *studentenkamer*).

⁶⁴ 'Energie en water', www.nibud.nl (zoek op *gas*).

⁶⁵ 'Energie en water', www.nibud.nl (zoek op *water*).

⁶⁶ 'Energie en water', www.nibud.nl (zoek op *energie*).

⁶⁷ Het genoemde bedrag is het gemiddelde van de uitgaven van zowel mannen als vrouwen.

⁶⁸ 'Wat geeft u uit aan voeding?', www.nibud.nl (zoek op *voeding*).

⁶⁹ 'Belgeld', www.nibud.nl (zoek op *belgeld*).

⁷⁰ 'De zorgverzekering', www.nibud.nl (zoek op *zorgverzekering*).

Uit dit overzicht valt op te maken dat een 20-jarige die fulltime werkt, net een kamer kan financieren en een 22-jarige een volwaardige huurwoning. Er dient wel gezegd te worden dat er in deze berekening geen rekening gehouden is met bijv. huur- en/of zorgtoeslag. Met de kosten van gemeentelijke heffingen en luxe kosten zoals internet/televisieabonnement, een auto, kosten voor kleding en persoonlijke verzorging en mogelijkheden om te sparen is echter ook geen rekening gehouden.

3.3 Het internationaal juridisch spanningsveld

De hoogte van het minimumjeugdloon die is vastgelegd in de BML, staat op gespannen voet met bepalingen uit het Europees Sociaal Handvest en het Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Beide documenten bevatten niet-verbindende bepalingen die dienen als leidraad.

3.3.1 Het Europees Sociaal Handvest

Nederland dient zich, als lidstaat van de EU, te houden aan Europese wet- en regelgeving, zo ook aan het ESH. De hoogte van het minimumjeugdloon wekt hiermee een juridisch spanningsveld op. Zo stelt art. 4 lid 1 ESH dat elke partij die dit handvest getekend heeft, ervoor dient te zorgen dat elke werknemer een zodanig loon krijgt dat deze werknemer zichzelf en zijn gezin kan voorzien van een behoorlijke levensstandaard. Aan het ESH is een comité van deskundigen gekoppeld dat oordelen geeft over het handelen van de lidstaten.⁷¹

In 2014 heeft dit comité een oordeel geveld over het Nederlandse minimumjeugdloon. Het comité komt tot de volgende conclusie⁷²:

'The Committee concludes that the situation in the Netherlands is not in conformity with Article 4§1 of the Charter on the grounds that:

- It has not been established that the statutory minimum wage ensures a decent standard of living;*
- The reduced rates of the statutory minimum wages applicable to young workers are manifestly unfair.'*

Het comité concludeerde dat het minimumjeugdloon in strijd was met art. 4 lid 1 ESH omdat het onvoldoende was om te kunnen voorzien in basisbehoeften en daardoor oneerlijk was.

Naast art. 4 lid 1 ESH is het minimumjeugdloon ook in strijd met art. 30 ESH. Dit artikel stelt dat iedereen recht heeft op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting. Nederland dient op grond van dit artikel maatregelen te nemen om mensen die in armoede leven en/of sociaal worden uitgesloten te helpen en te voorkomen dat mensen in zo'n situatie terechtkomen. Zoals in paragraaf 3.2 besproken, ligt het minimumjeugdloon voor een groot gedeelte onder de laag-inkomensgrens. Nederland schendt hierdoor haar plicht om armoede te voorkomen. Als iemand fulltime werkt, moeten de verdiensten hieruit voldoende zijn om van te leven en niet leiden tot een armoedig bestaan.

3.3.2 Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten

Buiten het feit dat Nederland zich dient te houden aan Europese wetgeving, zijn er ook een aantal internationale verdragen waaraan Nederland gehouden is. Zo stelt art. 7 sub a onder 1 IVECSR dat elke staat die het verdrag heeft ondertekend, het recht op een billijke vergoeding en gunstige arbeidsvoorwaarden erkent. Verder dienen alle Staten het volgende te waarborgen: *'Een billijk loon en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook.'*

⁷¹ 'Juridische aspecten van het WMJL', Interne notitie Young & United.

⁷² Conclusions 2014 Netherlands article 4-1, www.hudoc.esc.coe.int.

Het minimumjeugdloon is in strijd met deze bepaling. Het jeugdloon maakt immers onderscheid naar leeftijd ook al verrichten de werknemers dezelfde arbeid. Daarnaast is het minimumjeugdloon niet billijk omdat werknemers die het minimumjeugdloon verdienen niet kunnen voorzien in hun primaire behoeften.

Ten slotte bepaalt art. 11 lid 1 IVESCR dat eenieder recht heeft op een behoorlijke levensstandaard voor zichzelf en zijn gezin. Dit betekent dat ook een jeugdige werknemer over voldoende middelen voor voeding, kleding en huisvesting dient te beschikken. Voorzien in een behoorlijke levensonderhoud is, zoals meermaals is aangegeven, niet mogelijk als een jongere het minimumjeugdloon verdient.

3.4 Tussenconclusie

Het minimumloon voor 2016 is gesteld op € 1.524,60. Het minimumjeugdloon is hiervan afgeleid en wordt berekend conform de staffel. Het bedrag van het minimumjeugdloon ligt voor werknemers in de leeftijdscategorie 15 tot 20 jaar onder de laag-inkomensgrens. Gezien het feit dat het bedrag lager is dan het bedrag dat je nodig hebt om in je basisbehoeften te kunnen voorzien, is het voor jongeren nagenoeg onmogelijk om financieel op eigen benen te staan. De hoogte van het Nederlandse minimumjeugdloon is daarnaast ook onverenigbaar met bepalingen uit internationale wetgeving zoals het ESH en IVESCR.

Hoofdstuk 4 De ontwikkelingen van het gelijkheidsbeginsel

De voorgaande hoofdstukken hadden betrekking op het minimum(jeugd)loon. Dit hoofdstuk gaat over de historie van het gelijkheidsbeginsel. Daarnaast wordt het verschil tussen het formele en het materiële gelijkheidsbeginsel besproken en wordt er gekeken naar wat gelijkheid precies is. Nadat deze onderwerpen toegelicht zijn, wordt een conclusie getrokken.

4.1 De historie van het gelijkheidsbeginsel

Methoden over hoe gelijkheid wordt bepaald, bestaan al sinds jaar en dag. Zo geloofde men in de tijd van de Grieken en Romeinen tot en met de Middeleeuwen dat de juridische en morele status al bij de geboorte werd bepaald. Bij de geboorte was immers duidelijk in welke stand men op ging groeien. Doordat het standenstelsel een onderscheid maakte tussen rijken en armen, was dit van grote invloed op de hoeveelheid kansen. Alle personen binnen een stand werden gelijk behandeld. Personen uit een lagere stand waren ondergeschikt en derhalve anders, mensen van een hogere stand waren 'beter' en wederom ongelijk. Naast dat men in deze periode geloofde dat de stand waarin je geboren werd leidend was, werd er ook geloofd dat de superieure kenmerken zoals macht, intelligentie en rijkdom konden worden overgedragen van generatie op generatie.⁷³

De oorsprong van het gelijkheidsbeginsel vond ook plaats in de tijd van de Grieken en Romeinen. Naar alle waarschijnlijkheid is Aristoteles⁷⁴ de bedenker van het gelijkheidsbeginsel. Aristoteles stelde dat gelijke gevallen gelijk behandeld dienden te worden en ongelijke gevallen naar mate van hun ongelijkheid.⁷⁵ Ondanks deze stelling bleef men geloven dat de stand waarin men geboren was alsmede de genetische kenmerken bepalend waren voor de mate waarin mensen gelijk zijn.

Deze gedachten heerste tot de opkomst van de burgerij in de late middeleeuwen. Sinds deze ontwikkeling waren verkregen eigenschappen, middels geboorte en/of erfelijkheid, niet meer leidend om gelijkheid te bepalen. Het idee van gelijkwaardigheid van alle mensen werd geboren. Thomas Hobbes, John Locke en Jean-Jacques Rousseau pleitten ook voor deze gelijkwaardigheid. Centraal in de denkwijze van deze filosofen stond de opvatting dat alle mensen een gemeenschappelijke natuur deelden. Er bestond geen natuurlijk onderscheid, enkel natuurlijke gelijkheid. Niemand werd door zijn aard op voorhand uitgesloten.⁷⁶ Deze opvatting omtrent gelijkheid is ook de huidige leer.

4.2 Het gelijkheidsbeginsel

De zojuist genoemde stelling van Aristoteles kan worden opgesplitst in twee delen, het formele- en het materiële gelijkheidsbeginsel.

4.2.1 Het formele gelijkheidsbeginsel

De formele gelijkheidsbenadering stelt dat alle mensen dezelfde rechten en plichten hebben, ongeacht bijvoorbeeld leeftijd. In absolute zin zou dit betekenen dat er niet meer gekeken mag worden naar individuele of groepskenmerken. Zo komt een strikte rechtsgelijkheid, waarin alle mensen hetzelfde worden behandeld, tot stand. Absolute gelijkheid is echter onmogelijk. Zodra er regelgeving is, is er immers sprake van differentiatie en classificatie. Zo maakt de Kieswet onderscheid tussen personen boven en onder de 18 jaar.⁷⁷

⁷³ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 4.

⁷⁴ Griekse filosoof, 384 v. Chr – 322 v. Chr.

⁷⁵ Loenen 2009, p. 19.

⁷⁶ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 6.

⁷⁷ Loenen 2009, p. 19.

Het formele gelijkheidsbeginsel van Aristoteles is te herleiden tot de volgende formule: $K = Q$ waarin K staat voor een kenmerk en Q voor een kwaliteit die door dit kenmerk wordt verkregen.

Als een persoon A kenmerk K heeft, verkrijgt deze persoon kwaliteit Q. Als persoon B eveneens kenmerk K heeft, dient B ook Q te verkrijgen.⁷⁸ Het eerste probleem bij deze formulering is dat het geen antwoord geeft op de vraag waarin of in hoeverre personen nu gelijk moeten zijn.⁷⁹ Het maakt immers niet uit of een persoon naast K nog andere kenmerken heeft. Het tweede probleem dat deze formulering teweeg brengt, is dat gelijkheid ook een stuk gevoel omvat en niet alleen gaat om consequent handelen. Een voorbeeld, persoon 1 heeft het kenmerk 'Jood' en wordt daarom naar het concentratiekamp afgevoerd, dan stelt de formule dat persoon 2 die eveneens Joods is, ook naar het concentratiekamp gestuurd dient te worden, hetgeen maatschappelijk onwenselijk.⁸⁰ Om deze redenen heeft het gelijkheidsbeginsel zich in de loop van de tijd ontwikkeld van een formeel gelijkheidsbeginsel naar een materiële.⁸¹

4.2.2 Het materiële gelijkheidsbeginsel

Het materiële gelijkheidsbeginsel ziet op een gelijke uitkomst van de behandeling en niet zozeer op een gelijke behandeling zelf. Dit betekent ook dat differentiatie juist noodzakelijk is. Iemand die gezond is, wil namelijk niet als een zieke behandeld worden of vice versa.

Er zou gezegd kunnen worden dat een materiële gelijke behandeling betekent dat als gevallen ongelijk zijn, er gedifferentieerd moet worden om zo een gelijke uitkomst te kunnen genereren. In absolute zin zou een materiële gelijkheidsbenadering betekenen dat altijd met alles en iedereen rekening gehouden moet worden. Wederom is dit onmogelijk om te realiseren. Dit zou immers betekenen dat alle regelgeving voorzien zou moeten worden van een opennormenstelsel die een op ieder individueel geval toegepaste behandeling mogelijk maakt.⁸² Dit zou leiden tot uitzonderingen op uitzonderingen enzovoort wat resulteert in een onwerkbaar en onuitvoerbaar wet.

Daarnaast zorgt zo'n opennormenstelsel voor een probleem als er een juridische procedure gestart wordt. Doordat het een open karakter heeft en derhalve niet concreet is, zijn er geen voorwaarden waar de rechter aan kan toetsen. Dit resulteert in het feit dat de rechter de wet zelf moet invullen hetgeen niet toegestaan is gelet op de machtenscheiding. Een rechter is immers enkel bevoegd om recht te spreken niet om wetgeving te maken.⁸³

4.2.3 Problematiek omtrent het gelijkheidsbeginsel

Beide vormen van het gelijkheidsbeginsel hebben het over gelijke, respectievelijk ongelijke gevallen. Maar hoe wordt bepaald of gevallen gelijk zijn of niet? Dit is een vraag die bijna niet te beantwoorden is. Het enige zinnige antwoord is dat er gekeken moet worden naar het doel dat men voor ogen heeft. Zo zijn mensen met een hoog inkomen gelijk aan personen met een laag inkomen als het gaat om bouwvergunningen, maar niet als er naar de inkomensbelasting wordt gekeken. Uit dit voorbeeld valt goed op te maken dat deze gevallen (on)gelijk zijn. Over het algemeen is het niet zo makkelijk om dit te bepalen.⁸⁴

⁷⁸ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 3.

⁷⁹ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 4.

⁸⁰ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 3.

⁸¹ Loenen 2009, p.13.

⁸² Loenen 2009, p.13.

⁸³ Loenen 2009, p. 29.

⁸⁴ Loenen 2009, p. 20.

4.3 Soorten gelijkheid

Om een beter inzicht te kunnen krijgen in iemands invulling van gelijkheid, kan er gekeken worden naar het type gelijkheid waar op bedoeld wordt.⁸⁵ Net als bij de meeste onderwerpen in het recht, kan ook gelijkheid worden onderverdeeld in formele- en substantiële gelijkheid.

4.3.1 Formele gelijkheid

Als wordt gesproken over formele gelijkheid, wordt er bedoeld op de procedure waarop bijvoorbeeld banen of kansen verdeeld worden. Deze verdeling dient eerlijk, objectief en rechtvaardig te verlopen. Voorbeelden van formele gelijkheid zijn rechtengelijkheid en kansengelijkheid.⁸⁶ Rechtengelijkheid houdt in dat de wet voor iedereen op een gelijke manier geldt. De wet dient op een algemene manier voor iedereen van toepassing te zijn, zonder uitzonderingen. Onder kansengelijkheid wordt verstaan dat alle mensen een eerlijke kans moeten krijgen binnen de samenleving. Personen dienen beoordeeld te worden op relevante kenmerken. Kenmerken zoals religie, afkomst, geslacht en geaardheid zijn enkel relevant in uitzonderlijke gevallen.⁸⁷ Zo is het bij het zoeken naar een nieuwe paus geen schending van kansengelijkheid als louter Rooms-Katholieken mannelijke kandidaten worden bekeken. Anders is de situatie wanneer voor een administratieve functie enkel vrouwelijke kandidaten in de leeftijdscategorie 20 tot en met 25 jaar worden uitgenodigd om op gesprek te komen.

4.3.2 Substantiële gelijkheid

De substantiële gelijkheid houdt in dat iedereen dezelfde uitgangspositie heeft om deze banen en voordelen te verkrijgen. Men heeft niet alleen toegang tot wat er wordt verdeeld maar ook toegang tot de bronnen die inzicht geven in wat er verdeeld wordt.⁸⁸ Deze vorm van gelijkheid is ontstaan nadat men inzag dat de formele gelijkheid onvoldoende meeding met de toenemende sociale mobiliteit van de samenleving.⁸⁹ Een voorbeeld van substantiële gelijkheid is bronnengelijkheid. Bronnengelijkheid stelt dat personen ook recht hebben op compensatie voor biologische toevalligheden zoals leeftijd. Niet het toeval maar alleen de keuze van personen mag leiden tot ongelijkheid.⁹⁰

4.3.3 (On)gelijkheid en het minimumjeugdloon

Als men het heeft over de ongelijkheid die het minimumjeugdloon teweeg brengt, doelt men allereerst op kansenongelijkheid. Doordat het minimumjeugdloon zo laag is, hebben de werknemers die dit verdienen minder kansen dan personen die meer verdienen. Zo kan iemand die het minimumjeugdloon verdient minder snel een auto kopen. Verder zorgt het minimumjeugdloon voor bronnenongelijkheid. Het is 'toeval' dat iemand jong is en derhalve valt onder het minimumjeugdloon. De persoon in kwestie kan immers geen invloed uitoefenen op zijn of haar leeftijd. Laatstelijk spreekt men over welvaartsongelijkheid. Meer specifiek een onderdeel van welvaartsgelijkheid namelijk gelijkheid naar prestatie. Dit wordt ook wel het principe van gelijk loon naar gelijk werk genoemd. Hier wordt onderscheid gemaakt tussen gelijke inzet en een gelijk resultaat. Gelijkheid naar prestatie stelt dat iedereen die evenveel werkt (inzet) of evenveel presteert (resultaat) een gelijke mate van welvaart dient te hebben.⁹¹ Iets wat het minimumjeugdloon onderdrukt.

⁸⁵ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 2.

⁸⁶ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 21.

⁸⁷ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 33.

⁸⁸ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 21, 33 en 34.

⁸⁹ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 21.

⁹⁰ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 21.

⁹¹ Özen & Verplaetse 2013-2014, p. 2.

4.4 Tussenconclusie

Duidelijk is geworden dat het gelijkheidsbeginsel al sinds de oudheid een belangrijk principe is. Door de jaren heen heeft dit principe zich ontwikkeld van een formeel naar een materieel beginsel. Beide vormen zijn echter niet perfect. Het formele beginsel gaat te kort door de bocht omdat het allereerst niet duidelijk maakt in hoeverre personen gelijk dienen te zijn om een beroep te kunnen laten slagen en daarnaast gelijkheid ook wordt bepaald op gevoel. Het materiële gelijkheidsbeginsel is daarentegen weer te ruim, waardoor de rechter het niet kan toetsen. Deze ruime formulering is in het leven geroepen omdat het lastig is om gelijkheid te definiëren. Om te bepalen of gevallen al dan niet gelijk aan elkaar zijn, moet er gekeken worden naar het type gelijkheid waar op gedoeld wordt. In het geval van het minimumjeugdloon is dit kansen-, bronnen- en welvaartsgelijkheid.

Hoofdstuk 5 Het gelijkheidsbeginsel in de jurisprudentie

In het vorige hoofdstuk is gekeken naar de ontwikkelingen van het gelijkheidsbeginsel. Hier is duidelijk geworden dat het begrip gelijkheid lastig te definiëren is. Om hiervan toch een definitie te kunnen geven en om voorwaarden te kunnen filtreren waaraan een geslaagd beroep op het gelijkheidsbeginsel moet voldoen, wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de jurisprudentie. Allereerst wordt ingegaan op de vaste jurisprudentie omtrent het gelijkheidsbeginsel, daarna wordt de recente jurisprudentie beschreven van zowel gegronde als verworpen beroepen op het gelijkheidsbeginsel en laatstelijk wordt een conclusie getrokken.

5.1 Vaste jurisprudentie

Het gelijkheidsbeginsel kent vaste jurisprudentie waar rechters op terug kunnen grijpen. Ter verduidelijking van de huidige jurisprudentie, wordt hier eerst op ingegaan. Allereerst wordt het Harmonisatiearrest behandeld, gevolgd door de NS-zaak en tot slot het Schending gelijkheidsbeginsel & verbod van willekeur-arrest.

5.1.1 Harmonisatiearrest⁹²

Deze zaak had betrekking op de Harmonisatiewet die ervoor zou moeten zorgen dat het collegegeld verhoogd werd en de studiefinanciering voor een bepaalde groep studenten zou worden beperkt. Voor studenten die ingeschreven stonden in het collegejaar 1987/1988 zouden de eerder genoten onderwijsjaren ook meetellen voor de maximale inschrijvingsduur. Met de oude wetgeving zouden deze jaren niet meetellen. Gezien het feit dat de Harmonisatiewet nadelige gevolgen had voor de studenten, eisten de studenten dat de wetsbepaling uit de Harmonisatiewet niet voor hen zou gelden. Ter ondersteuning van dit standpunt baseerden de studenten zich op het Statuut voor het Koninkrijk. Daarnaast beriepen de studenten zich op ongeschreven fundamentele rechtsbeginselen, waaronder het gelijkheidsbeginsel, nu zij van mening waren dat de wetsbepaling hiermee in strijd was.

De vraag die in deze zaak centraal stond, was of een wet in formele zin getoetst mocht worden aan het Statuut. De Hoge Raad oordeelde dat een wet in formele zin niet getoetst mocht worden aan artikelen uit het Statuut, maar ook niet aan algemene rechtsbeginselen. Dit betekent dat sinds deze uitspraak wetten in formele zin niet getoetst mogen worden aan o.a. het gelijkheidsbeginsel.

5.1.2 De NS-zaak⁹³

De partijen in deze zaak waren een student en de NS. De student was gehandicapt en kon zich hierdoor enkel door middel van een rolstoel verplaatsen. Om op de universiteit te kunnen komen, was de student afhankelijk van het openbaar vervoer. Gezien het feit dat de student in een rolstoel zat, was hij bij het in- en uitstappen aangewezen op de assistentie van de NS. De NS bood deze hulp aan, maar enkel tussen 9:15 uur en 16:00 uur. Voor de student was deze voorziening te beperkt, aangezien hij voor zijn studie ook buiten deze tijden diende te reizen. De student eiste primair dan ook dat de hulp 24 uur per dag, zeven dagen in de week geboden werd. Subsidiair werd geëist dat de NS de hulp ging aanbieden tussen 8:00 uur en 22:00 uur.

De student beriep zich op het gelijkheidsbeginsel. De student was de mening toegedaan dat de NS haar plicht tot gelijke behandeling schond door de voorziening voor gehandicapten te vrijblijvend op te vatten. De president van de rechtbank Den Haag ging niet mee in deze redenering en wees de vordering af. De president overwoog⁹⁴ het volgende:

⁹² HR 14 april 1989, *NJ 1989*, 469.

⁹³ Rb. Den Haag 7 mei 1993, *NJCM-Bulletin* 1993, Loenen 2009 p. 30-32.

⁹⁴ r.o. 3.3.

'De stelling van eiser dat eiser door gedaagde onrechtmatig want ongelijk wordt behandeld doordat de assistentieverlening aan gehandicapten op station Delft niet permanent beschikbaar wordt gesteld, althans niet aanzienlijk wordt uitgebreid, achten wij voorshands onjuist. Ten opzichte van gedaagde is eiser nu eenmaal niet gelijk aan reizigers die wel zelf kunnen instappen.'

Het beroep van de student was een beroep op het materiële gelijkheidsbeginsel. De student stelde in feite dat ongelijke gevallen naar hun ongelijkheid behandeld diende te worden zodat de uitkomst gelijk was. De rechter interpreteerde het beroep echter als een beroep op het formele gelijkheidsbeginsel. Gezien het feit dat gehandicapte reizigers niet hetzelfde zijn als niet-gehandicapte reizigers werd het beroep ongegrond verklaard.

5.1.3 Schending gelijkheidsbeginsel & verbod van willekeur-arrest⁹⁵

In deze zaak was bijzondere bijstand aangevraagd voor het inrichten van een woning omdat de woning werd gehuurd door een tbs'er aan wie transmuraal verlot⁹⁶ verleend was. Een aantal kosten werden vergoed door de kliniek waar de persoon behandeld werd, echter niet alle kosten. Om de overige kosten te kunnen dekken, werd er een beroep gedaan op bijzondere bijstand. Deze aanvraag werd afgewezen. De vraag die hier centraal stond was of de beginselen van behoorlijk bestuur waren geschonden.

De Hoge Raad stelde dat de hoofdregel, gelijke gevallen dienen gelijk behandeld te worden, niet altijd geldt. Er zijn situaties denkbaar waarin gelijke gevallen ongelijk behandeld mogen worden, mits er geen sprake is van discriminatie. Als er aan het gemaakte onderscheid een objectieve en redelijke rechtvaardiging ten grondslag ligt, is er geen sprake van discriminatie. De conclusie van deze uitspraak is dat het gelijkheidsbeginsel enkel geschonden kan worden als er sprake is van discriminatie.

5.2 Strijd met het gelijkheidsbeginsel

Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat er verschillende redenen kunnen zijn waarop het beroep op het gelijkheidsbeginsel gegrond wordt verklaard en er derhalve is gehandeld in strijd met het gelijkheidsbeginsel. In deze paragraaf wordt de recente jurisprudentie per grond behandeld.

Beleid niet consequent uitgevoerd

De eerste veelvoorkomende reden waarop de rechter strijd met het gelijkheidsbeginsel aanneemt, is wanneer beleid niet consequent wordt nageleefd. Deze grond geldt voornamelijk bij zaken die vallen onder het bestuursrecht. De rechter kijkt in zulk soort zaken eerst naar het geldend beleid zoals beleidsregels of verordeningen. Als er geconstateerd wordt dat bijvoorbeeld de gemeente heeft gehandeld in strijd met haar eigen beleid, wordt het beroep op het gelijkheidsbeginsel gehonoreerd.⁹⁷

⁹⁵ HR 14 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ7863.

⁹⁶ Transmuraal verlot houdt in dat de tbs'er buiten de beveiligde zone van de kliniek gaat wonen. 'Verlot tijdens tbs', *Rijksoverheid*, www.rijksoverheid.nl (zoek op *verlot tbs*).

⁹⁷ Zie jurisprudentielijst punt 11, 23, 24, 28, 41, 100 en 109.

Er is sprake van gelijke gevallen

Zoals aangehaald in paragraaf 4.2.3 is het lastig om te bepalen of gevallen gelijk aan elkaar zijn of niet. Uit de jurisprudentie⁹⁸ zijn een aantal voorbeelden te halen wanneer gevallen gelijk aan elkaar zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval als:

- De onderhavige zaak identiek is aan een andere rechtszaak.
- Hetgeen waar het over gaat hetzelfde eindproduct heeft zoals legkipes.
- De machine net zo milieu vervuilend is als het vergelijkbare geval.
- Hetgeen waar het in de zaak om gaat hetzelfde doeleinde heeft als het vergelijkbare geval.
- Vennoten binnen dezelfde onderneming.
- Kandidaten tijdens een aanbestedingsprocedure.
- Werknemers binnen een organisatie die dezelfde werkzaamheden uitvoeren.

Meerderheidsregel wordt geschonden

De laatste veelvoorkomende grond waarop strijd met het gelijkheidsbeginsel wordt aangenomen, is wanneer de meerderheidsregel is geschonden.⁹⁹ De meerderheidsregel speelt louter een rol bij belastingzaken. De Belastingdienst dient, binnen een groep van gelijke gevallen, de wet op al deze gevallen gelijk toe te passen. De rechter beoordeelt of gevallen gelijk zijn door te kijken naar de belastingregio. Indien de Belastingdienst de wet bij een deel van de groep niet juist toepast, wordt de meerderheidsregel en derhalve het gelijkheidsbeginsel geschonden.¹⁰⁰

Restgronden

Ten slotte zijn er nog procedurele gronden¹⁰¹ zoals het niet betwisten van het beroep en gronden die incidenteel worden genoemd. Zo wordt een beroep op het gelijkheidsbeginsel gehonoreerd als de wederpartij geen objectieve rechtvaardiging aandraagt voor het gemaakte onderscheid.¹⁰² Daarnaast wordt het beroep gegrond verklaard als is aangetoond dat in een soort gelijk geval iemand bewust is bevoordeeld.¹⁰³ Tot slot wordt strijd met het gelijkheidsbeginsel in cassatie aangenomen als het Hof in hoger beroep summier heeft onderbouwd waarom er geen strijd is.¹⁰⁴

5.3 Geen strijd met het gelijkheidsbeginsel

Uit de analyse blijkt ook dat er verschillende redenen kunnen zijn waarop het beroep op het gelijkheidsbeginsel wordt afgewezen. In deze paragraaf zullen de uitspraken wederom per grond behandeld worden.

Beleid is beleid

In de vorige paragraaf is duidelijk geworden dat beleid gevolgd dient te worden, anders is er gehandeld in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Hier zit ook een keerzijde aan. Als vast komt te staan dat het bestuursorgaan het beleid consequent heeft toegepast, is er geen sprake van

⁹⁸ Zie jurisprudentielijst punt 35, 42, 46, 56, 65, 66, 72, 74, 78, 90, 92, 96, 98, 105 en 106.

⁹⁹ Rb. Arnhem 6 december 2006, *ECLI:NL:RBARN:2006:AZ6263*, Rb. Rotterdam 6 januari 2010, *ECLI:NL:RBROT:2010:BL1750* & HR 22 februari 2008, *ECLI:NL:HR:2008:BC4808*.

¹⁰⁰ 'Gelijkheidsbeginsel', Belastingdienst, www.belastingdienst.nl (zoek op *gelijkheidsbeginsel*).

¹⁰¹ Zie jurisprudentielijst punt 18, 55, 67, 86 en 97.

¹⁰² Hof Den Haag 7 april 2015, *ECLI:NL:GHDHA:2015:723* & HR 18 oktober 2013, *ECLI:NL:HR:2013:917*.

¹⁰³ Rb. Gelderland 23 juni 2015, *ECLI:NL:RBGEL:2015:4065*.

¹⁰⁴ HR 13 januari 2006, *ECLI:NL:HR:2006:AU9518*.

schending van het gelijkheidsbeginsel.¹⁰⁵ Het komt ook voor dat er een beroep wordt gedaan op het reeds vervallen beleid.¹⁰⁶ In deze gevallen is er niet gehandeld in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Laatstelijk wordt een beroep ongegrond verklaard als vast is komen te staan dat het beleid wordt gewijzigd.¹⁰⁷

Geen sprake van gelijke gevallen

De rechters hebben in hun uitspraken¹⁰⁸ bepaald dat de volgende gevallen niet gelijk zijn:

- Een woonwagen is niet gelijk aan een woonhuis.
- Een monumentaal pand is niet gelijk aan een pand dat deze bestemming niet heeft.
- Een privaat verzekerde is niet gelijk aan een publiek verzekerde.
- Een garage is niet hetzelfde als een hek.
- Arbeidsongeschikten zijn niet gelijk aan arbeidsgeschikten.
- Niet-ingezetenen zijn niet gelijk aan ingezetenen.

Bovenstaande voorbeelden komen uit zaken waarin duidelijk was dat het genoemde geval wezenlijk verschilde van de situatie waarin de partij die een beroep op het gelijkheidsbeginsel deed, verkeerde. Voorbeelden van ongelijke gevallen waarbij het verschil niet evident is, is een zaak waarbij niet aan de wettelijke definitie is voldaan. Het laatste voorbeeld ziet op zaken waarin bepaald is dat het beleid van alle lidstaten niet gelijk hoeft te zijn.¹⁰⁹ Er kon derhalve niet gesteld worden dat alle EU-burgers gelijk behandeld moeten worden.

Meerderheidsregel niet geschonden

De laatste veelvoorkomende grond waarop het beroep op het gelijkheidsbeginsel wordt verworpen is wanneer er maar één ander geval bekend is.¹¹⁰ Er dient minimaal sprake te zijn van twee gelijke gevallen om een beroep op de meerderheidsregel, wat valt onder het gelijkheidsbeginsel, te laten slagen.¹¹¹

Restgronden

Tot slot zijn er wederom procedurele gronden¹¹² en restgronden waarop het beroep op het gelijkheidsbeginsel wordt afgewezen. Zo werd het beroep afgewezen omdat honoreren zou leiden tot ongunstige effecten voor derden.¹¹³ Het beroep wordt ook afgewezen als het gelijke geval zit in een fout. Een gemaakte fout hoeft immers niet herhaald te worden.¹¹⁴

¹⁰⁵ Zie jurisprudentielijst punt 10, 22, 27, 51 en 63.

¹⁰⁶ Rb. Leeuwarden 12 februari 2010, *ECLI:NL:RBL EE:2010:BL4197* & Rb. Overijssel 12 maart 2014, *ECLI:NL:RBOVE:2014:1247*.

¹⁰⁷ CrvB 30 maart 2006, *ECLI:NL:CRVB:2006:AV9083*.

¹⁰⁸ Zie jurisprudentielijst punt 3, 4, 6, 8, 13, 19, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 37, 38, 44, 45, 47, 57, 58, 60, 64, 68, 73, 75, 80, 81, 85, 87, 88, 91, 93, 94, 95, 99, 101 en 104.

¹⁰⁹ CBB 19 september 2014, *ECLI:NL:CBB:2014:364* & CBB 8 juli 2015, *ECLI:NL:CBB:2015:194*.

¹¹⁰ HR 3 april 2015, *ECLI:NL:HR:2015:816*.

¹¹¹ Hof Arnhem-Leeuwarden 1 augustus 2014, *ECLI:NL:GHARL:2014:5891* & HR 29 mei 2009, *ECLI:NL:HR:2009:BI5110*.

¹¹² Zie jurisprudentielijst punt 5, 26, 34, 36, 39, 50, 52, 53, 70, 82, 84, 89, 102 en 103.

¹¹³ HR 12 april 2013, *ECLI:NL:HR:2013:BX9444* & Rb. Overijssel 19 juli 2013, *ECLI:NL:RBOVE:2013:1499*.

¹¹⁴ Rb. Leeuwarden 10 november 2008, *ECLI:NL:RBL EE:2008:BG4022*, Rb. Midden-Nederland 26 september 2014, *ECLI:NL:RBMNE:2014:5180* & CrvB 5 januari 2004, *ECLI:NL:CRVB:2004:AO2069*.

5.4 Tussenconclusie

Uit de totale analyse blijkt dat in zaken omtrent het belastingrecht het vaakst een beroep op het gelijkheidsbeginsel wordt gedaan (zie bijlage 3). Hieruit valt op te maken dat zodra personen worden getroffen in hun portemonnee, zij gelijk behandeld willen worden (welvaartsgelijkheid). Verder blijkt dat er steeds meer beroepen worden gedaan op het gelijkheidsbeginsel (zie bijlage 4). Hier is echter geen verklaring voor gevonden.

Ten aanzien van de aangevoerde gronden blijkt dat zaken in de categorie bestuursrecht voor de beoordeling van het beroep, gekeken wordt naar het geldend beleid. Als vast is komen te staan dat er gehandeld is met bijvoorbeeld een verordening, wordt het beroep toegewezen. Als niet is komen vast te staan dat het beleid niet-consequent wordt uitgevoerd, wordt het beroep afgewezen. Zie bijlage 5 voor een schematische weergave.

Daarnaast is vast komen te staan dat bij de vraag of gevallen gelijk aan elkaar zijn enkel evident verschillende gevallen ongelijk worden geacht. Het criterium voor gelijke gevallen is ruimer waardoor er meer gelijk dan ongelijk aan elkaar is. Desalniettemin wordt het beroep vaker afgewezen dan toegewezen (zie bijlage 6). Opvallend is nog dat werknemers met dezelfde functie binnen een organisatie gelijk aan elkaar zijn bevonden en derhalve hetzelfde dienen te verdienen. Het minimumjeugdloon staat op gespannen voet met deze uitspraken.

Er zijn dus verschillende gronden waarop gelet wordt om een beroep te honoreren of af te wijzen. Zie bijlage 7 voor een grafiek waarin is weergegeven per grond of het beroep is toe- of afgewezen.

Hoofdstuk 6 Loonschalen in collectieve arbeidsovereenkomsten

Het loon is niet alleen wettelijk geregeld, maar kan ook bepaald zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao). Voor dit hoofdstuk zijn steekproefsgewijs vijftig cao's geanalyseerd uit verschillende sectoren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de resultaten, maar eerst wordt er uitgelegd wat voor soort cao's er zijn en hoe cao's werken. Vervolgens wordt stilgestaan bij de sectoren waar jongeren werkzaam zijn, gevolgd door een analyse per sector van de cao's. Dit hoofdstuk eindigt wederom met een tussenconclusie.

6.1 De collectieve arbeidsovereenkomst

Een collectieve arbeidsovereenkomst is een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever- en werknemersorganisaties, waarin afspraken over de arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen. De afspraken omtrent het loon worden o.a. weergegeven in de loonschalen. Er kan gekozen worden voor een loonschaal op basis van leeftijd, een loonschaal op basis van functie of een combinatie hiervan. De loonschaal naar leeftijd geldt over het algemeen enkel voor jongeren. De afspraken worden gemaakt middels een overleg tussen werkgeversorganisaties c.q. werkgevers en werknemersorganisaties zoals de FNV.¹¹⁵

Cao's zijn onder te verdelen in twee typen, de bedrijfstak-cao en de ondernemings-cao. Een bedrijfstak-cao geldt binnen een gehele sector. Voorbeelden zijn de Drogisterijenbranche cao, Jeugdzorg cao en de Zuivelindustrie cao. Een ondernemings-cao geldt, zoals de naam al doet vermoeden, binnen een bedrijf. Voorbeelden hiervan zijn de Bijenkorf cao, Grolsch cao en Unilever cao.¹¹⁶ Naast deze verdeling kan onderscheid gemaakt worden tussen een minimum- en een standaard-cao. Uit de cao zelf valt af te leiden om welk type cao het gaat.

Een minimum-cao houdt in dat de cao de ondergrens aangeeft, hier heeft een werknemer minimaal recht op. Van de bepalingen mag worden afgeweken in het voordeel van de werknemer. Deze afwijkende afspraken zullen worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Bij een standaard-cao mag er niet van de bepalingen worden afgeweken, ook niet ten gunste van de werknemer.¹¹⁷

Partijen kunnen op verschillende manieren gebonden zijn aan de cao. Allereerst de optie dat zowel de werkgever als de werknemer lid is van een vereniging die betrokken is bij de cao-onderhandelingen. Op grond van art. 9, 12 en 13 Wet CAO heeft deze cao doorwerking. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever wel lid is maar de werknemer niet. De cao geldt dan alsnog voor deze werknemer op grond van art. 14 Wet CAO. Een werkgever dient al zijn werknemers immers gelijk te behandelen maar kan niet zien welke werknemer lid is van een vereniging. Om onduidelijk te voorkomen, kan de werkgever een zogenoemd incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst opnemen. In dit beding staat dat er een cao van toepassing is, waardoor ook niet-leden gebonden worden.

Als de werkgever geen lid is van een werkgeversvereniging geldt de cao in beginsel niet. Partijen kunnen wel gebonden zijn aan een cao als deze algemeen verbindend is verklaard. Dit houdt in dat de minister de cao van toepassing verklaart voor een heel bedrijf of de hele sector.

¹¹⁵ 'Arbeidsovereenkomst en cao', *Rijksoverheid*, www.rijksoverheid.nl (zoek op cao).

¹¹⁶ 'Arbeidsovereenkomst en cao', *Rijksoverheid*, www.rijksoverheid.nl (zoek op cao).

¹¹⁷ 'Cao: veelgestelde vragen', *AWVN*, www.awvn.nl (zoek op cao).

6.2 Cao analyse per sector

Uit cijfers¹¹⁸ van het CBS blijkt dat de meeste jongeren in de leeftijdscategorie 15 tot en met 25 jaar in de handel werken (zie bijlage 8). Op de tweede plaats komt de sector zakelijke dienstverlening, gevolgd door horeca, gezondheids- en welzijnszorg en industrie. Dit is de top 5 sectoren waar jongeren werkzaam zijn. Gezien het feit dat de sector horeca nog maar één cao heeft (Horeca NHG cao) en hierin is bepaald dat het salaris minimaal het wettelijk minimum is, wordt deze sector buiten beschouwing gelaten. In plaats hiervan, wordt de sector onderwijs besproken, de sector die op de zesde plaats staat. In deze paragraaf wordt met wettelijk minimum bedoeld: het wettelijk minimumjeugdloon, tenzij anders vermeld. Alle genoemde percentages zijn afgerond op halve procenten.

6.2.1 Handel

Nederland is een handelsland sinds jaar en dag. Het is derhalve niet verwonderlijk dat de meeste jongeren in deze sector werken. De sector Handel is een brede sector waarbij mens- en machinewerk niet gericht is op het leveren van diensten of produceren van goederen, maar op het verhandelen van deze producten. Bij een handelsbedrijf, een handelsonderneming, groothandel of kleine winkel, ligt de focus op kopen en verkopen van goederen.¹¹⁹

Albert Heijn Distributiecentra cao 15 oktober 2014 – 14 oktober 2015

Buiten het feit dat er jongeren in de supermarkt werken, waaronder bij Albert Heijn, zijn er ook jongeren werkzaam bij het distributiecentra. In een distributiecentrum worden goederen ontvangen, verdeeld en verspreid onder de vestigingen. Uit de analyse van de cao blijkt dat er een aparte loonschaal is voor jeugdigen. Deze loonschaal ligt aanzienlijk hoger dan de wettelijke jeugdstaffel. Onderstaand een weergave van de loonschaal in vergelijking tot het wettelijk vastgestelde percentage van het minimumloon.

Tabel 6.1 Jeugdloonschaal AH Distributiecentra cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van WML
<19 jaar	€ 1.353,60	90,0%
19 jaar	€ 1.388,80	92,5%
20 jaar	€ 1.472,00	98,0%
21 jaar	€ 1.587,20	106,0%
22 jaar	€ 1.708,80	114,0%

Bijenkorf cao 1 oktober 2015 - 30 juni 2017

De Bijenkorf heeft haar eigen cao. Het betreft hier dus een ondernemings-cao. Uit de cao blijkt dat het een standaard-cao is, wat betekent dat er niet van afgeweken mag worden. In de cao 2012-2013 stond een apart artikel voor werknemers onder de 23 (art. 5.5). Uit dit artikel bleek dat jeugdige werknemers bij indiensttreding in schaal 10 werden geplaatst, ongeacht de functie. Deze schaal gold voor werknemers van 15 tot 22 jaar en lag boven het wettelijk minimum. In het huidige principeakkoord wat met de Bijenkorf is gesloten, is afgesproken dat zij de vakvolwassenleeftijd stapsgewijs verlagen van 23 naar 18 jaar. De nieuwe percentages vangen aan per 1 februari van het jaar. De nieuwe loonschaal ziet er als volgt uit:

¹¹⁸ 'Werkgelegenheid en minimumloon; kenmerken werknemer, SBI2008', CBS 10 november 2015, www.statline.cbs.nl (zoek op *minimumloon*).

¹¹⁹ 'Sector Handel / Groothandel / Detailhandel', *Nationale beroepengids*, www.nationaleberoepengids.nl (zoek op *sector handel*).

Tabel 6.2 Jeugdloonschaal principeakkoord Bijenkorf

Leeftijd in jaren	2015 % van WML Vakvolwassen 23 jaar	2016 % van WML Vakvolwassen 20 jaar	2017 % van WML Vakvolwassen 19 jaar	2018 % van WML Vakvolwassen 18 jaar
15	34,4	50	60	70
16	40,4	60	70	80
17	45,5	70	80	90
18	50,5	80	90	100
19	60,6	90	100	100
20	70,7	100	100	100
21	80,8	100	100	100
22	90,9	100	100	100

IKEA cao 1 oktober 2014 – 30 september 2016

De IKEA heeft ook een eigen cao waar jeugdloonschalen in zijn opgenomen. In deze loonschalen zijn werknemers van 15 tot en met 18 jaar gelijk getrokken. Alle bedragen zijn boven het wettelijk minimum.

Tabel 6.3 Jeugdloonschaal IKEA cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van WML
t/m 18 jaar	€ 804,96	54,0%
19 jaar	€ 920,40	61,0%
20 jaar	€ 1073,28	71,5%
21 jaar	€ 1226,16	82,0%
22 jaar	€ 1380,60	92,0%

Mediq B.V. cao 1 mei 2015 – 30 april 2016

Niet elke cao heeft jeugdloonschalen, zo heeft Mediq B.V. geen speciale schalen voor jongere werknemers. In bijlage 2 art. 2 van de cao is bepaald dat bij normale prestatie per gewerkte maand minimaal het wettelijk minimum wordt betaald. Deze cao is een minimum-cao wat betekent dat er ten gunste van de werknemer van mag worden afgeweken en een werknemer derhalve meer kan verdienen dan enkel het minimum(jeugd)loon.

Phone House cao 1 april 2013 – 31 december 2014

Zoals al eerder is aangehaald, zijn er cao's met een aparte jeugdloonschaal, zo ook de Phone House cao. De jeugdloonschaal heeft geen schaal voor 15-jarigen en uit de tekst van de cao blijkt dat de schalen voor 16- en 17-jarigen vervallen. De genoemde bedragen in de loonschaal zijn 0,5% boven het wettelijk minimum.

Brandstoffenbedrijf cao 1 december 2009 – 31 mei 2011

In deze cao is in art. 3.6 bepaald dat jeugdige werknemers, die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt, maar die het werk verrichten van een 21 jaar of oudere werknemer, het loon dienen te krijgen van de 21-jarige of oudere werknemer. De filosofie van gelijke monniken gelijke kappen is hier geldend.

Drogisterijbranche cao 1 februari 2015 – 31 januari 2016

De drogisterijbranche heeft een eigen cao met eigen jeugdloonschalen die hoger liggen dan het wettelijk minimum. De loonschaal voor 15-jarigen ontbreekt. Alle bedragen zijn minimum bedragen, er kan derhalve ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

Tabel 6.4 Jeugdloonschaal Drogisterijbranche cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van WML
16 jaar	€ 556,36	39,0%
17 jaar	€ 633,32	44,0%
18 jaar	€ 724,71	50,5%
19 jaar	€ 830,53	58,0%
20 jaar	€ 968,41	67,5%
21 jaar	€ 1.135,16	79,0%
22 jaar	€ 1.325,96	92,0%

Elektrotechnische detailhandel cao 1 januari 2015 – 31 december 2016

Jongeren die werkzaam zijn in deze branche verdienen, conform de cao, minimaal het wettelijk minimumjeugdloon. Dit bedrag wordt verhoogd met 5% wanneer de werknemer een VMBO diploma heeft en met 10% wanneer een HAVO, VWO of MBO diploma is gehaald. Deze bonusregeling voor werknemers met een diploma blijkt uit de jeugdloonschalen.

Fashion, sport & lifestyle cao 1 juli 2015 – 30 juni 2016

De cao voor fashion, sport & lifestyle bepaalt allereerst dat werknemers minimaal het wettelijk minimum moeten verdienen. Daarnaast bepaalt deze cao dat 21-jarige werknemers met twee jaar ervaring het loon van een 22-jarige dienen te verdienen en 22-jarigen met twee jaar werkervaring het wettelijk volwassenloon, art. 6.2.

Supermarkt (levensmiddelen en VGL) 1 april 2013 – 31 maart 2017

De supermarktbranche kent twee cao's. De cao voor levensmiddelen en de cao voor leden van de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in levensmiddelen (VGL). Beide cao's hebben dezelfde loonschalen welke bovenwettelijk zijn qua bedragen.

Tabel 6.5 Jeugdloonschaal Supermarkt cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van WML
15 jaar	€ 570,67	39,0%
16 jaar	€ 658,17	45,0%
17 jaar	€ 752,58	51,0%
18 jaar	€ 825,91	56,0%
19 jaar	€ 965,32	66,0%
20 jaar	€ 1.123,21	76,5%
21 jaar	€ 1.307,29	89,0%
22 jaar	€ 1.518,09	103,0%

6.2.2 Zakelijke dienstverlening

De zakelijke dienstverlening branche is een uitgebreide sector. Deze sector houdt zich o.a. bezig met verhuur en lease van personenwagens, transportvervoermiddelen, machines en overige roerende goederen. Tevens valt de IT-dienstverlening en speur- en ontwikkelingswerk onder deze branche. De overige zakelijke dienstverlening zoals rechtsbijstand, accountants, beveiliging en reclamebureaus vallen ook onder deze sector.¹²⁰

ANWB cao 1 januari 2016 – 31 december 2016

De eerste cao die geanalyseerd is binnen deze sector, is die van de ANWB. Deze minimum-cao bepaalt dat personen tot 21 jaar minimaal het wettelijk minimumjeugdloon moeten verdienen. Zodra de werknemer de leeftijd van 21 jaar bereikt, wordt hij of zij overgeplaatst naar een functieschaal. Alle bedragen uit deze schaal zijn hoger dan het wettelijk minimumloon.

Holland Casino cao 1 januari 2015 – 31 december 2015

De cao van Holland Casino heeft geen specifieke bepalingen voor jongeren of een eigen jeugdloonschaal. De bedragen uit de loonschaal zijn allemaal (ruim) boven het wettelijk minimum.

¹²⁰ 'Zakelijke dienstverlening', CBS, www.cbs.nl (zoek op *zakelijke dienstverlening*).

KPN cao 2 februari 2016 – 31 december 2017

Onder deze cao vallen alle bedrijven waar KPN de moeder van is. Zo valt ook Telfort onder deze cao. In deze cao zijn twee jeugdloonschalen opgenomen, één voor Telfort medewerkers en één voor medewerkers van de andere ondernemingen. Beide loonschalen verschillen qua hoogte. Er is afgesproken om deze loonschalen gelijk te trekken, wat betekent dat de Telfort medewerkers over het algemeen loonsverhoging zullen krijgen. Onderstaand een overzicht van de twee loonschalen.

Tabel 6.6 Jeugdloonschaal KPN cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris Telfort	Bruto maandsalaris niet-Telfort
16 jaar	€ 838,00	€ 929,00
17 jaar	€ 985,00	€ 1.051,00
18 jaar	€ 1.183,00	€ 1.175,00
19 jaar	€ 1.314,00	€ 1.298,00
20 jaar	€ 1.379,00	€ 1.421,00
21 jaar	€ 1.453,00	–
22 jaar	€ 1.493,00	–

SOS International cao 1 oktober 2013 – 30 september 2015

SOS International is een organisatie die personen helpt in onvoorziene situaties op elk denkbaar gebied.¹²¹ Uit de analyse van deze cao blijkt dat er geen bepalingen zijn die specifiek voor jeugdigen gelden. Daarnaast zijn er enkel functieloonschalen. De bedragen genoemd in deze schalen zijn boven het wettelijk minimumloon.

VolkerWessels Telecom cao 1 mei 2013 – 28 februari 2015

Deze organisatie houdt zich bezig met ontwerpen, bouwen, beheren en onderhouden van de telecominfrastructuur.¹²² De cao die voor deze onderneming geldt, hanteert overal minimaal het wettelijk minimumloon.

Facilitaire Contactcenters cao 1 mei 2010 – 30 april 2012

In deze cao zijn de loonschalen voor 18- en 19-jarigen vervallen. De overgebleven loonschalen zijn net boven het wettelijk minimumloon.

Tabel 6.7 Jeugdloonschaal Facilitaire Contactcenters cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van Wml
20 jaar	€ 887,97	62%
21 jaar	€ 1.046,78	73%
22 jaar	€ 1.234,47	86%

FNV-organisaties cao 1 januari 2015 – 30 juni 2016

Ook de FNV zelf heeft een cao. Deze cao heeft geen bepalingen voor jeugdigen of een speciale loonschaal. De loonschaal die genoemd staat in de cao bevat bedragen die allemaal ruim boven het wettelijk minimum liggen.

Gezondheidsdienst voor dieren cao 1 april 2014 – 30 september 2016

Uit de analyse blijkt dat deze cao geen bepalingen heeft voor jeugdige werknemers. De opgenomen loonschalen bevatten bedragen die boven het wettelijk minimum liggen.

Reisbranche cao 1 november 2013 – 31 oktober 2015

Deze cao kent een vast bedrag voor alle werknemers tot en met 21 en alle werknemers van 22 jaar. Deze bedragen zijn allemaal boven het wettelijk minimumjeugdloon.

Uitvaartbranche cao 1 januari 2016 – 31 december 2017

Tot nu toe hielden alle cao's zich aan de wet als het gaat om salarissen voor jeugdigen, alle

¹²¹ www.sosinternational.nl (klik op over SOS).

¹²² www.vwtelecom.com (klik op over ons).

genoemde bedragen waren minimaal het wettelijk minimum. De uitvaartbranche cao is hierop echter een uitzondering. Zo is de eerste tree uit loonschaal 1 lager dan het wettelijk minimum. Art. 4.4 bepaalt dat alle functies starten in tree 2, tenzij de werknemer in kwestie over onvoldoende c.q. passende werkervaring beschikt. In dit geval wordt de werknemer in de eerste tree geschaald wat een aanloopschaal is. Dit mag gedurende maximaal 2 jaar. Gezien het feit dat de werknemer een trainings-/scholingstraject aangaat, is het toegestaan om minder dan het wettelijk minimum uit te keren.

6.2.3 Gezondheids- en welzijnszorg

Deze sector bevat alle medische instellingen. Hieronder vallen onder andere de openbare gezondheids-,¹²³ eerstelijns-, ziekenhuis-, medische specialistische-, gehandicapten- en welzijnszorg.

Centrum jeugd en gezin Rijnmond cao 1 juli 2014 – 31 december 2015

Conform deze cao verdient een werknemer, ongeacht leeftijd, minimaal € 1.125,00. Dit bedrag is ruim €300,00 lager dan het wettelijk minimumloon. Deze tree in de loonschaal is wederom een inloopschaal. Een werknemer die over onvoldoende werkervaring beschikt of niet voldoet aan de (voor)opleiding vereisten, kan gedurende maximaal 2 jaar in deze schaal worden geplaatst. De werknemer zal een trainings-/scholingstraject aangaan wat het lage loon rechtvaardigt.

Centrum indicatiestelling zorg cao 1 januari 2016 – 31 december 2018

Het CIZ onderzoekt of personen in aanmerking komen voor zorg vanuit de Wet langdurige zorg.¹²⁴ Deze cao kent een eigen jeugdloonschaal waarvan de bedragen hoger liggen dan de wet minimaal voorschrijft. Dit is gunstig voor de jeugdige werknemers gezien het feit dat er niet van deze cao mag worden afgeweken.

Tabel 6.8 Jeugdloonschaal CIZ cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van Wml
17 jaar	€ 882,20	59%
18 jaar	€ 1.028,24	69%
19 jaar	€ 1.175,47	79%
20 jaar	€ 1.322,70	89%

Fokus cao 1 januari 2015 – 31 december 2016

De stichting Fokus maakt het voor personen met een fysieke beperking of handicap mogelijk om zelfstandig te wonen.¹²⁵ De geldende cao is wederom een standaard-cao. Ditmaal zonder eigen loonschaal voor jeugdigen. Het bedrag wat er minimaal betaald dient te worden, is hoger dan het wettelijk verplichte salaris.

Oxfam Novib cao 1 april 2014 – 31 maart 2015

De cao van Oxfam Novib is onderverdeeld in twee delen. Deel A is voor werknemers binnen Nederland, deel B voor werknemers die ook worden uitgezonden naar het buitenland. Beide cao's kennen een bedrag wat een werknemer minimaal moet verdienen. Van dit bedrag mag ten gunste van de werknemer worden afgeweken. Het minimum wat een werknemer verdient die louter in Nederland werkt ligt zo'n €150,00 lager dan het wettelijk minimum. Werknemers die wel worden uitgezonden naar het buitenland verdienen eveneens minder dan het wettelijk minimum. Deze loonschalen zijn wederom voor werknemers met onvoldoende ervaring c.q. kennis, art. 4.1 lid 4 van de cao.

¹²³ 'Hoe zijn de sectoren samengesteld?', *nationaal Kompas*, www.nationaalkompas.nl (zoek op sectoren).

¹²⁴ www.ciz.nl (klik op over het CIZ).

¹²⁵ www.fokuswonen.nl (klik op fokuswonen).

SNV cao 1 juli 2014 – 30 juni 2016

De cao voor de Netherlands Development Organisation, een organisatie die zich bezighoudt met ontwikkelingshulp¹²⁶, is een standaard-cao waarin werknemers minimaal een bedrag verdienen dat boven het wettelijk minimum ligt.

Ambulancezorg cao 1 januari 2015 – 31 december 2018

De cao voor personen werkzaam in de ambulancezorg bevat een loonschaal naar functie. De minimale tree ligt lager dan het wettelijk minimum. Na navraag te hebben gedaan, blijkt dat deze functieschaal een lege schaal is. In principe worden er geen werknemers in deze functie geplaatst, hooguit vakantiemedewerkers.¹²⁷

GGZ cao 1 juli 2015 – 28 februari 2017

Werknemers van de geestelijke gezondheidszorg vallen onder een standaard-cao. In deze cao is de minimale tree onder het wettelijk minimumloon. De partijen die deze cao hebben afgesloten, hebben dit erkend en dit probleem opgelost door aan te geven dat werknemers die in deze tree vallen, minimaal het wettelijk minimum dienen te verdienen.

Jeugdzorg cao 1 mei 2015 – 31 december 2016

De cao voor alle werknemers die onder de sector jeugdzorg vallen, kent een minimum bedrag dat hoger is dan het wettelijk minimum.

Kinderopvang cao 1 januari 2016 – 31 december 2017

De kinderopvang cao is, net als de jeugdzorg cao, een cao waar het minimale salaris hoger ligt dan het bedrag dat genoemd staat in de WML.

Ziekenhuis cao 1 maart 2014 – 31 december 2016

De laatste cao van de zorg- en welzijn sector die geanalyseerd is, is de ziekenhuis cao. In deze cao is er een bepaling opgenomen waarin staat dat de vergoeding voor de beroepsvoorbereidende periode gelijk moet zijn aan het wettelijk minimum. Dit in tegenstelling tot de laagste treden van de loonschalen met de laagste functies, deze bedragen liggen onder het wettelijk minimum. Na navraag te hebben gedaan, bleek dat de laagste functies, functie 5 en 10, lege schalen zijn.¹²⁸

6.2.4 Industrie

Onder deze sector vallen alle bedrijven die bijvoorbeeld goederen fabriceren uit aardgas en aardolie, de zogenoemde zware industrie. Daarnaast vallen alle bedrijven die andere goederen produceren zoals bier, shampoo en kozijnen onder deze sector.¹²⁹

Douwe Egberts cao 1 augustus 2014 – 1 mei 2016

Allereerst is er gekeken naar de cao van Douwe Egberts. Deze cao is onder te verdelen in twee takken: Coffee & tea en Diensten. Beide takken hebben een eigen loonschaal naar functie waarin de genoemde bedragen boven het wettelijk minimum liggen.

Grolsch cao 1 mei 2015 – 30 april 2017

Het biermerk Grolsch heeft een eigen cao met een loonschaal gericht op jongere werknemers. Zodra de werknemer niet meer onder deze schaal valt, wordt hij ingeschaald naar functie. De bedragen van zowel de jeugdloonschaal als de schaal naar functie liggen ruim boven het wettelijk minimum.

¹²⁶ www.snv.org (klik op *about us*).

¹²⁷ Medewerker FNV Zorg & Welzijn, dhr. M. Borsboom.

¹²⁸ Medewerker FNV Zorg & Welzijn, dhr. M. Borsboom.

¹²⁹ 'Sector Industrie/Productie', *Nationale beroepengids*, www.nationaleberoepengids.nl (zoek op *sector industrie*).

Tabel 6.9 Jeugdloonschaal Grolsch cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van WML
16 jaar	€ 975,45	66%
17 jaar	€ 1.129,27	76%
18 jaar	€ 1.283,20	86%
19 jaar	€ 1.437,04	97%
20 jaar	€ 1.642,57	111%
21 jaar	€ 2.053,08	138%

Heineken cao 1 oktober 2015 – 31 december 2017

De cao van Heineken kent geen eigen loonschaal voor jongeren maar wel een functieloonschaal welke ruim boven het wettelijk minimum ligt.

PPG Coatings cao 1 oktober 2014 – 31 december 2015

De cao van PPG Coatings (Pittsburgh Plate Glass) kent geen eigen loonschaal of bepaling voor jongeren. Wederom is er een functieschaal met bedragen boven het wettelijk minimum.

Unilever cao 1 mei 2015 – 30 april 2017

De cao van Unilever heeft een eigen loonschaal voor jongeren. De bedragen uit deze schaal liggen ruim boven het wettelijk minimum.

Tabel 6.10 Jeugdloonschaal Unilever cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van WML
16 jaar	€ 1.170,00	78%
17 jaar	€ 1.276,00	85%
18 jaar	€ 1.489,00	99%
19 jaar	€ 1.702,00	113%
20 jaar	€ 1.808,00	120%
21 jaar	€ 1.914,00	127%
22 jaar	€ 2.021,00	135%

Bakkersbedrijf cao 1 april 2015 – 30 september 2016

Jeugdige werknemers die werkzaam zijn in de bakkersindustrie vallen onder een jeugdloonschaal. Deze schaal geeft de uurloon bedragen. Zoals reeds is aangehaald in paragraaf 3.1, is het minimale uurloon niet wettelijk vastgelegd. Desalniettemin blijkt na een berekening dat de genoemde bedragen in deze cao boven het wettelijke minimum liggen.

Kunststof en rubber industrie cao 1 januari 2014 – 30 april 2016

In deze cao is geen bepaling opgenomen over het salaris van jongeren. De opgenomen loonschalen kennen minimaal het wettelijk minimum toe.

NAM cao 1 maart 2015 – 29 februari 2016

De Nederlandse Aardolie Maatschappij kent voor elke werknemer in elke functie, ongeacht leeftijd, een bedrag toe dat ruim boven het wettelijk minimum ligt.

Papierindustrie cao 1 april 2015 – 30 maart 2016

Voor werknemers die over onvoldoende opleiding, kennis en/of ervaring beschikken, geldt een aparte bepaling. Conform deze bepalingen worden de werknemers gedurende maximaal drie jaar ingeschaald in een aanloopschaal. De werknemer gaat een opleidings-/trainingstraject aan om op het gewenste niveau te komen. Deze aanloopschaal is verdeeld in de categorie A, B en C waarvan enkel C boven het wettelijk minimum is. De categorie A en B zijn rechtmatig onder het wettelijk minimum gezien het feit dat de werknemer geschoold wordt.

Zuivelindustrie cao 1 april 2014 – 31 maart 2016

De cao voor de zuivelindustrie kent een soortgelijke bepaling als die uit de papierindustrie. Het enige verschil is dat het bedrag van de aanloopschaal in deze cao boven het wettelijk minimum ligt.

6.2.5 Onderwijs

Onder deze sector vallen alle onderwijsinstellingen alsmede alle organisaties die met onderwijs te maken hebben.

CINOP cao 1 juni 2014 – 31 december 2015

Stichting CINOP is een kennis- en adviesorganisatie op het gebied van ontwikkelen, opleiden en leren. CINOP werkt onder andere voor overheden en onderwijsinstellingen.¹³⁰ In deze cao is het minimumbedrag van salarisoniveau 1, lager dan het wettelijk minimum. Een verklaring hiervoor zou wederom een trainings-/scholingstraject kunnen zijn.

NSPOH cao 1 januari 2015 – 31 december 2015

Netherlands School of Public & Occupational Health kent een cao waarin iedere werknemer, ongeacht leeftijd, een salaris heeft wat boven het wettelijk minimum is.

Universiteit Nyenrode cao 1 januari 2013 – 31 december 2014

Er bestaat een Universiteiten cao, deze cao wordt later behandeld, doch zijn er universiteiten die ervoor kiezen om een eigen cao af te sluiten. Zo ook de Universiteit Nyenrode. Deze cao kent alle werknemers een salaris van boven het wettelijk minimum toe.

SBB cao 1 januari 2015 – 31 december 2015

In voorgaande cao's is aangehaald dat de eerste trede van de laagste schaal onder het wettelijk minimum kan liggen, zo ook bij de cao van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Een verklaring hiervoor kan wederom scholing van de onbekwame werknemer zijn.

Stichting Maastricht School of Management cao 1 januari 2013 – 31 december 2013

Net als bovenstaande cao, kent ook de cao voor Stichting Maastricht School of Management een eerste trede welke lager is dan het wettelijk minimum.

Middelbaar Beroepsonderwijs cao 1 augustus 2014 – 30 juni 2015

De cao voor het MBO kent iedere werknemer minimaal het wettelijk minimumloon toe. Voor Leraren in Opleiding geldt dit echter niet. Het is toegestaan om werknemers die niet enkel arbeid verrichten, maar daarnaast ook een training en of scholing volgen, een salaris te geven dat lager is dan het wettelijk minimumloon.

Onderwijsadviesbureaus cao 2012 – 2013

Voor alle werknemers in deze sector geldt dat zij een bedrag verdienen dat boven het wettelijk minimum is. Voorbeelden van organisaties in deze sector zijn de begeleidingsdienst voor vrije scholen en het Cedin.

Primair Onderwijs cao 1 juli 2015 – 30 juni 2016

Leerkrachten die werken in het basisonderwijs verdienen, conform de cao, minimaal het minimumloon.

Universiteiten cao 1 januari 2015 – 1 juli 2016

Zoals reeds is aangehaald, is er een bedrijfstak-cao voor universiteiten. In deze cao staan loonschalen die salarissen toekennen die ruim boven het wettelijk minimumloon liggen. Voor jeugdige werknemers geldt onderstaande loonschaal.

¹³⁰ www.cinopadvies.nl (klik op *wie wij zijn*).

Tabel 6.11 Jeugdloonschaal Universiteiten cao

Leeftijd	Bruto maandsalaris	Percentage van WML
15 – 17 jaar	€ 783,00	52%
18 jaar	€ 931,00	62%
19 jaar	€ 1.083,00	72%
20 jaar	€ 1.234,00	82%
21 jaar	€ 1.385,00	92%

Voortgezet onderwijs cao 1 augustus 2015 – 30 juni 2016

Net als voor leerkrachten in het basisonderwijs, geldt voor docenten die werkzaam zijn op middelbare scholen, conform hun cao, minimaal het minimumloon.

6.3 Lager loon dan wettelijk verplicht is

Indien een loonschaal in de cao lager is dan het wettelijk minimumloon, is dit beding nietig op grond van art. 19 WML. Indien de loonschaal het wettelijk minimum of hoger is, maar de werkgever een salaris dat lager is betaalt, kan de werknemer de werkgever op grond van de WML en op grond van het cao-recht tot naleving van de cao dwingen.¹³¹

Het kan voorkomen dat een werknemer minder verdient dan het minimumloon, omdat deze werknemer onder een loonschaal valt die lager is dan het wettelijk minimum. In dit geval heeft de werknemer drie mogelijkheden om alsnog het wettelijk minimum te kunnen verdienen.

Allereerst kan de werknemer zijn of haar werkgever aanspreken op het feit dat het salaris onder het wettelijk minimum ligt. De werkgever is immers verplicht om ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon te betalen. Indien de werkgever na deze melding nog altijd weigert om het verplichte salaris toe te kennen, kan de werknemer naar de Inspectie SZW of de kantonrechter gaan. De werknemer kan, desgewenst anoniem, het formulier Melding Wet minimumloon/Onderbetaling invullen. Als na het onderzoek blijkt dat de werkgever inderdaad een te laag loon toekent, krijgt de werkgever een boete. Deze boete is afhankelijk van de hoogte en duur van de onderbetaling. De boete is ten minste € 500,00 en ten hoogste € 10.000,00, art. 1 Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2016 (hierna: Beleidsregel). Tevens dient de werkgever het achterstallig loon binnen 4 weken te betalen. Indien dit niet gebeurt, kan de inspectie een dwangsom opleggen. De hoogte van deze dwangsom varieert tussen de € 20,00 en € 400,00 per dag, art. 4 Beleidsregel. De laatste mogelijkheid voor de onderbetaalde werknemer is om naar de kantonrechter te stappen.¹³²

Indien de werknemer er pas later achter komt dat hij of zij onderbetaald wordt of in het verleden te weinig salaris heeft gekregen, kan de werknemer dit achterstallig loon opeisen bij de werkgever. De werknemer dient dit binnen 5 jaar te doen, gerekend vanaf de dag waarop de werknemer recht heeft op het loon, art. 3:308 BW.

6.4 Tussenconclusie

Uit de analyse van de cao's blijkt dat de meeste cao's gunstig zijn voor (jeugdige) werknemers. Een ruime meerderheid van de cao's kent loonschalen die boven het wettelijk minimum liggen (zie bijlage 9). Er zijn cao's die de WML volgen als ondergrens, hieronder vallen ook cao's met een minimum-karakter. Laatstelijk komt uit de analyse dat er cao's worden afgesproken waarin er loonschalen zijn met treden die onder het wettelijk minimum liggen. Deze treden zijn of leeg of gelden enkel voor werknemers die een scholingstraject volgen. Concluderend blijkt dat de loonschalen in overeenstemming zijn met de wet.

¹³¹ 'Cao en minimumloon', dr. R.H. van het Kaar, 2013, paragraaf 1.1.

¹³² 'Wat kan ik doen als ik minder loon krijg dan het wettelijk minimumloon?', *rijksoverheid*, www.rijksoverheid.nl (zoek op *minder minimumloon*).

Hoofdstuk 7 Het minimum(jeugd)loon binnen de EU

Naast Nederland kennen ook andere landen een minimumloon met al dan niet een aparte regeling voor jeugdige werknemers. Voor dit onderzoek is uitsluitend gekeken naar landen binnen de Europese Unie. Allereerst wordt ingegaan op het minimumloon binnen de Unie en daarna op het minimumjeugdloon wat geldt binnen bepaalde lidstaten. Afsluitend worden de bevindingen samengevat in een tussenconclusie.

7.1 Het minimumloon in de Europese Unie

Alvorens wordt ingegaan op het huidige minimumloon van de lidstaten, wordt eerst de invoering van het Duitse minimumloon besproken.

7.1.1 Invoering minimumloon Duitsland

Na de verkiezingen van 2013 werd de nieuwe regering het eens over een minimumloon van € 8,50 per uur. Deze afspraak werd vastgelegd in het *Tarifautonomiestärkungsgesetz* dat per 1 januari 2015 geldt. Deze invoering was een van de meest ingrijpende wijzigingen van de Duitse arbeidsmarkt in de afgelopen tien jaar. Duitsland kende vóór de invoering van het minimumloon geen wettelijke regelingen omtrent het salaris. Als gevolg hiervan waren er substantiële loonverschillen tussen de economische sectoren. Het was voor de invoering van het wettelijk minimumloon in sommige gevallen aantrekkelijker om een uitkering aan te vragen dan te werken, bijvoorbeeld voor kappers die nog geen € 4,- per uur verdienden. Het minimumloon geldt voor alle volwassen werknemers met uitzondering van werknemers die voor aanvang van een nieuwe baan langdurig werkloos waren. Deze groep van werknemers kan na zes maanden aanspraak maken op het minimumloon. Een andere uitzondering geldt voor vrachtwagenchauffeurs die enkel door Duitsland rijden. Sommige branches, zoals de land-, bos- en tuinbouw, krijgen tot 1 januari 2017 de tijd om het minimumloon in te voeren.¹³³

7.1.2 Minimumloon binnen de lidstaten anno 2016

Sinds de invoering van het minimumloon in Duitsland, zijn er 22 lidstaten die een minimumloon kennen. De landen Denemarken, Italië, Cyprus, Oostenrijk, Finland en Zweden zijn de enige lidstaten die geen minimumloon kennen, omdat een minimumloon in theorie de werkloosheid kan verhogen.¹³⁴

De hoogte van het minimumloon verschilt per lidstaat. Het laagste minimumloon is € 215,- in Bulgarije, het hoogste is het minimumloon van Luxemburg met € 1.923,- per maand (zie bijlage 10 voor een overzicht van het minimumloon per lidstaat). Er bestaat een ratio van één op negen tussen het laagste en het hoogste minimumloon. Dit verschil in het bedrag lijkt op het eerste gezicht aanzienlijk, het valt echter mee zodra het minimumloon wordt vergeleken met het zogenoemde koopkrachtpariteit.¹³⁵ De koopkrachtpariteit is een middel waarmee de koopkracht van huishoudens in verschillende landen vergeleken kan worden, waarbij rekening wordt gehouden met de wisselkoersen.¹³⁶ In Bulgarije ligt de koopkracht op 449 terwijl de koopkracht in Luxemburg is gesteld op 1.597. Hier zit een ratio van één op vier tussen, wat betekent dat de lidstaten met een laag minimumloon slechts vier keer minder goederen en diensten kunnen kopen en niet negen keer.¹³⁷

¹³³ 'Minimumloon', *Duitsland Instituut*, www.duitslandinstituut.nl (zoek op *minimumloon*).

¹³⁴ 'Minimumloon – Wat is het minimumloon' *Bruto Netto*, www.bruto-netto.nl (zoek op *minimumloon*).

¹³⁵ M. Horckmans, 'Grote ongelijkheid in Europese minimumlonen verbergt kleinere verschillen in koopkracht', *Express Business* 28 februari 2015, <https://nl.express.live> (zoek op *minimumlonen*).

¹³⁶ www.cbs.nl (klik op begrippen → K → Koopkrachtpariteit).

¹³⁷ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

7.2 Minimumjeugdloon in Europa

Van de 22 lidstaten met een minimumloon, kennen 9 lidstaten ook een jeugdloon. In deze paragraaf zal per lidstaat worden besproken hoe het minimumjeugdloon eruit ziet met uitzondering van Nederland (zie hiervoor § 3.1). De percentages verschillen per land. In bijlage 11 staat een schematische weergave van het minimumjeugdloon per land en leeftijd geldend vanaf 1 januari 2016.

België

In België is er geen wettelijk vastgelegd minimumloon maar staat het minimumloon in de cao. De belangrijkste cao's zijn CAO 43 en 50. Het cao-recht in België verschilt ten aanzien van Nederland. Waar in Nederland wordt gewerkt met cao's voor sectoren of bedrijven, kent België ook intersectorale cao's. Intersectorale cao's worden gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en gelden voor alle werknemers ongeacht de sector of onderneming.¹³⁸ De Belgische wet bepaalt dat alle bepalingen uit de cao's bindend zijn.¹³⁹ In België krijgen werknemers sinds 1 januari 2015 vanaf hun 18^{de} in plaats van 21^{ste} het minimumloon, art. 1 cao 43. Voor werknemers van 16 jaar geldt dat zij 70% van het minimumloon krijgen en 17-jarigen 76%. Er is niks geregeld voor 15-jarigen.

Frankrijk

Net als in België, krijgen ook in Frankrijk 18-jarige werknemers het minimumloon. Werknemers die jonger zijn dan 17 jaar hebben recht op minimaal 80% van het minimumloon en 17-jarige werknemers verdienen 90%. Deze tarieven gelden enkel als de werknemer minder dan zes maanden werkervaring heeft. Heeft de werknemer meer werkervaring, dan krijgt de werknemer het volwaardige minimumloon. Voor leerlingen onder de 18 gelden echter andere tarieven. Scholieren die in het eerste jaar zitten krijgen 25%, in het tweede jaar 37% en in het derde jaar 53% van het minimumloon.¹⁴⁰

Griekenland

Uit de gegevens van Eurostat¹⁴¹ blijkt dat enkel in Griekenland het minimumloon in de afgelopen jaren is gedaald (met 14%), naar alle waarschijnlijk wegens de slechte economische staat van het land. De leeftijd waarop werknemers recht hebben op het minimumloon is gelijk gebleven en wel op 25 jaar. Voor jongere werknemers geldt dat zij recht hebben op 87,2% van dit loon, ongeacht hun leeftijd.¹⁴²

Verenigd-Koninkrijk

In het Verenigd-Koninkrijk is er naast het *National Minimum Wage* (minimumloon) ook een *National Living wage*, loon om te kunnen voorzien in levensonderhoud. Om in aanmerking te kunnen komen voor het minimumloon moet de werknemer minimaal 16 jaar oud zijn. Dit loon geldt totdat de werknemer de leeftijd van 25 jaar heeft bereikt, hierna heeft de werknemer recht op het *National Living wage*. Voor leerlingen geldt een apart tarief als zij onder de 19 jaar zijn of in hun eerste jaar van een traineeship zitten. De wettelijk vastgelegde bedragen zijn uurlonen en geen maandlonen zoals in Nederland.¹⁴³ De huidige bedragen zijn:

¹³⁸ 'Collectieve Arbeidsovereenkomsten', *Belgium*, www.belgium.be (zoek op *collectieve arbeidsovereenkomst*).

¹³⁹ <http://minimumloon.be/>

¹⁴⁰ <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/876-salaire-minimum-des-mineurs-de-moins-de-18-ans>

¹⁴¹ Een organisatie wat zich bezighoudt met het maken van statistieken voor de Europese Unie.

¹⁴² M. Horckmans, 'Grote ongelijkheid in Europese minimumlonen verbergt kleinere verschillen in koopkracht', *Express Business* 28 februari 2015, <https://nl.express.live> (zoek op *minimumlonen*).

¹⁴³ <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

Tabel 7.1 Minimumloon in het Verenigd-Koninkrijk

Leeftijd in jaren	Bedrag
25 en ouder	£ 7.20
21 tot en met 24	£ 6.70
18 tot en met 20	£ 5.30
Onder de 18	£ 3.87
Leerlingen	£ 3.30

Ierland

Werknemers die jonger zijn dan 18 jaar, krijgen 70% van het minimumloon. Het volwassenloon geldt zodra een werknemer de leeftijd van 18 heeft bereikt, mits de werknemer werkervaring heeft. Voor 18-jarige werknemers met één jaar werkervaring geldt 80% van het minimumloon en 18-jarige werknemers met twee jaar werkervaring 90%.¹⁴⁴

Luxemburg

Zoals reeds in aangeven, heeft Luxemburg het hoogste minimumloon. Dit loon geldt vanaf het 18^{de} levensjaar. Voor werkende jongeren van 17 jaar geldt dat zij recht hebben op 80% van dit loon en werknemers van 15 en 16 jaar 75%.¹⁴⁵

Malta

Malta is het kleinste land van de Europese Unie, maar heeft wel de hoogste tarieven voor jeugdlonen. Zo krijgen werknemers onder de 17 jaar 94% van het volwassenloon en 17-jarigen 96%. Het volwassenminimumloon geldt ook hier vanaf 18 jaar.¹⁴⁶

Tsjechië

In Tsjechië krijgen werknemers ook het volwassenminimumloon vanaf 18 jaar. Dit geldt echter niet als de werknemer minder dan zes maanden werkervaring heeft. Voor deze werknemers geldt dat zij 90% van het minimumloon krijgen. Deze uitzondering geldt alleen voor werknemers tussen de 18 en 21 jaar. Voor werknemers tussen de 15 en 17 jaar geldt een tarief van 80% van het minimumloon.¹⁴⁷

7.3 Tussenconclusie

In de Europese Unie heeft bijna elke lidstaat een minimumloon dat geldt vanaf 18 jaar. Nederland is het enige land dat het minimumloon pas toekent wanneer de werknemer 23 jaar is. Gezien het feit dat zoveel landen het minimumloon hebben gesteld vanaf 18 jaar, kennen de meeste lidstaten geen specifieke lonen voor jongere werknemers. De percentages van de lidstaten met een minimumjeugdloon liggen vele malen hoger dan in Nederland. Concluderend heeft Nederland één van de hoogste minimumlonen, maar de laagste percentages voor het jeugdloon.

¹⁴⁴WSI Report 14, Maart 2014, pagina 3.

¹⁴⁵WSI Report 14, Maart 2014, pagina 3.

¹⁴⁶WSI Report 14, Maart 2014, pagina 3.

¹⁴⁷WSI Report 14, Maart 2014, pagina 3.

Hoofdstuk 8 Actualiteiten omtrent het minimumjeugdloon

Sinds de start van FNV Young & United, in maart 2015, hebben er een aantal wijzigingen plaatsgevonden op het gebied van het minimumjeugdloon. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste gebeurtenissen besproken. Allereerst wordt ingegaan op bedrijven die het minimumjeugdloon afschaffen, gevolgd door gemeentes die hetzelfde hebben aangekondigd en tot slot de toekomstige wetswijziging. Dit hoofdstuk wordt wederom afgesloten met een tussenconclusie.

8.1 Het bedrijfsleven

De eerste stap in de goede richting werd gezet door het schoonmaakbedrijf DJM in Deventer. Dit bedrijf heeft toegezegd om ook werknemers onder de 21 jaar een volwaardig loon te betalen.¹⁴⁸ De tweede aanpassing was het reeds besproken principeakkoord van de Bijenkorf (zie § 6.2.1). Daarnaast heeft TataSteel in de nieuwe cao afgesproken dat werknemers vanaf 20 jaar een salaris naar functie krijgen en niet meer onder de jeugdloonschalen vallen. Verder hebben ook McCain en Shell het jeugdloon afgeschaft. Naast deze bedrijven hebben ook de sector sport en de recreatiesector korte metten gemaakt met het jeugdloon.¹⁴⁹ Tot slot de nieuwe supermarkt-cao waarin werknemers vanaf 22 jaar het volwassenloon ontvangen. Desalniettemin verdient een 18-jarige nog altijd een half loon (56%). Meer dan de helft van de werknemers binnen de supermarkten zijn onder de 20 jaar waardoor deze wijziging een wasen neus is.¹⁵⁰

8.2 De gemeentes

Naast deze bedrijven en sectoren hebben twaalf gemeentes aangekondigd binnen de gemeente geen minimumjeugdloon meer te betalen. Dit geldt uitsluitend voor jongeren die werkzaam zijn bij de gemeente zelf en niet voor bijvoorbeeld jongeren die bij een supermarkt in deze gemeente werken. Daarnaast is het streven om bij aanbestedingen de eis te stellen dat er binnen de desbetreffende organisatie geen minimumjeugdloon wordt betaald, maar een volwassenloon.

Deze wijzigingen zijn middels een standaard motie voorgesteld. De volgende gemeenten worden jeugdloonvrij: Zwolle, Amsterdam, Amersfoort, Heerlen, Den Haag, Doetinchem, Nijmegen, Utrecht, Schiedam, Oss, Oldambt en Haarlem.¹⁵¹ Het afschaffen van het minimumjeugdloon binnen de gemeente zelf is echter symboolpolitiek.

Zo kent de gemeente Amsterdam zes werknemers die het jeugdloon ontvangen. Hiervan zijn drie werknemers duaal studenten en de andere drie hebben een Wajong-uitkering.¹⁵² In de gemeente Amersfoort¹⁵³ en Schiedam¹⁵⁴ zijn geen jongeren werkzaam. Nijmegen¹⁵⁵ en Den Haag hebben wel jeugdige werknemers maar kennen geen jeugdloon.¹⁵⁶ De Haeghe groep, een organisatie die

¹⁴⁸ 'Schoonmaakbedrijf stopt met jeugdloon', NOS 28 april 2015 www.nos.nl (zoek op *jeugdloon schoonmaakbedrijf*).

¹⁴⁹ '2015 succesjaar voor Young & United', *Young & United* 22 december 2015 www.youngandunited.nl (zoek op *succesjaar*).

¹⁵⁰ 'Jongeren in actie bij AH om 'waardeloze' cao', *Young & United* 4 maart 2016 www.youngandunited.nl (zoek op *AH*).

¹⁵¹ '2015 succesjaar voor Young & United', *Young & United* 22 december 2015 www.youngandunited.nl (zoek op *succesjaar*).

¹⁵² 'IV Boutkan CS Amsterdam Jeugdloon vrij', *Amsterdam* 9 oktober 2015 www.amsterdam.nl (zoek op *jeugdloon vrij*).

¹⁵³ http://amersfoort.notudoc.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=1371644/Minimum_jeugdloon.pdf

¹⁵⁴ 'Motie: minimum jeugdloon', *Heerlen PvdA* 4 november 2015 www.heerlen.pvda.nl (zoek op *motie jeugdloon*).

¹⁵⁵ 'Raadsbesluitenlijst 11 november 2015', *Nijmegen* www.nijmegen.nl (zoek op *besluitenlijsten 2015*).

¹⁵⁶ 'Afdoening motie 21 Den Haag jeugdloonvrij', *Den Haag* 9 december 2015 <http://denhaag.raadsinformatie.nl> (zoek op *jeugdloonvrij*).

personen met een afstand tot de arbeidsmarkt verbindt met bedrijven,¹⁵⁷ kent wel een minimumjeugdloon. Dit loon geldt niet voor ambtenaren maar enkel voor werknemers in het kader van de Wet sociale werkvoorziening. In de nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening zijn alle loonschalen die onder het wettelijk minimumloon liggen, geschrapt.

De gemeente Doetinchem heeft, alvorens te stemmen over de motie, een onderzoek laten uitvoeren in hoeverre het mogelijk is om eisen bij een aanbestedingsprocedure te stellen. Dit onderzoek gaf aan dat een looneis bij aanbestedingen in beginsel kan, tenzij de desbetreffende organisatie gebonden is aan een standaard-cao. Daarnaast blijkt uit jurisprudentie¹⁵⁸ dat het niet is toegestaan om het Nederlandse minimumloon te eisen bij internationale aanbestedingen. Bij dit type aanbestedingen zal het minimumloon van het desbetreffende land geëist kunnen worden.¹⁵⁹

8.3 Wetswijziging

De reeds genoemde moties verzochten niet enkel de afschaffing van het jeugdloon binnen de gemeenten en bij aanbestedingsprocedures. Het college van B & W van de reeds genoemde gemeenten, werd ook verzocht, door de indieners van de motie, om de regering en de Staten Generaal op te roepen zo spoedig mogelijk een einde te maken aan het jeugdloon vanaf 18 jaar en derhalve jongeren recht te geven op een volwassenloon.

Op 21 april jl. werd de eerste stap in de afschaffing van het minimumjeugdloon gezet. Op deze dag presenteerde Lodewijk Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de komende wijzigingen binnen de WML. Het kabinet is van mening dat jongeren een eerlijke kans verdienen in de samenleving en daar hoort een fatsoenlijk loon bij. Om dit te bewerkstelligen wordt de leeftijd waarop het volwassenloon wordt toegekend, stapsgewijs verlaagd van 23 naar 21 jaar. In 2017 wordt de leeftijd verlaagd naar 22 jaar. Indien dit geen negatieve gevolgen heeft voor de arbeidspositie van jongeren, wordt de leeftijd in 2019 verlaagd naar 21 jaar. Om het verschil in hoogte binnen de jeugdloonschalen te kunnen verkleinen, wordt de schalen stapsgewijs als volgt aangepast:¹⁶⁰

Tabel 8.1 Jeugdloon-staffel conform de wetswijziging

Leeftijd	Jeugdloonstaffel 2016	Jeugdloonstaffel 2017	Jeugdloonstaffel 2019
18 jaar	45,5%	47,5%	50,0%
19 jaar	52,5%	55,0%	60,0%
20 jaar	61,5%	70,0%	80,0%
21 jaar	72,5%	85,0%	100,0%
22 jaar	85,0%	100,0%	100,0%

8.4 Tussenconclusie

In het afgelopen jaar zijn er stappen gezet door bedrijven, sectoren en gemeenten om het jeugdloon te doen verdwijnen. Daarnaast heeft het kabinet ook aangekondigd de WML te wijzigen. De aangekondigde wijzigingen zijn een stap in de goede richting, maar Nederland is er nog niet. Na de wetswijziging zal een 18-jarige immers nog altijd half loon krijgen voor heel werk.

¹⁵⁷ www.haeghegroep.nl (klik op *Wie zijn wij?*).

¹⁵⁸ Hof van Justitie EU van 18 september 2014 (C-549/13).

¹⁵⁹ '2015-106 Motie verhogen jeugdloon', *Doetinchem* 10 november 2015

<https://besluitvorming.doetinchem.nl> (zoek op *jeugdloon*).

¹⁶⁰ Brief minister Asscher, 21 april 2016 'Herziening Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag'.

Hoofdstuk 9 Conclusie & Aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt de centrale vraag beantwoord door een eindconclusie te trekken en aanbevelingen te doen. De centrale vraag luidt: *‘Welke aanbevelingen voor de FNV, ter verbetering van de rechtspositie van werknemers in de leeftijdscategorie 18-23 jaar, zijn er af te leiden uit een toetsing van het gelijkheidsbeginsel ten opzichte van het minimumjeugdloon zodat de FNV sterker staat tijdens de cao-onderhandelingen?’*.

9.1 Conclusie

Om antwoord te kunnen geven op de centrale vraag, is zowel het minimum(jeugd)loon als het gelijkheidsbeginsel onderzocht.

9.1.1 Het minimum(jeugd)loon

Allereerst is duidelijk geworden dat de WML regelmatig is gewijzigd. Bij deze wijzigingen delfden de jeugdige werknemers het onderspit. De positieve wijzigingen zagen op het volwassenloon. De negatieve wijzigingen, zoals het verlagen van het bedrag, hadden enkel betrekking op jongeren. Daarnaast is uit het onderzoek naar voren gekomen dat het minimumloon voor 15- tot en met 20-jarigen onder de laag-inkomensgrens ligt. Dit is opvallend gezien het feit dat het minimum(jeugd)loon in het leven is geroepen om werknemers de kans te bieden om in hun basisbehoeften te voorzien. Het is derhalve voor werknemers in deze leeftijdscategorie, die het minimumjeugdloon verdienen, onmogelijk om financieel op eigen benen te staan. Dit verschijnsel is onverenigbaar met Europese wet- en regelgeving. Nederland is als lidstaat van de EU immers gehouden om armoede te bestrijden en te voorkomen, zoals staat omschreven in het Europees Sociaal Handvest.

Daarnaast kwam uit het onderzoek naar voren dat er meerdere lidstaten zijn met een minimumjeugdloon. De leeftijd waarop een Europese werknemer recht heeft op een volwassenloon ligt in de meeste lidstaten op 18 jaar. Nederland is het enige land waar deze leeftijd op 23 jaar ligt. Minister Lodewijk Asscher heeft aangekondigd wijzigingen door te voeren in de WML, ditmaal ten gunste van de jongere werknemers. De komende wetswijziging zorgt ervoor dat de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het volwassenloon stapsgewijs wordt verlaagd naar 21 jaar. Tevens wordt de jeugdloonstaffel aangepast om het gat dat er door de leeftijdswijziging ontstaat, te dichten. De percentages van de nieuwe staffel worden zo minimaal gewijzigd dat een 18-jarige werknemer nog altijd heel werk levert voor een half loon.

9.1.2 Het gelijkheidsbeginsel

Ten aanzien van het gelijkheidsbeginsel is vast komen te staan dat de formulering van het gelijkheidsbeginsel sinds het ontstaan ervan, niet is aangepast. Het idee over hoe gelijkheid wordt bepaald is wel veranderd. Tegenwoordig wordt iedereen gelijk geacht en wordt gelijkheid niet meer bij de geboorte bepaald.

Tevens is gebleken dat de vraag of gevallen gelijk aan elkaar zijn, lastig te beantwoorden is. Om te bepalen of gevallen al dan niet gelijk aan elkaar zijn moet er gekeken worden naar het type gelijkheid waar op bedoeld wordt. Voor het minimumjeugdloon geldt dat er bedoeld wordt op kansengelijkheid, bronnengelijkheid en welvaartsgelijkheid. Geen kansengelijkheid omdat iemand die het minimumjeugdloon verdient, minder kan sparen dan iemand die meer verdient en hierdoor minder snel een auto kan kopen of een financiële buffer kan maken voor het kopen van een huis. Geen bronnengelijkheid want men kan geen invloed uitoefenen op leeftijd en geen gelijkheid naar prestatie want 18-jarige werknemers kunnen dezelfde werkzaamheden uitoefenen als iemand van 23 jaar.

Om tot beantwoording van de centrale vraag te kunnen komen, is de jurisprudentie geanalyseerd. Uit deze jurisprudentieanalyse blijkt dat gevallen ongelijk aan elkaar worden geacht indien deze gevallen evident van elkaar verschillen. Een voorbeeld hiervan is een hek en een garage. Ieder

weldenkend mens zou zeggen dat deze twee voorwerpen niet hetzelfde zijn, zo ook de rechter. Wat betreft oordelen of gevallen gelijk aan elkaar zijn, heeft de rechter meer beoordelingsruimte. Uit de analyse blijkt dat rechters in bestuursrechtzaken kijken naar of het beleid consequent is uitgevoerd. Een gemeente dient haar beleid immers gelijk toe te passen op al haar inwoners. In andere zaken kijkt de rechter of de gevallen hetzelfde eindproduct hebben of hetzelfde doel en indien het gaat om aanbestedingszaken, kijkt de rechter of de kandidaten gelijk zijn behandeld. Opvallend is nog dat uit de analyse twee rechtszaken naar voren zijn gekomen, waarin werknemers met dezelfde functie binnen een organisatie gelijk aan elkaar zijn en derhalve hetzelfde dienen te verdienen. Het minimumjeugdloon staat op gespannen voet met deze twee uitspraken.

9.1.3 Uitkomst toetsing

Laatstelijk blijkt uit vaste jurisprudentie dat het niet is toegestaan om wetten in formele zin te toetsen aan algemene rechtsbeginselen, hetgeen inhoudt dat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet getoetst mag worden aan het gelijkheidsbeginsel. Het minimumjeugdloon is echter geregeld in het Besluit minimumjeugdloonregeling wat een AMvB is en derhalve een wet in materiële zin. Dit betekent dat het minimumjeugdloon wel getoetst mag worden aan het gelijkheidsbeginsel. Uit deze toetsing blijkt dat het minimumjeugdloon in strijd is met het gelijkheidsbeginsel omdat het zorgt voor welvaarts-, bronnen en kansenongelijkheid. Daarnaast is het minimumjeugdloon discriminerend omdat het onderscheid maakt op basis van leeftijd, hetgeen op grond van art. 1 Grondwet niet is toegestaan. Tot slot is er in twee uitspraken bepaald dat het in strijd is met het gelijkheidsbeginsel om personen binnen dezelfde organisatie die dezelfde werkzaamheden verrichten een ander salaris toe te kennen. Kortom het salaris zal af moet hangen van de functie en niet van leeftijd.

9.2 Aanbevelingen

Uit het onderzoek blijkt dat de cao-partijen zich aan de WML en het BML houden. Alle bedragen uit de loonschalen zijn gelijk het wettelijk minimum(jeugd)loon of liggen hier boven. Daarnaast blijkt dat de cao's over het algemeen gunstigere bepalingen kennen dan uit de WML en/of het BML volgt. Om deze trend door te kunnen zetten en om de jeugdige werknemers een nog betere rechtspositie te verschaffen, volgen onderstaande aanbevelingen:

- Allereerst verdient het de aanbeveling om tijdens de cao-onderhandelingen voor de komende cao's in te zetten op een volwassenloon vanaf 18 jaar. Dit zorgt ervoor dat meerderjarige fulltime werknemers financieel op eigen benen kunnen staan en hierdoor een zelfstandig, doch niet luxueus, leven kunnen leiden. Tevens komt deze leeftijdsgrens overeen met het regime binnen de Europese Unie. Daarnaast is het voor de werkgeversorganisaties aantrekkelijk om hiermee akkoord te gaan als zij goed werkgeverschap willen tonen.
- Indien de wederpartij niet meegaat met hetgeen in de eerste aanbeveling wordt voorgesteld, is het raadzaam om de leeftijdsgrens voor het volwassenloon in de cao's op 21 jaar vast te stellen. Ter onderbouwing van dit standpunt kan de FNV aanvoeren dat deze leeftijd de uitkomst is van de wetswijziging. Vanaf 2019 is de desbetreffende sector c.q. het bedrijf immers toch al wettelijk verplicht deze leeftijdsgrens te hanteren en derhalve haar werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, het volwassen minimumloon toe te kennen.

- Ten slotte is het raadzaam om bij nieuwe cao's te strijden voor een minimum-cao in plaats van een standaard-cao's. Op deze manier is het mogelijk om ten gunste van de werknemer af te wijken van de loonschalen, waardoor (jongere) werknemers de mogelijkheid krijgen om een salaris te ontvangen wat boven het wettelijk minimum ligt. Indien de werkgeversorganisaties hier niet mee akkoord gaan, is de tweede optie om enkel akkoord te gaan met een standaard-cao als de lonen boven het wettelijk minimum liggen.

Bronnenlijst

Artikelen

- 'Armoede is hardnekkig maar groei stabiliseert', CBS 16 december 2015 www.cbs.nl (zoek op *armoede*).
- 'Werkgelegenheid en minimumloon; kenmerken werknemer, SBI2008', CBS 10 november 2015 www.statline.cbs.nl (zoek op *minimumloon*).
- M. Horckmans, 'Grote ongelijkheid in Europese minimumlonen verbergt kleinere verschillen in koopkracht', *Express Business* 28 februari 2015, <https://nl.express.live> (zoek op *minimumlonen*).
- 'Young & United wil volwassen loon vanaf 18 en meer vaste contracten', *FNV Kiem* 24 maart 2015 www.fnv-kiem.nl (zoek op *Young*).
- 'Schoonmaakbedrijf stopt met jeugdloon', NOS 28 april 2015 www.nos.nl (zoek op *jeugdloon schoonmaakbedrijf*).
- 'Feiten en fabels over het jeugdloon', *Young & United* 21 augustus 2015 www.youngandunited.nl (zoek op *fabels*).
- '2015 succesjaar voor Young & United', *Young & United* 22 december 2015 www.youngandunited.nl (zoek op *succesjaar*).
- 'Jongeren in actie bij AH om 'waardeloze' cao', *Young & United* 4 maart 2016 www.youngandunited.nl (zoek op *AH*).

Literatuur

- **Baalen & Merriënboer 2013**
C. van Baalen & J. van Merriënboer, *Polarisatie & hoogconjunctuur. Het kabinet- De Jong 1967-1971*, Amsterdam: Boom 2013.
- **Boumans 2015**
S. Boumans, *WTF ACT. De feiten over werkende jongeren in Nederland*, Utrecht: FNV 2015.
- **Kaar 2013**
R.H. van het Kaar, *Arbeidsovereenkomst, artikel 7 WML, aant. 1.2*, 2013.
- **Loenen 2009**
T. Loenen, *Gelijkheid als juridisch beginsel. Een conceptuele analyse van de norm van gelijke behandeling en non-discriminatie*, Den Haag: Boom Juridisch uitgevers 2009.
- **Özen & Verplaetse 2013-2014**
E. Özen & J. Verplaetse, *Politieke en rechtsfilosofische stromingen*, 2013-2014.

Parlementaire stukken

- *Kamerstukken II* 1965/66, 8300, nr. 22.
- *Kamerstukken II* 1967/68, 9574, nr. 3.
- *Kamerstukken I* 1969/70, 10742, nr. 165.
- *Kamerstukken II* 1979/80, 16400, nr. 1.
- *Stb.* 1968, 657.
- *Stb.* 1983, 300.

Personen

Dhr. M. Borsboom, beleidsmedewerker FNV Zorg & Welzijn.

Rapporten

- **Armoedesignalement 2012**
Armoedesignalement 2012, Den Haag: SCP en CBS 2012.
- **Armoedesignalement 2014**
Armoedesignalement 2014, Den Haag: SCP en CBS 2014.
- **SER-advies wettelijke regeling minimumloon 1965**
Advies inzake een wettelijke regeling van het minimumloon (advies van 19 maart 1965, SER 1965/02), Den Haag: SER 1965.
- **SER-advies minimumloon 1970**
Advies inzake enkele problemen verband houdende met de wettelijke regeling van het minimumloon (advies van 19 juni 1970, SER 1970/08), Den Haag: SER 1970.
- **SER-advies minimumloon 1985**
Advies wettelijke minimumloonregeling (advies van 31 mei 1985, SER 1985/10), Den Haag: SER 1985.
- **SvdA-advies wijziging staffeling 1983**
Advies inzake een voorgestelde wijziging van de staffeling in de minimumjeugdloonregeling (advies van 9 juni 1983) Den Haag: SvdA 1983.
- **WSI Report 2014**
Jugend ohne Mindestlohn? Zur Diskussion um Ausnahme- und Sonder- Regelungen für junge Beschäftigte, Düsseldorf: WSI 2014.

Webadressen

- http://amersfoort.notudoc.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=1371644/Minimum_jeugdloon.pdf
- 'IV Boutkan CS Amsterdam Jeugdloon vrij', *Amsterdam* 9 oktober 2015 www.amsterdam.nl (zoek op *jeugdloon vrij*).
- 'Cao: veelgestelde vragen', AWWN, www.awvn.nl (zoek op *cao*).
- 'Gelijkheidsbeginsel', *Belastingdienst*, www.belastingdienst.nl (zoek op *gelijkheidsbeginsel*)

- 'Collectieve Arbeidsovereenkomsten', *Belgium*, www.belgium.be (zoek op *collectieve arbeidsovereenkomst*).
- 'Minimumloon – Wat is het minimumloon' *Bruto Netto*, www.bruto-netto.nl (zoek op *minimumloon*).
- www.cbs.nl (klik op begrippen → K → Koopkrachtpariteit).
- 'Zakelijke dienstverlening', *CBS*, www.cbs.nl (zoek op *zakelijke dienstverlening*).
- www.cinopadvies.nl (klik op *wie wij zijn*).
- www.ciz.nl (klik op *over het ClZ*).
- 'Afdoening motie 21 Den Haag jeugdloonvrij', *Den Haag* 9 december 2015 <http://denhaag.raadsinformatie.nl> (zoek op *jeugdloonvrij*).
- '2015-106 Motie verhogen jeugdloon', *Doetinchem* 10 november 2015 <https://besluitvorming.doetinchem.nl> (zoek op *jeugdloon*).
- <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/876-salaire-minimum-des-mineurs-de-moins-de-18-ans>
- 'Minimumloon', *Duitsland Instituut*, www.duitslandinstituut.nl (zoek op *minimumloon*).
- http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics
- 'Over de FNV', www.fnv.nl (klik op *over de FNV*).
- 'Onze missie', www.fnv.nl (zoek op *missie*).
- www.fokuswonen.nl (klik op *fokuswonen*).
- 'Gemiddelde huurprijs', www.gemiddeldgezien.nl (zoek op *huurprijs*).
- 'Gemiddelde huur studentenkamer', www.gemiddeldgezien.nl (zoek op *studentenkamer*).
- <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>
- www.haeghegroep.nl (klik op *Wie zijn wij?*).
- 'Motie: minimum jeugdloon', *Heerlen PvdA* 4 november 2015 www.heerlen.pvda.nl (zoek op *motie jeugdloon*).
- Conclusions 2014 Netherlands article 4-1, www.hudoc.esc.coe.int
- <http://minimumloon.be/>
- 'Sector Handel / Groothandel / Detailhandel', *Nationale beroepengids*, www.nationaleberoepengids.nl (zoek op *sector handel*).
- 'Sector Industrie/Productie', *Nationale beroepengids*, www.nationaleberoepengids.nl (zoek op *sector industrie*).
- 'Hoe zijn de sectoren samengesteld?', *nationaal kompas*, www.nationaalkompas.nl (zoek op *sectoren*).

- ‘Belgeld’, *www.nibud.nl* (zoek op *belgeld*).
- ‘Energie en water’, *www.nibud.nl* (zoek op *gas*).
- ‘Wat geeft u uit aan voeding?’, *www.nibud.nl* (zoek op *voeding*).
- ‘Raadsbesluitenlijst 11 november 2015’, *Nijmegen* *www.nijmegen.nl* (zoek op *besluitenlijsten 2015*).
- [http://resources.huygens.knaw.nl/socialezekerheid/instellingen_en_personen/show/College Rijksbemiddelaars](http://resources.huygens.knaw.nl/socialezekerheid/instellingen_en_personen/show/College_Rijksbemiddelaars)
- *Rijksoverheid*, *www.rijksoverheid.nl* (zoek op *verlof tbs*).
- ‘Arbeidsovereenkomst en cao’, *Rijksoverheid*, *www.rijksoverheid.nl* (zoek op *cao*).
- ‘Wat kan ik doen als ik minder loon krijg dan het wettelijk minimumloon?’, *rijksoverheid*, *www.rijksoverheid.nl* (zoek op *minder minimumloon*).
- Brief minister Asscher, 21 april 2016 ‘Herziening Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag’
- *www.snv.org* (klik op *about us*).
- *www.sosinternational.nl* (klik op *over SOS*).
- *www.vwtelecom.com* (klik op *over ons*).
- *www.cinopadvies.nl* (klik op *wie wij zijn*).

Jurisprudentielijst

Europees Hof van Justitie

1. Hof van Justitie EU van 18 september 2014 (C-549/13).

Hoge Raad

2. HR 14 april 1989, *NJ* 1989, 469.
3. HR 26 november 2004, *ECLI:NL:HR:2004:AR6481*.
4. HR 17 december 2004, *ECLI:NL:HR:2004:AR7753*.
5. HR 12 februari 2005, *ECLI:NL:HR:2005:AU0895*.
6. HR 10 juni 2005, *ECLI:NL:HR:2005:AT7209*.
7. HR 13 januari 2006, *ECLI:NL:HR:2006:AU9518*.
8. HR 21 januari 2006, *ECLI:NL:HR:2006:AV0394*.
9. HR 10 november 2006, *ECLI:NL:HR:2006:AY9216*.
10. HR 10 augustus 2007, *ECLI:NL:HR:2007:BA4569*.
11. HR 25 januari 2008, *ECLI:NL:HR:2008:BC2599*.
12. HR 22 februari 2008, *ECLI:NL:HR:2008:BC4808*.
13. HR 19 september 2008, *ECLI:NL:HR:2008:BF1203*.
14. HR 29 mei 2009, *ECLI:NL:HR:2009:BI5110*.
15. HR 12 april 2013, *ECLI:NL:HR:2013:BX9444*.
16. HR 14 juni 2013, *ECLI:NL:HR:2013:BZ7863*.
17. HR 18 oktober 2013, *ECLI:NL:HR:2013:917*.
18. HR 29 november 2013, *ECLI:NL:HR:1362*.
19. HR 27 maart 2015, *ECLI:NL:HR:2015:742*.
20. HR 3 april 2015, *ECLI:NL:HR:2015:816*.
21. HR 8 mei 2015, *ECLI:NL:HR:2015:1221*.

Raad van State

22. RvS 28 augustus 2013, *ECLI:NL:RVS:2013:891*.
23. RvS 16 april 2014, *ECLI:NL:2014:1315*.

Gerechtshof

24. Hof 's-Hertogenbosch 23 februari 2005, *ECLI:NL:GHSHE:2005:AT2497*.
25. Hof 's-Gravenhage 24 maart 2005, *ECLI:NL:GHSGR:2005:AT3175*.
26. Hof 's-Gravenhage 17 november 2006, *ECLI:NL:GHSGR:2006:AZ4231*.
27. Hof 's-Gravenhage 16 maart 2007, *ECLI:NL:GHSGR:2007:BA3555*.
28. Hof Arnhem 27 april 2010, *ECLI:NL:GHARN:2010:BM6044*.
29. Hof 's-Gravenhage 20 november 2010, *ECLI:NL:GHSGR:2010:BO1947*.
30. Hof 's-Hertogenbosch 29 maart 2011, *ECLI:NL:GHSHE:2011:BQ0361*.
31. Hof Arnhem 16 augustus 2011, *ECLI:NL:GHARN:2011:BR6626*.
32. Hof 's-Gravenhage 21 februari 2012, *ECLI:NL:GHSGR:2012:BV6808*.
33. Hof Arnhem 11 december 2012, *ECLI:NL:GHARN:2012:BY8185*.
34. Hof Arnhem-Leeuwarden 15 januari 2013, *ECLI:NL:GHARL:2013:BY9480*.
35. Hof Amsterdam 28 maart 2013, *ECLI:NL:GHAMS:2013:BZ6776*.
36. Hof Den Haag 21 januari 2014, *ECLI:NL:GHDHA:2014:1241*.
37. Hof 's-Hertogenbosch 17 april 2014, *ECLI:NL:GHSHE:2014:1119*.
38. Hof Den Haag 20 mei 2014, *ECLI:NL:GHDHA:2014:1616*.
39. Hof Den Haag 17 juni 2014, *ECLI:NL:GHDHA:2014:2192*.
40. Hof Arnhem-Leeuwarden 1 augustus 2014, *ECLI:NL:GHARL:2014:5891*.
41. Hof 'Den Haag 16 december 2014, *ECLI:NL:GHDHA:2014:3951*.

42. Hof Arnhem-Leeuwarden 10 maart 2015, *ECLI:NL:GHARL:2015:1845*.
43. Hof Den Haag 7 april 2015, *ECLI:NL:GHDHA:2015:723*.
44. Hof 's-Hertogenbosch 16 april 2015, *ECLI:NL:GHSHE:2015:1381*.
45. Hof Den Haag 3 juni 2015, *ECLI:NL:GHDHA:2015:1380*.
46. Hof Arnhem-Leeuwarden 23 juni 2015, *ECLI:NL:GHARL:2015:4675*.
47. Hof Arnhem-Leeuwarden 15 december 2015, *ECLI:NL:GHARL:2015:9776*.

Rechtbank

48. Rb. Den Haag 7 mei 1993, *NJCM-Bulletin* 1993.
49. Rb. Den Haag 11 december 2002, *ECLI:NL:RBSGR:2002:AF1787*.
50. Rb. Arnhem 29 december 2004, *ECLI:NL:RBARN:2004:AR8770*.
51. Rb. Maastricht 15 februari 2006, *ECLI:NL:RBMAA:2006:AV2512*.
52. Rb. Leeuwarden 1 augustus 2006, *ECLI:NL:RBLEE:2006:AY6493*.
53. Rb. Arnhem 9 augustus 2006, *ECLI:NL:RBARN:2006:BH0054*.
54. Rb. Arnhem 6 december 2006, *ECLI:NL:RBARN:2006:AZ6263*.
55. Rb. Leeuwarden 27 maart 2007, *ECLI:NL:RBLEE:2007:BA1893*.
56. Rb. Arnhem 6 april 2007, *ECLI:NL:RBARN:2007:BA4433*.
57. Rb. Middelburg 8 augustus 2007, *ECLI:NL:RBMID:2007:BB1810*.
58. Rb. Zwolle-Lelystad 28 oktober 2008, *ECLI:NL:RBZLY:2008:BH3760*.
59. Rb. Leeuwarden 10 november 2008, *ECLI:NL:RBLEE:2008:BG4022*.
60. Rb. Den Haag 16 oktober 2009, *ECLI:NL:RBSGR:2009:BK1407*.
61. Rb. Rotterdam 6 januari 2010, *ECLI:NL:RBROT:2010:BL1750*.
62. Rb. Leeuwarden 12 februari 2010, *ECLI:NL:RBLEE:2010:BL4197*.
63. Rb. Dordrecht 29 juli 2010, *ECLI:NL:RBDOR:2010:BN2844*.
64. Rb. Arnhem 28 juli 2011, *ECLI:NL:RBAMS:2011:BR4520*.
65. Rb. Zwolle-Lelystad 27 december 2011, *ECLI:NL:RBZLY:2011:BV9297*.
66. Rb. Leeuwarden 2 februari 2012, *ECLI:NL:RBLEE:2012:BV2626*.
67. Rb. Rotterdam 20 september 2012, *ECLI:NL:RBROT:2012:BY5420*.
68. Rb. Noord-Holland 24 april 2013, *ECLI:NL:RBNHO:2013:CA1637*.
69. Rb. Overijssel 19 juli 2013, *ECLI:NL:RBOVE:2013:1499*.
70. Rb. Oost-Brabant 18 november 2013, *ECLI:NL:RBOBR:2013:6514*.
71. Rb. Overijssel 12 maart 2014, *ECLI:NL:RBOVE:2014:1247*.
72. Rb. Amsterdam 25 maart 2014, *ECLI:NL:RBAMS:2014:2540*.
73. Rb. Zeeland-West-Brabant 26 maart 2014, *ECLI:NL:RBZWB:2014:2150*.
74. Rb. Rotterdam 13 augustus 2014, *ECLI:NL:RBROT:2014:6822*.
75. Rb. Rotterdam 20 augustus 2014, *ECLI:NL:RBROT:2014:7378*.
76. Rb. Midden-Nederland 26 september 2014, *ECLI:NL:RBMNE:2014:5180*.
77. Rb. Gelderland 23 juni 2015, *ECLI:NL:RBGEL:2015:4065*.
78. Rb. Oost-Brabant 11 augustus 2015, *ECLI:NL:RBOBR:2015:4816*.

Centrale Raad van Beroep

79. CRvB 5 januari 2004, *ECLI:NL:CRVB:2004:AO2069*.
80. CRvB 4 maart 2004, *ECLI:NL:CRVB:2004:AO5113*.
81. CRvB 24 juni 2004, *ECLI:NL:CRVB:2004:AP8110*.
82. CRvB 12 mei 2005, *ECLI:NL:CRVB:2005:AT6260*.
83. CRvB 30 maart 2006, *ECLI:NL:CRVB:2006:AV9083*.
84. CRvB 30 maart 2006, *ECLI:NL:CRVB:2006:AW5367*.
85. CRvB 2 augustus 2006, *ECLI:NL:CRVB:2006:AY6138*.
86. CRvB 28 september 2006, *ECLI:NL:CRVB:2006:AY9689*.
87. CRvB 28 september 2006, *ECLI:NL:CRVB:2006:AY9700*.

- 88. CRvB 12 april 2007, *ECLI:NL:CRVB:2007:BA3066*.
- 89. CRvB 14 augustus 2007, *ECLI:NL:CRVB:2007:BB2367*.
- 90. CRvB 12 juni 2013, *ECLI:NL:CRVB:2013:CA102*.
- 91. CRvB 27 augustus 2013, *ECLI:NL:CRVB:2013:1537*.
- 92. CRvB 13 december 2013, *ECLI:NL:CRVB:2013:2924*.
- 93. CRvB 15 januari 2014, *ECLI:NL:CRVB:2014:53*.
- 94. CRvB 27 maart 2014, *ECLI:NL:CRVB:2014:1018*.
- 95. CRvB 16 september 2014, *ECLI:NL:CRVB:2014:3091*.
- 96. CRvB 12 maart 2015, *ECLI:NL:CRVB:2015:742*.
- 97. CRvB 30 april 2015, *ECLI:NL:CRVB:2015:1375*.
- 98. CRvB 23 juli 2015, *ECLI:NL:CRVB:2015:2448*.
- 99. CRvB 23 juli 2015, *ECLI:NL:CRVB:2015:2278*.
- 100. CRvB 6 augustus 2015, *ECLI:NL:CRVB:2015:2649*.
- 101. CRvB 18 augustus 2015, *ECLI:NL:CRVB:2015:3136*.

[College van Beroep voor het bedrijfsleven](#)

- 102. CBB 15 februari 2012, *ECLI:NL:CBB:2012:BV9891*.
- 103. CBB 15 mei 2012, *ECLI:NL:CBB:2012:BW6629*.
- 104. CBB 21 december 2012, *ECLI:NL:CBB:2012:BZ1182*.
- 105. CBB 29 januari 2014, *ECLI:NL:CBB:2014:29*.
- 106. CBB 15 juli 2014, *ECLI:NL:CBB:2014:287*.
- 107. CBB 19 september 2014, *ECLI:NL:CBB:2014:364*.
- 108. CBB 8 juli 2015, *ECLI:NL:CBB:2015:194*.

[Nationale ombudsman](#)

- 109. Nationale ombudsman 4 september 2007, *ECLI:NL:XX:2007:BB4027*.