**Een volwassen loon op je achttiende, loont dat?**

Een onderzoek naar de wenselijkheid van het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar.



**Naam:** Jesse Roetink

**Studentnummer:** 1636056

**Cursuscode:** ADR-SJDV-401-12

**Onderdeel:** IP, IRP en VR

**Datum:** 18 juni 2021

**1e beoordelaar:** Lizet van Donkersgoed

**2e beoordelaar:** Merlijn de Meer

**Samenvatting**

Het minimumjeugdloon is een afgeleide van het wettelijk minimumloon. De juridische grondslag hiervoor ligt in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML). Via een AMvB stelt de regering de staffels vast van het minimumjeugdloon. De jeugdlonen liggen lager dan de volwassen minimumlonen en lopen van 30 procent tot 80 procent van het WML. Mbo-studenten die een BBL-opleiding volgen, vallen niet onder het wettelijk jeugdloon. Jongeren tussen de vijftien en 20 jaar die werken vallen in het algemeen wel onder het jeugdloon. Van alle banen die jongeren hebben, werd er voor ongeveer 13,5 procent het minimumjeugdloon betaald. De groep jongeren die onder het jeugdloon valt is heel divers. Met als belangrijkste grens het verschil tussen jongeren jonger en ouder dan achttien jaar.

Na de Tweede Wereldoorlog moest Nederland opnieuw opgebouwd worden. Om de economie te stimuleren werd er loonpolitiek gevoerd. Hiermee werd een voorloper van het minimumloon ingevoerd. Wanneer deze loonpolitiek werd losgelaten werd het wettelijk minimumloon ingevoerd. Een aantal jaren daarop werd het minimumjeugdloon ingevoerd met het staffelsysteem.

De kritiek op het jeugdloon is al zo oud als het jeugdloon. Tegenstanders vinden het niet eerlijk dat jongeren de helft van het minimumloon krijgen terwijl zij hetzelfde werk doen. De SER vraagt zich in een rapport af of het onderscheid op basis van leeftijd wel objectief te rechtvaardigen is. Ook beschrijft de SER een aantal internationale verdragen waar de regeling mogelijk niet aan voldoet. De huidige regeling kan op kritiek rekenen van de vakbonden, Kamerfracties en jongerenorganisaties.

In 2015 becijferde het CPB dat een verhoging van het jeugdloon tot een sterke daling in de werkgelegenheid zou leiden. In 2018 bleek uit het onderzoek van SEO dat de effecten op de werkgelegenheid veel lager bleken en de scholingsdeelname ook maar beperkt was gedaald. Een rapport van het CPB in 2021 bevestigde dit beeld. Naast de hoogte van het jeugdloon blijken economische omstandigheden een sterke invloed te hebben om de scholingsdeelname van jongeren.

Het antwoord op de vraag of het wenselijk is voor jongeren om het jeugdloon af te schaffen, ligt er vooral aan hoe groot het negatieve effect is op de werkgelegenheid. Als veel jongeren niet meer aan het werk komen door het afschaffen van het jeugdloon dan is het beter om het jeugdloon niet te verlagen. Toch moeten veel functies gewoon vervuld worden en zal de werkgever het hogere loon moeten betalen. De minderjarige werknemers zullen door de lagere lonen mogelijk aantrekkelijker worden voor werkgevers maar zij zijn beperkt in het soort werkzaamheden die zij mogen doen. Hierdoor zijn er bij veel bedrijven alsnog meerderjarige werknemers nodig.

**Inhoudsopgave**

[1. Introductie 6](#_Toc74941432)

[1.1 Inleiding 6](#_Toc74941433)

[1.2 Signaalbeschrijving 7](#_Toc74941434)

[1.3 Doelstelling 11](#_Toc74941435)

[1.4 Vraagstelling 11](#_Toc74941436)

[1.5 Onderzoeksmethoden 11](#_Toc74941437)

[2. Het minimumloon 13](#_Toc74941438)

[2.1 Inleiding 13](#_Toc74941439)

[2.2 Juridische basis 13](#_Toc74941440)

[2.3 Het systeem van het jeugdloon 13](#_Toc74941441)

[2.4 Doelstellingen 14](#_Toc74941442)

[2.5 Potentiele doelgroep 14](#_Toc74941443)

[2.6 Mbo-studenten BBL-opleiding 16](#_Toc74941444)

[2.7 Diversiteit leeftijdsgroep 16](#_Toc74941445)

[2.8 Samenvatting 20](#_Toc74941446)

[3. Historische ontwikkeling wettelijk minimum(jeugd)loon en vakbeweging 21](#_Toc74941447)

[3.1 Inleiding 21](#_Toc74941448)

[3.2 Gilden 21](#_Toc74941449)

[3.3 Ontwikkeling gezelligheidsverenigingen en steunfondsen 21](#_Toc74941450)

[3.4 Oprichting eerste vakverenigingen 22](#_Toc74941451)

[3.5 Oprichting NVV 22](#_Toc74941452)

[3.6 Eerste arbeidswetten 22](#_Toc74941453)

[3.7 Eerste Wereldoorlog 23](#_Toc74941454)

[3.8 Tweede Wereldoorlog 23](#_Toc74941455)

[3.9 Oprichting Stichting van de Arbeid 24](#_Toc74941456)

[3.10 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag 24](#_Toc74941457)

[3.11 Eerste jeugdloonregeling 25](#_Toc74941458)

[3.12 Verlaging jeugdlonen 25](#_Toc74941459)

[3.13 Verlaging jeugdloonleeftijd 25](#_Toc74941460)

[3.14 Samenvatting 26](#_Toc74941461)

[4. Discussie rondom het jeugdloon 27](#_Toc74941462)

[4.1 Inleiding 27](#_Toc74941463)

[4.2 Jeugdloon is diefstal! 27](#_Toc74941464)

[4.3 kritiek van de Young and United 28](#_Toc74941465)

[4.4 SER-rapport 28](#_Toc74941466)

[4.5 Kamerleden 30](#_Toc74941467)

[4.6 Mening van een deskundige 30](#_Toc74941468)

[4.7 Kritiek op huidige regeling 30](#_Toc74941469)

[4.8 samenvatting 31](#_Toc74941470)

[5. Effecten van het huidige jeugdloon en van afschaffing op werkgelegenheid, werkloosheid en scholingsdeelname 32](#_Toc74941471)

[5.1 Inleiding 32](#_Toc74941472)

[5.2 CPB-rapport 2015 32](#_Toc74941473)

[5.3 SEO-onderzoek 2018 34](#_Toc74941474)

[5.4 CPB-rapport 2021 35](#_Toc74941475)

[5.5 Andere invloeden op scholingsdeelname 36](#_Toc74941476)

[5.6 Overige effecten jeugdloon 36](#_Toc74941477)

[5.7 Mogelijke wijziging jeugdloon 37](#_Toc74941478)

[5.8 Werkgelegenheid 38](#_Toc74941479)

[5.9 Hogere collectieve kosten 39](#_Toc74941480)

[5.10 Oplossing geldproblemen? 39](#_Toc74941481)

[5.11 Kosten tijdelijk personeel 40](#_Toc74941482)

[5.12 Ontwikkelingen in de praktijk 40](#_Toc74941483)

[5.13 Samenvatting 41](#_Toc74941484)

[6. Internationale Rechtsfilosofische Perspectieven 42](#_Toc74941485)

[6.1 Inleiding 42](#_Toc74941486)

[6.2 Casus 42](#_Toc74941487)

[6.3 Relevante jurisprudentie 43](#_Toc74941488)

[6.4 Ontstaansgeschiedenis leeftijdsdiscriminatieverbod 45](#_Toc74941489)

[6.5 Maatschappelijke ontwikkelingen 47](#_Toc74941490)

[6.6 Internationale vergelijking 48](#_Toc74941491)

[6.7 Beantwoording naar Nederlands recht 49](#_Toc74941492)

[6.8 Beantwoording casus naar Amerikaans federaal recht 52](#_Toc74941493)

[6.9 Relevant rechtsfilosofisch thema 53](#_Toc74941494)

[6.10 Minimumloon volgens de verschillende filosofische stromingen 53](#_Toc74941495)

[7. Conclusie en advies 58](#_Toc74941496)

[7.1 Inleiding 58](#_Toc74941497)

[7.2 Conclusie 58](#_Toc74941498)

[7.3 Behalen doelstelling 60](#_Toc74941499)

[7.4 Sterke en Zwakke punten onderzoek 60](#_Toc74941500)

[7.5 Advies 60](#_Toc74941501)

[8. Toepassingsproduct 61](#_Toc74941502)

[8.1 Inhoudsopgave 62](#_Toc74941503)

[8.2 Inleiding 63](#_Toc74941504)

[8.3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL) 64](#_Toc74941505)

[8.4 Scholingsdeelname 66](#_Toc74941506)

[8.5 Werkgelegenheid 67](#_Toc74941507)

[8.6 Leeftijdsgrens op 21 jaar vs. 18 jaar 68](#_Toc74941508)

[8.7 Overige redenen 69](#_Toc74941509)

[9. Reflecterend hoofdstuk 72](#_Toc74941510)

[9.1 Reflectie op inhoudelijk deel en IPR 72](#_Toc74941511)

[9.2 Reflectie op toepassingsproduct 74](#_Toc74941512)

[10. Literatuurlijst 76](#_Toc74941513)

[11. Bijlagen 80](#_Toc74941514)

# Introductie

## 1.1 Inleiding

In dit onderzoek staat de vraag centraal of het wenselijk is voor jongeren als het jeugdloon wordt afgeschaft vanaf achttien jaar. Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet er eerst worden gekeken naar wat het jeugdloon inhoudt. Om de context goed te kunnen begrijpen wordt de ontwikkeling van het minimumloon en de vakbonden uiteengezet. Vervolgens wordt de kritiek die het jeugdloon al jaren ontvangt besproken. Daarna wordt onderzocht welke effecten de laatste wijziging van het jeugdloon hebben gehad op de werkgelegenheid en scholingsdeelname van jongeren. Tot slot worden de mogelijke gevolgen van het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar in kaart gebracht op onder andere de werkgelegenheid en scholingsdeelname van jongeren. Deze onderwerpen worden besproken in de hoofdstukken 2 tot en met 5.

In het hoofdstuk internationale rechtsfilosofische perspectieven wordt de casus van Henk besproken die zich gediscrimineerd voelt vanwege zijn leeftijd. De rechtsvraag die hij stelde wordt beantwoord aan de hand van het Nederlandse en Amerikaanse Federale recht. Ook worden er twee uitspraken van het College van de Rechten van de Mens besproken die overeenkomsten vertonen met de situatie van Henk. De Nederlandse antidiscriminatiewetten worden vergeleken met de Amerikaanse Age Discrimination in Employement Act en de Civil Rights Act. Vervolgens volgt een rechtsfilosofische uiteenzetting met enerzijds het recht op zelfbeschikking en anderzijds het recht om gelijkwaardig te worden behandeld. Tot slot wordt de rechtvaardigheid van het minimumloon besproken aan de hand van verschillende de filosofische stromingen.

Na het inhoudelijke deel volgt het hoofdstuk ‘conclusie en advies’ met de beantwoording van de hoofdvraag. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de beantwoording van de deelvragen en de filosofische opvattingen. Ook wordt er een oordeel geveild over het wel of niet halen van de doelstelling en over de sterke en zwakke punten van het onderzoek. Hierna laatst volgt er een praktijkgericht advies over de wenselijkheid van het afschaffen van het jeugdloon.

Daarna volgt het hoofdstuk met het toepassingsproduct zoals dat met FNV Young & United is gedeeld. Het product is een analyse naar de doelmatigheid en proportionaliteit van het minimumjeugdloon.

Tot slot volgt een hoofdstuk waar reflectie centraal staat. Hierin wordt gereflecteerd of het inhoudelijk deel. Het onderzoek zelf wordt besproken maar ook het proces naar het eindproduct komt aan bod. Ook bevat het een reflectie op het toepassingsproduct.

##

## 1.2 Signaalbeschrijving

Wie in Duitsland of België naar de supermarkt gaat, valt het wellicht op dat het personeel veelal ouder is dan in Nederland. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met het feit dat jongere een stuk minder kosten dan oudere werknemers. Het minimumjeugdloon voor een achttienjarige is maar de helft van het wettelijk minimumloon (WML) en voor een vijftienjarige maar 30 procent.[[1]](#footnote-1) Nederland hanteerde in vergelijking met het buitenland dan ook een hoge leeftijd waarop het WML inging. In Nederland verdiende je pas vanaf je 23e het WML terwijl in de meeste landen het minimumloon geldt vanaf achttien of 21 jaar. Per juli 2019 is de leeftijd van het WML verlaagd naar 21 jaar en zijn de jeugdlonen verhoogd. Nog steeds ligt in Nederland de WML-leeftijd hoger dan in België en Duitsland waar vanaf achttien jaar het minimumloon geldt.[[2]](#footnote-2) Mede hierdoor vinden veel jongeren hun eerste (bij)baan in onder andere de supermarkt en kan het jeugdloon bijdragen om de arbeidsmarkt te betreden. Uit onderzoek blijkt dan ook dat in 2018 een bijbaan bij de Albert Heijn het meest geliefd was onder jongeren.[[3]](#footnote-3) De meeste achttienjarige mogen stemmen, zijn zelf verantwoordelijk voor hun schulden en zijn handelingsbekwaam maar verdienen in Nederland minder dan de helft van het WML. De wet schrijft het gelijkheidsbeginsel voor, daarbij kennen we gelijke beloning voor gelijkwaardig werk. Zou het niet eerlijker zijn als elke volwassene vanaf achttien jaar het WML zou verdienen?

Allereerst kijken we naar wat het minimumjeugdloon inhoudt. Het jeugdloon geldt voor jongeren van vijftien tot 21 jaar. Voor elke leeftijd is er een minimumloon vastgesteld als een percentage van het WML. Jongeren verdienen significant minder dan het minimumloon, lopend van 30 procent voor vijftienjarigen tot 85 procent voor eenentwintigjarigen.[[4]](#footnote-4) In 2016 moesten er ongeveer tweehonderdduizend jongeren rondkomen van een jeugdloon dat onder het minimumloon lag, zij werkten 25 of meer uren per week.[[5]](#footnote-5)

Het jeugdloon wordt dus vastgesteld als een percentage van het WML. De Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) biedt de wettelijke grondslag voor het WML. In deze wet wordt de mogelijkheid geboden via artikel 8 lid 3 jo. artikel 7 lid 1 en 3 om een percentage van het WML vast te stellen voor jongeren onder de 21 jaar. Dit dient te geschieden via een algemene maatregel van bestuur waarin percentages zijn bepaald van het WML. De laatste keer gebeurde dit in het besluit van 14 juni 2017, houdende aanpassing van de minimumjeugdloonregeling en enkele andere wijzigingen (*Stb*. 2017, 270). Het minimumjeugdloon werkt ook door in andere wetten zoals de Participatiewet en de wet Wajong.[[6]](#footnote-6)

In 1969 is het WML voor werknemers vanaf 24 jaar en ouder ingevoerd, voor jongere werknemers gold er geen minimumloon. Een jaar later werd deze leeftijd verlaagd naar 23 jaar. Omdat de overheid vond dat de jongeren ook een minimumrechtsbescherming geboden moest worden, werd in 1974 het minimumjeugdloon ingevoerd.[[7]](#footnote-7) Er werd gekozen voor een staffelsysteem waar het jeugdloon een percentage werd van het minimumloon afhankelijk van de leeftijd. Dit systeem is dus nog steeds in gebruik.

Na de invoering zijn deze percentages tweemaal naar beneden aangepast. De regering vond dit gerechtvaardigd omdat jongeren doorgaans geen gezin hoefden te onderhouden, het de werkgelegenheid verhoogde en de collectieve uitgaven hierdoor werden verlaagd. Een ander belangrijk doel dat werd aangedragen was het verlagen van de jeugdwerkloosheid.[[8]](#footnote-8) De verlaagde percentages uit de jaren 80 golden tot 2019.

De regering heeft de percentages stapsgewijs verhoogd, en de leeftijd van het WML verlaagd naar 22 jaar. De belangrijkste reden hiervoor was het verbeteren van de inkomenspositie van jongeren. De regering was terughoudend met het verder verhogen van het jeugdloon omdat zij vermoedde dat een verhoging negatieve effecten zou hebben op de arbeidsmarktpositie van jongeren, de scholingsdeelname en de werkgelegenheid.[[9]](#footnote-9)

Naast effecten op de gehele samenleving heeft het minimumjeugdloon ook effecten op de jongeren zelf. Zo zijn laagproductieve jongeren aantrekkelijker voor een werkgever ondanks dat zij weinig werkervaring hebben en dat zij in het algemeen minder flexibel inzetbaar zijn door scholing en andere (wettelijke) restricties. Door het lagere minimumloon neemt de werkgelegenheid toe, de kosten van de arbeid zijn immers lager waardoor er meer vraag naar arbeid is. Daarbij komt dat jongeren veelal in deeltijdbanen werken waardoor zij met meerderen een fulltimebaan bekleden.[[10]](#footnote-10) De meeste jongeren tot achttien jaar komen door het minimumloon gemakkelijker aan het werk ondanks de Leerplichtwet en de andere restricties.

De groep jongeren van achttien tot 21 jaar is meer divers dan de jongere jongeren. Zo heb je jongeren die hun scholing vroegtijdig hebben afgebroken, jongeren die op jonge leeftijd de schooltijd succesvol hebben doorlopen en jongeren die nog met scholing bezig zijn. Iemand die zijn maximale leerniveau heeft bereikt en een loon wil verdienen om zelfstandig te worden, concurreert tegen jongeren die de (bij)baantjes in deeltijd invullen en eerder bereid zijn om te werken tegen een lager loon.[[11]](#footnote-11) Mbo-opleidingen duren gemiddeld een tot vier jaar, dit betekent dat er vooral mbo-studenten afstuderen voordat zij de WML-leeftijd hebben bereikt. Zij concurreren in veel sectoren tegen de jongeren onder de achttien en tegen leeftijdgenoten die geen hoge looneisen hebben.

Ook de werkgevers hebben voordelen van het jeugdloon. Zij kunnen veel goedkoper personeel aannemen en hiermee in de kosten snijden. Daartegenover staat wel dat jongeren minder werkervaring hebben en daardoor mogelijk meer instructie nodig hebben. Omdat jongeren vaak niet van plan zijn om lang bij dezelfde werkgever te blijven werken, accepteren zij makkelijker tijdelijke contracten. Wanneer het slechter gaat met het bedrijf zijn deze flexibele krachten ook weer makkelijker af te stoten, zoals nu tijdens de coronacrises.[[12]](#footnote-12)

Op veel plekken in de wereld hebben werknemers zich verenigd in vakbonden, zo ook in Nederland. Vakbonden zijn werknemersorganisaties die opkomen voor de belangen van haar leden en daarmee ook voor andere werknemers.

In Nederland zijn er meer dan 1,6 miljoen werknemers lid van een vakbond. Vakbonden vertegenwoordigen hun in cao-onderhandelingen waar zij afspraken maken onder andere over salaris. Als het tijdens de onderhandelingen niet lukt om tot bevredigende afspraken te komen dan kan een vakbond een staking organiseren. De vakbonden zijn op hun beurt vaak weer lid van een vakcentrale, die kan op een hogere en grotere schaal opereren. Nederland heeft op dit moment drie vakcentrales namelijk de FNV, CNV en VCP. Nederland kent het poldermodel waarin werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en het kabinet overleg voeren. Hierin worden de meeste afspraken al gemaakt voordat het kabinet een besluit neemt. Ook zijn deze sociale partners van het kabinet vertegenwoordigd in de Sociaal Economische Raad (SER). Samen met de kroonleden, drie onafhankelijke door het kabinet aangestelde leden, geven zij met de SER het kabinet adviezen over sociaaleconomisch beleid.[[13]](#footnote-13)

Veruit de grootste vakcentrale, met bijna een miljoen leden, is de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). De federatie komt onder andere op voor een salaris waarmee eenieder zichzelf kan onderhouden, ook strijdt zij voor gelijke rechten en kansen voor iedereen.[[14]](#footnote-14) Er zijn veel bonden aangesloten bij de FNV, van de bond voor militair personeel tot werknemers in de persoonlijke verzorging maar ook politiemedewerkers en horecapersoneel.[[15]](#footnote-15) De jongerentak van FNV heet Jong en richt zich op starters op de arbeidsmarkt en werkende studenten en scholieren.[[16]](#footnote-16) Jong opereert ook onder de naam Young and United, waarmee zij actie voerden tegen het minimumjeugdloon. Deze acties hebben bijgedragen aan het verlagen van de volwassenloonleeftijd en het verhogen van de staffels van het minimumloon.[[17]](#footnote-17)

Ook uit andere hoeken komt er veel kritiek op de manier hoe het jeugdloon is geregeld in Nederland. Vooral de oude regeling van het jeugdloon kon op kritiek rekenen maar ook het huidige beleid is niet vrij van kritiek. Zo zou de regeling in strijd zijn met de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL). Volgens artikel 1 van die wet is het verboden om onderscheid te maken op grond van leeftijd. Dit onderscheid mag wel worden gemaakt als hiervoor een objectieve rechtvaardiging is. Het kabinet beroept zich hiervoor op de eerdergenoemde redenen van het verhogen van de werkgelegenheid, scholingsdeelname en het tegengaan van de jeugdwerkloosheid. Ook het door Nederland geratificeerde Europees Sociaal Handvest (EHS) schrijft voor dat staten zich moeten inspannen om een beloning te garanderen om een behoorlijke levensstandaard te waarborgen. Het Comité van deskundigen dat toeziet op de naleving van het handvest beoordeelde over de oude regeling dat het niet een ‘decent standard of living’ garandeert voor jongeren en de lage lonen ‘manifestly unfair’ zijn. Ook hier geldt de uitzondering dat een lager loon legitiem kan zijn als er een gegronde rechtvaardiging voor de regeling is.[[18]](#footnote-18) Tot slot meent het Nibud dat jongeren die financieel onafhankelijk zijn ook van het minimumloon rond zouden moeten kunnen komen. Uit hun onderzoek blijkt dat jongeren die het minimumloon verdienen een grote kans hebben om in de armoede te geraken en zij honderden euro’s per maand tekortkomen om een zelfstandig leven te kunnen leiden.[[19]](#footnote-19)

Er vinden echter wel verschuivingen in de maatschappij plaats omtrent het jeugdloon. Veel sectoren vervangen het jeugdloon door vakvolwassenheid. Een gekwalificeerde maar onervaren werknemer begint dan op het minimum en vervolgens ontwikkelt het salaris zich tegelijk met de werkervaring. Veel cao’s hebben deze manier van salarisbepaling al opgenomen. In andere cao’s is of wordt het jeugdloon geschrapt en sommige sectoren overwegen het schrappen.[[20]](#footnote-20) Als een van de eerste gemeenten heeft Amsterdam het WML ook voor jongeren vanaf achttien jaar geldig verklaard.[[21]](#footnote-21) In 1894 was deze gemeente ook een van de eerste die een minimumloon eiste voor de medewerkers van haar contractpartners.[[22]](#footnote-22) Mogelijk is dit ook een indicatie over hoe het jeugdloon zich zal ontwikkelen.

Daarnaast overweegt het kabinet om de leeftijd tot waar de kwalificatieplicht geldt te verhogen tot 21 jaar. Dit zou betekenen dat jongeren die geen vwo, havo of mbo-niveau 2 diploma hebben verplicht blijven om voltijd dagonderwijs te volgen. Dit betekent dat zij daarnaast niet een fulltimebaan mogen hebben.[[23]](#footnote-23) Op deze manier worden jongeren wettelijk verplicht om onderwijs te volgen. Hiermee neemt de kracht van de objectieve rechtvaardigingsgrond van de scholingsdeelname af.

Wanneer de WML-leeftijd wordt verlaagd naar achttien jaar kan dit verschillende effecten hebben voor jongeren, werkgevers en de maatschappij. Zoals eerder benoemd zullen hiermee de collectieve kosten stijgen vanwege het verhogen van uitkeringen. Daartegenover staat dat jongeren wel meer inkomstenbelasting af zullen dragen. Het kabinet is bang dat meer jongeren kiezen om te gaan werken en niet een opleiding te volgen. Daarentegen kunnen zij wel meer verdienen per uur zodat zij met minder uren in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Hierdoor kan er ook mogelijk meer tijd voor hun studie overblijven. Voor werkgevers zal er ook veel veranderen omdat zij meer geld kwijt zijn aan personeel, maar mogelijk ontstaat er hier ook een cultuurverandering waar veel kleine banen weer worden samengevoegd tot een baan. Dit verlaagt onder andere opleidingskosten en administratiekosten.

Kortom, er zijn al stappen gezet om jongeren een salaris te geven dat ze een bestaansminimum garandeert. Toch ligt de WML-leeftijd in Nederland hoger dan in onze omliggende landen. De vraag die hierbij ontstaat is of dit eerlijk is naar deze jongeren. Het jeugdloon staat dan ook op gespannen voet met de internationale verdragen die een gelijke behandeling beogen te bereiken. Nederland heeft hiervoor rechtvaardigingsgronden aangedragen waarover discussie wordt gevoerd. Een van de partijen die kritisch is op het jeugdloonbeleid is de jongerentak van FNV Young and United. Zij pleiten voor het verlagen van de WML-leeftijd naar achttien jaar.

*SJD-relevantie*
Dit onderwerp is relevant voor het SJD-werkveld omdat het vele facetten raakt. Zo hebben de uitvoerders van de bijstand, WW en Wajong te maken met het minimumjeugdloon. Ook heeft de belastingdienst met inkomstenbelasting en toeslagen te maken met het jeugdloon. Het FNV is op mesoniveau betrokken bij de strijd tegen het jeugdloon. Tot slot hebben schuldhulpverleners met het jeugdloon te maken wanneer zij jonge cliënten bijstaan.

*Eigen visie*

Zelf heb ik ook vele jaren voor een minimumjeugdloon gewerkt. Toen ik negentien was gaf ik zelfs leiding aan het team van de bediening in een restaurant. In die tijd had ik niet echt door dat het raar was dat ik dit voor een half loontje deed. Pas met terugwerkende kracht begreep ik dat het wel erg weinig was. Dit komt ook omdat iedereen in mijn omgeving werkte voor ongeveer hetzelfde bedrag. Daarnaast had ik het geluk, samen met velen om mij heen, dat ik het geld alleen hoefde te gebruiken om leuke dingen van te kopen. Er zijn natuurlijk ook jongeren die van dit geld rond moeten proberen te komen. Naar mijn mening is het oneerlijk om als jongere veel minder te verdienen voor hetzelfde werk. Daarom vind ik het nu belangrijk dat er voor de jongeren van nu een betere regeling komt.

## 1.3 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is achterhalen of het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar wenselijk is voor jongeren.

## 1.4 Vraagstelling

***Hoofdvraag***

In welke mate is het wenselijk voor jongeren als het jeugdloon wordt afgeschaft vanaf achttien jaar?

***Deelvragen***

1. Wat is het jeugdloon?
2. Welke ontwikkelingen heeft het jeugdloon doorgemaakt?
3. Waarom staat het jeugdloon ter discussie?
4. Welke effecten heeft het jeugdloon voor jonge werknemers op het gebied van scholingsdeelname, werkgelegenheid en werkloosheid?
5. Wat zijn de mogelijke gevolgen van het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar op jongeren met betrekking tot de werkgelegenheid, scholingsdeelname en de financiële zelfstandigheid?

## 1.5 Onderzoeksmethoden

1. *Wat is het jeugdloon?*

Dit is een beschrijvende vraag die via onlinebronnen beantwoord kan worden. Hiervoor kan de site van de Rijksoverheid en de FNV voor worden gebruikt maar ook de memorie van toelichting van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM). Deze vraag schept enkel het kader waarover het gaat als we het hebben over jeugdloon. De bronnen zijn betrouwbaar omdat ze direct van de overheid komen en het FNV heeft veel met het minimumloon te maken.

1. *Welke ontwikkelingen heeft het jeugdloon doorgemaakt?*

Deze vraag beschrijft de wetsgeschiedenis van het jeugdloon. In de bijlage bij de kamerstukken over de herziening uit 2016 staat veel informatie over het jeugdloon alsmede in de memorie van toelichting van De Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM). Deze vraag plaatst het jeugdloon in de context en laat zien wat beleidmakers belangrijk vonden ten tijde van de wijzigingen. Ook wordt er gekeken naar de ontwikkelingen van de vakbewegingen omdat deze onlosmakelijk met de minimumlonen zijn verbonden. De bijlage van het ministerie biedt ook een betrouwbare bron voor de wetsontwikkeling.

1. *Waarom staat het jeugdloon ter discussie?*

In deze vraag wordt onderzocht welke kritiek er is op het jeugdloon. Als eerste lijkt mij het interessant om het boek ‘Jeugdloon is diefstal!’ uit 1975 te raadplegen, dit is kritiek die net na de invoering van het jeugdloon kwam. Daarnaast is er kritiek vanuit de vakbonden, Comité van deskundigen verbonden aan het Europees sociaal Handvest, en is er jurisprudentie of het jeugdloon ingaat tegen de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Verder wil ik de Kamerstukken, over de laatste wijziging van het jeugdloon, de argumenten van voor- en tegenstanders vinden. Daarnaast zijn er rapporten verschenen van de SER, SEO en CPB. Deze bronnen zijn betrouwbaar omdat zij komen van gerespecteerde instituten.

1. *Welke effecten heeft het jeugdloon voor jonge werknemers op het gebied van scholingsdeelname, werkgelegenheid en werkloosheid?*

Deze vraag wordt meer analytisch van aard en hiervoor gebruik ik veel bronnen van het CBS, CPB, de SER, en de SEO. Het rapport van de SER (SER, Wettelijk minimumloon’, Den Haag: SER 2016) is hiervoor interessant. In deze deelvraag wordt de vraag beantwoord of het jeugdloon inderdaad als instrument kan worden gebruikt om de scholingsdeelname, werkgelegenheid en werkloosheid te beïnvloeden. Daarnaast wordt er gekeken welke andere factoren, zoals het invoeren van het leenstelsel, invloed hebben gehad op deze onderdelen. De rapporten van SEO en CPB zijn na de wijziging van het jeugdloon verschenen en hebben daarom echt toegevoegde waarde.

1. *Wat zijn de mogelijke gevolgen van het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar op jongeren met betrekking tot de werkgelegenheid, scholingsdeelname en de financiële zelfstandigheid?*

In deze deelvraag wordt met behulp van de bronnen van onder andere het CBS over het verlagen van het jeugdloon geanalyseerd welke gevolgen het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar heeft op jongeren. Ook de punten uit de kritiek van deelvraag vier kunnen hierin worden meegenomen.

**Verdeling deelvragen over hoofdstukken**

De beantwoording van deelvraag 1 is te vinden in hoofdstuk 2. Die van deelvraag 3 in hoofdstuk 4, deelvraag 4 in hoofdstuk 5 en deelvragen 4 en 5 zijn samen in hoofdstuk 6 opgenomen.

#  Het minimumloon

## 2.1 Inleiding

Het minimumjeugdloon is net als bij het volwassenenminimumloon een minimumbedrag dat een werknemer moet ontvangen voor de verrichte arbeid. Voor elke leeftijd vanaf vijftien tot en met 20 jaar is er een percentage van het wettelijk minimumloon vastgesteld. Het minimumjeugdloon ligt significant lager dan het volwassenenminimumloon, lopend van 30 procent tot 85 procent daarvan.[[24]](#footnote-24) In dit hoofdstuk wordt als eerste gekeken naar wat de juridische basis is van het minimumjeugdloon. Vervolgens hoe het systeem van het jeugdloon in elkaar steekt. Daarna waarom het jeugdloon is ingevoerd. Tot slot wordt er gekeken naar de groep werknemers waarvoor het minimumjeugdloon geldt. Dit is een zeer diverse groep waar een van het belangrijkste onderscheid dat gemaakt kan worden de leeftijd is waarop een werknemer meerderjarig wordt. Daarnaast is het relevant of de werknemers kort of lang naar school gaan.

## 2.2 Juridische basis

De juridische basis voor het minimumjeugdloon ligt in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM). Deze wet geeft alle werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, recht op een wettelijk minimumloon bij verrichte arbeid.[[25]](#footnote-25) In diezelfde wet wordt de mogelijkheid geschept om via een algemene maatregel van bestuur (AMvB) een minimumloon vast te stellen voor werknemers die 20 jaar of jonger zijn.[[26]](#footnote-26) In de AMvB wordt een minimumloon vastgesteld als percentage van het wettelijke minimumloon.[[27]](#footnote-27) Een AMvB is een besluit van het kabinet waarin details van wetten verder kunnen worden uitgewerkt zonder dat de Staten-Generaal hiermee hoeft in te stemmen. De Staten-Generaal bestaat uit de Eerste en Tweede Kamer. Op deze manier kan de regering dus sneller en gemakkelijker wetten uitwerken. Omdat de wet regelt dat het minimumjeugdloon via een AMvB geregeld dient te worden is er sprake van zogenoemde gedelegeerde wetgeving.[[28]](#footnote-28) De minister die over de WMM gaat is de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.[[29]](#footnote-29) In het Besluit Minimumjeugdloon zijn de percentages vastgesteld voor vijftienjarige tot 20-jarige werknemers.[[30]](#footnote-30) Het was een bewuste keuze van de regering om geen minimumjeugdloon vast te stellen voor dertien en veertienjarigen om deze groep niet te stimuleren om te gaan werken.

De Hoge Raad bepaalde, in een zaak aangespannen door FNV en CNV, dat hiermee geen ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt. Er geldt dus geen minimumjeugdloon voor werknemers jonger dan vijftien jaar.[[31]](#footnote-31)

## 2.3 Het systeem van het jeugdloon

Het jeugdloon wordt vastgesteld op basis van een percentage van het wettelijk minimumloon. Dit systeem bestaat al sinds de invoering in 1973 en is steeds in stand gebleven.[[32]](#footnote-32) Om het minimumuurloon voor jongeren te berekenen moet eerst het minimumuurloon voor volwassenen berekend worden. Het wettelijk minimumuurloon wordt berekend door het minimumloon per werkweek, uit artikel 8 lid 1 sub b WMM, te delen door het aantal uren van een volledige werkweek. Uit hoeveel uren een voltijd werkweek bestaat, verschilt per sector en is veelal geregeld in de cao. In sectoren waar het aantal uren in een volledige werkweek hoger ligt, is het uurloon dus lager. Door op deze manier het uurloon te berekenen, ontvangt een werknemer die een volledige werkweek werkt dus het wettelijk minimumloon per week. Vervolgens geldt voor jongeren een percentage van dit wettelijk minimumuurloon.[[33]](#footnote-33) In tabel 1.1 staan de afleidingspercentages van het minimumjeugdloon.

**Tabel 2.1 Huidige minimumjeugdloon als percentage van het WML per leeftijd.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Leeftijd | < 15 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | > 20 |
| % | n.v.t. | 30 | 34,5 | 39,5 | 50 | 60 | 80 | 100 |

(Bron: Stb. 2017, 270.)

## 2.4 Doelstellingen

In 2016 besloot het kabinet om de leeftijd waarop het volwassenenminimumloon ingaat te verlagen naar 21 jaar. Hiermee werd beoogd om de inkomenspositie van jongeren te verbeteren. De destijds geldende leeftijdgrens van 23 jaar zou ervoor zorgen dat werkende jongeren niet in staat waren om in hun levensonderhoud te voorzien. Ook week het Nederlandse systeem veel af van andere landen waar het minimumjeugdloon vaak eindigt op zeventien of 20 jaar. De lagere jeugdlonen zorgden er wel voor dat Nederland internationaal gezien een laag jeugdwerkloosheidscijfer had, het kabinet wist dat de verhoging hierop een negatief effect kon hebben. Uiteindelijk koos het kabinet ervoor om de leeftijd te verlagen naar 21 jaar en de staffels te verhogen vanaf achttien jaar. Deze keuze is gebaseerd op het onderzoek van het CPB met de verwachtte effecten op de werkloosheid, werkgelegenheid en scholingsdeelname van de jongeren. Het kabinet wilde de werkloosheid laag houden, de werkgelegenheid zo min mogelijk laten krimpen en de scholingsdeelname zo weinig mogelijk negatief beïnvloeden.[[34]](#footnote-34) Daarnaast is er voor de leeftijd van 21 jaar gekozen omdat deze overeenkomt met de zorgplicht die ouders hebben voor hun kinderen tot 21 jaar.

Deze plicht houdt in dat ouders kinderen tot 21 moeten bijstaan om in hun behoeften te voldoen.[[35]](#footnote-35)

## 2.5 Potentiele doelgroep

De groep jongeren tussen de vijftien en 20 jaar bestond op 1 januari 2020 uit iets meer dan een miljoen personen.[[36]](#footnote-36) Om een inschatting te maken over hoe groot de groep is die mogelijk onder het jeugdloon valt, wordt er gekeken naar de beroepsbevolking. In statistieken over arbeidsparticipatie worden mensen in twee groepen verdeeld namelijk de beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking. De eerste groep bestaat uit mensen die werken en werkloos zijn, respectievelijk de werkzame en de werkloze beroepsbevolking. Om tot de werkloze beroepsbevolking te behoren moet men direct beschikbaar zijn voor werk en recentelijk naar werk hebben gezocht. De niet-beroepsbevolking bestaat uit mensen die niet werken en niet beschikbaar voor en/of op zoek zijn naar werk. Er zijn relatief veel jongeren die bij de niet-beroepsbevolking horen omdat zij naar school gaan of een opleiding volgen en daardoor niet beschikbaar zijn voor werk.[[37]](#footnote-37) Er moet worden opgemerkt dat veel jongeren in 2020, mede door de gevolgen van de maatregelen tegen het coronavirus, hun baan zijn verloren. Er wordt om deze reden gekeken naar de cijfers van 2019 om een representatiever beeld te geven.[[38]](#footnote-38) In 2019 werkten 612 duizend van deze jongeren, waren 53 duizend jongeren werkloos en behoorden 372 duizend tot de niet-beroepsbevolking.[[39]](#footnote-39)

**Tabel 2.2 Arbeidsdeelname jongeren 15 tot 20 jaar.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2019 (X 1.000) | Percentage van totaal |
| Totaal | 1.038 |  |
| Werkzame beroepsbevolking |  612 | 59,0 |
| Werkloze beroepsbevolking |  53 | 5,1 |
| Niet-beroepsbevolking  |  372 | 35,8 |

(Bron: CBS.)

In tabel 1.3 is de werkgelegenheid in 2019 voor jongeren tussen de vijftien en 20 jaar uitgedrukt in banen. Het totaal aantal banen was hoger dan de werkzame beroepsbevolking, dit betekent dat sommige jongeren meerdere banen hadden. Het CBS definieert een baan als ‘een overeenkomst waarbij een persoon tegen een financiële vergoeding arbeid verricht voor een bedrijf of instelling’.[[40]](#footnote-40) In tabel 1.3 staat hoeveel van deze banen het minimumloon of hoger werd uitgekeerd. Het percentage is gebaseerd op het voor de werknemer geldende minimumloon, dus het minimumjeugdloon. Voor ongeveer 13,5 procent van de banen werd het minimumloon of minder uitbetaald. Iets meer dan de helft van de jongeren in deze leeftijdscategorie verdiende 130 procent of minder dan het minimumjeugdloon.

Iets minder dan de helft verdiende meer dan 130 procent van het voor hen geldende minimumjeugdloon.[[41]](#footnote-41) Omdat deze cijfers uitgaan van het minimumjeugdloon kan het zijn dat het uitgekeerde loon alsnog onder het wettelijk volwassenminimumloon uitkomt.

**Tabel 2.3 Hoeveel 15 tot 20-jarige werknemers verdienden het minimumloon, uitgedrukt in banen.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2019 (X1.000) | Percentage van totaal |
| Totaal aantal banen | 668,8 |  |
| <= minimumloon |  90,5 | 13,5 |
| <= 105% minimumloon | 125,8 | 18,8 |
| <= 110% minimumloon | 176,6 | 26,4 |
| <= 115% minimumloon | 213,2 | 31,9 |
| <= 120% minimumloon | 258,7 | 38,7 |
| <= 130% minimumloon | 358,5 | 53,6 |
| >= 130% minimumloon | 310,3 | 46,4 |

Bron: CBS.

## 2.6 Mbo-studenten BBL-opleiding

Mbo-studenten die een BBL-opleiding volgen, hebben geen recht op het reguliere minimumjeugdloon.[[42]](#footnote-42) De percentages zijn hiervoor ook niet verhoogd met de wijzigingen in 2017 en 2019.[[43]](#footnote-43) De Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) is een leertraject waarbij door studenten de meeste dagen wordt gewerkt en een of twee dagen per week naar school wordt gegaan.[[44]](#footnote-44) In 2019 deden ongeveer 143 duizend studenten een BBL-opleiding.[[45]](#footnote-45) De percentages van het minimumjeugdloon voor BBL-studenten staan in tabel 1.4. De regering wilde voorkomen dat het verhogen van het loon negatieve effecten zou hebben op het aanbod van leerwerkplekken.[[46]](#footnote-46)

**Tabel 2.4 Minimumjeugdloon voor BBL-studenten als percentage van het WML per leeftijd.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Leeftijd | < 15 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | > 20 |
| % | n.v.t. | 30 | 34,5 | 39,5 | 45,5 | 52,5 | 61,5 | 100 |

(Bron: Stb. 2017, 270.)

## 2.7 Diversiteit leeftijdsgroep

De leeftijdsgroep vijftien tot 20-jarige is zeer divers. Het eerste onderscheid dat gemaakt kan worden, is dat jongeren vanaf achttien jaar volwassen zijn. Minderjarigen hebben soms andere rechten en plichten dan meerderjarigen. Daarnaast hebben voornamelijk de minderjarige jongeren te maken met verschillende beperkingen om zich vrij te bewegen op de arbeidsmarkt. Zo zijn er regels opgesteld die de aard en omvang van de arbeid van deze jongeren beperken. Daarnaast verbiedt de leerplicht minderjarigen om (veel) te werken. Tot slot zijn er mogelijk biologische ontwikkelingen die jongeren minder aantrekkelijk zouden kunnen maken voor werkgevers.

*Meerderjarig*

Uit de wet kan worden afgeleid dat jongeren van achttien jaar en ouder meerderjarig zijn.[[47]](#footnote-47) Meerderjarigen zijn handelingsbekwaam en mogen zelf rechtshandelingen verrichten tenzij de wet anders bepaalt.[[48]](#footnote-48) Een rechtshandeling is een handeling die op rechtsgevolg is gericht en dus veranderingen in rechten en/of plichten met zich meebrengt.[[49]](#footnote-49) Jongeren van achttien jaar en ouder mogen dus zelfstandig overeenkomsten sluiten en zijn verantwoordelijk voor de financiële gevolgen daarvan. Zij zijn ook verantwoordelijk voor eventuele schulden die zij maken. Meerderjarigen moeten bijvoorbeeld ook een zorgverzekering afsluiten, les- of collegegeld betalen en mogen stemmen.[[50]](#footnote-50)

*Minderjarig*

Jongeren onder de leeftijd van achttien jaar zijn volgens de wet minderjarig.[[51]](#footnote-51) Minderjarigen moeten toestemming hebben van de wettelijke vertegenwoordigers om rechtshandelingen te verrichten, tenzij het gaat om een handeling die gebruikelijk wordt geacht voor een kind van die leeftijd.[[52]](#footnote-52) Dit is bijvoorbeeld het geval bij het kopen van een bioscoopkaartje door een zestienjarige. Wanneer een rechtshandeling door een handelingsonbekwame is verricht dan kunnen de wettelijke vertegenwoordigers deze handeling vernietigen.[[53]](#footnote-53) Dit doen de wettelijke vertegenwoordigers door zich te richten tot de partij waarmee de minderjarige een overeenstemming heeft bereikt. Het maakt niet uit of zij de vernietiging mondeling of schriftelijk inroepen.[[54]](#footnote-54) De vernietiging van de rechtshandeling heeft terugwerkende kracht en houdt in dat deze wordt geacht nooit te hebben bestaan.[[55]](#footnote-55) De wet maakt wel een uitzondering op deze handelingsonbekwaamheid van minderjarigen als het gaat om het sluiten van arbeidsovereenkomsten. Jongeren van zestien en zeventien jaar mogen zelfstandig een arbeidscontract aangaan en worden in rechten gelijkgesteld met een meerderjarige. Kinderen jonger dan zestien jaar moeten toestemming hebben van hun wettelijk vertegenwoordigers om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Wanneer deze jongeren meer dan vier weken, op basis van het arbeidscontract, werken en deze door de vertegenwoordigers niet is vernietigd, wordt ervan uitgegaan dat deze toestemming is verleend. Ook deze jongeren hebben dan alle rechten die meerderjarige werknemers hebben, behalve dat zij niet mogen procederen bij de rechter zonder bij te worden gestaan door hun wettelijk vertegenwoordigers.[[56]](#footnote-56) Ook regelt de wet dat de minderjarige tijdens zijn werkzaamheden wel als een meerderjarige kan handelen. Als een handelingsonbekwame jongere werkt voor een werkgever dan doet hij dit onder een volmacht. Dit betekent dat hij handelt in het rechtsverkeer namens de werkgever.[[57]](#footnote-57) Ondanks dat de jongere handelingsonbekwaam is, kan hij alsnog geldige rechtshandelingen verrichten namens de werkgever.[[58]](#footnote-58) Dit betekent dus dat de minderjarige werknemer bekwaam is wanneer hij handelt namens de werkgever. In de praktijk betekent dit dus dat een zestienjarige ook rechtmatig bioscoopkaartjes mag verkopen namens zijn werkgever.

*Leerplicht*

Vooral voor minderjarigen gelden restricties op de arbeidsmarkt. Allereerst hebben zij te maken met de leerplicht. Tot en met vijftien jaar geldt de leerplicht en daarna geldt voor jongeren zonder startkwalificatie de kwalificatieplicht tot en met zeventien jaar. Een startkwalificatie betekent dat jongeren minimaal een mbo 2, havo of vwo-diploma hebben behaald. Kwalificatieplichtig zijn houdt in dat er dagonderwijs gevolgd moet worden en het verboden is om voltijd te werken. Een uitzondering hierop is de BBL-opleiding waar werken en leren worden gecombineerd.[[59]](#footnote-59)

*Kinderarbeid verboden*

In principe is arbeid voor jongeren tot en met vijftien jaar in Nederland verboden. Op dit verbod worden onder strikte voorwaarden uitzonderingen gemaakt die betrekking hebben op de omvang en de aard van de arbeid.[[60]](#footnote-60) Vijftienjarigen mogen licht niet-industrieel werk verrichten voor een maximaal aantal uren per dag en week. Hierin wordt een onderscheid gemaakt tussen schoolweken en vakantieweken. Zij mogen tijdens schoolweken niet tussen 19:00 en 7:00 uur werken en tijdens vakantieweken niet na 21:00 uur. Daarnaast mogen zij onder voorwaarden op zondag werken maar mogen dan bijvoorbeeld niet de zaterdag direct ervoor werken.[[61]](#footnote-61) Ook voor jongeren van zestien en zeventien jaar gelden beperkingen met betrekking tot rust en werktijden. Zo mag er niet na 23:00 uur worden gewerkt en moet en er wekelijks minimaal 36 uur onafgebroken rust zijn.[[62]](#footnote-62)

*Aard van de arbeid*

Daarnaast zijn er beperkingen opgelegd over de aard van de arbeid. Voor werknemers onder de achttien is het verboden om met gevaarlijke stoffen te werken of in omstandigheden die de gezondheid kunnen schaden zoals een lawaaiige werkplek, trillingen of met straling.[[63]](#footnote-63) Zestien en zeventienjarigen mogen bepaald risicovoller werk wel doen wanneer zij onder deskundig toezicht staan.[[64]](#footnote-64) Voor vijftienjarigen gelden naast deze verboden nog andere beperkingen. Dit zijn bijvoorbeeld werken in een fabriek, kassawerkzaamheden verrichten, werken in de horeca wanneer daar alcohol wordt geserveerd en werken als maaltijdbezorger op de fiets of op een e-bike.[[65]](#footnote-65) Deze groep wordt door deze restricties beschermd maar kan hierdoor ook minder aantrekkelijk worden voor werkgevers. Voor jongeren boven de achttien jaar gelden alleen de beperkingen die voor alle volwassenen gelden.

*Biologische ontwikkeling*

De hersenen van jongeren zijn nog in ontwikkeling. De Hersenstichting geeft aan dat de ontwikkelperiode van de hersenen loopt van ongeveer tien tot 22 jaar. Deze periode wordt ook de adolescentie genoemd en wordt opgedeeld in drie periodes. De vroege adolescentie loopt gemiddeld van tien tot veertien jaar, de middenperiode gemiddeld van veertien tot zestien jaar en de late adolescentie van zestien tot 22 jaar. Jonge werknemers zullen zich dus vooral in de midden of late adolescentie bevinden, maar dit verschilt per persoon. Door veranderingen in de hormoonhuishouding zijn de hersenen van jongeren uit balans. Hierdoor hebben sommige jongeren moeite met plannen, zich aanpassen en concentreren omdat hun frontale cortex nog niet volledig is ontwikkeld. Daarnaast vertonen zij risicovoller gedrag omdat zij de lange termijn gevolgen van hun handelen nog niet helemaal kunnen overzien. Bovendien zijn zij gevoeliger voor emoties. Tot slot zijn jongeren tijdens de adolescentie meer met zichzelf bezig en focussen zij zich veel op leeftijdsgenoten en zijn zij gevoeliger voor groepsdruk. Dit zijn natuurlijk eigenschappen die onwenselijk kunnen zijn voor een werkgever. Daartegenover staat dat adolescenten flexibele hersenen hebben en snel kunnen denken en leren. Tijdens de late adolescentie loopt deze ontwikkeling ten einde en kunnen jongeren beter rekening houden met de gevolgen van hun handelen en komt alles weer in balans.[[66]](#footnote-66)

*Kort of lang naar school*

Tot achttien jaar is de groep vijftien tot en met 20-jarige relatief uniform vanwege onder andere de leerplicht. Vanaf achttien jaar ontstaat er een scheiding tussen mensen die kort of lang naar school gaan. Je hebt scholieren die uit zijn geleerd en de arbeidsmarkt betreden. Zij moeten concurreren tegen scholieren en studenten die de arbeidsbetrekking slechts als bijbaan zien. Toch volgt het grootste deel van het de jongeren tussen de vijftien en 20 jaar onderwijs. Van de jongeren die geen onderwijs volgt is ongeveer de helft aan het werk. Zie tabel 1.5.

**Tabel 2.5 Jongeren van 15 tot 20 jaar, wel niet beroepsbevolking, wel of niet onderwijsvolgend.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2019 (X1.000) | Volgt regulier onderwijs | Volgt geen regulier onderwijs |
| Totaal  | 1.038 | 954 | 83 |
| Werkzame beroepsbevolking |  612 | 558 | 53 |
| Werkloze beroepsbevolking |  53 |  49 |  4 |
| Niet-beroepsbevolking  |  372 | 347 | 25 |

(Bron: CBS)

In het cursusjaar 2018/19 slaagden ongeveer 160 duizend scholieren, in de leeftijd van vijftien tot achttien jaar, voor een diploma voor het voortgezet onderwijs. Een mbo niveau twee opleiding duurt gemiddeld één tot twee jaar, een niveau drie opleiding twee tot drie jaar en een niveau vier opleiding drie tot vier jaar.[[67]](#footnote-67) Een gemiddelde hbo-opleiding heeft een duur vier jaar en een gemiddelde universitaire opleiding (bachelor) een duur van drie jaar.[[68]](#footnote-68) In 2018/19 slaagden bijna honderdduizend scholieren voor het vmbo diploma.[[69]](#footnote-69) Bijna al deze scholieren stroomden door naar het mbo of naar de havo.[[70]](#footnote-70) Deze studenten zullen met de kortste route, vroeg het vmbo verlaten en de kortste mbo niveau twee opleiding, al op zeer jonge leeftijd de arbeidsmarkt betreden. In datzelfde cursusjaar en leeftijdscategorie behaalden 8.790 studenten hun diploma op mbo-niveau twee tot vier.[[71]](#footnote-71) Met het behalen van een niveau twee diploma voldoen studenten aan de kwalificatieplicht. Deze ruim achtduizend studenten mogen dus de arbeidsmarkt betreden en zullen nog twee tot vijf jaar onder de leeftijd vallen die van toepassing is op het minimumloon. Dit wil uiteraard niet zeggen dat zij het minimumjeugdloon zullen gaan verdienen.

In 2019 had ruim 85 procent van de voljaarsstudenten in het hoger onderwijs een bijbaan.[[72]](#footnote-72) Een voljaarstudent is volgens het CBS tussen de zeventien en 25 jaar oud en heeft het hele jaar recht op studiebeurs of lening gehad.[[73]](#footnote-73) De studentengeneratie geboren in 1998-1999 verdient gemiddeld genomen meer dan de oudere generaties terwijl zij ongeveer evenveel werken. Dit kwam deels door het verhogen van de minimumjeugdlonen. Er zijn een aantal sectoren waar voltijd studenten bovengemiddeld vaak werken. In 2018 werkte meer dan de helft van de studenten in de detailhandel, horeca of ‘overige zakelijke diensten’ waaronder ook uitzendbureaus vallen. Dit zijn ook de sectoren waar door de coronamaatregelen de zwaarste klappen vielen.[[74]](#footnote-74) Jongeren verliezen bij economische krimp vaak als eerste hun baan omdat zij vaak een tijdelijk contract hebben.[[75]](#footnote-75)

## 2.8 Samenvatting

Het minimumjeugdloon is een afgeleide van het wettelijk minimumloon. De juridische grondslag hiervoor ligt in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML). Via een AMvB stelt de regering de staffels vast van het minimumjeugdloon. De jeugdlonen liggen lager dan de volwassen minimumlonen en lopen van 30 procent tot 80 procent van het WML. Het jeugdloon geldt sinds 2019 tot en met 20 jaar en de staffels zijn verhoogd om de inkomenspositie van jongeren te verbeteren. De afweging die het kabinet hierbij maakte waren de werkgelegenheidseffecten, de jeugdwerkloosheid en de scholingsdeelname van jongeren. De leeftijd van 21 jaar is gekozen omdat dit de leeftijd is waar ouders nog de onderhoudsplicht hebben.

Mbo-studenten die een BBL-opleiding volgen, vallen niet onder het wettelijk jeugdloon. Jongeren tussen de vijftien en 20 jaar die werken vallen in het algemeen wel onder het jeugdloon. Deze groep jongeren bestond in 2019 uit meer dan een miljoen personen. Van deze groep werken meer dan 600 duizend mensen, dit is bijna 60 procent van het totaal. Samen vervullen deze werkende jongeren zo’n 670 duizend banen. Er zijn dus jongeren die meerdere banen hebben. Van alle banen werd er voor ongeveer 13,5 procent maximaal het minimumjeugdloon betaald. Voor bijna de helft van de banen werd er meer dan 130 procent van het minimumjeugdloon betaald.

De groep jongeren die onder het jeugdloon valt is heel divers. Met als belangrijkste onderscheid de grens van achttien jaar waarna jongeren meerderjarig zijn. Voor jongeren onder de achttien jaar gelden er restricties in de aard en omvang van het werk dat zij mogen doen. Vooral zijn de leerplicht en de kwalificatieplicht hier van belang. Verreweg de meeste van de jongeren tot 20 jaar volgen dan ook regulier onderwijs.

# Historische ontwikkeling wettelijk minimum(jeugd)loon en vakbeweging

## 3.1 Inleiding

De ontwikkeling van het minimumjeugdloon kan niet los worden zien van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. Om deze ontwikkelingen in de juiste context te plaatsen moet er ook worden gekeken naar de rol die de vakbonden hierin hebben gespeeld en welke ontwikkelingen de bonden hebben doorgemaakt. Daarnaast zijn er wetten ingevoerd met als doel het beschermen van de arbeiders die soms tot vandaag nog invloed hebben op de werkvloer en de arbeidsmarktpositie van jongeren.

## 3.2 Gilden

In de Middeleeuwen verenigden vaklieden zich al in gilden, vaak was dit verplicht. Door de verbetering van landbouwtechnieken waren er minder mensen nodig in de agrarische sector en groeiden de steden. Er ontstonden ambachten en de handel die daarmee gepaard gaat. Door samen te werken werd de concurrentie van buiten de steden weggehouden en die van binnenuit gereguleerd. Gilden werden steeds meer georganiseerd en er werden regels opgesteld voor de (aspirant)leden. Het stadbestuur verleende het recht om een gilde te vormen en zag toe op de naleving van de reglementen. Ook kreeg het gilde het alleenrecht om een product op de plaatselijke markt te brengen.[[76]](#footnote-76) Er werden afspraken gemaakt over de maximale productie, de kwaliteit van de producten, de opleiding van leerlingen en er werden prijsafspraken gemaakt. Door hierover regels op te stellen was er weinig concurrentie binnen een gilde, waardoor er een enigszins gelijk inkomen werd gegarandeerd voor de leden[[77]](#footnote-77). De leden van het gilde waren zowel de meesters (werkgevers) als de gezellen (werknemers). Het gilde was daardoor niet enkel een werknemersvereniging.[[78]](#footnote-78) Naast de economische voordelen was een gilde vaak een sociaal vangnet bij ziekte, ouderdom of overlijden.[[79]](#footnote-79) Het systeem van de gilden garandeerde dus in feite een minimumloon voor de leden.

## 3.3 Ontwikkeling gezelligheidsverenigingen en steunfondsen

Aan het begin van de 19e eeuw werden de gilden in Nederland afgeschaft. Onder andere de verlichting zorgde voor andere opvattingen over vrijheden. Deze nieuwe vrijheden en het opkomende individualisme waren onverenigbaar met het gildewezen. De sociale cohesie tussen oud-gildeleden bleef echter wel bestaan en de gildes maakten plaats voor gezelligheidsverenigingen en steunfondsen. Door de verdergaande industrialisatie gingen veel oud-gildeleden in fabrieken werken. De arbeidsomstandigheden waren hier vaak erg slecht en de angst voor werkloosheid onder arbeiders nam, onder andere door de groeiende populatie, toe. Dit zorgde ervoor dat de eerder ontstaande verenigingen zich meer gingen richten op sociale kwesties. Hiermee werd de basis gelegd voor de eerste vakverenigingen.[[80]](#footnote-80)

## 3.4 Oprichting eerste vakverenigingen

Steeds meer werknemers verenigden zich in vakverenigingen om betere arbeidsvoorwaarden te eisen en elkaar hulp te bieden bij werkloosheid. Ondertussen kwam in Europa de klassenstrijd van het socialisme op, met Karl Marx en Friedrich Engels als leiders van de Internationale. Dit was een beweging met als doel het kapitalistische systeem te veranderen, het kapitaal in handen van de arbeidsklasse te doen komen en het loonstelsel af te schaffen. De Nederlandse vakverenigingen steunden deze strijd niet. In 1871 werd het Algemeen Nederlands Werkliedenverbond (ANWV) opgericht. Dit was de eerste landelijke vakcentrale waarin alle arbeiders zich konden verenigingen. Het was een liberaal verbond waar de samenwerking met de werkgever centraal stond en die de klassenstrijd afwees. Vervolgens splitsten de (streng)christelijke en de socialistische leden zich af, in ieder een eigen vereniging. Om deze nieuwe verengingen samen te laten werken werd het Nationaal Arbeidssecretariaat (NAS) opgericht. Het NAS wilde haar doelen bereiken door algemene werkstakingen gesteund door de vakbeweging.[[81]](#footnote-81)

## 3.5 Oprichting NVV

Henri Polak, oprichter van de Diamantbewerkersbond, raakte geïnspireerd door het Engelse ‘trade-unionisme’. De pijlers van het Engelse model waren ‘een sterk centraal gevoerd beleid, discipline, trouw aan de leiding, betaalde bestuurders, gecentraliseerde administraties, een stevige weerstandskas en hoge contributies’.[[82]](#footnote-82) Polak werd de eerste voorzitter van het in 1906, mede door hem, opgerichte Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV). Het NVV volgde de Engelse koers en wilde met het NVV de vakbonden via een centrale organisatie laten samenwerken. Volgens Polak moest de NVV zich richten op de economische belangbehartiging en de politiek aan de SDAP (voorloper PVDA) overlaten. Het NVV verwachtte meer te bereiken via onderhandelingen met werkgevers en het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s) dan met stakingen of andere acties. Het NVV gaf alleen financiële steun aan en behartigde ook alleen de belangen van zijn leden.[[83]](#footnote-83) Rond deze tijd besloot de regering ook dat een cao een privaatrechtelijke overeenkomst was tussen werkgever en werknemer(sorganisatie) en alleen geldig was voor leden van de contractsluitende organisatie.[[84]](#footnote-84) Nadat de socialisten het NVV oprichtten werd door de protestanten het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) opgericht en later kwamen de katholieken met het Bureau voor Rooms-katholieke Vakorganisaties. Veel later ging het katholieke bureau over in het Nederlandse Katholiek Vakverbond (NKV).[[85]](#footnote-85)

## 3.6 Eerste arbeidswetten

Ondanks dat in cao’s afspraken werden gemaakt over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waren er nog veel mistanden op de werkvloer. Aan het einde van de negentiende en begin van de twintigste eeuw kwamen er wetten om werknemers te beschermen. De eerste wet die hiervoor werd aangenomen was de Kinderwet van 1874, die het verbood om kinderen jonger dan twaalf jaar voor je te laten werken. Ook werden in de Arbeidswet van 1889 de arbeidsduur en werktijden van vrouwen en kinderen ingeperkt.[[86]](#footnote-86)

Ondanks het verbod op kinderarbeid werkten in de beginjaren na de invoering nog veel kinderen in fabrieken, ook gold het verbod niet voor landarbeid. In 1901 kwam hieraan een einde door de invoering van de Leerplichtwet. Door deze wet moesten kinderen tussen de zeven en twaalf jaar verplicht naar school.[[87]](#footnote-87) In 1907 werd de wet op de Arbeidsovereenkomst aangenomen. De wet beoogde de mogelijkheden van de werkgevers te beperken om te beschikken over de tijd van de werknemers. Zo werd een werkverbod op zondag ingesteld. Verder werden werkgevers verplicht om loon door te betalen bij ziekte, calamiteiten en bij afwezigheid vanwege een wettelijke of overheidsplicht. Ook moesten minderjarigen de gelegenheid krijgen om naast het werk een (vervolg)opleiding te volgen.[[88]](#footnote-88)

## 3.7 Eerste Wereldoorlog

Toen de Eerste Wereldoorlog uitbrak had dit grote gevolgen voor de Nederlandse samenleving. Omdat Nederland toen al een handelsland was, stagneerde de economie waardoor de werkloosheid snel toenam. Het NVV besloot om geen acties te voeren maar zich te richten op het steunen van de werklozen. Door de hoge werkloosheid raakte de steunfondsen van de vakverenigingen echter snel leeg. Het kabinet hield de steunfondsen financieel overeind omdat zij in hen goede samenwerkingspartners zag in de strijd tegen armoede en werkloosheid. De vakverenigingen droegen bij aan de nationale eenheid en versterkten hierdoor hun maatschappelijke posities. Ook steeds meer werkgevers verenigden zichzelf, om weerstand te bieden aan de steeds machtiger wordende vakbeweging. Toen de oorlog eindigde groeide de roep om maatschappelijke hervormingen vanuit de werknemersorganisaties. In deze tijd waren in het buitenland revolutionaire arbeidersbewegingen gaande. Om dit in Nederland te voorkomen, besloot het kabinet tot een aantal hervormingen. Zo werd een achturige werkdag ingevoerd, werden betaalbare arbeiderswoningen gebouwd, werd het Ministerie van Sociale Zaken ingesteld en werd de Hoge Raad van de Arbeid opgericht.[[89]](#footnote-89) De Hoge Raad van de Arbeid kan worden gezien als de voorloper van de Sociaal-Economische Raad (SER), zij deed aanbevelingen aan de regering over arbeidgerelateerd en sociaaleconomisch beleid. In de raad waren de overheid, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties vertegenwoordigd.[[90]](#footnote-90)

## 3.8 Tweede Wereldoorlog

In de Tweede Wereldoorlog nam de Duitse bezetter de macht binnen het NVV over. Het NVV werd onder Duits bewind nog centralistischer en de vakbonden werden georganiseerd per bedrijfstak. De confessionele vakcentrales besloten zichzelf op te heffen voordat de bezetter deze kon overnemen. Doordat de werkgevers in de overgebleven werknemersorganisaties geen representatieve vertegenwoordiging van alle werknemers zagen, besloten zij geen officiële onderhandelingen meer te voeren over de arbeidsvoorwaarden. Wel hebben geheime besprekingen plaatsgevonden tussen de overheid en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Tijdens deze ondergrondse overleggen werd de eerste basis gelegd voor de Stichting van de Arbeid.[[91]](#footnote-91)

## 3.9 Oprichting Stichting van de Arbeid

Vrijwel direct na de bevrijding werd op 17 mei 1945 de Stichting van de Arbeid opgericht. De werknemers- en werkgeversorganisaties wilden via de Stichting zoveel mogelijk gezamenlijk de wetgeving omtrent arbeid bepalen. In augustus van dat jaar kregen zij de erkenning van het kabinet als adviesorgaan van de overheid.[[92]](#footnote-92) De periode na de oorlog stond in het teken van de wederopbouw, het kabinet voerde beleid om de economie te stimuleren. Via de loonpolitiek werden de lonen gecontroleerd met als doel hyperinflatie tegen te gaan, een bestaansminimum te garanderen en de arbeidsproductiviteit te verhogen.[[93]](#footnote-93) De regering erkende na de oorlog enkel nog de vakcentrales die instemde met de loonpolitiek. Hierdoor werden het NVV, CNV en NKV de drie belangrijkste organisaties en kregen zij de meest invloed op het beleid.[[94]](#footnote-94) Via het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) 1945 werd de werkweek verlengd naar 48 uur om zo de productiviteit te verhogen. De overheid bepaalde dat de lonen voldoende moesten zijn om een gezin te kunnen onderhouden, zodat er in principe geen bijbaan naast een voltijdbaan nodig was. Dit garandeerde dus een minimumloon voor een voltijdse werknemer.[[95]](#footnote-95) De Looncommissie van de Stichting van de Arbeid adviseerde de overheid in het loonbeleid.[[96]](#footnote-96) In 1950 werd de Sociaal-Economische Raad (SER) als adviesorgaan opgericht.[[97]](#footnote-97) Tussen 1976 en 1981 gingen het NVV en het NKV op in de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) om samen krachtiger te kunnen optreden.[[98]](#footnote-98)

## 3.10 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag

Het opbouwbeleid wierp zijn vruchten af: in de jaren 60 was Nederland zeer welvarend en was er een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Doordat de maximale stijging van de lonen was vastgelegd door de overheid, werd er veel zwart uitgekeerd om zo toch de vacatures te kunnen vervullen. Bovendien wilden de werknemers mee profiteren van de welvaart.[[99]](#footnote-99) Halverwege de jaren 50 pleitten de Stichting en de SER er al voor om het bedrijfsleven de lonen te laten bepalen en meer differentiatie toe te staan.[[100]](#footnote-100) Het College van Rijksbemiddelaars, dat namens de overheid onderhandelde met de Looncommissie, heeft in 1966 een minimumloon vastgesteld op grond van het BBA 1945.[[101]](#footnote-101) Uiteindelijk slaagde de loonpolitiek niet en werd in 1968 de Wet op Loonvorming ingevoerd. Deze wet stond het bedrijfsleven toe om zelf de lonen te bepalen, wel moest er boven de norm van het BBA 1945 gebleven worden. In 1969 werd de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM) ingevoerd. Deze wet codificeerde in feite het minimumloon uit het BBA 1995. Het minimumloon gold voor werknemers vanaf 24 jaar en ouder.[[102]](#footnote-102) Voor werknemers onder deze leeftijd gold geen wettelijk minimumloon maar vaak was er in cao’s wel een leeftijd vastgesteld wanneer het volwassen loon gold.[[103]](#footnote-103) Een jaar na de invoering werd de minimumjeugdloonleeftijd verlaagd naar 23 jaar. Ook kwam er de mogelijkheid in de wet om voor jongeren onder de 23 jaar, via een besluit van de minister, een minimumloon vast te stellen.[[104]](#footnote-104)

## 3.11 Eerste jeugdloonregeling

Op grond van artikel 7, derde lid van de WMM werd in 1973, via het besluit van 29 november 1973, houdende invoering van een minimumjeugdloonregeling het minimumjeugdloon ingevoerd. Het jeugdloon gold voor werknemers vanaf vijftien jaar tot de volwassenloonleeftijd.[[105]](#footnote-105) Het doel was om jongeren een minimumrechtsbescherming te bieden. Deze bescherming was vooral bedoeld voor jongeren die niet onder een cao of loonregeling vielen. Er werd gekozen voor het zogenoemde staffelsysteem waarbij het minimumjeugdloon als een percentage van het minimumloon werd vastgesteld. Er werd een afleidingspercentage van zeven en een half procent gehanteerd, dit betekende dat het minimumjeugdloon per leeftijd jonger dan 23 jaar met zeven en een half procent afnam. 23-jarigen verdienden dus 100 procent van het minimumloon, 22-jarigen 92,5 procent en zo door tot vijftienjarigen die 40 procent verdienden. Er werd gekozen voor dit afleidingspercentage omdat het wettelijk minimumloon afnam wanneer werknemers niet voltijd werkten. Omdat jeugdigen door de partiele leerplicht niet volledig konden werken werd ook voor hen een lager percentage vastgesteld. Daarnaast kwamen deze percentages in de praktijk al voor bij jonge werknemers die onder een cao vielen.[[106]](#footnote-106) Dit staffelsysteem wordt nog steeds gebruikt voor het vaststellen van het minimumjeugdloon, wel zijn de percentages veranderd.

## 3.12 Verlaging jeugdlonen

In 1980 paste de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de staffels van het jeugdloon naar beneden aan. De minimumjeugdlonen werden naar beneden aangepast met de rechtvaardiging dat jongeren die onder de regeling vielen, meestal niet de lasten van het gezinsleven droegen. Daarnaast was het vergroten van de werkgelegenheid voor jongeren een drijfveer alsmede het verlagen van de collectieve uitgaven. Drie jaar later werd het jeugdloon opnieuw verlaagd als bestrijding van de hoge jeugdwerkloosheid. De minister hoopte hiermee de arbeidsmarkt voor jongeren voor een langere tijd gunstig te beïnvloeden.[[107]](#footnote-107) Door de jaren verschoof het doel van het minimumjeugdloon dus van het garanderen van een bestaansminimum naar het vergroten van de werkgelegenheid.

## 3.13 Verlaging jeugdloonleeftijd

Onder andere door acties van FNV Young and United, de jongerentak van FNV, geldt sinds 2019 het nieuwe minimumjeugdloon.[[108]](#footnote-108) Deze werd stapsgewijs verhoogd voor werknemers vanaf achttien jaar en vanaf 22 jaar geldt het volwassenminimumloon. Er is gekozen voor een jeugdloon tot 21 jaar omdat tot die leeftijd de onderhoudsplicht van de ouders geldt. Een van de redenen van de verhoging was om de inkomenspositie van jongeren te verbeteren, zodat zij in staat zijn om in hun eigen levensonderhoud te voorzien. Dit doet denken aan ‘het bieden van een bestaansminimum’ dat in 1974 de reden van het invoeren van het minimumjeugdloon was. De regering was terughoudend met het verder verhogen van het jeugdloon omdat zij vermoedde dat een verhoging negatieve effecten zou hebben op de arbeidsmarktpositie van jongeren, de scholingsdeelname en de werkgelegenheid.[[109]](#footnote-109)

Opvallend is dat de jeugdlonen voor jongeren van 19 jaar en jonger nog onder het minimumjeugdloon van 1974 liggen. In tabel 2.1 staan de verschillende staffels die het minimumjeugdloon heeft gekend.

**Tabel 3.1 Minimumjeugdloon, als percentage van het wettelijk minimumloon.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Leeftijd  | 1974 | 1981 | 1983 | 2017 | 2019 |
| 23 jaar | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 22 jaar | 92,5 | 90 | 85 | 100 | 100 |
| 21 jaar | 85 | 80 | 72,5 | 85 | 100 |
| 20 jaar | 77,5 | 70 | 61,5 | 70 | 80 |
| 19 jaar | 70 | 60 | 52,5 | 55 | 60 |
| 18 jaar | 62,5 | 52,5 | 45,5 | 47,5 | 50 |
| 17 jaar | 55 | 45 | 39,5 | 39,5 | 39,5 |
| 16 jaar | 47,5 | 40 | 34,5 | 34,5 | 34,5 |
| 15 jaar | 40 | 35 | 30 | 30 | 30 |

(Bron: Stb. 1973, 566, Stb. 1980, 699, Stb. 1983, 300, Stb. 2017, 270)

## 3.14 Samenvatting

Nadat in de 19e eeuw de gilden werden afgeschaft maakten zij plaats voor gezelligheidsverenigingen en steunfondsen. Door de slechte arbeidsomstandigheden die de industrialisatie met zich meebracht, gingen deze verenigingen zich meer richten op sociale kwesties. Deze verenigingen werden de basis voor de eerste vakverenigingen. Steeds meer werknemers verenigden zich om betere arbeidsvoorwaarden te eisen. Henri Polak was een van de oprichters van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV), dat zich meer richtte op het afsluiten van cao’s. Op dit moment gold de cao enkel voor de leden van de vakbond. Ondanks de cao-afspraken waren de arbeidsomstandigheden op de werkvloer nog vaak slecht. Daardoor kwam de regering met wetten om arbeiders te beschermen. Hiermee werd toen ook kinderarbeid verboden en werden de arbeidsduur en werktijden van vrouwen en kinderen ingeperkt. Aan de kinderarbeid kwam pas echt een einde toen de leerplicht werd ingevoerd waardoor kinderen verplicht naar school moesten. Door revolutionaire bewegingen in het buitenland besloot de regering arbeiders tegemoet te komen door de werkdag te verkorten en goedkope arbeiderswoningen te bouwen. Ook werd de Hoge Raad van de arbeid opgericht, de voorloper van de SER. Na de Tweede Wereldoorlog werd de Stichting van de Arbeid opgericht. Via deze stichting wilde de sociale partners zoveel mogelijk gezamenlijk de wetgeving omtrent arbeid bepalen. Om de economie tijdens de wederopbouw te stimuleren werd er loonpolitiek gevoerd. Hiermee werd een voorloper van het minimumloon ingevoerd. Een voltijdsbaan moest voldoende loon opleveren om een gezin van te kunnen onderhouden. In de jaren 60 gaat het goed met de economie en groeit de roep vanuit de sociale partners om zelf de lonen te mogen vaststellen. Om te zorgen dat er een minimumloon gehandhaafd blijft wordt het wettelijk minimumloon ingevoerd. Aanvankelijk gold deze vanaf 24 jaar maar al snel vanaf 23 jaar. Een aantal jaren daarop werd het minimumjeugdloon ingevoerd met het staffelsysteem. Vervolgens werd het jeugdloon nog tweemaal naar beneden aangepast. Uiteindelijk werd de volwassenloonleeftijd verlaagd naar 21 jaar en werden de staffels weer iets omhoog aangepast.

# Discussie rondom het jeugdloon

## 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de kritiek op het jeugdloon door de jaren heen centraal. Zo lang als het jeugdloon bestaat, zo lang is er al kritiek op. Al bij het invoeren kwamen de jongeren van de KWJ in actie. Ook vakbewegingen maken zich al lange tijd hard tegen het jeugdloon met als hoogtepunt de ‘stripact’ van een vakkenvuller en de demonstraties in 2015. Ook Kamerleden hadden kritiek op het jeugdloon. Na deze ontwikkelingen vroeg het kabinet aan de SER om een verkenning te doen naar het jeugdloon. In het rapport van de SER komt ook kritiek naar voren. Ook na de laatste wijziging van het jeugdloon is er nog steeds kritiek.

## 4.2 Jeugdloon is diefstal!

In 1974, het jaar van de invoering van het minimumjeugdloon, kwam de KWJ Beweging van Werkende Jongeren met het boekje ‘Jeugdloon is diefstal!’. KWJ stond voor Katholieke Werkende Jongeren en later voor Kritisch Werkende jongeren.[[110]](#footnote-110) In de uitgave worden de argumenten die werkgevers destijds gaven voor de invoering van het minimumjeugdloon vanuit hun perspectief ontkracht. In het boekje wordt uiteengezet dat de winst van ‘bazen’ eigenlijk gestolen is van de werknemers omdat die de werkelijke arbeid verrichten. De KWJ betoogt dat uiteindelijk ook alle grondstoffen en machines door arbeiders zijn gemaakt waardoor het onterecht is dat de bazen er met de grootste winst vandoor gaan. De KWJ waarschuwt dat het verhogen van de jeugdlonen er niet voor mag zorgen dat de prijzen worden verhoogd omdat dan de klanten (lees: arbeiders) ervoor opdraaien. Het zou juist ten koste moeten gaan van de winst van de werkgevers. Volgens het boekje hadden de bazen kort gezegd de volgende bezwaren tegen het afschaffen van het jeugdloon; zwakke bedrijven zouden de jongeren niet meer kunnen betalen, het zou voor inflatie zorgen, jongeren zijn nog in opleiding, jongeren hebben minder nodig om rond te komen en tot slot zouden jongeren ander werk doen dan volwassenen. De KWJ geeft argumenten tegen deze stellingen van de werkgevers. Als er zwakke bedrijven zijn die de hogere lonen niet zouden kunnen betalen en failliet zouden gaan, dan moet dat maar gebeuren. Volgens dezelfde redenatie zou slavernij nog als noodzakelijk gezien kunnen worden, aldus de beweging. Dat de hogere lonen doorberekend zouden worden en dat dat voor inflatie zou zorgen is volgens KWJ oneerlijk. Dit betekent namelijk dat de bazen de hogere kosten door de klanten laten betalen in plaats van dat zij het gestolen geld teruggeven. Dat jongeren nog in opleiding zijn vindt de KWJ ook geen goed argument. Jongeren volgen na hun achttiende meestal enkel beroepsgerichte opleidingen en wanneer het hoger personeel op kosten van het bedrijf cursussen volgt, wordt dit ook niet van het salaris ingehouden. Daarnaast vinden zij het onzinnig om te stellen dat er, voor het werk dat jongeren vaak doen, een opleiding nodig is wanneer iemand na één dag al het werk aan de lopende band kan doen. De stelling dat jongeren minder geld nodig hebben omdat zij nog bij hun ouders wonen is volgens de KWJ de boel omdraaien, mensen blijven juist langer thuis omdat zij minder verdienen. Daarnaast hebben de werkgevers niets te maken met wat een werknemer nodig heeft. Als laatste argument gaven de bazen dat jongeren ander werk deden dan de volwassenen, ook dit klopt volgens KWJ niet omdat dit idee achterhaald is en jongeren vaker meer geschoold zijn, hetzelfde werk doen of juist de rotklusjes moeten doen die volwassenen niet willen doen. Tot slot geeft de KWJ nog als argument dat de lagere lonen van gastarbeiders, vrouwen en jongeren ook de andere lonen drukken. Het jeugdloon moest dus worden afgeschaft om eenieder een eerlijk salaris te bieden. De KWJ klaagt dat de vakbonden zich niet achter hun eisen plaatsten. Ook neemt de KWJ het de regering kwalijk dat bedrijven die denken het jeugdloon niet te kunnen te betalen een ontheffing kunnen krijgen van de minister. Met het boekje eist de KWJ: ‘Volwassen minimumloon met 18 jaar, nu’ en ‘geen ontheffing minimumjeugdloon’.[[111]](#footnote-111)

## 4.3 kritiek van de Young and United

Ondertussen hebben de vakbonden zich wel achter het afschaffen van het jeugdloon geschaard. Onder andere de jongerentak van FNV ‘Young and United’ heeft zich hard gemaakt voor het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar. De beweging kreeg veel bekendheid met de actie van de negentienjarige vakkenvuller Soufian. In 2015 gaf hij tijdens een aandeelhoudersvergadering van Ahold, het moederbedrijf van Albert Heijn, een speech en trok hij zijn kleding voor de helft uit. ‘Het prachtige pak dat ik nu aan heb, kan ik met mijn uurloon maar voor de helft betalen. En meneer Boer, dat ziet er dus zo uit’ Soufian sprak namens 50 duizend jongeren die een petitie hadden getekend waarin stond dat zij een loon wilden ontvangen waarvan zij kunnen leven.[[112]](#footnote-112) Soufian maakte ook een vergelijking tussen zijn salaris en dat van de topman van Ahold. Hij zou 299 jaar moeten werken om één jaarsalaris van hem te verdienen. In de speech die op YouTube is verschenen zegt hij onder andere dit: ‘Zou u ons als volwassene ook niet gewoon als volwassene moeten behandelen en betalen? Ik ben negentien, ik mag stemmen, autorijden, trouwen, gekozen worden en zelf tot de regering van ons land toetreden, ik betaal volwassen prijzen in de winkel en doe echt werk maar ik krijg voor dat werk een jeugdloon. Een half loontje voor heel werk. In de winkels betaal ik nergens halve prijzen.’[[113]](#footnote-113) Met acties en demonstraties van onder andere Young and United is het gelukt om de regering over te halen om werknemers vanaf 21 jaar en ouder het volwassen minimumloon te laten verdienen.[[114]](#footnote-114)

## 4.4 SER-rapport

Na onder andere de betogingen van Young and United heeft de regering de Sociaal Economische Raad (SER) verzocht onderzoek te doen naar de stand van zaken rondom het jeugdloon. De SER heeft in 2016 een rapport uitgebracht over het minimumjeugdloon dat destijds nog tot 23 jaar liep. In het rapport worden de juridische aspecten behandeld van het minimumjeugdloon. Zo werkt een Europese richtlijn door in de Nederlandse wetgeving via de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL). Deze wet verbiedt het om direct of indirect onderscheid te maken op grond van leeftijd bij arbeid.[[115]](#footnote-115) Dit geldt dus ook voor de beloning. Dit verbod geldt niet wanneer er een objectieve rechtvaardiging is voor het onderscheid. Dit betekent dat er een legitiem doel is voor het onderscheid en het middel passend en noodzakelijk is om het doel te bereiken.[[116]](#footnote-116) De SER beschrijft drie argumenten waarom het minimumjeugdloon gerechtvaardigd is volgens het kabinet. Het zou de jeugdwerkloosheid verminderen, het levert een collectieve besparing op en de betrokkenen dragen meestal niet de lasten van een eigen gezinshuishouding.[[117]](#footnote-117) De SER stelt dat het voeren van inkomensbeleid, de zorgplicht van ouders tot 21 jaar en leeftijd op zichzelf niet zonder meer als rechtvaardigingsgrond kunnen gelden. Ook alleen de reden dat het bevorderlijk zou zijn voor de werkgelegenheid van jongeren is niet een voldoende rechtvaardiging. De SER merkt ook op dat het ‘opvallend is dat het doel lijkt te verschuiven in de tijd’. De SER stelt dat er niet kan worden vastgesteld of het middel, de jeugdlonen, proportioneel zijn. Dit wil zeggen dat er geen andere minder bezwarende maatregelen zijn om hetzelfde doel te bereiken. Tot slot blijkt uit het rapport van de SER dat het argument dat jongeren meestal niet van hun inkomen rond hoeven te komen, niet als rechtvaardigingsgrond mag gelden.[[118]](#footnote-118) De SER bespreekt dus drie rechtvaardigingsgronden en veegt er twee direct van tafel. De SER adviseerde de regering dan ook om de keuze voor een minimumjeugdloon goed te motiveren. In de memorie van toelichting van de wetswijziging gaat de regering kort in op het bezwaar van de SER dat de regeling mogelijk in strijd is met de WGBL. Zij beroept zich op de uitzonderingsgrond uit artikel 7 lid 1 sub a WGBL, namelijk dat er sprake is van beleid dat tracht de arbeidsparticipatie van jeugdigen te bevorderen. De regering schrijft hierover: ‘van een dergelijke rechtvaardiging is hier eveneens sprake.’ Verder benoemt de regering geen expliciete rechtvaardigingsgronden.[[119]](#footnote-119)

*ILO-conventie*

In hetzelfde rapport refereert de SER ook aan de normen van de ILO-conventie. Deze conventie maakt het de deelnemende lidstaten mogelijk om een ander minimumloon vast te stellen voor bepaalde leeftijdsgroepen. Wel moet deze keuze goed onderbouwd zijn en moet dit samen met de werkgevers- en werknemersorganisaties zijn besloten. Wel blijkt uit een rapport uit 1992 over de conventie dat het onderscheid in lijn moet liggen met de aard van het werk en dat er periodiek moet worden bekeken of de lonen nog kloppen. Ten tijde van het opstellen van het SER-rapport was dit niet meer gedaan sinds 1983. Hierdoor vroeg de SER zich af of er aan deze eis is voldaan.[[120]](#footnote-120)

*Europees Sociaal Handvest*

De SER schrijft tot slot dat het voeren van een (laag) jeugdloon mogelijk in strijd is met het Europees Sociaal Handvest (ESH) dat door Nederland is geratificeerd. In dit handvest hebben lidstaten normen vastgelegd omtrent arbeid. In het handvest staat bijvoorbeeld opgenomen dat alle werknemers recht hebben op een eerlijke beloning, er sprake moet zijn van een zodanige beloning dat er een behoorlijke levenstandaard is voor de werknemer en zijn gezin en dat jonge werkers een behoorlijk loon moeten verdienen. Het comité van deskundigen, verbonden aan de ESH noemde de oude jeugdloonregeling ‘manifestly unfair’ en stelde dat het niet vanzelfsprekend is dat de hoogte van het jeugdloon een behoorlijke levensstandaard voor jongeren garandeert. De regering zegt met het verhogen van de jeugdlonen van achttien tot en met twintig jaar en het afschaffen van het jeugdloon vanaf 21 jaar tegemoet te komen aan deze kritiek.[[121]](#footnote-121)

## 4.5 Kamerleden

Tijdens de behandeling van de laatste wijziging van het jeugdloon waren er Kamerleden die amendementen indienden om de leeftijd te verlagen naar achttien jaar. Zo schreef lid Voortman: ‘In Nederland zou elke volwassene gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek moeten ontvangen. […] De jeugdlonen voor iedereen die jonger is worden in het wetsvoorstel beperkt aangepast, wat betekent dat een 18-jarige nog steeds maar de helft van het volwassenminimumloon verdient en zelfs bij fulltime werken niet zelfstandig in zijn of haar levensonderhoud kan voorzien.’[[122]](#footnote-122) Ook Lid Ulenbelt is het hiermee eens: ‘Doordat men aanspraak kan maken op het wettelijk minimumloon vanaf 18 jaar kunnen jongvolwassenen zelfstandig in hun levensonderhoud voorzien en een toekomst opbouwen.’[[123]](#footnote-123) De fracties van de SP, 50PLUS, de PvdD, GroenLinks stemden voor deze amendementen, de rest van de fracties stemden tegen.[[124]](#footnote-124)

## 4.6 Mening van een deskundige

Net na de inwerkingtreding van de wetswijziging die de leeftijd van 23 jaar naar 21 jaar verschoof schreef mr. Hietkamp het artikel ‘Minimumjeugdloon: waarom niet afschaffen?’

Ook Hietkamp is van mening dat het jeugdloon discriminerend werkt. Alleen een objectieve rechtvaardiging kan een uitzondering op het discrimineerverbod legitimeren. Er moet dus sprake zijn van een legitiem doel waar gebruikt wordt gemaakt van passende en noodzakelijke middelen. Volgens haar kan het argument dat jongeren niet een gezin hoeven te onderhouden niet meer gelden als reden voor het jeugdloon. Ze geeft wel aan dat het kabinet dat ook inziet. Daarnaast vindt ze het argument dat jongeren minder productief zouden zijn niet een reden om ze minder te laten verdienen. Dat jongeren door het jeugdloon eerder voor scholing zouden kiezen in plaats van werk, ziet zij ook niet in. Door het lage jeugdloon is het voor jongeren juist makkelijk om aan werk te komen. Daarnaast prikkelt het werkgevers om veel jongeren aan te nemen waardoor geschoolde mensen in bijvoorbeeld de supermarktsector worden verdrongen door de jongeren die onder het jeugdloon vallen. Hietkamp vraagt zich af of het opheffen van het concurrentievoordeel van jongeren ervoor zou zorgen dat jongeren eerder geneigd zijn om scholing af te ronden. Tot slot vindt ze het werkgelegenheidsargument wel aannemelijk. Ze vindt dat het verband moeilijk aan te tonen is tussen een hogere werkgelegenheid en het jeugdloon omdat het in het buitenland niet altijd zo heeft gewerkt. Wel vindt ze dat de jeugdlonen buitenproportioneel laag zijn ten opzichte van onze buurlanden. [[125]](#footnote-125)

## 4.7 Kritiek op huidige regeling

Na de inwerkingtreding van de nieuwe jeugdloonregeling zijn er nog steeds partijen die kritiek hebben op het jeugdloon. Zij zijn van mening dat bij een volwassenleeftijd ook een volwassen loon hoort en willen het jeugdloon afschaffen vanaf achttien jaar. In 2019 kwamen FNV Young and United samen met de SP, PvdA, Groen Links, 50 plus en de LSVB met een manifest om het volwassen loon in te laten gaan met achttien jaar. Volgens Bas van Weegberg, toenmalig voorzitter van Young and United, hoort een volwassen loon bij het volwassen zijn. ‘Je krijgt ook geen korting op de huur of boodschappen omdat je pas 18 jaar bent.’[[126]](#footnote-126) Volgens hem maken jongeren een slechte start door een ‘giftige cocktail van flexwerk, het leenstelsel ende ontoegankelijke woningmarkt’. Het ingaan van het wettelijk minimumjeugdloon met achttien jaar kan hier volgens hem tegen helpen.[[127]](#footnote-127) ROOD, de jongerenpartij van de SP, heeft ook het manifest ondertekend. Op hun website schrijven zij hierover: ‘ROOD zal ook de komende jaren blijven knokken voor gelijk loon voor gelijk werk’. Het lijkt er dus op dat de kritiek op het jeugdloon de komende tijd niet zal verstommen.

## 4.8 samenvatting

De kritiek op het jeugdloon is al zo oud als het jeugdloon. Het bezwaar dat het KWJ er vooral tegen had, was dat de bazen er met het grote geld er vandoor gingen terwijl de jongeren maar een klein loontje kregen. Ook gaat de beweging niet mee met de argumenten die worden genoemd om het jeugdloon te houden. Ook Young and United strijdt tegen het jeugdloon. Zij vinden het niet eerlijk dat jongeren de helft van het minimumloon krijgen terwijl zij hetzelfde werk doen. Daarnaast hebben zij als volwassenen evenveel kosten als anderen (oudere) werknemers. De SER vraagt zich in het rapport af of het onderscheid op basis van leeftijd wel objectief te rechtvaardigen is. Het voeren van inkomensbeleid geldt niet zonder meer als objectieve rechtvaardiging. Ook vraagt de SER zich af of de maatregelen nodig en proportioneel zijn. De SER geeft de overheid de opdracht mee om in de memorie van toelichting deze rechtvaardiging goed te motiveren. Ook beschrijft het SER-rapport een aantal internationale verdragen waar de regeling mogelijk niet aan voldoet. Ook Kamerleden hadden kritiek op de leeftijdsgrens van het wetsvoorstel. Zij vonden dat jongeren niet een zelfstandig bestaan konden opbouwen met de helft van het (volwassenen)minimumloon. Volgens Mr. Hietkamp zorgt het huidige jeugdloonstelsel daarnaast voor verdringing op de arbeidsmarkt waar vooral laagopgeleide jongeren last van hebben. Ook kan de huidige regeling op kritiek rekenen van de vakbonden, Kamerfracties en jongerenorganisaties.

# Effecten van het huidige jeugdloon en van afschaffing op werkgelegenheid, werkloosheid en scholingsdeelname

## 5.1 Inleiding

Veranderingen in het jeugdloon hebben effect op de werkgelegenheid, jeugdwerkloosheid en scholingsdeelname van jongeren. Voorafgaand aan wijzigingen van het minimumjeugdloon in 2017 en 2019 deed het Centraal Planbureau (CPB) een analyse om de mogelijke gevolgen in kaart te brengen. In 2018 deed SEO Economisch Onderzoek een onderzoek om te kijken wat de werkelijke effecten werkelijke waren. Het CPB heeft in 2020 een onderzoek gedaan naar het wettelijk minimumloon en in het onderzoek ook aandacht besteed aan de mogelijke gevolgen van het afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar.

In dit hoofdstuk wordt er eerst besproken wat uit het onderzoek van het CPB kwam, vervolgens wordt er gekeken met welke effecten het kabinet rekening hield bij het invoeren van de huidige jeugdlonen en vervolgens welke effecten deze regeling echt had op de werkgelegenheid en scholingsdeelname van jongeren. Daarnaast worden enkele mogelijke effecten van het huidige jeugdloon in kaart gebracht. Als laatste volgt een verkenning van de mogelijke gevolgen van het volledig afschaffen van het jeugdloon vanaf achttien jaar.

## 5.2 CPB-rapport 2015

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft in 2015 in opdracht van het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid een onderzoek gedaan naar de mogelijke gevolgen van veranderingen van het wettelijk minimumjeugdloon. Ze onderzochten acht varianten variërend van het verlagen van de leeftijdsgrens naar achttien jaar tot geen veranderingen in de leeftijdsgrens. Ook onderzocht het CPB de gevolgen van de staffels. In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar alternatief 1 waar het volwassen loon inging op achttien jaar en alternatief 6 welke het ministerie uiteindelijk koos voor de wetswijziging. De varianten staan in tabel 5.1.[[128]](#footnote-128)

**Tabel 5.1 Jeugdloon als percentage van WML.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Leeftijd  | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| **Oude regeling** | 30 | 34,5 | 39,5 | 45,5 | 52,5 | 61,5 | 72,5 | 85 | 100 |
| **Alternatief 1** | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| **Alternatief 6/ huidige regeling**  | 30 | 34,5 | 39,5 | 50 | 60 | 80 | 100 | 100 | 100 |

(Bron: CPB)

Het Planbureau hield in haar beslissing rekening met hoeveel de jeugdlonen procentueel zouden stijgen bij de voorgestelde alternatieven (zie tabel 5.2). Bij de variant waar het volwassen loon in zou gaan met achttien jaar zou het minimumloon meer dan verdubbelen voor de leeftijdsgroep vijftien tot achttien jaar. Bij het alternatief waar het jeugdloon tot 20 jaar zou gelden, zijn deze verschillen veel kleiner. Voor de jongste jongeren verandert er niets. Het CPB waarschuwde voor grote gevolgen voor de werkgelegenheid wanneer het loon meer dan 50 procent werd verhoogd.[[129]](#footnote-129)

**Tabel 5.2. Procentuele stijging jeugdloon t.o.v. oude regeling.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| **Alternatief 1** | 133 | 132 | 128 | 120 | 90 | 63 | 38 | 18 | 0 |
| **Alternatief 6** | 0 | 0 | 0 | 10 | 14 | 30 | 38 | 18 | 0 |

(Bron: CPB)

Het effect op de werkgelegenheid kan worden uitgedrukt in een elasticiteit. Dit is de verhouding tussen de stijging van het jeugdloon en de werkgelegenheid. De elasticiteit geeft aan met hoeveel procent het aanbod van werk afneemt wanneer het jeugdloon met 1 procent stijgt. Volgens het onderzoek van het CPB ligt deze elasticiteit tussen de -0,4 en 0 procent. Deze elasticiteit ligt hoger naarmate meer mensen in aanmerking komen voor een hoger loon bij een verhoging. Vooral in het eerste alternatief zal voor veel werknemers gelden dat het loon wordt verhoogd. Doordat jongeren vaker het minimumloon verdienen dan volwassenen, is de kans op een negatief werkgelegenheidseffect groter dan bij volwassenen.[[130]](#footnote-130) Voor zowel het eerste als het zesde alternatief verwachtte het CPB voor 21- en 22-jarigen een werkgelegenheidsverlies van vijftienduizend banen, ofwel 5 procent van de totale werkgelegenheid van die groep. Voor vijftien tot 20-jarigen is het verschil in de verwachtingen veel groter. Bij de eerste variant was de verwachting dat er 120 duizend banen verloren konden gaan, oftewel 20 procent van de totale werkgelegenheid van de leeftijdsgroep. Bij de zesde variant was dit verlies tienduizend, 2 procent van de werkgelegenheid binnen de leeftijdsgroep. Wel houdt het CPB hier rekening met een afwijkingen doordat er andere factoren meespelen en kunnen de verliezen lager of hoger uitvallen.[[131]](#footnote-131) Over het effect op de scholingsdeelname schrijft het Planbureau dat een hoger loon jongeren kan prikkelen om te stoppen met hun opleiding om te gaan werken. Hierdoor zouden zij later in het leven minder gaan verdienen dan dat wanneer zij hun opleiding wel afmaken.[[132]](#footnote-132)

De regering koos uiteindelijk voor alternatief 6. Hier eindigde het jeugdloon bij 21 jaar, tussen 18 jaar en 20 werden de staffels verhoogd en de onder de achttien jaar veranderde er niets. De regering hield rekening met een negatief effect op de werkgelegenheid. Om de negatieve werkgelegenheidseffecten te beperken werd onder andere het Jeugd Lage-Inkomensvoordeel (Jeugd-LIV) ingevoerd. Dit is een compensatieregeling voor werkgevers die veel jongeren in dienst hadden waarvan het jeugdloon zal gaan stijgen. De achttien tot 22-jarigen dus. Werkgevers kregen hierdoor een deel van de loonkostenstijging terug.[[133]](#footnote-133)

Door het niet verhogen van de jeugdlonen tot achttien jaar wilde het kabinet de negatieve effecten op de scholingsdeelname van jongeren beperken. Ook bespreekt het kabinet in de memorie van toelichting de effecten op het overheidsbudget. Zo is de Wajong uitkering gekoppeld aan het minimumjeugdloon. Door de verhoging van het jeugdloon zouden de kosten voor de Wajong met ongeveer 35 miljoen euro per jaar stijgen. De Wajong is een uitkering voor jongeren die voor hun achttiende of tijdens een studie arbeidsongeschikt worden. Deze uitkering is maximaal 75 procent van het minimumloon.[[134]](#footnote-134)

Een positief effect van het stijgen van de jeugdlonen is volgens de regering dat jongeren hun inkomen zien stijgen. Het aandeel jongeren dat evenveel verdient als het voor hem of haar geldende minimumloon wordt gedefinieerd als spike. De regering maakte een inschatting van de spike van voor de verhoging en na de verhoging. Als er na de verhoging meer jongeren het minimumjeugdloon verdienen dan zijn zij dus door de verhoging meer gaan verdienen (zie tabel 5.3). Ook sprak het kabinet de verwachting uit dat er sprake kon zijn van zogenoemde ‘spill over effecten’. Dit betekent dat werknemers die boven het minimumloon verdienen ook meer kunnen gaan verdienen wanneer de jeugdlonen stijgen.[[135]](#footnote-135)

**Tabel 5.3 Spike van minimumloon oktober 2013 en verwachting kabinet.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Leeftijd | Spike oktober 2013 | Spike verwachting |
| 15 | 6,8 | 6,8 |
| 16 | 6,5 | 6,5 |
| 17 | 7,8 | 7,8 |
| 18 | 9,2 | 17,6 |
| 19 | 9,4 | 22,1 |
| 20 | 9,4 | 39,8 |
| 21 | 9,3 | 48,7 |
| 22 | 10,1 | 29,0 |
| 23 | 13,5 | 13,5 |

(Bron: Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3)

## 5.3 SEO-onderzoek 2018

In 2018 bracht SEO Economisch Onderzoek het rapport ‘Verkenning effecten aanpassing minimum(jeugd)loon’ uit. Uit hun analyse blijkt dat jongeren na de verhoging van het minimumjeugdloon vaker een baan hebben. Wanneer SEO het over jongeren heeft dan gaat het om jongeren van vijftien tot 25 jaar. Dit geldt voor alle leeftijdscategorieën dus ook voor de jongeren onder de achttien waarvan het jeugdloon niet is verhoogd. Opvallend is dat juist die groep, vijftien tot zeventienjarigen, meer zijn gaan werken. Dit was wel een trend die al gaande was voor het verhogen van de jeugdlonen. SEO kan op basis van de beschrijvende statistiek geen aanwijzingen vinden dat de werkgelegenheid voor jongeren is afgenomen door de wijzigingen in het jeugdloon. Er wordt ook een verklaring gezocht voor het verschil met de verwachtingen van het CPB in 2015. Zo heeft het CPB geen rekening gehouden met het Jeugd-LIV en is er niet gecorrigeerd voor de achtergrondkenmerken van de jongeren in de verschillende jaren. Ook kan de beschrijvende statistiek volgens SEO niet al de verschillen in kaart brengen.[[136]](#footnote-136) Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat de arbeidsparticipatie van achttien en negentienjarigen met 0,36 procent is afgenomen na de veranderingen in het jeugdloon. Dit zijn ongeveer 1.500 jongeren op een totale groep van meer dan 400 duizend. De 20 tot 22-jarigen zijn wel meer gaan werken door de verhoging, echter is dit maar een toename van 0,13 procent. Dit zijn ongeveer 825 jongeren op een groep van meer dan 621 duizend jongeren. [[137]](#footnote-137) De gemiddelde arbeidsduur van jongeren is in alle leeftijdsgroepen gestegen, ook bij degene waar het jeugdloon niet van is verhoogd. Het lijkt er volgens SEO op dat achttien en negentienjarige iets meer zijn gaan werken door het hogere uurloon, het gaat echter wel maar om tussen de zeven en twaalf minuten per week. Dit verklaart SEO door de algemene theorie dat werkenden meer uren willen maken wanneer zij er meer voor betaald krijgen. Ook de 20 tot 22-jarigen zijn iets meer gaan werken.[[138]](#footnote-138) Door de wijziging van het minimumloon zijn vooral de uurlonen van de jongeren tussen de achttien en 22 jaar hard gestegen. Jongeren van achttien en negentien kregen er gemiddeld € 0,28 per uur bij. Bij 20- tot 22-jarigen kwam er gemiddeld € 0,53 boven op het uurloon.[[139]](#footnote-139) Het aandeel jongeren dat zijn of haar minimumloon verdient, de spike, is zoals verwacht toegenomen. Vooral bij de groepen waar het loon het hardst steeg, de 20 tot 22-jarigen, nam de spike erg toe. Echter is de spike na een aantal maanden weer afgenomen voor alle leeftijdsgroepen. In tabel 5.4 staat de spike volgens SEO ten opzichte van de verwachtingen van het kabinet.[[140]](#footnote-140) De spike is dus veel lager dan het kabinet had verwacht.

**Tabel 5.4. Spike zoals verwacht door de regering en blijkt uit analyse SEO.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Leeftijd\* | Spike verwachting | Spike in Q1 2018 |
| 15-17 | 7 | 7 |
| 18-19  | 20 | 10 |
| 20-22 | 39 | 15 |

(Bron: Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3 en SEO)
\*SEO voegt leeftijdsgroepen samen en neemt het gemiddelde.

Uit de analyse van SEO blijkt niet dat door de loonsverhoging jongeren veel eerder voor werk kiezen dan voor scholing. De onderwijsdeelname van de groep van achttien tot 22-jarigen is wel iets gedaald met ongeveer een 0,5 procent. Bij de andere leeftijdsgroepen was er geen verschil in onderwijsdeelname. Wel wordt er opgemerkt dat de daling van de onderwijsdeelname beperkt is in vergelijking met de toename van de arbeidsparticipatie. Ook is het aantal jongeren dat een baan heeft naast dat zij onderwijs volgen, gestegen. Daarnaast zijn er minder jongeren die geen baan hebben en geen opleiding volgt.[[141]](#footnote-141)

## 5.4 CPB-rapport 2021

In 2021 publiceerde het CPB de uitkomsten van hun onderzoek naar de veranderingen in de werkgelegenheid en inkomsten van 20 tot 22-jarigen door de aanpassing van het jeugdloon. Het rapport heet ‘The Young Bunch: Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes’. Uit het onderzoek blijkt dat de verhoging van de jeugdlonen geen negatieve effecten hebben gehad op de werkgelegenheid van deze leeftijdsgroep. Wel zijn jongeren iets meer uren gaan werken. Uit de analyse blijkt dat er sprake is van ‘spill over effecten’. Van alle jongeren die meer zijn gaan verdienen door de verhogingen van het jeugdloon, verdiende 75 procent meer dan het nieuwe minimumloon. Ook is de werkgelegenheid niet flexibeler geworden doordat jongeren meer tijdelijke contracten hebben of via uitzendbureaus werken. Voor jongeren die geen scholing volgen en voltijd werken, heeft de stijging het meest positieve effect gehad. Zij zijn door de verhoging veel meer gaan verdienen. Deze groep is waarschijnlijk veel meer afhankelijk van het inkomen uit een minimumloonbaan dan bijvoorbeeld studenten of scholieren. Volgens het CPB heeft de verhoging van het minimumjeugdloon geleid tot betere arbeidsmarktuitkomsten.[[142]](#footnote-142) De resultaten van dit onderzoek komen dus overeen met het onderzoek van SEO.

## 5.5 Andere invloeden op scholingsdeelname

Uit de Jeugdmonitor 2018 van het CBS blijkt dat jongeren door de Economische Crisis moeilijker aan een baan kwamen en daardoor langer zijn gaan doorleren.[[143]](#footnote-143) Ook blijkt uit een onderzoek van SEO en het Verwey-Jonker Instituut dat door de coronacrisis in 2020 zo’n 10 procent minder jongeren de arbeidsmarkt opkwamen. Ook is het aantal studenten dat zonder een opleiding af te maken werk zoekt met ongeveer vijftienduizend gedaald. Zij zijn dus door gaan studeren.[[144]](#footnote-144) Deze twee onderzoeken laten zien dat de economische omstandigheden een grote rol spelen bij de beslissing of jongeren doorstuderen. Wanneer er veel werkgelegenheid is, kiezen minder jongeren voor scholing. Hieruit zou de conclusie getrokken kunnen worden dat het doel van het jeugdloon om de werkgelegenheid voor jongeren te bevorderen haaks staat op het doel om de scholingsdeelname te bevorderen.

## 5.6 Overige effecten jeugdloon

*Geldproblemen* jongeren
Volgens het Nibud hebben veel jongeren geldproblemen, mogelijk wordt dit veroorzaakt door de lagere jeugdlonen. Het Nibud deed onderzoek naar de zelfstandigheid van jongeren tot 21 jaar die zelfstandig wonen. Het bleek dat het voor deze groep ‘buitengewoon lastig’ is om van het jeugdloon rond te komen. Dit maakt ze volgens het instituut kwetsbaar voor armoede. ‘Op je 18e wordt van je verwacht dat je financieel zelfstandig bent. Je moet van alles zelf regelen en bent verantwoordelijk voor je geldzaken. Maar tegelijkertijd is het voor veel jongeren financieel niet mogelijk om zelfstandig te wonen’, zegt de directeur van Nibud.[[145]](#footnote-145)

*Geldproblemen studenten*

Ook bij studenten spelen deze problemen. Uit onderzoek van het Kenniscentrum Sociale Innovatie van de Hogeschool Utrecht blijkt dat 21 procent van de hbo-studenten moeilijk kan rondkomen. 43 procent van de ondervraagde studenten had in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken met incassobureaus, deurwaarders, betalingsregelingen en/of kon geen geld meer pinnen. Studenten geven aan lagere cijfers te halen doordat zij veel moeten werken of omdat zij geldzorgen hebben. Ook missen ze vaker colleges en denken na over het stoppen met de opleiding.[[146]](#footnote-146) Op de Hogeschool Rotterdam had in collegejaar 2018/19 zo’n veertien procent, oftewel 5.000 studenten van de totale studentenpopulatie van 35.000, moeite om hun collegegeld te betalen.[[147]](#footnote-147) Ook op het mbo hebben studenten problemen met betrekking tot geld. 37 procent van de mbo-studenten van achttien jaar en ouder heeft momenteel een schuld. Mbo-docenten geven aan dat jongeren met schulden vaker afwezig zijn en dat zij veel tijd en aandacht aan werken besteden en niet aan school. Ook hebben zij moeite met het betalen van de studiekosten en stoppen zij vaker met school.[[148]](#footnote-148) Het hebben van geldproblemen zorgt er dus onder studenten voor dat zij minder goed kunnen presteren op de opleiding.

*Geldproblemen werknemers*

Naast dat het hebben van geldproblemen een negatieve invloed kan hebben op de schoolprestaties van jongeren, kan het ook een negatief effect hebben op het functioneren van deze jongeren op hun werk. Werknemers met schulden melden zich vaker ziek en functioneren minder goed. Ook worden er loonbeslagen gelegd door deurwaarders. Deze factoren dragen bij dat het hebben van personeel met schulden de werkgever veel geld kan kosten. Volgens het Nibud kunnen deze kosten oplopen tot zo’n dertienduizend euro per jaar per werknemer. [[149]](#footnote-149) Het verhogen van het jeugdloon heeft naast dat het mogelijk financiële problemen vermindert nog meer voordelen voor werkgevers. Jongeren blijken volgens onderzoek meer te motiveren door financiële beloningen dan oudere werknemers. Dit komt doordat zij geld zien als een noodzakelijk goed. Vooral wanneer jongeren het geld nodig hebben om in hun basisbehoeften te kunnen voorzien. Niets voor niets staat dit in de onderste laag van de piramide van Maslow.[[150]](#footnote-150) Deze piramide is een theorie van Abraham Maslow, klinisch psycholoog, en houdt in dat eerst aan de fundamentele behoeften moet worden voldaan voordat iemand zichzelf kan ontplooien.[[151]](#footnote-151) Wanneer de basisbehoeften van een werknemer worden vervuld kan hij verdere stappen zetten in zijn ontwikkeling. Een werknemer die alleen bezig is met overleven en van loon tot loon leeft kan daardoor ook minder goed functioneren. Een hoger minimumloon vanaf achttien jaar kan ervoor zorgen dat deze groep beter in haar behoeften kan voorzien en zichzelf veel beter kan ontplooien op de werkvloer.

## 5.7 Mogelijke wijziging jeugdloon

In 2020 bracht het CPB een update uit over het minimumloonbeleid. In het onderzoek wordt ook aandacht besteed aan de aanpassing van het jeugdloon. Een van de opties die wordt besproken is het ingaan van het wettelijk minimumloon vanaf achttien jaar. In tabel 5.6 staan de staffels van het jeugdloon wanneer deze vanaf achttien jaar in gaat, de staffels van vijftien tot en met zeventien zijn ook verhoogd. Deze nemen steeds met 20 procent af, naar het voorstel van het CPB. In tabel 5.7 staat de procentuele toename van de voorgenomen verhogingen van het jeugdloon ten opzichte van de huidige regelingen.[[152]](#footnote-152)

**Tabel 5.6 Huidige jeugdloonregeling, in percentage van het WML, tegenover het alternatief van het CPB (2020).**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| **Huidige regeling** | 30 | 34,5 | 39,5 | 50 | 60 | 80 | 100 | 100 | 100 |
| **Alternatief 1** | 40 | 60 | 80 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

(Bron: CPB 2020)

**Tabel 5.7 procentuele stijging alternatieve jeugdlonen CBP ten opzichte van de huidige jeugdlonen.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| **Verschil**  | 33 | 74 | 103 | 100 | 67 | 25 | 0 | 0 | 0 |

(Bron: CPB 2020)

Zoals in de tabel 5.7 te zien is, stijgen bij het verlagen van het jeugdloon tot achttien vooral de minimumlonen van zeventien- en achttienjarigen. Ook stijgen die van zestien- en negentienjarige werknemers behoorlijk. Volgens het CPB zal deze maatregel betekenen dat ongeveer 78 procent van de jongeren meer zal gaan verdienen. De verwachting is dat het aantal banen met 10 procent zal afnemen. De extra budgettaire kosten zijn naar verwachting 0,3 miljard euro. Deze kosten zitten in de hogere kosten van de (Jeugd-)LIV omdat meer werknemers hiervoor in aanmerking zullen komen. Ook is de overheid meer kwijt aan personeelskosten. Het CPB verwacht dat er sprake kan zijn van een lichte daling in de opleidingsgraad van jongeren. Tot slot kan deze aanpassing van het jeugdloon de inkomensongelijkheid verminderen.[[153]](#footnote-153)

## 5.8 Werkgelegenheid

Het verhogen van de jeugdlonen kan ervoor zorgen dat bedrijven meer gaan investeren in automatisering. In de memorie van toelichting werd dit al aangehaald door het kabinet. De overheid investeert ook veel in de automatisering van bedrijven. Bij de supermarkten kan je zien dat er soms wel tien kassa’s en dus kassamedewerkers zijn vervangen door zelfscanapparaten met een of twee medewerkers. Vanwege de coronacrisis heeft de online verkoop van goederen ook een vlucht genomen. ING voorspelt dat er aan het einde van het jaar meer webshops zijn dan fysieke winkels. Er werken veel jongeren in de detailhandel. Dit betekent dus dat hier de werkgelegenheid zal afnemen. Dit is een trend die al langer aan de gang was. Tussen 2010 en 2021 verdwenen ongeveer een op de zes fysieke winkels.[[154]](#footnote-154) Dit kan natuurlijk wel betekenen dat er meer banen bij komen op andere plekken zoals in magazijnen en bij de pakketdiensten.

Ook kan het verhogen van de minimumjeugdlonen ervoor zorgen dat er van meerdere deeltijdbanen weer één baan wordt gemaakt. Dit is vooral goed voor laagopgeleide jongeren die vroeg de arbeidsmarkt betreden. Doordat werkgevers momenteel regelmatig jonge medewerkers aannemen die bereid zijn in kleine baantjes te werken worden de jongeren die voltijd tegen een leefbaar salaris willen werken verdrongen. In 2015 waarschuwde mr. Burger al dat het vooral voor deze groep moeilijk is om een baan te vinden. Hierdoor ontstaat er volgens haar een tweedeling op de arbeidsmarkt die het voor de kort naar schoolgaande jongeren moeilijker maakt om een goede toekomst op de arbeidsmarkt te krijgen.[[155]](#footnote-155) Hierin bleek Burger gelijk te hebben want na de verhoging van de jeugdlonen bleek uit het onderzoek van het CPB (2021) dat vooral de jongeren zonder baan en scholing hebben geprofiteerd van het stijgen van de jeugdlonen. Door de volwassenloongrens te leggen op achttien jaar wordt deze verdringing vanaf achttien jaar voorkomen omdat iedereen dan hetzelfde verdient. Jongeren onder de achttien jaar zijn echter dan alsnog minder duur voor werknemers maar daar tegenover staat dat zij niet al het werk mogen doen en soms kwalificatieplichtig zijn. Het kan zijn dat de werkgelegenheid gaat verschuiven naar de oudere werknemers. Dit is in het algemeen gunstig omdat ouderen vaak moeilijker aan het werk komen. Toch zijn jongeren in het algemeen goedkoper omdat zij minder ervaring hebben. Ook hoeft bij de meeste bedrijven de werkgever pas vanaf 21 jaar pensioenpremie te betalen.[[156]](#footnote-156)

## 5.9 Hogere collectieve kosten

Het verhogen van het jeugdloon voor het jongeren vanaf achttien jaar zal ook de collectieve kosten verhogen. Zo stijgen de kosten van de LIV. Ook is de hoogte van de bijstandsuitkering gekoppeld aan de hoogte van het minimumloon. Wel zijn er strenge regels verbonden aan het ontvangen van een bijstand voor jongeren onder de 27 jaar. Als een jongere recht heeft op studiefinanciering dan is er geen recht op een bijstandsuitkering. Daarnaast krijgt een jongere tot 21 jaar vaak minder bijstand vanwege de onderhoudsplicht van de ouders en is de uitkering gebaseerd op de kinderbijslagnorm. Ook wordt de hoogte van de werkloosheidsuitkering vastgesteld op basis van het laatst verdiende loon. Wanneer een jongere dus meer verdient zal deze uitkering ook hoger zijn. De Wajong wordt ook berekend aan de hand van het minimumloon.[[157]](#footnote-157) Daartegenover staat dat jongeren ook meer belasting gaan betalen doordat veel volksverzekeringen en werknemersverzekering worden berekend als percentage van het salaris.[[158]](#footnote-158)

## 5.10 Oplossing geldproblemen?

Zoals eerder besproken hebben veel jongeren geldproblemen. Het verhogen van het minimumloon kan deze jongeren meer inkomsten bieden. Zoals in tabel 5.7 te zien is zou het minimumjeugdloon voor jongeren van achttien jaar oud verdubbelen.

Er zijn volgens de theorie van De Greef vier soorten oorzaken waarom mensen in de geldproblemen raken.[[159]](#footnote-159)

* Overlevingsschulden, er komen te weinig inkomsten binnen om de vaste lasten te betalen.
* Overbestedingsschulden, het inkomen is voldoende maar er wordt te veel geld uit gegeven.
* Aanpassingsschulden, het inkomen daalt plotseling en hier kan niet voldoende op worden geanticipeerd.
* Compensatieschulden, er wordt te veel geld uitgegeven als gevolg van compensatiegedrag.

Het verhogen van het minimumloon kan de jongeren helpen die te maken hebben met de overlevingsschulden. Wanneer er dus meer inkomsten binnen komen zullen deze de vaste lasten beter dekken. De overbestedingsschulden zullen niet snel met alleen een loonverhoging kunnen worden bestreden. Waarschijnlijk gaan deze jongeren meer uitgeven naarmate ze meer verdienen en kan er beter worden ingezet op gedragsverandering. Bij aanpassingsschulden ligt het aan de situatie of jongeren zijn geholpen met de loonverhoging. Wanneer de schulden zijn ontstaan doordat zij hun baan zijn kwijt geraakt, hebben ze niets aan een hoger loon voordat zij weer een baan hebben. Maar als het verlies in inkomen betekent dat bijvoorbeeld een ouder niet meer financieel kan of wil bijstaan, dan kan het krijgen van een hoger loon wel voor minder schulden zorgen. Bij compensatieschulden zal een hoger loon ook niet snel helpen net als bij de overbestedingsschulden. Zoals eerder al besproken kan het hebben van schulden jongeren belemmeren in hun werk of studie. Het bieden van een salaris waar zij van rond kunnen komen, biedt daarentegen juist een goede basis.

## 5.11 Kosten tijdelijk personeel

Jongeren wisselen relatief snel van baan. Tussen 2017 en 2018 wisselde 31,4 procent van de jongeren tussen de vijftien en 25-jarigen van werkgever. Ter vergelijking was dit bij de 45-plussers rond de 6 procent.[[160]](#footnote-160) Dit is deels te verklaren doordat jongeren vaker met flexibele contracten werken, scholing volgen en minder afhankelijk zijn van het inkomen. Toch zijn werknemers veel meer tevreden over hun werk en inkomsten wanneer het inkomen aan hun basisbehoeften voldoet. Daarbij zijn werknemers minder tevreden wanneer zij hetzelfde werk doen en minder verdienen dan collega’s.[[161]](#footnote-161) Het kost een werkgever veel geld om steeds nieuw personeel aan te nemen. Zo kost het geld om vacatures te plaatsen en moeten er sollicitatiegesprekken gevoerd worden. Ook moet personeel worden ingewerkt waardoor anderen minder productief zullen zijn. Tot slot zijn er ook administratiekosten om nieuw personeel aan te nemen. Bij moeilijke en complexe functies zullen de kosten hoger zijn en bij eenvoudiger werk, dat jongeren vaak vervullen, zullen deze kosten lager liggen. Al met al kost het de werkgever alsnog geld als hij vaak nieuw personeel moet aannemen. Het beter belonen van jongeren kan er dus voor zorgen dat jongeren loyaler zijn.[[162]](#footnote-162)

## 5.12 Ontwikkelingen in de praktijk

De staffels van het jeugdloon zijn ooit gekozen omdat deze overeenkwamen met wat er in de praktijk gebruikelijk was.[[163]](#footnote-163) Op dit moment zijn er steeds meer cao’s die het jeugdloon gedeeltelijk of helemaal afschaffen. Zo hebben in ieder geval de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Utrecht, Oss en Weert het jeugdloon vanaf achttien al afgeschaft. Ook in de provincies Zuid-Holland en Limburg zijn moties ingediend om het jeugdloon vanaf achttien jaar af te schaffen. Het gaat bij de gemeenten en provincies niet alleen om het personeel dat zij zelf in dienst hebben maar ook om de partijen waarmee zij samenwerken zoals schoonmaak, logistiek en de catering. Er wordt in de voorwaarden opgenomen dat bedrijven waar aanbestedingen aan worden verleend niet het jeugdloon mogen betalen aan hun werknemers.[[164]](#footnote-164) Ook is er onder andere in de cao’s van de sportsector[[165]](#footnote-165), voor het Uitgeverijbedrijf en van de Bijenkorf het jeugdloon afgeschaft. Andere sectoren hebben het jeugdloon hoger in gezet dan het wettelijk minimumjeugdloon. In de cao Zoetwaren is het jeugdloon afgeschaft maar wilden de werkgevers in de cao-onderhandelingen het jeugdloon weer herinvoeren. Wel blijven deze boven het wettelijk minimumjeugdloon.[[166]](#footnote-166) In de cao Openbare Bibliotheken wordt een onderscheid gemaakt tussen jongeren die een bijbaan vervullen en die een functie bekleden vanwege hun ‘kennis en kunde’. De jongeren die een normale functie verdienen worden ingedeeld in de volwassenschalen en degene met een bijbaan vallen onder het jeugdloon.[[167]](#footnote-167) Hierdoor kunnen jongeren die de arbeidsmarkt betreden wel een volwassen loon verdienen. Wanneer er in genoeg cao’s het jeugdloon wordt afgeschaft wordt de stap het jeugdloon af te schaffen vanaf achttien jaar minder groot voor de regering. Het wettelijk minimumjeugdloon moet volgens de regering meebewegen met de ontwikkelingen in de maatschappij. Door inmiddels gebruikelijke jeugdlonen in veel sectoren wettelijk vast te leggen, wil de overheid concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegengaan. Dit is dan ook een kerndoel van het wettelijk minimumloon.[[168]](#footnote-168) Wanneer er dus meer en meer sectoren over stag gaan, komt de kans op een aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon steeds dichterbij.

## 5.13 Samenvatting

In 2015 becijferde het CPB dat een verhoging van het jeugdloon tot een sterke daling in de werkgelegenheid zou leiden. Met deze vooruitzichten besloot het kabinet om het jeugdloon tot 20 jaar te laten lopen en de staffels vanaf achttien te verhogen. Onder de achttien werden de staffels niet verhoogd om de scholingsdeelname van jongeren niet te negatief te beïnvloeden. Het verbeteren van de inkomenspositie van jongeren zag het kabinet als positieve uitkomst van de verhoging. In 2018 bleek uit het onderzoek van SEO dat de effecten op de werkgelegenheid veel lager bleken en de scholingsdeelname ook maar beperkt was gedaald. Een rapport van het CPB in 2021 bevestigde dit beeld. Naast de hoogte van het jeugdloon blijken economische omstandigheden een sterke invloed te hebben om de scholingsdeelname van jongeren. Veel jongeren/studenten hebben geldproblemen. Mogelijk wordt dit veroorzaakt of versterkt door de lage jeugdlonen. Het verlagen van het jeugdloon naar achttien jaar kan negatieve gevolgen hebben op de werkgelegenheid en scholingsdeelname. Door het verhogen van de jeugdlonen zal volgens een schatting ongeveer vier op de vijf jongeren meer gaan verdienen. Wel zal het aantal banen daardoor dalen. Het verhogen van de lonen kan ervoor zorgen dat bedrijven meer gaan investeren in automatisering waardoor op de langere termijn banen verdwijnen. Ook is de trend dat fysieke winkels de deuren sluiten en online verder gaan. Doordat veel jongeren in de detailhandel werken verkleint dit het werkaanbod maar kan dit tegelijkertijd in andere sectoren weer kansen bieden. Het is niet zeker of een hoger loon de jongeren uit de schulden kan helpen. Het ligt er daarbij vooral aan wat de oorzaak van de schulden is. Sommige cao’s hebben al geen jeugdlonen meer. Hoe meer cao’s hierin meegaan, hoe groter de kans dat de regering hier met de wetgeving in meebeweegt.

# Internationale Rechtsfilosofische Perspectieven

## 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt eerst de casus van Henk (19) besproken die zich gediscrimineerd voelde toen hij niet mocht solliciteren in een supermarkt omdat hij te oud zou zijn. Vervolgens komen er relevante uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens aanbod. Daarna volgt de ontstaansgeschiedenis van de antidiscriminatie wetgeving, gevolgd door de maatschappelijke ontwikkelingen die hier mee samenhangen. Vervolgens worden de Nederlandse antidiscriminatiewetten vergeleken met de federale Amerikaanse Age discrimination in Employement Act en de Civil Right Act. Daarna volgt de beantwoording van de casus in zowel Nederlands recht als Amerikaans recht. Tot slot volgt de rechtsfilosofische analyse.

## 6.2 Casus

Naam: Henk Knol

Geboortedatum: 1 januari 2001

Burgerlijke staat: Ongehuwd

Adres: Graafseweg 67, Nijmegen

Opleiding Student Communicatie

Henk Knol is negentien jaar en is dit collegejaar begonnen aan zijn studie aan de HAN in Nijmegen. Hij studeert Communicatie en woont sinds kort in een studentenhuis vlak bij het centrum. Om zijn studieschuld niet te hoog te laten oplopen, zoekt hij een bijbaan die hij met zijn studie kan combineren. Tijdens het boodschappen doen ziet hij een vacature hangen. In de vacature staat: ‘Wij zijn op zoek naar enthousiast personeel! Wil jij ons leuke team komen versterken? Ben je tussen de 16 en 18 jaar oud? Vraag dan een sollicitatieformulier bij de servicebalie en wie weet word jij onze nieuwe collega!’ Henk vindt het vreemd dat er in de vacature een leeftijd wordt genoemd. Hij loopt toch maar naar de servicebalie om informatie te vragen over de vacature. De baliemedewerkster laat hem weten dat hij te oud is om te solliciteren. Henk vraagt aan haar waarom dit zo is. Omdat zij dit niet weet haalt de medewerker de franchisenemer erbij en die geeft de volgende redenen:

* Het team bestaat voornamelijk uit jongeren die het leuk vinden om met leeftijdsgenoten te werken.
* Het is niet mogelijk om de producten zo goedkoop aan te bieden als de personeelskosten te hoog worden, hierdoor kunnen wij geen werknemers van boven de achttien jaar aannemen.
* We werken liever met jongeren van onder de achttien omdat die nog niet mogen drinken en zich daardoor minder vaak ziekmelden als ze een kater hebben.

Henk druipt af maar voelt zich er toch niet helemaal lekker bij. Op weg naar het station loopt hij lang het Antidiscriminatiebureau Vizier Oost. Hij stapt naar binnen en stelt de volgende vraag:

Heeft de franchisenemer gegronde redenen gegeven om op basis van leeftijd te discrimineren bij het werven en het benoemen van een leeftijd in zijn vacature?

## 6.3 Relevante jurisprudentie

**Uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens**zittingsdatum: 3 mei 2013
Oordeelnummer: 2013-56

**De feiten**
Een café plaats een advertentie waarin specifiek werd gevraag om een ‘leuke, spontane, vlotte en goed uitziende meid’ die jonger dan 23 jaar is. Een antidiscriminatiebureau diende een klacht in bij het College omdat er volgens hen verboden onderscheid werd gemaakt op grond van leeftijd.

Ook heeft het café niet in de advertentie aangegeven waarom ze een jong iemand zoeken.

**Verweer**

De horecazaak verweerde zich door te stellen dat zij enkel medewerkers onder de 23 wilde aannemen om meer variatie in het team te krijgen. Op dat moment werkten er twee vrouwen van 64 en 44 jaar en een man van 46 jaar. Daardoor zou volgens het café een jonge vrouw goed bij het team passen.

**Oordeel College**

Het is verboden om onderscheid te maken op grond van leeftijd bij de werving en selectie. Wanneer er een objectieve rechtvaardiging is voor het onderscheid dan wordt het verbod opgeheven. Het doel moet legitiem zijn. Een doel met een discriminerend oogmerk kan nooit legitiem zijn. Daarnaast moet het middel dat hiervoor wordt ingezet passend en noodzakelijk zijn.

Het doel om een gevarieerd team te hebben qua leeftijd is volgens het College niet legitiem. Het café heeft geen overtuigende argumenten kunnen aandragen waarom dit voldoet aan een werkelijk belang. Het College beoordeelt het doel dus als niet legitiem.

Het is volgens artikel 9 van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL) verboden om in een vacature onderscheid te maken op grond van leeftijd zonder hiervoor een motivatie op te geven. Aan deze motiveringsplicht heeft het café niet voldaan en daardoor is de advertentie in strijd met dit artikel.

Het college oordeelt dat het café verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd door te vragen naar een medewerker onder de 23 jaar. Ook heeft het café in strijd met de motiveringsplicht gehandeld.

**Uitspraak van College** **voor de Rechten van de Mens**
Zittingsdatum: 13 februari 2013.
Oordeelnumer: 2013-39

**De feiten**
Een vrouw van 25 jaar oud solliciteert op de functie van verkoper in een kledingwinkel. De vrouw wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en tijdens het gesprek geeft de bedrijfsleider aan dat zij het hoofdkantoor moet bellen om te vragen of ze niet te oud is. Na het sollicitatiegesprek spreekt de bedrijfsleider een bericht in. De vrouw krijgt via een voicemail te horen dat zij niet is aangenomen omdat zij te oud is voor een weekendkracht en daardoor te duur, de winkel is op zoek naar iemand jonger dan 23 jaar. (Dit was toen nog de leeftijd waarop het wettelijk minimumloon van toepassing was, red.) De vrouw neemt na het horen van het bericht contact op met het bedrijf en heeft om uitleg gevraagd. De verweerder in deze zaak is het bedrijf waar de bedrijfsleider voor werkt.

De vrouw dient een klacht bij het College.

**Verweer**

De kledingzaak verweert zich door te stellen dat leeftijd geen rol heeft gespeeld bij de afwijzing. De uitspraken van de bedrijfsleider zijn volgens het bedrijf een combinatie van onervarenheid van de bedrijfsleider en een ongelukkig woordkeuze. Volgens het bedrijf zijn zij op zoek naar jonge schoolverlaters omdat zij flexibel ingezet kunnen worden. Daarbij wordt ook naar het uurloon gekeken en welk effect dit heeft op de totale loonsom van het filiaal.

Ook brengt het bedrijf aan dat het probeert om personeel aan te nemen dat een juiste afspiegeling is van het klantenbestand en de maatschappij. Hiermee wordt getracht de doelgroep beter te bereiken.

**Rechtsvraag**

Is er sprake van een onrechtmatig onderscheid op basis van leeftijd door het niet aannemen van de vrouw omdat zij boven de 23 jaar is?

**Oordeel College**

Het is verboden om onderscheid te maken op grond van leeftijd bij de werving van personeel. Wanneer er een objectieve rechtvaardiging is voor het onderscheid dan wordt het verbod opgeheven. Het doel moet legitiem zijn. Een doel met een discriminerend oogmerk kan nooit legitiem zijn. Daarnaast moet het middel dat hiervoor wordt ingezet passend en noodzakelijk zijn.

Beheersing loonkosten

Het eerste verweer van het bedrijf is dat het door jongeren die onder het jeugdloon vallen aan te nemen de loonkosten laag kan houden. Het College oordeelt dat dit doel de werkelijke behoefte van het bedrijf dient. Daarnaast heeft het doel geen discriminerend oogmerk en daarom is het doel legitiem. Het stellen van een leeftijdsgrens draagt bij aan het doel omdat de personeelskosten hierdoor lager worden. Hierdoor oordeelt het College het middel passend. Het middel is volgens het College echter niet passend omdat budgettaire overwegingen in het algemeen niet het onderscheid kunnen rechtvaardigen. Slechts uitzonderlijke gevallen, zoals bij een dreigend faillissement, kunnen leiden tot een objectieve rechtvaardiging. Het college oordeelt dan ook dat dit verweer geen objectieve rechtvaardiging oplevert.

Aansluiting bij de doelgroep

Het tweede verweer van het bedrijf is dat het personeel moet aansluiten bij de klanten. Het College oordeelt dat dit doel kan voldoen aan de werkelijke behoefte van het bedrijf en er geen discriminerend oogmerk is. Volgens het College is het gekozen middel noch geschikt noch noodzakelijk. Het bedrijf gaat voorbij aan de kwaliteiten los van de leeftijd van een kandidaat. Het werkt al snel generaliserend wanneer er bepaalde competenties of eigenschappen worden gekoppeld aan een bepaalde leeftijd aldus het College. Het valt daardoor niet in te zien dat iemand van een andere leeftijd dit doel niet kan bijdragen. De noodzaak van het stellen van een bepaalde leeftijdseis ziet het College ook niet in. Het doel kan ook worden bereikt ‘door het stellen van competentie eisen en/of eigenschappen’ die nodig zijn voor een goede vervulling van de functie.

Volgens het College is er dus geen sprake van een objectieve rechtvaardiging gebaseerd op het bovenstaande. Het oordeel luidt ook dat het bedrijf ‘verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd bij de afwijzing voor de functie van verkoper’.

## 6.4 Ontstaansgeschiedenis leeftijdsdiscriminatieverbod

**Grondwet**

Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd is direct terug te voeren op het gelijkheidsbeginsel. Op dit moment is dit beginsel opgenomen in artikel 1 van de Grondwet. ‘Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld’. Dit artikel noemt specifiek het verbod op discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, rad, geslacht of welke grond dan ook. Dit laatste laat zien dat het geen limitatieve opsomming is. Artikel 1 verplicht het bestuur bij het opstellen van wetten en regels ervoor te zorgen dat mensen gelijk worden behandeld in gelijke gevallen. Ook hier geldt de uitzondering dat er geen sprake is van het verbod op onderscheid wanneer er sprake is van een gerechtvaardigd verschil. In de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) van 1994 is dit artikel uitgewerkt.[[169]](#footnote-169) Het huidige artikel 1 is tot stand gekomen in 1983. Het gelijkheidsbeginsel kwam als eerst in 1798 in artikel 3 van de toenmalige Grondwet. Toen werd voornamelijk beoogt dat er geen onderscheid gemaakt diende te worden op basis van de sociale klassen. ‘Alle Leden der Maatschappij hebben, zonder onderscheiding van geboorte, bezitting, stand, of rang, eene gelijke aanspraak op derzelver voordeelen.’ In de wijzigingen die daarop volgden, verschoof de focus van ‘gelijke regten en gelijke pligten’ naar ‘gelijke bescherming van personen en goederen’. In 1983 werd het artikel uitgebreid naar gelijke behandeling, werd het discriminatieverbod toegevoegd en kwam het in artikel 1 te staan. Dit laatste is vooral symbolisch om aan te tonen hoe belangrijk dit artikel is in de Grondwet.[[170]](#footnote-170)

**Verenigde Naties**

Het gelijkheidsbeginsel is te herleiden naar internationale verdragen. Direct na de Tweede Wereldoorlog werden de Verenigde Naties (VN) opgericht. Gelet op de gruweldaden tijdens de oorlog was de consensus om samen te werken om zulke wandaden in de toekomst te voorkomen. De VN werden opgericht via het Handvest van de Verenigde Naties. In de preambule staan de doelen van de organisatie. Zo zijn onder andere het doel om ‘opnieuw het vertrouwen te bevestigen in de fundamentele rechten van de mens’ en het bevorderen van ‘sociale vooruitgang en levensstandaarden’ voor alle inwoners opgenomen. [[171]](#footnote-171) In 1948 nam de algemene vergadering van de Verenigde naties de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) aan. In artikel 1 van de UVRM staat dat alle mensen gelijk in waardigheid en rechten worden geboren. En in artikel 23 lid 2 staat dat iedereen recht heeft op gelijk loon voor gelijke arbeid. De UVRM is een verklaring en geen verdrag, daardoor is het ook nooit verbindend verklaard. Wel geldt de verklaring als richtlijn voor de ondertekende landen en alle landen die lid zijn van de VN worden geacht om de verklaring te aanvaarden. Volgens Amnesty International heeft de UVRM aantoonbaar invloed gehad op meer dan 90 grondwetten.[[172]](#footnote-172) De verklaring heeft ook als basis gediend voor twee VN-verdragen namelijk het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR) en het Internationaal Verdrag inzake Economische, sociale en culturele Rechten (IVESCR). Deze beide verdragen zijn door Nederland ondertekend en bekrachtigd en zijn dus bindend voor Nederland. Artikel 7 van het IVESCR schrijft voor dat de ondertekende partijen moeten waarborgen dat er: ‘een billijk loon en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard dan ook’.

**Raad van Europa**

Het UVRM diende ook als inspiratie voor het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) dat in 1950 werd opgesteld. Dit verdrag is ondertekend door de leden van de Raad van Europa. Deze raad dient niet verward te worden met de Europese Raad welke bestaat uit de regeringsleiders van de Europese Unie. De Raad van Europa is opgericht na de Tweede Wereldoorlog ter bevordering van de mensenrechten. Alle Europese landen zijn lid van de raad behalve Wit-Rusland, Kazachstan en Vaticaanstad.[[173]](#footnote-173) Het EVRM is ondertekend en bekrachtigd door de deelnemende lidstaten. In artikel 14 van het EVRM is een discriminatieverbod opgenomen. Het artikel verbiedt discriminatie verbod op welke grond dan ook. Via het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft dit verdrag veel invloed op de deelnemende landen. Het EHRM is een rechtelijke macht waar burgers en landen een klacht kunnen indienen tegen een lidstaat en een beroep doen op het EVRM. De uitspraak van het Hof is bindend voor de deelnemende landen.[[174]](#footnote-174) Ook schrijft het Europees Sociaal Handvest (ESH) in, gekoppeld aan de Raad van Europa, in artikel 4 gelijke beloning voor gelijk werk voor.

**Europese Unie en de richtlijn**

Naast dat de Europese landen zijn verenigd in de Raad van Europa is gelijkheid ook een van de kernwaarden van de Europese Unie (EU). In het Verdrag de Werking van de Europese Unie (VwEU) staat in artikel 157 dat ‘gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast’. Dit artikel verbiedt dus voornamelijk over het onderscheid op grond van het geslacht. Naast het VwEU ligt de basis van de EU in het in 1992 ondertekende Verdrag Betreffende de Europese Unie (EU-Verdrag). In artikel 20 staat dat eenieder gelijk is voor de wet. In het volgende artikel, artikel 21 staat het verbod op discriminatie. Hierin wordt specifiek het verbod op discriminatie op grond van leeftijd genoemd. In artikel 2 van het EU-Verdrag worden de waarden waarop de Unie is berust uitdrukkelijk genoemd. Hierin staan gelijkheid, eerbiediging van de mensenrechten en non-discriminatie vermeld.

De Europese Unie vaardigt richtlijnen uit. Hierin staan doelstellingen die de lidstaten moeten halen door hun wetgeving aan te passen. Op deze manier wordt de eenheid binnen de Unie bevorderd en wordt er rekening gehouden met de verschillende rechtssystemen. De EU-lidstaten zijn verplicht, binnen een termijn, de richtlijn in de wet te implementeren.[[175]](#footnote-175) Door middel van richtlijn 2000/78/EG werden lidstaten van de Europese Unie gedwongen om hun wetgeving aan te passen om een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep in te scheppen. In artikel 1 van deze richtlijn staat dat het doel is om discriminatie bij arbeid tegen te gaan op grond van godsdienst, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Uit een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) blijkt dat het non-discriminatiebeginsel op grond van leeftijd een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht is geworden.[[176]](#footnote-176) Het HvJ-EU ziet erop toe dat het EU-recht overal in de EU hetzelfde wordt geïmplementeerd en toegepast. De uitspraken van het Hof zijn bindend voor alle lidstaten.[[177]](#footnote-177)

De Nederlandse overheid heeft ervoor gekozen om de doelen van deze richtlijn in verschillende wetten onder te brengen. De regering paste de Algemene Wet gelijke Behandeling (AWGB) aan. In deze wet is het verbod op discriminatie neergelegd op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Deze verboden hebben betrekking op arbeidgerelateerd zaken zoals het aannemen of het ontslaan van werknemers. Het verbod op onderscheid op leeftijd is niet in deze wet ondergebracht maar in de in 2004 ingevoerde Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij Arbeid (WGBL). Volgens het kabinet moest het discriminatieverbod op grond van leeftijd in een andere wet worden opgenomen omdat leeftijd niet bij voorbaat als verdacht criterium aangemerkt kan worden. Ook vond het kabinet leeftijd een ‘relatief begrip, iedereen die nu oud is, is daarvoor jong geweest’.[[178]](#footnote-178) In eerste instantie noemde de AWGB niet apart direct en indirect onderscheid maar op aandringen van de Europese Commissie en de Raad van State werd de terminologie in 2011 aangepast.[[179]](#footnote-179)

Het gelijkheidsbeginsel is dus niet alleen in onze wet en grondwet opgenomen maar ook in overstijgende (mensenrechten)verdragen. Gelijkheid is een van de kernwaarden van de Europese Unie waardoor de Europese Commissie het belangrijk vond om een deze gelijkheid vast te leggen in een richtlijn. Hierdoor kwam het bij ons in de wet terecht.

## 6.5 Maatschappelijke ontwikkelingen

Zoals hiervoor is besproken, zijn er via allerlei verdragen en wetten discriminatieverboden opgenomen. Deze gelijkheid is niet altijd vanzelfsprekend in onze maatschappij. In 1976 had een Europese richtlijn al het doel gesteld om gelijke beloning en kansen op de arbeidsmarkt voor mannen en vrouwen te bevorderen.[[180]](#footnote-180) Nog steeds is er een verschil in het salaris van mannen en vrouwen. Ondanks dat vrouwen minder jaarloon krijgen dan mannen is hun netto uurloon sinds 2015 ietsjes hoger dan dat van mannen. Dit komt doordat zij vaker minder uren werken en daardoor minder (loon)belasting hoeven te betalen.[[181]](#footnote-181) Je ziet dus dat het effect van wetgeving langzaamaan doordringt in de maatschappij. Al is het wel na een lange tijd. Je ziet dat er door de jaren heen steeds meer verdragen, richtlijnen en wetten komen om het onderscheid bij arbeid tegen te gaan. Ondanks de onderscheidsverboden komt leeftijdsdiscriminatie nog veel voor in de praktijk. Uit onderzoek blijkt dat 9 procent van de ondervraagden leeftijdsdiscriminatie heeft ervaren. Van alle discriminatie-ervaringen gaat een kwart over discriminatie op leeftijd. Jongeren tot 25 jaar en 55-plussers ervaren de meeste leeftijdsdiscriminatie.[[182]](#footnote-182)

Een andere ontwikkeling in de maatschappij is dat jongeren steeds mondiger worden en vaker opkomen voor hun rechten. Dit zie je bijvoorbeeld met de klimaatspijbelaars en de protesten tegen het leenstelsel en het jeugdloon. Ook is de leeftijd waarop jongeren volgens de wet meerderjarig zijn meerdere keren verlaagd. Zo was iemand tot 1901 op zijn 23e pas volwassen, tot 1988 vanaf 21 jaar en sinds 1988 vanaf achttien jaar.[[183]](#footnote-183) Meer en meer cao’s halen ook de jeugdlonen eruit.

## 6.6 Internationale vergelijking

In het volgende onderdeel worden de Nederlandse antidiscriminatiewetten vergeleken met die van de Verenigde Staten. Daar is deze wetgeving veel ouder dan de Nederlandse. De bron voor deze vergelijking is ‘International Comparison of Age Discrimination Laws’ een onderzoek van Joanna N. Lahey van Texas A&M University and NBER. Als eerste wordt de WGBL vergeleken met de Age discrimination in Employement Act. Vervolgens wordt er een uitstapje gemaakt naar de Civil Right Act, deze beschermt werknemers tegen vormen van discriminatie. Tot slot wordt de rechtsvraag uit de casus beantwoord naar Nederlands recht en het Amerikaanse federale recht.

**Age Discrimination in Employement Act**

In de Verenigde Staten is discriminatie verboden door middel van de US Age Discrimination in Employement Act (ADEA) uit 1967. Deze wet bestaat al sinds de jaren 60 en is dus veel ouder dan de Nederlandse/Europese WGBL uit 2004. In eerste instantie is deze wet in het leven geroepen om oudere werknemers te beschermen tegen stereotypering. Deze vooroordelen zorgden ervoor dat oudere werknemers niet aan het werk kwamen en dus konden bijdragen aan de maatschappij. Dit terwijl de groep ‘Babyboomers’ steeds ouder werd en het probleem, door de grote omvang van deze groep, steeds groter werd. De ADEA beschermt werknemers en kandidaat-werknemers tegen leeftijdsdiscriminatie bij het aannemen, ontslaan en andere arbeidgerelateerde situaties. Deze Act beschermt werknemers van 40 jaar en ouder, in tegenstelling tot de WGBL die aan werknemers van alle leeftijden bescherming biedt. De bescherming van deze Act geldt ook alleen wanneer er meer dan twintig mensen in het bedrijf werken. De ADEA is een federale wet en sommige staten hebben eigen regels die discriminatie op grond van leeftijd verbieden. De Equal Employement Oppurtunity Commission beoordeelt of er inderdaad sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Net zoals in Nederland het College voor de Rechten van de Mens dit doet. De Act maakt een uitzondering op het verbod wanneer dit voor de uitoefening van het beroep noodzakelijk is of wanneer het veiliger is om een onderscheid te maken. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld acteurs in bepaalde rollen of piloten die niet te oud mogen zijn. In het Nederlandse systeem kan ook met een objectieve rechtvaardiging het verbod worden omzeild. Wanneer de Commission oordeelt dat een werkgever de Act heeft overtreden dan kan de eiser een ‘make whole’ status toegewezen krijgen. Dit betekent het herstellen van de situatie van hoe die was voordat er de discriminatie plaatsvond. Dit kan bijvoorbeeld zijn het herstellen van de arbeidsovereenkomst of arbeidsvoorwaarden.[[184]](#footnote-184) In Nederland kan het College geen sancties opleggen of schadevergoeding toewijzen. De oordelen worden wel (geanonimiseerd) openbaar gemaakt en er wordt nog contact opgenomen met de overtreder.[[185]](#footnote-185)

***Civil rights Act***

The Civil Rights Act uit 1964 beschermd werknemers tegen discriminatie gebaseerd op ras, geslacht, herkomst of levensbeschouwing. Wel is deze Act alleen van toepassing bij bedrijven waar meer dan vijftien medewerkers werken. Als de Act vergelijkt met de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) dan valt als eerste op dat deze bescherming in de Act alleen geldt wanneer er vijftien medewerkers bij een bedrijf werken en in Nederland bij alle werkgevers. Daarnaast worden medewerkers niet beschermd tegen discriminatie op grond van politieke gezindheid, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat. Staten kunnen wel zelf wetten opstellen om werknemers tegen discriminatie op deze gronden te beschermen. [[186]](#footnote-186) Een voorbeeld hiervan is de California Fair Employment and Housing Act, waar werknemers worden beschermd tegen discriminatie op basis van seksuele oriëntatie.[[187]](#footnote-187) Wanneer iemand succesvol een beroep kan doen op the Civil Rights Act kan die een schadevergoeding eisen voor het emotionele leed dat hem is aangedaan.

## 6.7 Beantwoording naar Nederlands recht

Terug naar Henk. De franchisenemer noemt in zijn vacature een specifieke leeftijd voor de mensen die hij wil aannemen. In het gesprek dat hij en Henk voerden blijkt dat hij ook bij het werven enkel mensen van die leeftijd wil aannemen. Hij noemt hier enkele redenen voor, deze komen neer op het volgende: het team vindt het leuk om met leeftijdgenoten te werken, de loonkosten moeten laag blijven om de producten goedkoop aan te kunnen bieden en hij wil geen mensen aannemen die mogen drinken zodat zij zich niet ziekmelden met een kater. De franchisenemer maakt dus een onderscheid op grond van leeftijd bij het vervullen van de openstaande vacature. In de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL) wordt dit echter verboden tenzij hij hiervoor een goede reden heeft. De WGBL verbiedt het maken van een onderscheid op grond van leeftijd zowel bij het aanbieden en de behandeling van het invullen van de betrekking als bij het aangaan van een arbeidsverhouding.[[188]](#footnote-188) Onderscheid kan worden verdeeld in direct of indirect onderscheid.[[189]](#footnote-189) Van direct onderscheid is sprake wanneer iemand vanwege zijn leeftijd anders wordt, is of zou worden behandeld als een ander.[[190]](#footnote-190) Van indirect onderscheid is sprake wanneer een ‘ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze’ mensen van een bepaalde leeftijd meer raken dan anderen.[[191]](#footnote-191) Hierbij kan worden gedacht aan een maximaal aantal jaren werkervaring. In het geval van de supermarktvacature gaat het dus om een direct onderscheid bij het aanbieden en de behandeling van de vacature, het komt namelijk niet tot een sollicitatiegesprek. Er is sprake van een direct onderscheid omdat Henk als negentienjarige anders wordt behandeld dan iemand van onder de achttien.

De WGBL geeft enkele uitzonderingen op het verbod op onderscheid. Zo kan het zijn dat er in beleid of wetgeving ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van bepaalde leeftijdscategorieën een uitzondering is opgenomen.[[192]](#footnote-192) Een goed voorbeeld van deze uitzonderingsgrond waren de vacatures voor jongeren in het kader van de ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’. Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) is de organisatie die in Nederland de naleving van de gelijkheidswetten controleert. Het College beoordeelt of de wet overtreden is en adviseert de partijen.[[193]](#footnote-193) De Commissie Gelijke Behandeling, de voorloper van het CRM, heeft in 2006 een advies uitgebracht over de hierboven genoemde uitzonderingsregel. Deze regel houdt kort gezegd in dat wanneer er beleid wordt gevoerd om de arbeidsmarktpositie van een bepaalde leeftijdsgroep te verbeteren, deze groep voorkeur mag krijgen bij het werven van nieuw personeel. De Commissie heeft toen geoordeeld dat de Wet Minimumloon en het Besluit minimumjeugdloonregelingen onder andere als doel hadden om jongeren aan het werk te krijgen. Hierdoor is het gerechtvaardigd om specifiek jongeren aan te nemen, die onder het besluit vallen, wanneer het gaat om ‘lage functies waarvoor noch een opleiding, noch competenties zijn vereist’. Wanneer supermarkten dus jongeren aannemen die de zogenoemde lage functies vervullen leidt dit volgens de Commissie niet tot verboden onderscheid.[[194]](#footnote-194) De Commissie definieert hulpkrachten als de ‘laagste categorie functies in de supermarkt’ waarvoor geen of weinig scholing nodig is. Daarnaast werkt een hulpkracht maximaal twaalf uur per week. Als voorbeeld van andere lage functies geeft de Commissie het vullen van vakken, lichte kassawerkzaamheden en het vegen van vloeren. (Eerste) verkoopmedewerker, (Hoofd)caissière en afdelingschef worden expliciet genoemd als een andere functie dan hulpkracht.[[195]](#footnote-195) In de vacaturetekst wordt niets gezegd over de functie, de titel ‘Kom jij ons team versterken?’ doet vermoeden dat het gaat om een hulpkracht maar omdat er geen functie en aantal uren staat, is dit niet met zekerheid te zeggen. Ook heeft dit oordeel betrekking op een voorkeur voor jongeren die onder het minimumjeugdloon vallen. Henk is negentien jaar en valt ook nog onder het minimumjeugdloon. Het is dan ook waarschijnlijk dat de franchisenemer zich in dit geval niet op deze uitzondering kan beroepen. Wanneer de partij die de functie aanbiedt zich beroept op een uitzondering moet hij dit duidelijk motiveren.[[196]](#footnote-196) De Commissie oordeelde dat er aan deze motiveringsplicht wordt voldaan wanneer er aangegeven wordt dat het gaat om een functie waarvoor geen ervaring of competenties nodig zijn en de voorkeur uitgaat naar een jongeren die onder het Besluit minimumjeugdloonregelingen valt, om bij te dragen aan de doelstellingen van dat besluit.[[197]](#footnote-197) De franchisenemer heeft dit niet gedaan en voldoet niet aan deze eis.

Daarnaast wordt er in de WGBL nog een uitzondering[[198]](#footnote-198) op het verbod op onderscheid gemaakt namelijk dat het ‘objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn’.[[199]](#footnote-199) Ook hier moet de rechtvaardiging worden gemotiveerd in de vacature. Om te beoordelen of er sprake is van een objectief gerechtvaardigd onderscheid moet er dus worden gekeken naar het doel en het middel. Het doel waarvoor het onderscheid wordt gemaakt moet legitiem zijn, dit betekent dat het voldoende zwaarwegend moet zijn of aan een behoefte moet beantwoorden. Een doel is nooit legitiem wanneer het een discriminerend oogmerk heeft. Het middel dat wordt ingezet om het doel te bereiken moet passend en noodzakelijk zijn. Het middel is passend wanneer het doel bereikt kan worden met het middel. De noodzakelijkheid gaat uit van de subsidiariteit en proportionaliteit van het middel, met andere woorden is het middel het minst bezwaarlijk en staat het in verhouding met het doel. Wanneer aan de bovenstaande voorwaarden is voldaan is er geen sprake van een verboden onderscheid in de zin van de WBGL.[[200]](#footnote-200)

Om te beoordelen of het onderscheid van de franchisenemer objectief gerechtvaardigd is, wordt er gekeken naar de drie redenen die hij hiervoor noemde. De eerste reden was ‘het team bestaat voornamelijk uit jongeren die het leuk vinden om met leeftijdsgenoten te werken.’ Het doel van de franchisenemer is het hebben van een uniform personeelsbestand om een prettige werkomgeving te creëren. Het doel is op zichzelf niet discriminerend. Het College heeft in een uitspraak geoordeeld dat het nastreven van een team dat bestaat uit jong en oud geen legitiem doel op zichzelf kan zijn. Hieruit kan worden afgeleid dat het tegenovergestelde ook geen legitiem doel op zichzelf kan zijn.[[201]](#footnote-201) De franchisenemer zal dus met overtuigende argumenten moeten komen waardoor het van belang is dat het personeel onder de achttien is en dit werkelijk aan zijn behoefte voldoet. Het middel dat wordt gekozen is het niet aannemen van jongeren van boven de achttien. Hiermee kan het doel van een uniform team worden behaald, iedereen is immers dezelfde leeftijd. Het middel is echter niet noodzakelijk om een prettig werkklimaat te creëren. In een andere zaak is het College van mening dat het ‘niet valt in te zien dat iemand die buiten de leeftijdsindicatie valt, om die reden niet kan bijdragen aan het doel’.[[202]](#footnote-202) In dit geval kan er beter worden gekeken naar competenties als sociale vaardigheden dan naar leeftijd. Het is dus niet een middel dat het minst bezwaarlijk is omdat er veel mensen worden uitgesloten en het niet de enige manier is om het doel te bereiken. Dit argument van de franchisenemer levert dan naar alle waarschijnlijkheid geen uitzondering op zoals genoemd in de WGBL.

Als tweede noemde de franchisenemer dat hij de loonkosten laag moet houden omdat hij anders de producten niet zo goedkoop kan aanbieden. Het doel is legitiem omdat het geen discriminerend oogmerk heeft en voldoet aan de werkelijke behoefte van de franchisenemer.[[203]](#footnote-203) Het middel dat is gekozen is passend omdat jongeren van zestien tot achttien jaar minder verdienen dan oudere jongeren. Volgens de Commissie kunnen budgettaire redenen slechts in uitzonderlijke gevallen zoals een faillissement leiden tot een objectieve rechtvaardiging.[[204]](#footnote-204) Er is bij de supermarkt geen reden om aan te nemen dat er sprake is van een uitzonderlijk geval. De franchisenemer kan zich in principe dus niet met dit argument beroepen op de uitzondering van de WGBL.

Tot slot noemde de franchisenemer de reden dat hij werknemers van onder de achttien prefereert omdat zij niet mogen drinken en hij hiermee het ziekteverzuim laag denkt te houden. Het doel van de franchisenemer is om zijn verzuim zo laag mogelijk te houden. Dit doel discrimineert niet, voldoet aan zijn werkelijke behoefte en is daardoor legitiem. Het middel dat hij gebruikt zou in theorie kunnen werken als jongeren onder de achttien nooit zouden drinken. Echter geeft meer dan 80 procent van de studenten tussen de zestien en achttien jaar aan dat zij ooit alcohol hebben gedronken.[[205]](#footnote-205) Het is dan ook niet zeker dat het middel het doel kan bereiken. Het middel scheert ook alle achttienplussers over een kam. Het College zegt hierover: ‘het koppelen van competenties of eigenschappen aan een bepaalde leeftijd, leeftijdscategorie of levensfase, [is] al snel generaliserend en gebaseerd op vooroordelen ten aanzien van leeftijd.’[[206]](#footnote-206) De franchisenemer kan het doel ook bereiken door op andere criteria te werven dan leeftijd zoals competenties of eigenschappen. Op die manier gebruikt hij een middel dat geen onderscheid maakt op grond van leeftijd. Deze reden levert de franchisenemer ook geen objectieve rechtvaardiging op voor de WGBL.

Geconcludeerd kan dus worden dat geen een van de argumenten van de franchisenemer een grote kans van slagen heeft om te worden beschouwd als een objectieve rechtvaardiging in de zin van de WGBL. Soms was het doel legitiem maar het gekozen middel was dan niet noodzakelijk of er waren minder bezwaarlijke middelen die hij had kunnen kiezen. Het ligt aan de openstaande functie of de franchisenemer een beroep kan doen op de uitzondering voor de hulpkrachten. Voor beide rechtvaardigingsgronden had de franchisenemer in de vacaturetekst iets moeten benoemen om niet de WGBL te overtreden. Dit heeft hij ook niet gedaan. De franchisenemer overtreedt dus met de vacature de WGBL.

## 6.8 Beantwoording casus naar Amerikaans federaal recht

Volgens het Amerikaanse Federale recht is het verboden werknemers boven de 40 te discrimineren. Het is dan ook verboden om in de advertentie een bepaalde leeftijd te zetten omdat dit mensen van boven de 40 uitsluit. Als de franchisenemer niet de leeftijdseis in de advertentie had gezet maar het tegen Henk persoonlijk had gezegd dan had Henk zich dus niet op deze Act kunnen beroepen omdat hij jonger is dan 40. De argumenten die de franchisenemer opgaf zouden in Amerika ook niet opgaan. Zo is de leeftijd dat er alcohol gedronken mag worden daar 21 jaar. Zeventien of achttien jaar oud zijn zou dus niets uitmaken of iemand wel niet met een kater zou kunnen komen.[[207]](#footnote-207) Daarnaast kennen de Verenigde Staten een ander systeem van het jeugdloon. Jongeren onder de 20 jaar krijgen de eerste 90 dagen een jeugdloon. Na die 90 dagen of wanneer de werknemer 21 jaar wordt, heeft hij of zij recht op het volwassen minimumloon.[[208]](#footnote-208) Als de filiaalmanager van plan is om het personeel langer dan 90 dagen in dienst te houden dan vervalt het jeugdloon en kosten de jongeren evenveel als de volwassenen. De franchisenemer maakt dus ook volgens het Amerikaanse recht verboden onderscheid wanneer hij specifiek in de advertentie een leeftijd zet.

## 6.9 Relevant rechtsfilosofisch thema

Het rechtsfilosofisch thema dat hier speelt is gelijkwaardigheid maar ook zelfbeschikking over je eigen bedrijf. Aan de ene kant speelt hier het verhaal van Henk die ongelijkwaardig wordt behandeld vanwege zijn leeftijd en oneerlijk wordt afgerekend op vooroordelen tegenover jongeren van zijn leeftijd. Aan de andere kant speelt het zelfbeschikkingsrecht van de franchisenemer. Moet hij alles kunnen doen met zijn bedrijf wat hij wil, hij mag toch aannemen wie hij wil en jongeren boven een bepaalde leeftijd weigeren omdat hij daar eerder gezeur mee heeft gehad? Ook als zijn uitspraken wel binnen de wet zouden passen dan schuurt het alsnog met de moraliteit. De filosofische vraagstukken zijn verwerkt in het onderdeel minimumloon volgens de verschillende filosofische stromingen.

## 6.10 Minimumloon volgens de verschillende filosofische stromingen

*Utilitarisme*

Het Utilitarisme, ook wel de gevolgethiek genoemd, is een filosofische stroming waarmee een invulling wordt gegeven aan het begrip rechtvaardigheid. Jeremy Bentham (1748-1832) was een Engels ethicus en de grondlegger van het utilitarisme. De idee van het utilitarisme is het streven naar het maximale geluk. Geluk definieert hij als de toestand dat nut (utiliteit) een overwicht heeft boven pijn. Een juiste handelswijze is dus degene dat het meeste nut oplevert. Nut definieert hij als alles wat tot genot of geluk leidt, en pijn en leiden voorkomt. De redenering van Bentham is dat pijn en genot onze soevereine meesters zijn. Omdat we houden van genot en een hekel hebben aan pijn heersen deze over onze gedragingen. Ook bepalen pijn en nut wat wij behoren te doen, aldus Benthem. Het maximaliseren van geluk wordt niet alleen gedaan door individuen maar ook door overheden. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer er wordt gekozen om een spoorwegovergang wel of niet te beveiligen. Hiervoor wordt de afweging gemaakt tussen de kosten (pijn voor iedereen) en het nut in voorkomen ongelukken. Volgens Bentham moet een overheid bij het maken van wetten en beleid de afweging maken hoeveel pijn en hoeveel nut het oplevert voor de gemeenschap. Een gemeenschap is volgens hem een ‘denkbeeldig lichaam’ dat bestaat uit de som van alle individuen in de gemeenschap. De vraag of een wet of beleid rechtvaardig is, moet worden beantwoord door de pijn die er mogelijk door wordt veroorzaakt af te trekken van het geluk dat het kan opleveren. Volgens Bentham kon geluk met een soort wetenschappelijke formule worden berekend en daarmee de basis vormen voor politieke hervormingen.[[209]](#footnote-209)

Als we de rechtvaardiging van het minimumloonbeleid toetsen aan het utilitarisme van Bentham moet er met veel partijen rekening gehouden worden in de gemeenschap. Het minimumloon biedt een minimumbestaansniveau voor mensen die meestal laaggeschoold of laagproductief werk doen. Van de werknemers boven de 25 verdiende in 2019 ongeveer 3 procent het minimumloon.[[210]](#footnote-210) Door het minimumloon verdienen deze mensen in ieder geval een basissalaris. Dit betekent dat het minimumloon voor deze mensen geluk oplevert. Of het minimumloon voldoende is om van te leven, wordt voor deze optelsom buiten beschouwing gelaten. Wanneer het minimumloon zou worden afgeschaft zou iedereen verdienen naar wat hij of zij kan produceren en/of naar zijn opleidingsniveau. Dan zouden de lonen wellicht meer uit elkaar komen te liggen. Dit zou voor sommigen geluk opleveren doordat die bijvoorbeeld minder kwijt zijn aan loonkosten. Maar voor anderen pijn omdat dit zou betekenen dat hij of zij niet rond kan komen. Het minimumloon zorgt dus voor minder inkomensongelijkheid. Een kleinere inkomensongelijkheid in een samenleving levert geluk op voor het grootste deel van de samenleving. Stel dat er geen minimumloon was dan hadden er waarschijnlijk veel mensen in armoede geleefd en mogelijk moeten bedelen om rond te komen. Bentham stelt dat bedelaar het geluk verkleinen van de gemeenschap. Als je een bedelaar ziet heb je twee mogelijke reacties; of je hebt medelijden met de bedelaar of je voelt afkeer. Hierdoor verminderen bedelaars het algemene geluk.[[211]](#footnote-211) Ook heeft het minimumloon effect op de rest van de lonen doordat het minimumloon als maatstaf geldt. Bij het verhogen van de jeugdlonen bleek ook dat de meeste verhogingen plaatsvonden bij jonge werknemers die boven het jeugdloon verdienden. Wanneer dus het minimumloon wordt verhoogd heeft dit ook effect voor mensen die daarboven zitten, de zogenaamde overloopeffecten. Daarnaast zorgt het minimumloon ervoor dat de kwetsbare uit de samenleving niet uitgebuit kunnen worden door werkgevers. Voor de werkgevers betekent een minimumloon soms dat er relatief weinig opbrengst is ten opzichte van de loonkosten. Deze loonkosten worden vaak doorberekend aan de klanten. Dit betekent dat voor iedereen de prijzen stijgen waardoor het geluk afneemt. Als de kosten niet doorberekend (kunnen) worden dan gaat dit ten koste van de winst van de ondernemers of aandeelhouders. Het is moeilijk te zeggen om hoeveel mensen dit gaat maar deze pijn zou relatief kleiner moeten zijn dan het niet kunnen rondkomen van de allerarmste. Stel dat het minimumloon wordt afgeschaft en dit betekent dat de 3 procent die het nu verdiend veel minder loon zou krijgen. Bedrijven zouden minder kwijt zijn en wellicht de prijzen verlagen. Daarnaast gaan de collectieve kosten naar beneden en daardoor de belastingen. De aandeelhouders en ondernemers houden ook veel meer geld over. De 97 procent hoeft minder belasting te betalen en de prijzen zijn gezakt. Hierdoor neemt hun geluk veel toe. De enige die de pijn voelen zijn die 3 procent van de mensen zijn gedwongen tot arbeid voor weinig tot geen loon om toch nog wat te kunnen eten. Puur theoretisch zou deze optelsom volgens het Utilitarisme van Bentham moeten uitwijzen dat het rechtvaardig is om deze stap te nemen. Een bezwaar hierop is dat het inbreuk maakt op de fundamentele rechten van de mensen. Het laten verpieteren en uitbuiten van die 3 procent is nooit rechtvaardig ook al zou het leven van de rest van de gemeenschap aanzienlijk verbeteren.[[212]](#footnote-212)

Het is soms lastig om een afweging te maken tussen de pijn en het genot. Ook is het de vraag of een bepaalde pijn überhaupt met bepaald genot kan worden afgewogen. John Stewart Mill (1806-1873), kwam met een antwoord hierop. Hij wilde het utilitarisme omvormen tot een meer menselijke en berekende leer. De vrijheid van de het individu moest verdedigd worden. Volgens Mill moest iedereen vrij zijn om te doen wat hij of zij wil zonder dat er andere mee worden geschaad. De overheid mag iemand niet tegen zichzelf in bescherming nemen. Alleen de handelingen die invloed hebben op anderen moeten worden verantwoord aan de samenleving. Het individu is een ‘soevereine heerser over zichzelf’. Daarnaast zijn er volgens hem hogere genoegens. Dit betekent dat sommige ervaringen tot langer genot leiden en daardoor meer zouden moeten meetellen.[[213]](#footnote-213) Wanneer dit standpunt wordt vertaald naar het minimumloon zou je in eerste instantie kunnen zeggen dat iedereen moet werken voor het loon dat hij zelf wil, ook als dit onder het minimumloon ligt. Echter is het zo dat de werkgever geen schade mag aanrichten aan de werknemers door een loon te bieden dat geen minimumbestaansrecht biedt. In dit geval moet het zwakkere individu dus beschermd worden tegen de werkgever. Dit lijkt op de achtergrond van het invoeren van het minimumloon in de 19e eeuw. Door de industrialisatie hadden een aantal werkgevers alle macht in handen en voor elke werknemer waren er vele anderen. Het garanderen van een bestaansniveau levert langer genot op.

Volgens de pure leer van het Utilitarisme van Bentham zou het afschaffen van het minimumloon dus het meeste geluk kunnen opleveren voor de gemeenschap. Alleen zijn alle lonen tot op een zekere hoogte met elkaar verbonden. Waarschijnlijk zou het schrappen van het minimumloon ervoor zorgen dat andere lonen ook zouden dalen. Ook dient er rekening te worden gehouden met de fundamentele rechten van de mens. Mensen hebben recht op een eerlijke beloning en het recht om te overleven. Uiteindelijk levert het hanteren van een minimumloon volgens bovenstaande redenatie het meeste geluk op. Hierdoor valt het minimumloon volgens het Utilitarisme te rechtvaardigen.

*Henk en de franchisenemer*

De casus van Henk en de franchisenemer kan aan het utilitarisme getoetst worden. Henk wil niet gediscrimineerd worden omdat hij boven de achttien is. De franchisenemer zegt vooral jongeren aan te willen nemen om de kosten laag te houden. Door goedkoper personeel aan te nemen kan hij de producten goedkoper houden. Hierdoor stijgt het geluk van de klanten. Ook wil de franchisenemer jongeren omdat dit beter aansluit bij de rest van het team. De vraag is of het geluk van het team afneemt als er iemand van achttien jaar wordt aangenomen. Tot slot wil de franchisenemer geen achttienplussers omdat die mogen drinken en mogelijk met een kater komen. Wanneer werknemers met een kater op werk zouden komen dan zou dit het geluk van de franchisenemer verminderen, ook zouden klanten het kunnen merken en hierdoor minder gelukkig zijn. Daarnaast kan het ervoor zorgen dat andere werknemers harder moeten werken en kan het de werksfeer beïnvloeden. Dit zorgt ervoor dat het algemene geluk van het personeel afneemt. Tot slot is de katerige werknemer zelf ook niet zo gelukkig. Het is wel de vraag hoe vaak jongeren met een kater op werk verschijnen. Door geen mensen van boven de achttien aan te nemen, wordt een grote groep mensen uitgesloten. Deze groep is wel beperkt tot degene die overwegen om bij de supermarkt te gaan werken. Verreweg de meeste mensen zullen dit niet overwegen. Toch brengt dit pijn toe aan degene dit wel zouden willen. De groep die profiteert van de lage prijzen is echter groter. Volgens Bentham zou de uitsluiting dus rechtvaardig kunnen zijn. Mill zou het er niet mee eens zijn omdat het recht om gelijkwaardig behandeld te worden geschaad wordt. Wel zou de pijn van Henk waarschijnlijk snel verdwijnen en de voordelen voor de klanten van de supermarkt zouden lang blijven bestaan.

*Neoliberalisme*

Het neoliberalisme gaat uit van een minimale staat. De staat moet enkel toezicht houden op de naleving van contracten, vrede handhaven en de eigenaren beschermen tegen diefstal. Volgens neoliberalen is er geen plaats voor moraal in de wetgeving. De overheid mag volgens hen niet de macht gebruiken die haar is toevertrouwd om de opvattingen van de deugdzaamheid door te drukken. Ook menen neoliberalen dat elke verdeling van rijkdom en inkomen die in een vrije markt gebeurt rechtvaardig is. Als de overheid dit doet door middel van belastingen is dit niet rechtvaardig. Filosoof Friedrich A. Hayek (1899-1992) noemde elke poging die grotere economische gelijkheid probeerde te brengen een vernietiging van de vrije samenleving. Econoom Milton Friedman (1912-2006) stelde dat veel handelswijzen van de overheid onwettig waren en tegen de vrijheid van het individu ingaan. Een voorbeeld is dat hij tegen een verplichte pensioenregeling was en vond dat mensen de keuze moesten hebben om van dag tot dag te leven en een armoedige oude dag te hebben. Ook was hij fel tegen het minimumloon. De overheid zou niet het recht hebben om werkgevers te verbieden het loon te betalen waarvoor werknemers bereid zijn om te werken. Daarnaast vond hij dat de overheid niet het recht had om werkgevers te verbieden om te discrimineren bij het aannemen van personeel. Als een werkgever dit wilde doen dan was dit zijn persoonlijke vrijheid en de overheid mag dit niet verbieden. Volgens Robert Nozick (1938-2002) hebben individuen rechten die zo sterk en verreikend zijn dat het de vraag is of de overheid überhaupt iets mag doen. Nozick vindt alleen de minimale staat gerechtvaardigd. Economische ongelijkheid is volgens hem rechtvaardig wanneer het vermogen zonder bedrog of diefstal tot stand gekomen is. Wanneer blijkt dat rijkdommen wel door misstanden zijn verkregen dan is het volgens hem terecht dat er belasting over wordt geheven om te compenseren voor deze misstanden.

*Henk en de franchisenemer*

De neoliberalen, met Nozick voorop, hebben geen boodschap aan het probleem van Henk. Zij vinden dat de werkgever zelf moet weten wie ze aannemen en andere hiervoor mogen uitsluiten. Het zelfbeschikkingsrecht van de franchisenemer gaat hier dus boven alles. Het is zijn winkel en hij bepaalt wie er wel en niet komt werken en om welke redenen. Overigens zou het probleem van de leeftijd vanaf achttien jaar minder spelen als er helemaal geen jeugdloon was. Iets waar de neoliberalen ook voor staan. Als er geen jeugdlonen waren dan had de franchisenemer waarschijnlijk ook geen leeftijd genoemd in zijn advertentie. Hij had dan een maximum uurloon bedacht en hierover onderhandeld met Henk. Henk had dan misschien het bedrag te laag gevonden en de baan niet aangenomen maar dan had hij zich niet gediscrimineerd gevoeld.

*Egalitarisme*

Politiek filosoof John Rawls (1921-2002) had een hele andere kijk op rechtvaardigheid. Volgens Raws moeten de principes die wij aanhangen worden gekozen uit een aanvangssituatie van gelijkheid. Zonder deze aanvangssituatie zou iedereen slechts vanuit zijn eigen belangen redeneren. De theorie die hij hiervoor heeft bedacht om dit te bewerkstelligen heet de sluier van onwetendheid. Rawls stelt een gedachte-experiment voor waarin iedereen samenkomt, voordat zij weten welke positie in de maatschappij zij gaan innemen. Ze weten dus bijvoorbeeld niet tot welk geslacht, nationaliteit of sociale klasse zij behoren. Vervolgens worden gezamenlijk de principes opgesteld van een rechtvaardige maatschappij. Volgens Rawls zou niemand dan voor het utilitarisme kiezen omdat je niet weet of je bij de meerderheid gaat behoren of juist bij de minderheid. De minderheid in het utilitarisme kan namelijk moeten wijken voor de meerderheid. Ook zou volgens Rawls niemand kiezen voor het neoliberalisme omdat je niet weet in welke kansen je gaat hebben om succesvol te zijn. Je kunt miljonair worden maar ook dakloos. Door de onwetendheid van de positie zouden mensen echt eerlijke principes kiezen die ze zouden beschermen als ze op een ongunstige plek terecht zouden komen. Doordat niemand zou kunnen kiezen vanuit een bevoorrechte positie zijn de principes rechtvaardig. Volgens Rawls komen er twee principes van rechtvaardigheid uit het experiment. Het eerste voorziet in gelijke fundamentele vrijheden voor alle burgers. Het tweede principe zorgt voor sociale en economische gelijkheid. Rawls staat niet voor een gelijke verdeling van de welvaart maar staat wel alleen de ongelijkheid toe die de minst bedeelde burgers tot voordeel komen.[[214]](#footnote-214) Wanneer mensen in de sluier van onwetendheid zouden moeten beslissen over het minimumloon zouden zij er waarschijnlijk wel voor kiezen. Het kan natuurlijk zijn dat je grootaandeelhouder wordt van een bedrijf en de minimumlonen enkel als kostenpost ziet. Het kan echter ook zo zijn dat je door je capaciteiten of andere omstandigheden bent aangewezen om te werken voor het minimumloon. Ook kan je helemaal aangewezen zijn op de sociale voorzieningen zoals een arbeidsongeschiktheidsuitkering die ook verbonden is aan het minimumloon. Ik denk dat niemand zou kiezen voor een systeem zonder minimum beloning als zij niet zeker zijn of zij daarboven zouden gaan verdienen. Dit komt overeen met de verwachting van Rawls dat er waarschijnlijk ongelijkheid blijft bestaan in de welvaart. Wel hebben de minstbedeelden een voordeel bij het afspreken van een minimumloon.

*Henk en de franchisenemer*
Als Henk en de franchisenemer niet weten welke positie zij in gaan nemen in de maatschappij dan moeten zij beslissen of ze de zelfbeschikking van ondernemers belangrijk vinden en wat zij vinden over de antidiscriminatie wetten. Als je niet zeker bent welke positie je ingaat nemen dan stem je in met wetten die discriminatie uitsluiten. Je weet immers niet welke positie je in gaat nemen in de maatschappij.

# Conclusie en advies

## 7.1 Inleiding

Het antwoord op de vraag of het wenselijk is voor jongeren om het jeugdloon af te schaffen vanaf achttien jaar is niet eenduidig te geven. Voor de beantwoording wordt gebruik gemaakt van de antwoorden op de deelvragen. Ook worden de filosofische inzichten erbij betrokken. Daarna wordt er een oordeel geveild over het wel of niet halen van de doelstelling en over de sterke en zwakke punten van het onderzoek. Als laatst volgt er een praktijkgericht advies over de wenselijkheid van het afschaffen van het jeugdloon.

## 7.2 Conclusie

Het minimumjeugdloon is een afgeleide van het wettelijk minimumloon. Via een AMvB stelt de regering de staffels vast van het minimumjeugdloon. De jeugdlonen liggen lager dan de volwassen minimumlonen en lopen van 30 procent tot 80 procent van het WML. Met als belangrijkste onderscheid de grens van achttien jaar waarna jongeren meerderjarig zijn. Voor jongeren onder de achttien jaar gelden er restricties in de aard en omvang van het werk dat zij mogen doen. Vooral de leerplicht en de kwalificatieplicht zijn hierin van belang. Verreweg de meeste van de jongeren tot 20 jaar volgen regulier onderwijs.

De reden om het jeugdloon aan te passen is dat er veel discussie over is of het jeugdloon nog wel past. Sinds het jeugdloon bestaat is er al kritiek op. Zo wordt er getwijfeld of de discriminerende werking van het jeugdloon wel te rechtvaardigen valt. Daarnaast is het jeugdloon mogelijk in strijd met internationale verdragen die gelijke beloning voor gelijk werk voorschrijven. Tot slot is het volgens sommigen oneerlijk dat meerderjarige jongeren een jeugdloon krijgen terwijl zij wel de volledige lasten moeten dragen van het volwassen zijn.

Het CPB berekende in 2015 dat een verlaging van het jeugdloon tot veel werkgelegenheidsverlies zou leiden. Het kabinet besloot daarop de leeftijdsgrens van het jeugdloon op 21 jaar te leggen en niet op achttien jaar omdat dit tot een te groot verlies van banen zou leiden. Ook wilde het kabinet de scholingsdeelname van jongeren niet negatief beïnvloeden. Uit rapporten van SEO en CPB blijkt dat er na de wijziging van het jeugdloon in 2017 en 2019 weinig banen verloren zijn gegaan. Ook zijn jongeren niet massaal gaan werken in plaats van dat zij scholing volgen. Uit onderzoek naar de mogelijkheid om het jeugdloon af te schaffen vanaf achttien jaar blijkt dat ongeveer 78 procent van de jongeren meer zal gaan verdienen. Wel zal deze verhoging ten koste gaan van de werkgelegenheid. Ook kan de verhoging het proces van automatisering versnellen.

*Werkgelegenheid*

Het antwoord op de vraag of het jeugdloon vanaf achttien jaar moet worden afschaft, is niet eenduidig te geven omdat er veel kanten zijn om te belichten. Als eerste heb je de achttienjarige werknemer die opeens veel meer zou gaan verdienen. Deze kan hierdoor (financieel) zelfstandiger worden en kan beginnen met zijn of haar leven opbouwen. Maar als deze achttienjarige niet meer aan het werk komt omdat de werkgelegenheid is gedaald dan is hij of zij niet geholpen met de verhoging. Het feit dat het CPB een veel groter werkgelegenheidsverlies verwachtte bij de verhoging van het jeugdloon dan er achteraf blijkt te zijn geweest, laat zien hoe ingewikkeld het is om de gevolgen van de verlaging in te schatten. De hogere lonen kunnen de bedrijven stimuleren om de automatisering te versnellen zoals bijvoorbeeld in de supermarkt met zelfscans nu al gebeurt. Hierdoor zullen uiteindelijk banen verloren gaan. Je ziet dat jongeren bij een crisis als eerste worden ontslagen maar in betere tijden ook weer snel aan een baan komen. Dit doet vermoeden dat de werkgelegenheid voor jongeren eerder een afspiegeling is van de algemene economische situatie. Het is dus heel moeilijk te zeggen wat voor effect het verhogen van het jeugdloon op de werkgelegenheid van jongeren zal hebben.

*Scholing*

Uit de onderzoeken van SEO en het CPB blijkt dat jongeren door de verhoging van het jeugdloon niet veel minder naar school zijn gegaan. Dat jongeren eerder voor scholing kiezen als er weinig werk is, laat zien dat er een verband is tussen de scholingsbeslissing van jongeren en de werkgelegenheid. Daarbij komt dat verreweg de meeste jongeren in de jeugdloonleeftijdscategorie schoolgaand gaan. Onder de achttien geldt er zelfs een kwalificatieplicht die jongeren verbiedt voltijd te werken. De overheid vindt dat er met de startkwalificatie een voldoende opleidingsniveau wordt behaald. Daardoor overweegt de regering om de kwalificatieplicht tot 21 jaar te verhogen. Het is dan ook maar de vraag of het jeugdloon een noodzakelijk middel is om jongeren op school te houden.

*Leeftijd achttien jaar*

De regering heeft gekozen om het volwassenenloon op 21 jaar in te laten gaan. De redenen die hiervoor zijn gegeven zijn onder andere dat de onderhoudsplicht van de ouders tot deze leeftijd loopt. Het feit dat ouders hun kinderen bij moeten staan bij behoefte betekent niet dat kinderen kunstmatig behoeftig hoeven te blijven. Uit jurisprudentie blijkt ook dat wanneer een kind voldoende verdient, deze onderhoudsplicht vervalt. Daarnaast kan de leeftijd van 21 jaar ervoor zorgen dat jongeren die kort naar school gaan, worden verdrongen op de arbeidsmarkt. Op achttien jaar worden jongeren meerderjarig en gelden er geen restricties meer voor de aard en omvang van de werkzaamheden die zij verrichten, behalve de restricties die voor alle volwassenen gelden. Door de leeftijd te verlagen naar achttien jaar moeten alle meerderjarigen concurreren met de minderjarigen. De minderjarigen mogen ook minder soorten werk doen en een lager loon kan deze ‘nadelen’ deels wegnemen.

*Samengevat betekent dit*

De vraag of het wenselijk is voor jongeren om het jeugdloon af te schaffen, ligt er dus vooral aan hoe groot het negatieve effect is op de werkgelegenheid. Als veel jongeren niet meer aan het werk komen dan is het beter om het jeugdloon niet te verlagen. Toch moeten veel functies gewoon vervuld worden en zal de werkgever het hogere loon moeten betalen. De minderjarige werknemers zullen hiervoor mogelijk aantrekkelijker worden voor werkgevers maar zij mogen niet alle werkzaamheden verrichten. Hierdoor zijn er alsnog meerderjarige werknemers nodig. Het is wel de vraag of er dan niet wordt gekozen voor meer ervaren en oudere werknemers. Toch zijn werknemers boven de 21 jaar vaak duurder dan jongere werknemers omdat er vanaf die leeftijd pensioenpremie betaald moet worden. Wel bestaat de kans dat werkgevers de hogere loonkosten doorberekenen aan de consument. Daarnaast drukt een verhoging van de jeugdlonen op de begroting van de overheid, hierdoor zullen de belastingen mogelijk toenemen.

## 7.3 Behalen doelstelling

De doelstelling van het onderzoek is gedeeltelijk gehaald. De gevolgen van het afschaffen van het jeugdloon zijn zoveel mogelijk in kaart gebracht. Toch zijn er nog altijd veel onzekerheden zoals ook blijkt uit het feit dat de inschatting van de effecten van het verlagen van het jeugdloon het CPB in 2015 later niet blijken uit te zijn gekomen. Het antwoord op de vraag of het wenselijk is, blijft afhankelijk van aan wie je het vraagt. Ook is het deels een politiek filosofische keuze.

## 7.4 Sterke en Zwakke punten onderzoek

Het onderzoek is grotendeels gebaseerd op onderzoek van het CPB, CBS, SEO en de SER. Dit zijn allemaal gerespecteerde instituten waardoor er veel waarde kan worden gehecht aan hun informatie. Dit maakt dat het onderzoek betrouwbaar is. Verder leent het onderzoek zich goed voor een theoretische benadering. De valkuil bij dit onderzoek is dat er veel informatie wordt gegeven vanuit een bepaald oogpunt, zoals de informatie van de vakbond over het jeugdloon. Het is dan ook duidelijk wat het standpunt van de vakbond is omtrent het jeugdloon. Door gebruik te maken van veel verschillende bronnen is deze mogelijke vooringenomenheid weggenomen. Het onderzoek is daarnaast vooral theoretisch, hierdoor kunnen sommige dingen onderbelicht blijven. Zo zou een grootschalig (veld)onderzoek onder werknemers kunnen uitwijzen bij welke verhoging van het (jeugd)loon zij minder mensen aan zouden nemen.

## 7.5 Advies

Omdat het niet zeker is of er een objectieve rechtvaardiging is voor het onderscheid dat wordt gemaakt met het jeugdloon is het advies aan het FNV om dit goed uit te zoeken (zie toepassingsproduct). Zoals de SER al aangeeft dient het gemaakte onderscheid goed gemotiveerd te worden. Dit is in de memorie van toelichting niet gedaan. Ook geeft de SER aan dat er nog nooit een rechtelijke uitspraak over deze rechtvaardiging is geweest. Op dit moment lijken steeds meer partijen het eens te zijn met de stelling dat het jeugdloon moet worden afgeschaft. Als alle protestacties van onder andere Young and United werken dan kan het wellicht een idee zijn om de rechter te vragen een uitspraak te doen.

# Toepassingsproduct

Analyse doelmatigheid en proportionaliteit van het minimumjeugdloon

* Het logo van FNV Y&U is verwijderd omdat er geen toestemming is voor publicatie in de kennisbank.

Jesse Roetink

S1636056

Jesse.roetink@student.hu.nl

Juni 2021

## 8.1 Inhoudsopgave



**Opmerking:**

Voor het invoegen in het toepassingsproduct zijn er enkele aanpassingen gedaan aan het toepassingsproduct. Zo zijn er voor de koppen cijfers gezet en zijn de bronnen ingekort en in de literatuurlijst gezet en is de opmaak hiervan veranderd. Ook is de bovenstaande inhoudsopgave vervangen door een afbeelding door problemen met het doorlinken. De paginanummers kloppen uiteraard ook niet meer.

## 8.2 Inleiding

Na protesten van onder andere Young and United en een motie van kamerlid van Weyenberg (D66)[[215]](#footnote-215) heeft de regering de Sociaal-Economische Raad (SER) gevraagd om een onderzoek naar het minimumjeugdloon te doen. In 2016 heeft de SER een rapport opgesteld genaamd Verkenning Wettelijk minimumjeugdloon.[[216]](#footnote-216) In dit rapport beschrijft de SER de situatie van voor de laatste wijzigingen van het jeugdloon en over de situatie zoals die was van 1983 tot 2017. De SER stelde dat een apart loon voor jongeren discriminerend werkt en het gemaakte onderscheid proportioneel en noodzakelijk moet zijn. Ook kreeg de regering de opdracht mee om de rechtvaardiging van het gemaakte onderscheid in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel goed te motiveren: ‘bij de voorgenomen wijziging van het wettelijk minimumjeugdloon lijkt het verstandig om in de memorie van toelichting de onderbouwing zowel het legitieme doel als de doelmatigheid en proportionaliteit van het middel te actualiseren.’ In deze analyse wordt onderzocht of de regering zich aan de opdracht van de SER heeft gehouden. Als eerste wordt de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid besproken, vervolgens wordt er ingegaan op de scholingsdeelname en werkgelegenheid. Ook wordt er gekeken naar de redenen die de regering had om het volwassenminimumloon niet in te laten gaan op achttien maar op 21 jaar en tot slot komen enkele argumenten aan bod om jongeren vanaf achttien jaar toch het wettelijk minimumloon te betalen.

## 8.3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL)

Een juridisch bezwaar dat de SER had tegen het toenmalige jeugdloon was dat het hanteren van jeugdlonen mogelijk in strijd was met de WGBL. ‘Deze wet is in 2004 in werking getreden met als doel ongerechtvaardigd onderscheid op basis van leeftijd te bestrijden. Het is volgens deze wet verboden om direct of indirect onderscheid te maken op basis van leeftijd.’[[217]](#footnote-217)

Deze wet maakt wel een uitzondering in artikel 7 WGBL

Lid 1: ‘*Het verbod van onderscheid geldt niet indien het onderscheid:*

1. *gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet;*
2. *n.v.t.[[218]](#footnote-218)*
3. *anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.*

Het kabinet beroept zich in de memorie van toelichting op de eerste uitzondering: ‘overigens zij gewezen op artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, op grond waarvan minimumjeugdlonen objectief gerechtvaardigd kunnen worden op basis van werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van jeugdigen. Van een dergelijke rechtvaardiging is hier eveneens sprake’.[[219]](#footnote-219) Verder gaat het kabinet niet expliciet in op het legitieme doel en of de middelen passend en noodzakelijk zijn.

Uit de verkenning blijkt dat de SER enkel het beroep op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid op zichzelf staand geen rechtvaardigingsgrond vindt. ‘Hoofdlijn is dat leeftijd in beginsel geen rechtvaardigingsgrond is om onderscheid te maken. De […] wens inkomensbeleid te voeren [kan] niet of niet zonder meer als rechtvaardigingsgrond gelden’.[[220]](#footnote-220) Ook haalt de SER het Europese arrest Kucukdeveci/Swedex over non-discriminatie op basis van leeftijd aan. ‘Op basis van dit arrest wordt gesteld dat gelijk loon voor gelijk werk ook doorwerkt naar het minimumjeugdloon, tenzij er een objectieve rechtvaardiging is op grond waarvan onderscheid noodzakelijk is.’[[221]](#footnote-221)

Het is dan ook opmerkelijk dat de regering niet in de memorie van toelichting expliciet heeft benoemd waarom het jeugdloon een legitiem doel heeft, doelmatig en proportioneel is. Dit heeft zij bijvoorbeeld wel gedaan in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel van de verlengde kwalificatieplicht.[[222]](#footnote-222)

### Legitiem doel

De rechter moet bepalen of met de regeling het doel wordt bereikt. ‘Er moet sprake zijn van een objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond voor een direct leeftijdsonderscheid. Hoofdlijn is dat leeftijd in beginsel geen rechtvaardigingsgrond is om onderscheid te maken. De zorgplicht van ouders voor kinderen tot 21 jaar, of de wens inkomensbeleid te voeren, kunnen niet of niet zonder meer als rechtvaardigingsgrond gelden. Lidstaten hebben echter wel ruime beoordelingsvrijheid. Uit jurisprudentie blijkt dat een eenvoudige, algemene verklaring dat een bepaalde maatregel bevorderlijk is voor de arbeidsmarktpositie van een bepaalde categorie werknemers, niet voldoende is als onderbouwing van de rechtvaardigingsgrond en van het passend of noodzakelijk zijn van de maatregel.’[[223]](#footnote-223)

De regering heeft enkele redenen gegeven om een aanpassing te doen aan het minimumjeugdloon. Zo wil zij tegemoetkomen aan de veranderde sociaaleconomische en maatschappelijke opvattingen over de positie van jongeren. Ook wil het kabinet dat jeugdlonen minder afwijken van wat internationaal gezien gebruikelijk is. De regering heeft ervoor gekozen om de staffels voor jongeren tot achttien jaar gelijk te houden en daarboven te verhogen en het jeugdloon tot twintig jaar te laten lopen.[[224]](#footnote-224)

De regering kiest ervoor om het volwassen minimumloon in te laten gaan op 21 jaar en geeft hiervoor samengevat de volgende redenen:[[225]](#footnote-225)

* De huidige vormgeving brengt het risico met zich mee dat werkende jongeren onvoldoende in staat zijn om in het eigen levensonderhoud te voorzien.
* De leeftijd van 21 jaar sluit beter aan bij de leeftijd waarop jongeren gediplomeerd de arbeidsmarkt betreden.
* Deze leeftijd valt samen met de onderhoudsplicht van de ouders.
* 21 jaar wijkt minder af van wat internationaal gebruikelijk is.
* Het doet recht aan de wens om de inkomenspositie van jongeren te verbeteren.

Ook geeft het kabinet redenen om het jeugdloon niet te verhogen voor werknemers jonger dan achttien jaar:[[226]](#footnote-226)

* Voor jongeren tot achttien jaar geldt de kwalificatieplicht, waarbij jongeren tot zestien jaar leerplichtig zijn.
* Door het niet te verhogen blijft voor deze groep de prikkel om succesvol een opleiding af te ronden ongewijzigd.
* Een hoger loon zou het voor deze groep mogelijk aantrekkelijker maken om te gaan werken in plaats van onderwijs te volgen.
* Dit zou mogelijk negatieve effecten hebben op het opleidingsniveau en de latere arbeidsmarktpositie van deze groep.

### Doelmatigheid en proportionaliteit

De SER schrijft dat de maatregel passend en noodzakelijk en ook proportioneel moet zijn. ‘De vraag die dan beantwoord moet worden is of een generieke uitzondering voor jongeren nodig is om negatieve gevolgen op de arbeidsmarktpositie van jongeren te voorkomen, dan wel hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Kan het doel ook met andere middelen worden bereikt die geen leeftijdsonderscheid maken?’[[227]](#footnote-227)

## 8.4 Scholingsdeelname

Met het huidige jeugdloonbeleid wil de overheid de scholingsdeelname van jongeren bevorderen. De Hoge Raad heeft bepaald dat het bevorderen van scholing over werken een legitiem doel is. Wel is de vraag of het middel passend en noodzakelijk is. Een laag jeugdloon stimuleert werkgevers om jongeren aan te nemen waardoor jongere heel gemakkelijk een baan krijgen.[[228]](#footnote-228)

De regering heeft de staffels niet verhoogd voor werknemers onder de achttien jaar omdat voor jongeren tot achttien jaar de kwalificatieplicht geldt en zij niet gestimuleerd moeten worden om te stoppen met leren. De kwalificatieplicht houdt in dat jongeren tot hun achttiende leerplichtig zijn wanneer zij niet minimaal een mbo niveau 2, havo of vwo diploma hebben behaald. Wanneer iemand kwalificatieplichtig is dan mag hij of zij niet volledig werken en moet er volledig onderwijsprogramma worden gevolgd.[[229]](#footnote-229) Naar mijn mening is het een goed doel om jongeren te stimuleren om een startkwalificatie te halen zodat zij later meer kans hebben op werk of later op een hoger beroepsniveau kunnen gaan werken.[[230]](#footnote-230) Echter gelden er nu ook nog jeugdlonen tot 21 jaar. Ook hiervoor is de reden dat jongeren niet gestimuleerd moeten worden om te gaan werken maar te zorgen dat zij doorstuderen.

Nu is de vraag of het proportioneel is om alle jongeren minder loon te betalen terwijl verreweg de meeste jongeren tussen de vijftien en twintig jaar wel onderwijs volgen (zie tabel 1).

**Tabel 1: Jongeren 15 tot 20 jaar, arbeidsmarktpositie en onderwijs.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2019 (X1.000) | Volgt regulier onderwijs | Volgt geen regulier onderwijs |
| Totaal  | 1.038 | 954 | 83 |
| Werkzame beroepsbevolking |  612 | 558 | 53 |
| Werkloze beroepsbevolking |  53 |  49 |  4 |
| Niet-beroepsbevolking  |  372 | 347 | 25 |

Bron CBS

Ander beleid van de overheid staat haaks op de wens om jongeren zo lang mogelijk te laten doorstuderen. Hierdoor rijst de vraag of proportioneel is om jongeren vanaf achttien jaar nog het jeugdloon te laten verdienen om de scholingsdeelname te stimuleren.

Zo is het collegegeld voor het hoger onderwijs in tien jaar tijd met meer dan 300 euro per collegejaar toegenomen.[[231]](#footnote-231) Onderzoekers van het lectoraat schulden en incasso van de Hogeschool Utrecht ontdekten dat driekwart van de hbo-studenten zich zorgen maakt over hun studieschuld. ‘Door deze zorgen denken sommige studenten erover om te stoppen met studeren en te gaan werken.’[[232]](#footnote-232) Dit beleid zorgt er mogelijk dus voor dat minder jongeren hun studie af maken.

Jongeren volgen al vaker en langer vervolgonderwijs dan eerdere generaties.[[233]](#footnote-233) De verhoging van het jeugdloon heeft niet of nauwelijks invloed gehad op de arbeidsparticipatie van jongeren, zij zijn dus niet massaal meer gaan werken. De onderwijsdeelname is beperkt gedaald maar vooral jongeren die inactief waren (geen onderwijs, geen baan) zijn meer gaan werken. Door de invoering van het leenstelsel zijn er daarnaast veel minder studenten een masteropleiding gaan volgen. Voor de invoering van het leenstelsel was dit aandeel nog zo’n 85 procent terwijl dat nu is gedaald naar 70 procent. De meest genoemde reden die studenten hiervoor gaven is het voorkomen van een hoge(re) studieschuld.[[234]](#footnote-234)

## 8.5 Werkgelegenheid

Het kabinet vindt het jeugdloon gerechtvaardigd omdat het de werkgelegenheid bevordert. Wanneer de jeugdlonen hoger worden zullen meer werknemers bereid zijn te werken terwijl door de stijgende kosten er minder vraag komt naar arbeid.

Het Europese Hof heeft bepaald dat deze het doel de werkgelegenheid stimuleren een uitzondering op gelijke behandeling kan rechtvaardigen. Voorbeelden uit het buitenland laten zien dat een hoger minimumjeugdloon niet automatisch leidt tot verhoging van de jeugdwerkloosheid.

Wel is in verschillende landen een lager loon voor jongeren aanvaardt als middel om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Naast de legitimiteit van het middel is ook de proportionaliteit van belang. In de memorie van toelichting schrijft het kabinet dat er een betere aansluiting gezocht werd bij het beleid van andere landen.[[235]](#footnote-235) Echter ligt het jeugdloon met de huidige regeling alsnog lager dan onze buurlanden op het moment van invoeren (zie tabel 2).[[236]](#footnote-236)

Tabel 2. Huidige jeugdloon in Nederland in vergelijking met andere landen, in procenten.

(Bron: Bijlage bij Kamerstukken II 2015/16)

Kortom het doel om dichter bij de andere landen te komen is op zich behaald maar alsnog loopt het jeugdloon veel achter ten opzichte van omringende landen. Het Nederlandse jeugdloon komt niet in de buurt van een leefbaar loon. Ook het verschil van het Nederlandse jeugdloon in vergelijking met de regelingen in de omliggende landen is disproportioneel groot.[[237]](#footnote-237)

Daarnaast worden sommige banen in plaats van in de vorm van een voltijdbaan aangeboden in kleine functies tegen het lagere jeugdloon. Dit zorgt ervoor dat de jonge jongeren de oudere jongeren van de arbeidsmarkt verdringen. Vooral jongeren met een korte schoolperiode worden verdrongen door jongeren die het werk enkel als bijbaan beschouwen. De laagopgeleide jongeren trekken hierdoor vaker aan het kortste eind. De regering heeft een einde gemaakt aan de mogelijkheid om AOW-gerechtigde minder dan het minimumloon te betalen zodat ouderen die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt niet door hen worden weggeconcurreerd. Pauline Burger, arbeidsrechtadvocaat, vraagt zich af: ‘Wordt het niet tijd om ervoor te zorgen dat ook aan de concurrentie tussen jongeren onderling een einde wordt gemaakt en aan beiden een weg naar de arbeidsmarkt wordt geboden’?[[238]](#footnote-238)

## 8.6 Leeftijdsgrens op 21 jaar vs. 18 jaar

Een reden om de 21 jaar aan te houden is omdat dit de leeftijd is dat jongeren gediplomeerd de arbeidsmarkt betreden. Dit past bij het doel om de scholingsdeelname te bevorderen. ‘Een laag minimumjeugdloon kan jongeren een prikkel geven om hun studie af te ronden, hetgeen bij kan dragen aan een betere toekomstige arbeidsmarktpositie’.[[239]](#footnote-239) Zoals eerder beschreven zet de regering al in op scholing door middel van de startkwalificatie en wordt deze kwalificatieplicht in de toekomst (mogelijk) verlengd tot 21 jaar. Nu worden buitenproportioneel alle jongeren geraakt. Uit onderzoek van het SEO blijkt dat jongeren door het verhogen van de jeugdlonen twee tot vijf procent meer zijn gaan verdienen.[[240]](#footnote-240) Daartegenover staat dat deze groep geen basisbeurs meer ontvangt en veel meer is gaan lenen.[[241]](#footnote-241) Door te beginnen met een flinke studieschuld lopen jongeren al meteen achter op de arbeidsmarkt

De leeftijdsgrens van het jeugdloon loopt tot 21 jaar omdat dit samenhangt met de onderhoudsplicht van de ouders. In 1988 is de meerderjarigheidsleeftijd verlaagd van 21 jaar naar achttien jaar. Op dat moment waren ouders tot 21 jaar verantwoordelijk voor hun kinderen. Om de verantwoordelijkheid niet van de ouders naar de staat te verplaatsen is ervoor gekozen om deze grens op 21 jaar te laten staan.[[242]](#footnote-242) Het zelf verdienen van geld door de achttien tot 21-jarigen kan de behoefte verminderen maar dit hoeft niet altijd. Toch zorgt de staat er op andere manieren ook al voor dat deze jongeren hun niet veel geld kosten. Zo is de toegang tot de bijstand beperkt voor jongeren en geldt ook de onderhoudsplicht voor ouders.[[243]](#footnote-243) Daartegenover staat dat wanneer jongeren meer verdienen dat zij ook meer afdragen aan onder andere werknemersverzekeringen. In feite betekent het vaststellen van een minimumjeugdloon tot 21 jaar dat de ouders van de kinderen worden belast met het bijdragen aan de levensbehoeften terwijl het kind dit mogelijk zelf verdiend kon hebben met het inkomen uit arbeid. Uit jurisprudentie blijkt dat wanneer een jongere zelf in zijn levensbehoeften kan voorzien, de ouders niet meer financieel hoeven bij te springen. Uiteraard is dit afhankelijk van de omstandigheden van het geval.[[244]](#footnote-244) Het feit dat jongeren niet genoeg verdienen omdat ze niet gaan werken zorgt er wel weer voor dat de ouders onderhoudsplichtig blijven. Dit betekent dus dat ook als de jeugdlonen omhooggaan vanaf achttien jaar de verantwoordelijkheid bij de ouders blijft te liggen maar jongeren wel een stuk zelfstandiger kunnen worden.

Vanaf achttien jaar zijn jongeren meerderjarig.[[245]](#footnote-245) Meerderjarigen zijn handelingsbekwaam en mogen zelf rechtshandelingen verrichten tenzij de wet anders bepaalt.[[246]](#footnote-246) Jongeren van achttien jaar en ouder mogen dus zelfstandig overeenkomsten sluiten en zijn zelf verantwoordelijk voor de financiële gevolgen daarvan. Zij zijn ook verantwoordelijk voor eventuele schulden die zij maken. Meerderjarigen moeten daarnaast ook een zorgverzekering afsluiten, les- of collegegeld betalen en mogen stemmen.[[247]](#footnote-247) Voor jongeren onder de achttien jaar zijn er (strenge) regels met betrekking op werk- en rusttijden. Vanaf achttien jaar geldt er daarnaast geen leerplicht meer, en gelden alleen dezelfde restricties op de arbeidsmarkt die voor iedere volwassene gelden. Voor jongeren jonger dan achttien gelden wel veel beperkingen met als doel om deze jongeren te beschermen. Voor vijftienjarigen zijn er nog meer specifieke beperkingen opgelegd. Dit zijn bijvoorbeeld het niet mogen werken in een fabriek, kassawerkzaamheden, werken in de horeca wanneer daar alcohol wordt geserveerd en werken als maaltijdbezorger op de fiets of op een e-bike.[[248]](#footnote-248) Omdat deze beperkingen zich vooral richten op sectoren waar veel jongeren actief zijn zoals de detailhandel en horeca wordt hiermee ook de kans dat deze jongeren veel gaan werken verkleind. Het is dan ook veel logischer om de leeftijdsgrens van het minimumloon te verleggen naar achttien jaar. Juridisch gezien heeft de grens van achttien jaar veel meer betekenis dan de grens waarop de ouders onderhoudsplichtig zijn.

## 8.7 Overige redenen

### Jongeren en schulden

37 procent van de mbo-studenten van achttien jaar en ouder heeft momenteel een schuld. Mbo-docenten geven aan dat jongeren met schulden vaker afwezig zijn, veel tijd en aandacht aan werken besteden en niet aan school. Ook hebben zij moeite met het betalen van de studiekosten en stoppen met school.[[249]](#footnote-249) Op de Hogeschool Rotterdam heeft zo’n veertien procent oftewel 5.000 studenten van de totale studentenpopulatie van 35.000 moeite om hun collegegeld te betalen.

Uit onderzoek van de Hogeschool Utrecht ‘blijkt dat 43 procent van de hbo-studenten de afgelopen drie maanden problemen had met geld. 21 procent gaf aan ‘moeilijk’ tot ‘zeer moeilijk’ rond te komen.’[[250]](#footnote-250)

Voor werkgevers is het hebben van medewerkers met schulden ook problematisch. Volgens het Nibud kan een werknemer in de schulden de werkgever zo’n 13.000 euro per jaar kosten.

Deze kosten worden veroorzaakt doordat de medewerker zich vaker ziekmeldt, minder goed functioneert of dat er loonbeslag wordt gelegd.[[251]](#footnote-251)

Uit onderzoek blijkt dat jongeren meer te motiveren zijn door financiële beloningen dan ouderen. Dit komt doordat jongeren geld zien als noodzakelijk goed. Vooral wanneer het geld nodig is om in de basisbehoeften te voorzien. Het is belangrijk dat werknemers in hun basisbehoeften kunnen. Niets voor niets staat dit in onderste laag is van de piramide van Maslow.[[252]](#footnote-252) Deze theorie van Abraham Maslow houdt in dat eerst de fundamentele behoeften ontwikkeld moeten worden voordat iemand zichzelf kan ontplooien.[[253]](#footnote-253) Dit houdt dus in dat de basisbehoeften van een werknemer eerst moeten zijn vervuld voordat hij verdere stappen kan zetten. Een werknemer die alleen bezig is met overleven en van loon tot loon leeft kan daardoor ook minder goed functioneren. Een hoger minimumloon vanaf achttien jaar kan ervoor zorgen dat deze groep beter in zijn behoeften kan voorzien en zichzelf veel beter kan ontplooien op de werkvloer. Tot slot blijkt uit onderzoek dat wanneer een werkgever een hoger loon betaalt dan het minimum(jeugd)loon, dit ertoe kan lijden dat ‘er beter gemotiveerde werknemers worden aangetrokken en dat werknemers zich mogelijk harder inspannen.[[254]](#footnote-254) Voor een werknemer kan het dus al interessant zijn om de jeugdlonen vanaf achttien jaar te verhogen.

### Concurrentie

Voor de uitbraak van de coronapandemie was er veel krapte op de arbeidsmarkt. Het werkloosheidscijfer was met 3,4 lager dan voor de uitbraak van de economische crisis in 2008. De meeste vacatures waren in de handel, zakelijke dienstverlening, zorg, industrie en horeca.[[255]](#footnote-255) Ook deze sectoren zijn hard geraakt door de coronamaatregelen. Vooral in de zakelijke dienstverlening, horeca en industrie namen de vacatures met een grote hoeveelheid af.[[256]](#footnote-256) Gelukkig lijkt het herstel zich alweer in te hebben gezet. In mei 2021 kopt Trouw: ‘Arbeidsmarkt is ineens weer ‘ouderwets’ krap: minder werklozen en meer vacatures.’ Ook nu bleek dat in de horeca het aantal vacatures het sterkst toe nam.[[257]](#footnote-257) Veel mensen in de horeca en andere sectoren hebben tijdens de coronapandemie een carrièreswitch gemaakt. Dit betekent dat het lastig kan zijn om deze vacatures in de toekomst in te vullen. Om onderlinge concurrentie tegen te gaan is het belangrijk om in de cao’s afspraken te maken. Een goed begin zou zijn om de jongeren vanaf achttien jaar een volwassen loon te betalen. In veel cao’s zijn al afspraken gemaakt om de jeugdlonen geheel of gedeeltelijk te vervangen door vakvolwassenheid.

Voorbeelden hiervan zijn de cao’s van bijvoorbeeld de sportsector en de Bijenkorf maar ook de gemeenten Amsterdam en Den haag hebben jeugdlonen afgeschaft.

### Verloop

De komende jaren gaan er veel mensen met pensioen. Om toch aan personeel te komen moet er vooral jong personeel worden aangetrokken. Het verlagen van de jeugdloonleeftijd naar achttien jaar biedt de kans om jong personeel aan te trekken. Dit deed ook een schoonmaakbedrijf uit Deventer. Naast dat de directie van mening is dat het discriminatie is om jongeren voor hetzelfde werk minder te betalen ziet zij ook commerciële kansen. De afschaffing van het jeugdloon is ook een manier om personeel voor een langere termijn te binden. ‘Als iemand bij ons maar een paar euro verdient, wie garandeert mij dan dat hij niet overstapt naar een volgende werkgever?' zegt de directeur.[[258]](#footnote-258)

### Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Bedrijven zetten tegenwoordig vol in op het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Er wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met duurzaamheid, de herkomst van producten en dierenwelzijn. Maar ook is het belangrijk dat er in Nederland een eerlijk loon wordt betaald. Zoals Bas van Weegberg, voormalig voorzitter van FNV Jong zei: ‘Als je volwassen bent, dan hoort daar een volwassen loon bij. Je krijgt ook geen korting op de huur of boodschappen omdat je ‘pas’ 18 jaar bent.’[[259]](#footnote-259)

# L**iteratuurlijst**

**Uitgegeven werken**

**Van den Berg 2016**

L. van den Berg, Effect van financiële en niet-financiële beloningen op de motivatie van jonge en oude werknemers (bachelor scriptie Wageningen), 2016.

**CBS 2018**

CBS, Landelijke Jeugdmonitor 2018, Den Haag: CBS 2018.

**CBS 2020**

CPB, *Kansrijk arbeidsbeleid: update minimumloon*, Den Haag: CPB 2020.

**CBS 2021**

CPB, *The Young Bunch: Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes*, Den Haag: CPB 2021.

**CGB 2006**

CGB-Advies 14 februari 2006, 2006/2.

**CPB 2015**

CPB, *Werkgelegenheidseffecten aanpassing wettelijk minimumjeugdloon*, Den Haag: CPB 2015.

**Van Dam 2019**

C.C. van Dam, *’Buitenrechtelijke verklaring: door wie en aan wie?’*, in: Jac. Hijma e.a. (red), Rechtshandeling en overeenkomst, Deventer: Kluwer 2019.

**Hersenstichting 2017**

Hersenstichting, *Puberhersenen in ontwikkeling*, Den Haag: Hersenstichting 2017.

**Hof van justitie 2015**

Hof van Justitie, *Vaak gestelde vragen over het Hof van Justitie van de Europese Unie*, Luxemburg: Directie Communicatie 2015.

**Jansen, 2019**

N. Jansen, *Een juridisch onderzoek naar de representativiteit van vakbonden in het arbeidsvoorwaardenoverleg* (Monografieën Sociaal Recht nr. 74), Deventer: Wolters Kluwer 2019.

**KWJ Beweging voor werkende jongeren 1974**

KWJ Beweging voor werkende jongeren, *Jeugdloon is diefstal*!, Utrecht: 1974.

**Lahey 2014**

J.N. Lahey, *International Comparison of Age Discrimination Laws* (2014).

**Madern e.a. 2019**

T. Madern, H. Jungmann (et al), *Studeren zonder financiële zorgen*, Utrecht: PlatformP 2019.

**Sandel 2015**

M.J. Sandel, *Rechtvaardigheid****,*** Utrecht: Ten Have 2015.

**SEO 2018**

SEO, *Verkenning effecten aanpassen minimum(jeugd)loon*, Amsterdam: SEO 2018.

**SER 2016**

SER, *Wettelijk minimumloon*, Den Haag: SER 2016.

**SER 2019**

SER, *Hoge verwachtingen: Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019*, Den Haag: SER 2019.

**Radar 2021**Radar, *factsheet leeftijdsdiscriminatie*, Rotterdam 2021.

**Rozendaal 2011**

W.L. Rozendaal, *Werk en privé* (Monografieën Sociaal Recht nr. 54), Deventer: Wolters Kluwer 2011.

**Artikelen**

**Asscher-Vonk, GS Arbeidsovereenkomst**

I.P. Asscher-Vonk, ‘Wetsgeschiedenis’, in: S.S.M. Peters (red.), Arbeidsovereenkomst, Deventer: Wolters Kluwer.

**Burger, TRA 2015/98**

P. Burger, ‘De weg naar de arbeidsmarkt’, TRA 2015/98, afl. 12.

**Hietkamp, TRA 2017/26**

M.J. Hietkamp, ‘Minimumjeugdloon: waarom niet afschaffen?’, TRA 2017/26.

**Wortmann, GS Personen- en familierecht**
S.F.M. Wortmann ‘art. 1:395a BW’, in: S.F.M. Wortmann (red.), Groene Serie Personen- en familierecht, Deventer: Wolters Kluwer.

**Websites**

‘18 jaar worden: wat moet ik regelen?’, rijksoverheid.nl.

‘5.000 HR-studenten hebben moeite met betalen collegegeld’, hr.nl.

‘70 duizend jongeren zonder startkwalificatie hebben geen werk’, cbs.nl.

‘Aantal studenten in het mbo’, onderwijsincijfers.nl.

‘Age 21 Minimum Legal Drinking Age’, cdc.gov.

‘Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), parlement.com.

‘Alle FNV-bonden’, fnv.nl.

‘Amsterdam als eerste gemeente jeugdloonvrij’, parool.nl.

‘Arbeidsdeelname; jongeren’, cbs.nl.

‘Arbeidsmarkt is ineens weer ‘ouderwets’ krap: minder werklozen en meer vacatures, trouw.nl.

‘Artikel 1 gelijke behandeling en discriminatieverbod: Grondrechten’, denederlandsegrondwet.nl.

‘Baan’, cbs.nl (zoek op: baan begrippen).

‘BBL of BOL, wat is het verschil?’, mbostart.nl.

‘Bestrijding van jeugdwerkloosheid’, rijksoverheid.nl.

‘Bevolking; geslacht, leeftijd, generatie en migratieachtergrond, 1 januari, cbs.nl.

‘Bijbaners kiezen Albert Heijn wederom als favoriete werkgever’, intellegence-group.nl.

‘Cao OB/KE: salarissen per 1 juli 2020’, debibliotheken.nl.

‘College voor de Rechten van de Mens.’, rijksoverheid.nl.

‘Collegegeld met 18 euro omhoog: kleinste stap in jaren’, tudelft.nl.

‘De businesscase voor onboarding’, pwnet.nl.

‘De gildebrief van schröders en scheerders’, canonvannederland.nl.

‘De oprichting van de Stichting van de Arbeid’, stvda.nl.

‘Doelen’, fnv.nl.

‘Eind dit jaar meer webshops dan fysieke winkels volgens ING’, nu.nl.

‘Europees Hof voor de Rechten van de Mens’, europa-nu.nl.

‘Feiten en cijfers: alcoholgebruik schoolgaande kinderen, stap.nl.

‘Financiële problemen’, nibud.nl.

‘FNV Young & United: Schaf minimumjeugdloon voor iedereen vanaf 18 jaar af’, fnv.nl.

‘Geslaagden onderwijs; jeugd tot 25 jaar, woonregio, cbs.nl.

‘Het kinderwetje van Van Houten’, canonvannederland.nl.

‘Het wettelijk minimumjeugdloon en de arbeidsmarkt voor jongeren’, cpb.nl.

‘Hoelang een vakkenvuller werkt voor het loon van een Ahold-baas’, nos.nl.

‘Hoeveel pensioen bouw ik op?, rijksoverheid.nl.

‘Hoeveel uren mogen jongeren van 16 en 17 jaar werken?’, arbeidstijdenwet.nl.

‘Huidig inkomensondersteuningssysteem onvoldoende om armoede tegen te gaan’, Nibud.nl.

‘Jeugdloon afgeschaft in sportsector’, nu.nl.

‘Jong’, fnv.nl.

‘Jonge mensen minder loon betalen is discriminatie’, ad.nl.

‘Jongeren en schulden’, nibud.nl.

‘Jongeren vanaf 21 jaar hebben nu volwassen loon’, fnv.nl.

‘Krapte op de arbeidsmarkt neemt verder toe’, cbs.nl.

‘KWJ Beweging voor Werkende Jongeren district Nijmegen’, huisvandenijmeegsegeschiedenis.nl.

‘Landelijk jeugdmonitor 2020’, cbs.nl.

‘Leerplicht en kwalificatieplicht’, rijksoverheid.nl.

‘Loonkloof mannen en vrouwen blijft slinken’, cbs.nl.

‘LSVB en FNV Young & United: Forse daling aantal masterstudenten is zorgwekkend’, regioonline.nl.

‘Maximale werktijden kinderen van 15 jaar’, arbeidstijdenwet.nl.

‘Meer salaris loont niet’, psychologiemagazine.nl.

‘Minimumjeugdloon’, loonwijzer.nl.

‘Minimumloon’, cbs.nl

‘Nadere regeling kinderarbeid (13 t/m 15 jaar)’, arbeidstijdenwet.nl.

‘Nibud: Zelfstandig wonende jongeren kwetsbaar’, nibud.nl.

‘Niet-beroepsbevolking’, cbs.nl.

‘Onderzoek: jongeren blijven door corona langer doorstuderen’, trouw.nl.

‘Opleidingen, niveaus en leerwegen in het mbo’, rijksoverheid.nl.

‘Percentages minimumjeugdloon’, rijksoverheid.nl.

‘Piramide van Maslow’, communicatiemodel.nl.

‘Premiepercentages werknemersverzekeringen 2021 bekend’, sra.nl.

‘Profiteren van de welvaart: De jaren zestig, tijd voor verandering’, stvda.nl.

‘Raad van Europa’, europa-nu.nl.

‘Richtlijn’, europa-nu.nl.

‘Sexual Orientation Discrimination’, hunterpylelaw.com.

‘St. Eloybeeld’, canonvannederland.nl.

‘Studenten lenen en verdienen steeds meer’, cbs.nl.

‘Studenten lenen en verdienen steeds meer’. Cbs.nl.

‘Studeren zonder financiële zorgen’, schuldenenincasso.nl.

‘Successen’, fnv.nl.

‘Tijdbalk 1975-2000’, vakbondhistorie.nl.

‘Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM), amnesty.nl.

‘UWV arbeidsmarktprognose 2021, uwv.nl.

‘Vakbonden, wat heb je er aan?’, Loonwijzer.nl.

‘Verkenning effecten aanpassing minimum(jeugd)loon, seo.nl.

‘Voljaarsstudenten’, cbs.nl.

‘Vooral jongeren komen sinds maart in WW’, uwv.nl.

‘Waarom moet ik een startkwalificatie hebben?’, rijkoverheid.nl.

‘Wages’, dol.gov.

‘Wajong’, rijksoverheid.nl.

‘Wat voor werk mag ik doen als ik 15 jaar ben?’, rijksoverheid.nl.

‘Wat voor werk mag ik doen als ik 16 of 17 jaar ben?’, rijksoverheid.nl

‘Welk werk is verboden voor jongeren tot 18 jaar?’, rijksoverheid.nl.

‘Welke regels gelden er voor de bijstand voor jongeren tot 27 jaar?’, rijksoverheid.nl.

‘Werkgelegenheid en minimumloon; kenmerken werknemer, cao’, cbs.nl.

‘Werkgevers komen met een waardeloos eindbod’, fnv.nl.

‘Werknemer met schuld kost je 13.000 euro per jaar, dit kun je er aan doen’, deondernemer.nl.

‘Wo-bachelors doen langer over hun studie dan hbo’ers’, cbs.nl.

’45-plussers wisselen relatief weinig van beroep’, cbs.nl.

Geslaagden onderwijs; jeugd tot 25 jaar, woonregio, cbs.nl.

**YouTube**

‘Young & United versus Ahold’, Young & United, YouTube 15 april 2015.

# Bijlagen

##

Bijlage A: Urenverantwoording.

|  |  |
| --- | --- |
| **Activiteit** | **Uren** |
| Idee vooraf uitwerken | 3 |
| Mail opstellen voor contact met FNV Y&U | 3 |
| Telefonische afspraak met FNV Y&U, inclusief voorbereiding | 2 |
| Brainstormen over invulling | 10 |
| Lezen en analyse memorie van toelichting | 8 |
| Lezen en analyse SER-verkenning | 10 |
| Lezen en analyse SEO-onderzoek | 8 |
| Zoeken, lezen andere bronnen | 8 |
| Combineren SER, SEO en MvT | 5 |
| Uitwerken WGBL | 15 |
| Uitwerken scholingsdeelname | 15 |
| Uitwerken werkgelegenheid | 15 |
| Overige redenen uitwerken | 15 |
| Spelling en opmaak | 8 |
| Feedback en toestemmingsformulier  | 4 |
| Lezen en verwerken feedback | 2 |
| Schrijven van reflectie  | 10 |
| **Totaal**  | **141** |

Bijlage B: Toestemmingsformulier gebruik logo.

 **Toestemmingsformulier gebruik logo**

**Hierbij geef ik:**

Naam \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Functie \_\_\_ \_\_\_\_

Handtekening . \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Aan:**

Naam Jesse Roetink

Functie Student Hogeschool Utrecht

Toestemming voor het gebruik van onderstaand FNV Young & United logo voor het gebruik voor zijn afstudeerproject. Dit logo komt op de voorkant van het toepassingsproduct. Het toepassingsproduct is het document dat als feedback is voorgelegd. Dit document zal enkel worden gedeeld met de twee beoordelaars.

Bijlage C: Feedbackformulier

**Feedbackformulier**

In hoeverre informeert het product?

Het product helpt ons omdat we het kunnen gebruiken in meerdere campagnes rondom het jeugdloon. Vooral het verband tussen jeugdloon en studieschuld is voor ons van belang.

Hoe beoordeel je de juistheid van het product?

Het product is geschreven ahv SER en SEO rapporten, juistheid staat daarom niet ter discussie.

In hoeverre vind je de informatie betrouwbaar?

SER documenten en rapporten worden oa gebaseerd op informatie en onderzoeken vanuit de FNV en als het gaat om jongeren vanuit FNV Young&United. Dus informatie is betrouwbaar.

In hoeverre kan het document je helpen in de praktijk?

Wij gaan hier een factsheet van maken die we kunnen delen op social media. Dit gaat ons helpen om jongeren bewust te maken van de nadelen van jeugdloon tot 21 jaar.

In hoeverre ben je tevreden met het product?

Zeer tevreden!

Welke aanbevelingen zou je doen ter verbetering van het product?

Een samenvatting met cijfers, dus een factsheet, was mooi geweest om erbij te hebben. Maar dat was ook niet de opdracht, dus dat gaan we zelf doen. Product zelf is top!

1. ‘Percentages minimumjeugdloon’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-1)
2. SER 2016, p. 8. [↑](#footnote-ref-2)
3. ‘Bijbaners kiezen Albert Heijn wederom als favoriete werkgever’, intellegence-group.nl. [↑](#footnote-ref-3)
4. ‘Percentages minimumjeugdloon’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-4)
5. SER 2016, p. 7-8. [↑](#footnote-ref-5)
6. ‘Het wettelijk minimumjeugdloon en de arbeidsmarkt voor jongeren’, cpb.nl. [↑](#footnote-ref-6)
7. Bijlage bij Kamerstukken II 2015/16, 29544, nr. 716. [↑](#footnote-ref-7)
8. Bijlage bij Kamerstukken II 2015/16, 29544, nr. 716, p. 1-2. [↑](#footnote-ref-8)
9. Kamerstukken II 2015/16, 29544, nr. 716, p. 7-8. [↑](#footnote-ref-9)
10. ‘Het wettelijk minimumjeugdloon en de arbeidsmarkt voor jongeren’, cpb.nl. [↑](#footnote-ref-10)
11. Burger, TRA 2015/98, p. 1. [↑](#footnote-ref-11)
12. ‘Bestrijding van jeugdwerkloosheid’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-12)
13. ‘Vakbonden, wat heb je er aan?’, Loonwijzer.nl. [↑](#footnote-ref-13)
14. ‘Doelen’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-14)
15. ‘Alle FNV-bonden’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-15)
16. ‘Jong’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-16)
17. ‘Successen’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-17)
18. Hietkamp, TRA 2017/26, p. 16. [↑](#footnote-ref-18)
19. ‘Huidig inkomensondersteuningssysteem onvoldoende om armoede tegen te gaan’, Nibud.nl. [↑](#footnote-ref-19)
20. SER 2016, p. 69. [↑](#footnote-ref-20)
21. Artikel 3.3 lid 4 Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam. [↑](#footnote-ref-21)
22. Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 3, p. 6 (MvT). [↑](#footnote-ref-22)
23. ‘Leerplicht en kwalificatieplicht’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-23)
24. ‘Percentages minimumjeugdloon’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-24)
25. Artikel 7 lid 1 WMM. [↑](#footnote-ref-25)
26. Artikel 7 lid 3 WMM. [↑](#footnote-ref-26)
27. Artikel 8 lid 3 WMM. [↑](#footnote-ref-27)
28. ‘Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), parlement.com. [↑](#footnote-ref-28)
29. Artikel 1 lid 1 sub a WMM. [↑](#footnote-ref-29)
30. Stb. 2017, 270. [↑](#footnote-ref-30)
31. HR 10 november 2006, ECLI:NL:HR:2006:AY9216. [↑](#footnote-ref-31)
32. Stb. 1973, 566 (Nota van toelichting). [↑](#footnote-ref-32)
33. ‘Minimumjeugdloon’, loonwijzer.nl. [↑](#footnote-ref-33)
34. Kamerstukken II 2015/16, 29544, nr. 716, p. 7-9. [↑](#footnote-ref-34)
35. Artikel 1:395a BW [↑](#footnote-ref-35)
36. ‘Bevolking; geslacht, leeftijd, generatie en migratieachtergrond, 1 januari, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-36)
37. ‘Niet-beroepsbevolking’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-37)
38. ‘Vooral jongeren komen sinds maart in WW’, uwv.nl. [↑](#footnote-ref-38)
39. ‘Arbeidsdeelname; jongeren’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-39)
40. ‘Baan’, cbs.nl (zoek op: baan begrippen). [↑](#footnote-ref-40)
41. ‘Werkgelegenheid en minimumloon; kenmerken werknemer, cao’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-41)
42. Artikel 8 1e en 4e lid jo. artikel 14 WMM. [↑](#footnote-ref-42)
43. Artikel 3 Besluit minimumjeugdloon. [↑](#footnote-ref-43)
44. ‘BBL of BOL, wat is het verschil?’, mbostart.nl. [↑](#footnote-ref-44)
45. ‘Aantal studenten in het mbo’, onderwijsincijfers.nl. [↑](#footnote-ref-45)
46. Stb. 2017, 270 (Nota van Toelichting). [↑](#footnote-ref-46)
47. Artikel 1:233 BW. [↑](#footnote-ref-47)
48. Artikel 3:32 BW [↑](#footnote-ref-48)
49. Artikel 3:33 BW. [↑](#footnote-ref-49)
50. ’18 jaar worden: wat moet ik regelen?’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-50)
51. Artikel 1:233 BW. [↑](#footnote-ref-51)
52. Artikel 3:32 jo 1:234 lid 1 en 3 BW. [↑](#footnote-ref-52)
53. Artikel 3:32 lid 2 BW. [↑](#footnote-ref-53)
54. Van Dam, 2019, nr. 221. [↑](#footnote-ref-54)
55. Artikel 3:53 BW. [↑](#footnote-ref-55)
56. 7:612 lid 1 – 4 BW. [↑](#footnote-ref-56)
57. 3:60 BW. [↑](#footnote-ref-57)
58. 3:63 BW. [↑](#footnote-ref-58)
59. ‘Leerplicht en kwalificatieplicht’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-59)
60. ‘Nadere regeling kinderarbeid (13 t/m 15 jaar)’, arbeidstijdenwet.nl. [↑](#footnote-ref-60)
61. ‘Maximale werktijden kinderen van 15 jaar’, arbeidstijdenwet.nl. [↑](#footnote-ref-61)
62. ‘Hoeveel uren mogen jongeren van 16 en 17 jaar werken?’, arbeidstijdenwet.nl. [↑](#footnote-ref-62)
63. ‘Welk werk is verboden voor jongeren tot 18 jaar?’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-63)
64. ‘Wat voor werk mag ik doen als ik 16 of 17 jaar ben?’, rijksoverheid.nl [↑](#footnote-ref-64)
65. ‘Wat voor werk mag ik doen als ik 15 jaar ben?’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-65)
66. Hersenstichting 2017, p. 2-11. [↑](#footnote-ref-66)
67. ‘Opleidingen, niveaus en leerwegen in het mbo’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-67)
68. ‘Wo-bachelors doen langer over hun studie dan hbo’ers’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-68)
69. Geslaagden onderwijs; jeugd tot 25 jaar, woonregio, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-69)
70. Landelijk jeugdmonitor 2020, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-70)
71. ‘Geslaagden onderwijs; jeugd tot 25 jaar, woonregio, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-71)
72. Studenten lenen en verdienen steeds meer’. Cbs.nl. [↑](#footnote-ref-72)
73. ‘Voljaarsstudenten’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-73)
74. ‘Studenten lenen en verdienen steeds meer’. Cbs.nl. [↑](#footnote-ref-74)
75. ‘Vooral jongeren komen sinds maart in WW’, uwv.nl. [↑](#footnote-ref-75)
76. ‘De gildebrief van schröders en scheerders’, canonvannederland.nl. [↑](#footnote-ref-76)
77. ‘St. Eloybeeld’, canonvannederland.nl. [↑](#footnote-ref-77)
78. ‘De gildebrief van schröders en scheerders’, canonvannederland.nl. [↑](#footnote-ref-78)
79. Jansen 2019 p. 16-17. [↑](#footnote-ref-79)
80. Jansen, 2019 p. 17. [↑](#footnote-ref-80)
81. Jansen, 2019, p. 18. [↑](#footnote-ref-81)
82. Idem [↑](#footnote-ref-82)
83. Jansen, 2019, p. 19. [↑](#footnote-ref-83)
84. Jansen, *2019,* p. 20. [↑](#footnote-ref-84)
85. Jansen, 2019, p. 19 - 20. [↑](#footnote-ref-85)
86. Rozendaal, 2011/3.2.2. [↑](#footnote-ref-86)
87. ‘Het kinderwetje van Van Houten’, canonvannederland.nl. [↑](#footnote-ref-87)
88. Rozendaal, 2011/3.3.1. [↑](#footnote-ref-88)
89. Jansen, 2019, p. 21. [↑](#footnote-ref-89)
90. Jansen, 2019, p. 22. [↑](#footnote-ref-90)
91. Jansen, 2019, p. 22- 23. [↑](#footnote-ref-91)
92. ‘De oprichting van de Stichting van de Arbeid’, stvda.nl. [↑](#footnote-ref-92)
93. Jansen, 2019, p. 25. [↑](#footnote-ref-93)
94. Jansen, 2019, p. 20. [↑](#footnote-ref-94)
95. Rozendaal, 2011/3.3.2. [↑](#footnote-ref-95)
96. ‘De oprichting van de Stichting van de Arbeid’, stvda.nl. [↑](#footnote-ref-96)
97. Jansen, 2019, p. 28. [↑](#footnote-ref-97)
98. ‘Tijdbalk 1975-2000’, vakbondhistorie.nl. [↑](#footnote-ref-98)
99. ‘Profiteren van de welvaart: De jaren zestig, tijd voor verandering’, stvda.nl. [↑](#footnote-ref-99)
100. Jansen 2019, p. 25. [↑](#footnote-ref-100)
101. Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 3, p. 7-8 (MvT). [↑](#footnote-ref-101)
102. Stb. 1968, 656. [↑](#footnote-ref-102)
103. Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 5, p. 3. [↑](#footnote-ref-103)
104. Stb. 1970, 376. [↑](#footnote-ref-104)
105. Stb. 1973, 566. [↑](#footnote-ref-105)
106. Stb. 1973, 566 (Nota van toelichting). [↑](#footnote-ref-106)
107. Bijlage bij Kamerstukken II 2015/16, 29544, nr. 716, p. 1-2. [↑](#footnote-ref-107)
108. ‘Successen’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-108)
109. Kamerstukken II 2015/16, 29544, nr. 716, p. 7-8. [↑](#footnote-ref-109)
110. ‘KWJ Beweging voor Werkende Jongeren district Nijmegen’, huisvandenijmeegsegeschiedenis.nl. [↑](#footnote-ref-110)
111. KWJ Beweging voor werkende jongeren, 1974. [↑](#footnote-ref-111)
112. ‘Hoelang een vakkenvuller werkt voor het loon van een Ahold-baas’, nos.nl. [↑](#footnote-ref-112)
113. ‘Young & United versus Ahold’, *Young & United*, YouTube 15 april 2015. [↑](#footnote-ref-113)
114. ‘Jongeren vanaf 21 jaar hebben nu volwassen loon’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-114)
115. Artikel 1 WGBL. [↑](#footnote-ref-115)
116. Artikel 7 lid 1 sub a en c WGBL. [↑](#footnote-ref-116)
117. SER 2016, p. 66. [↑](#footnote-ref-117)
118. SER 2016, p. 67-68. [↑](#footnote-ref-118)
119. Kamerstukken II 2015/16, 34573, nr. 3, p. 37. [↑](#footnote-ref-119)
120. SER 2016, p. 64. [↑](#footnote-ref-120)
121. Kamerstukken II 2015/16, 34573, nr. 3, p. 37. [↑](#footnote-ref-121)
122. Kamerstukken II 2015/16, 34573, nr. 9, p. 3. [↑](#footnote-ref-122)
123. Kamerstukken II 2015/16, 34573, nr. 15, p. 5. [↑](#footnote-ref-123)
124. Tweede Kamer, 37e vergadering dinsdag 20 december 2016 [↑](#footnote-ref-124)
125. Hietkamp, TRA 2017/26, afl. 3, p. 18-19. [↑](#footnote-ref-125)
126. ‘FNV Young & United: Schaf minimumjeugdloon voor iedereen vanaf 18 jaar af’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-126)
127. Idem. [↑](#footnote-ref-127)
128. CPB 2015, p. 4. [↑](#footnote-ref-128)
129. CPB 2015, p. 5. [↑](#footnote-ref-129)
130. CPB 2015, p. 6. [↑](#footnote-ref-130)
131. CPB 2015, p. 9-10. [↑](#footnote-ref-131)
132. CPB 2015, p. 12. [↑](#footnote-ref-132)
133. CPB 2020, p 7. [↑](#footnote-ref-133)
134. ‘Wajong’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-134)
135. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 37 (MvT), p. 31-32. [↑](#footnote-ref-135)
136. SEO 2018, p. 5. [↑](#footnote-ref-136)
137. SEO 2018, p. 9. [↑](#footnote-ref-137)
138. SEO 2018, p. 9-11. [↑](#footnote-ref-138)
139. SEO 2018, p. 11. [↑](#footnote-ref-139)
140. SEO 2018, p. 14. [↑](#footnote-ref-140)
141. SEO 2018, p. 14-15. [↑](#footnote-ref-141)
142. CPB 2021, p 1. [↑](#footnote-ref-142)
143. CBS 2018/10.1. [↑](#footnote-ref-143)
144. ‘Onderzoek: jongeren blijven door corona langer doorstuderen’, trouw.nl. [↑](#footnote-ref-144)
145. ‘Nibud: Zelfstandig wonende jongeren kwetsbaar’, nibud.nl. [↑](#footnote-ref-145)
146. T. Madern, e.a. 2019, p. 14. [↑](#footnote-ref-146)
147. ‘5.000 HR-studenten hebben moeite met betalen collegegeld’, hr.nl. [↑](#footnote-ref-147)
148. ‘Jongeren en schulden’, nibud.nl. [↑](#footnote-ref-148)
149. ‘Werknemer met schuld kost je 13.000 euro per jaar, dit kun je er aan doen’, deondernemer.nl. [↑](#footnote-ref-149)
150. Van den Berg 2016. [↑](#footnote-ref-150)
151. ‘Piramide van Maslow’, communicatiemodel.nl. [↑](#footnote-ref-151)
152. CPB 2020, p 18-19. [↑](#footnote-ref-152)
153. CPB 2020, p 19. [↑](#footnote-ref-153)
154. ‘Eind dit jaar meer webshops dan fysieke winkels volgens ING’, nu.nl. [↑](#footnote-ref-154)
155. Burger, TRA 2015/98, p. 1-2. [↑](#footnote-ref-155)
156. ‘Hoeveel pensioen bouw ik op?, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-156)
157. SER 2016, p. 58-59. [↑](#footnote-ref-157)
158. ‘Premiepercentages werknemersverzekeringen 2021 bekend’, sra.nl. [↑](#footnote-ref-158)
159. ‘Financiële problemen’, nibud.nl. [↑](#footnote-ref-159)
160. ’45-plussers wisselen relatief weinig van beroep’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-160)
161. ‘Meer salaris loont niet’, psychologiemagazine.nl. [↑](#footnote-ref-161)
162. ‘De businesscase voor onboarding’, pwnet.nl. [↑](#footnote-ref-162)
163. Zie hiervoor de geschiedenis van het jeugdloon in hoofdstuk 2. [↑](#footnote-ref-163)
164. ‘Amsterdam als eerste gemeente jeugdloonvrij’, parool.nl. [↑](#footnote-ref-164)
165. ‘Jeugdloon afgeschaft in sportsector’, nu.nl. [↑](#footnote-ref-165)
166. ‘Werkgevers komen met een waardeloos eindbod’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-166)
167. ‘Cao OB/KE: salarissen per 1 juli 2020’, debibliotheken.nl. [↑](#footnote-ref-167)
168. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 37 (MvT), p. 7. [↑](#footnote-ref-168)
169. ‘Artikel 1 gelijke behandeling en discriminatieverbod: Grondrechten’, denederlandsegrondwet.nl. [↑](#footnote-ref-169)
170. ‘Artikel 1 gelijke behandeling en discriminatieverbod: Ontwikkeling artikel’, denederlandsegrondwet.nl. [↑](#footnote-ref-170)
171. Preambule van de Charter of the United Nations. [↑](#footnote-ref-171)
172. ‘Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM), amnesty.nl. [↑](#footnote-ref-172)
173. ‘Raad van Europa’, europa-nu.nl. [↑](#footnote-ref-173)
174. ‘Europees Hof voor de Rechten van de Mens’, europa-nu.nl. [↑](#footnote-ref-174)
175. ‘Richtlijn’, europa-nu.nl. [↑](#footnote-ref-175)
176. Asscher-Vonk, GS Arbeidsovereenkomst (art. 1 WGBL, aant. 2). [↑](#footnote-ref-176)
177. Hof van Justitie 2015, p 7. [↑](#footnote-ref-177)
178. Asscher-Vonk, GS Arbeidsovereenkomst (art. 1 WGBL, aant. 2). [↑](#footnote-ref-178)
179. Asscher-Vonk, GS Arbeidsovereenkomst (art. 1 WGBL, aant. 2). [↑](#footnote-ref-179)
180. Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 [↑](#footnote-ref-180)
181. ‘Loonkloof mannen en vrouwen blijft slinken’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-181)
182. Radar, *factsheet leeftijdsdiscriminatie*, Rotterdam 2021. [↑](#footnote-ref-182)
183. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 37 (MvT), p. 6. [↑](#footnote-ref-183)
184. Lahey 2014. [↑](#footnote-ref-184)
185. ‘Waar kun je bij ons voor terecht?, mensenrechten.nl. [↑](#footnote-ref-185)
186. Lahey 2014. [↑](#footnote-ref-186)
187. ‘Sexual Orientation Discrimination’, hunterpylelaw.com. [↑](#footnote-ref-187)
188. Artikel 3 sub a jo c WGBL. [↑](#footnote-ref-188)
189. Artikel 1 sub a WGBL. [↑](#footnote-ref-189)
190. Artikel 1 sub b WGBL. [↑](#footnote-ref-190)
191. Artikel 1 sub c WGBL. [↑](#footnote-ref-191)
192. Artikel 7 lid 1 sub a WGBL. [↑](#footnote-ref-192)
193. Rijksoverheid. ‘College voor de Rechten van de Mens.’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-193)
194. CGB 2006/2, p. 3. [↑](#footnote-ref-194)
195. CGB 2006/2, p. 8-9. [↑](#footnote-ref-195)
196. Artikel 9 WGBL. [↑](#footnote-ref-196)
197. CGB 2006/2, p. 4. [↑](#footnote-ref-197)
198. De WGBL noemt in artikel 7 lid 1 sub b nog een uitzondering met betrekking op ambtenaren en is voor deze casus niet relevant. [↑](#footnote-ref-198)
199. Artikel 7 lid 1 sub c WGBL. [↑](#footnote-ref-199)
200. Uitspraak CRM 3 mei 2015, 2013-56, r.o. 3.5 (Zoek op: 2013-56 Grand Café). [↑](#footnote-ref-200)
201. Uitspraak CRM 3 mei 2015, 2013-56, r.o. 3.6 (Zoek op: 2013-56 Grand Café). [↑](#footnote-ref-201)
202. Uitspraak CRM 28 mei 2013, 2013-39 r.o. 3.17 (Zoek op 2013-39 Arpi). [↑](#footnote-ref-202)
203. Uitspraak CRM 28 mei 2013, 2013-39 r.o. 3.13 (Zoek op 2013-39 Arpi). [↑](#footnote-ref-203)
204. Uitspraak CRM 28 mei 2013, 2013-39 r.o. 3.15 (Zoek op 2013-39 Arpi). [↑](#footnote-ref-204)
205. Stap. ‘Feiten en cijfers: alcoholgebruik schoolgaande kinderen, stap.nl. [↑](#footnote-ref-205)
206. Uitspraak CRM 28 mei 2013, 2013-39 r.o. 3.17 (Zoek op 2013-39 Arpi). [↑](#footnote-ref-206)
207. ‘Age 21 Minimum Legal Drinking Age’, cdc.gov. [↑](#footnote-ref-207)
208. ‘Wages’, dol.gov. [↑](#footnote-ref-208)
209. Sandel 2015, p. 43-44. [↑](#footnote-ref-209)
210. ‘Minimumloon’, cbs.nl [↑](#footnote-ref-210)
211. Sandel 2015, p. 45. [↑](#footnote-ref-211)
212. Sandel 2015, p. 50-51. [↑](#footnote-ref-212)
213. Sandel 2015, p. 61-64. [↑](#footnote-ref-213)
214. Sandel 2015, p. 166-168. [↑](#footnote-ref-214)
215. Kamerstukken II 2014/15, 29544, nr. 647. [↑](#footnote-ref-215)
216. SER 2016, p. 64-65. [↑](#footnote-ref-216)
217. Artikel 1 WGBL. [↑](#footnote-ref-217)
218. Heeft betrekking op ambtenaren. [↑](#footnote-ref-218)
219. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 37 (MvT). [↑](#footnote-ref-219)
220. SER 2016, p. 67. [↑](#footnote-ref-220)
221. SER 2016, p. 61-62. [↑](#footnote-ref-221)
222. Kamerstukken II 2013/14, 33925, nr. 3. [↑](#footnote-ref-222)
223. SER 2016, p. 67-68. [↑](#footnote-ref-223)
224. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 10 (MvT). [↑](#footnote-ref-224)
225. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 11 (MvT). [↑](#footnote-ref-225)
226. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 11 (MvT). [↑](#footnote-ref-226)
227. SER 2016, p. 68. [↑](#footnote-ref-227)
228. Rietkamp, *TRA* 2017/26, afl. 3, p. 18. [↑](#footnote-ref-228)
229. ‘Waarom moet ik een startkwalificatie hebben?’, rijkoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-229)
230. ‘70 duizend jongeren zonder startkwalificatie hebben geen werk’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-230)
231. ‘Collegegeld met 18 euro omhoog: kleinste stap in jaren’, tudelft.nl. [↑](#footnote-ref-231)
232. ‘Studeren zonder financiële zorgen’, schuldenenincasso.nl. [↑](#footnote-ref-232)
233. SER 2019, p. 12. [↑](#footnote-ref-233)
234. ‘LSVB en FNV Young & United: Forse daling aantal masterstudenten is zorgwekkend’, regioonline.nl. [↑](#footnote-ref-234)
235. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3, p 10 (MvT). [↑](#footnote-ref-235)
236. Bijlage bij Kamerstukken II 2015/16 [↑](#footnote-ref-236)
237. Hietkamp, *TRA* 2017/26, afl. 3, p. 19. [↑](#footnote-ref-237)
238. Burger, *TRA* 2015/98, afl. 12, p. 2. [↑](#footnote-ref-238)
239. Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3 (MvT), p. 35. [↑](#footnote-ref-239)
240. ‘Verkenning effecten aanpassing minimum(jeugd)loon, seo.nl. [↑](#footnote-ref-240)
241. ‘Studenten lenen en verdienen steeds meer’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-241)
242. Wortmann, GS Personen- en familierecht, aant. A. [↑](#footnote-ref-242)
243. ‘Welke regels gelden er voor de bijstand voor jongeren tot 27 jaar?’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-243)
244. Wortmann, GS personen- en familierecht, aant. 2A. [↑](#footnote-ref-244)
245. Artikel 1:233 BW. [↑](#footnote-ref-245)
246. Artikel 3:32 BW [↑](#footnote-ref-246)
247. ’18 jaar worden: wat moet ik regelen?’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-247)
248. ‘Wat voor werk mag ik doen als ik 15 jaar ben?’, rijksoverheid.nl. [↑](#footnote-ref-248)
249. ‘Jongeren en schulden’, nibud.nl. [↑](#footnote-ref-249)
250. ‘5.000 HR-studenten hebben moeite met betalen collegegeld’, hr.nl. [↑](#footnote-ref-250)
251. ‘Werknemer met schuld kost je 13.000 euro per jaar, dit kun je er aan doen’, deondernemer.nl. [↑](#footnote-ref-251)
252. Van den Berg 2016. [↑](#footnote-ref-252)
253. ‘Piramide van Maslow’, communicatiemodel.nl. [↑](#footnote-ref-253)
254. Kamerstukken II 2016-2017, 34573, nr. 3, p 11 (MvT), p. 32. [↑](#footnote-ref-254)
255. ‘Krapte op de arbeidsmarkt neemt verder toe’, cbs.nl. [↑](#footnote-ref-255)
256. ‘UWV arbeidsmarktprognose 2021, uwv.nl. [↑](#footnote-ref-256)
257. ‘Arbeidsmarkt is ineens weer ‘ouderwets’ krap: minder werklozen en meer vacatures, trouw.nl. [↑](#footnote-ref-257)
258. ‘Jonge mensen minder loon betalen is discriminatie’, ad.nl. [↑](#footnote-ref-258)
259. ‘FNV Young & United: Schaf minimumjeugdloon voor iedereen vanaf 18 jaar af’, fnv.nl. [↑](#footnote-ref-259)