

REACTIE VNO-NCW, MKB-NEDERLAND EN AWVN OP INTERNETCONSULTATIE VERHOGING MINIMUMJEUGDLOON 2027

Met deze brief reageren wij op de internetconsultatie verhoging minimumjeugdloon 2027; deze heeft betrekking op een wijziging van de jeugdstaffels van het wettelijk loon per 1 januari 2027 via een Algemene maatregel van Bestuur (AMvB).

VNO-NCW, MKB-Nederland en de AWWN constateren het volgende:

- Het is fijn dat in Nederland zo'n groot deel van de jongeren aan het werk zijn (meer dan elders) en dat zij op die manier een goede bijdrage leveren aan onze economie en aan hun **eigen ontwikkeling**. Mensen die in hun levensonderhoud moeten voorzien, moeten daartoe natuurlijk de mogelijkheden hebben, ook jongeren.
- De maatregel brengt echter belangrijke risico's met zich mee, terwijl de effectiviteit niet evident is. SZW-onderzoek¹ wijst namelijk uit dat met de maatregel slechts 3 tot 6 procent, dus zeer **weinig jongeren, geholpen zijn voor hun bestaanszekerheid**. Dit zijn de jongeren die een uurloon rond het minimumjeugdloon verdienen, (bijna) voltijds werken, geen opleiding volgen en niet (meer) in het ouderlijk huis wonen. De beleidseffectiviteit van de verhoging is daarmee gericht op een zeer kleine groep die op een andere manier kan worden geholpen, terwijl de consequenties breed neerslaan.
- In veel cao's zijn **voor 15- tot 20-jarigen loonafspraken gemaakt die hoger liggen dan het Wettelijk Minimumjeugdloon (WMJL)**; specifiek voor 'vakvolwassen' functies waarin bijna of geheel voltijds wordt gewerkt².
- Dit roept de vraag op **waarom overheidsingrijpen** op deze manier nodig is. Te meer doordat verhoging van het jeugdloon voor sommige branches –zoals

¹ Verkenning Minimumjeugdloon, paragraaf 3.2.5, 25 maart 2025.

² Doorgaans is leeftijd een geaccepteerde proxy (benadering) voor (nog niet) 'vakvolwassenheid' en valt in de praktijk af te meten aan (meer) benodigde begeleiding en (lagere) productiviteit.

ondernemers in de winkelstraat of in de horeca – en/of kleine maar soms ook grotere bedrijven gepaard kan gaan met negatieve effecten (loonkosten).

- De **risico's** op negatieve effecten zijn bekend en geïdentificeerd door o.a. SZW-onderzoek. Ze zijn reëel en branche-specifiek, maar blijven onderbelicht en daarmee **onderschat**. De belangrijkste risico's zijn:
 - Jongeren komen **in sommige branches minder snel aan de slag** om via ontwikkeling van kennis en vaardigheden 'werkfit(ter)' te worden. Het gaat hierbij ten eerste om **bijbanen** waarin parttime gewerkt wordt naast de opleiding. Dit is veruit de grootste groep. Ten tweede betreft het de groep die in het kader van werk of de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL-opleiding, mbo) minder makkelijk een **leerwerkplek** zullen kunnen vinden.
 - Hoewel de verhogingen 'macro' gezien verstandig kunnen zijn of lijken, is dat anders in **branches** waarin relatief veel jongeren werken zoals de horeca, de detailhandel, bij de kappers, creatieve beroepen en specialistische ambachten. Verhoging van het jeugdloon zorgt daarbij niet alleen voor het risico op noodzakelijke prijsverhogingen, maar kan er ook toe leiden dat ondernemers minder snel jongeren in dienst nemen. De ervaring van ondernemers is dat jongeren meer begeleiding nodig hebben dan oudere werknemers. Minder snel jongeren in dienst nemen zou niet een gewenst effect zijn: de eerste werkervaring die jongeren opdoen met een bijbaantje of als deel van hun opleiding is voor hen vaak ook erg waardevol later in hun leven.
- **Consistent langetermijnbeleid** is ook ten aanzien van dit onderwerp wenselijk. De reden van relatief weinig veranderingen aan WMJL-staffels gedurende een halve eeuw (m.u.v. 2017 en 2019) zou goed kunnen liggen aan de redelijkheid en evenwichtigheid van het systeem. Het is bevreedend en **niet wenselijk** dat **overheidsinterventie** nu in deze mate gepland wordt. Immers: loonvorming is primair een zaak van de sociale partners.
- Wij doen de **oproep** het doel van de AMvB nogmaals te vergelijken met eerder SZW-onderzoek en de door ons geschetste verwachte negatieve effecten en vervolgens de AMvB daarop aan te passen.
- Ter verbetering van de **bestaanszekerheid** van de kleine groep financieel kwetsbare jongeren die een uurloon rond het minimumjeugdloon verdient, (bijna) voltijds werkt, geen opleiding volgt en niet (meer) in het ouderlijk huis woont, zijn andere, meer gerichte maatregelen denkbaar, zoals specifieke ondersteuningsmaatregelen ten aanzien van inkomen of kosten van levensonderhoud.

Aanpassing BBL-staffel

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN vragen eveneens om de afschaffing van de specifieke BBL-staffel –dat onderdeel is van deze AMvB– niet door te voeren. Door de combinatie van verhoging van het jeugdloon en de afschaffing van de BBL-staffel is er sprake van een dubbele verhoging van BBL-vergoedingen³. Ook hierin geldt dat in veel sectoren BBL'ers momenteel al een hogere vergoeding ontvangen. Vanuit een aantal specialistische branches ontvangen wij echter signalen dat dit ten koste kan gaan van het aantal opleidingsplekken voor jongeren, wat niet goed is voor de lange termijn.

Daarnaast is er een aantal jaar geleden juist bewust gekozen voor de introductie van een specifieke staffel voor BBL'ers, die aan de basis ligt van de organisatie van opleidingsplekken binnen bedrijven. In bedrijven kunnen BBL-leerlingen en jeugdige medewerkers naast elkaar werken. Het verschil in beloning weerspiegelt het verschil in opleidingstraject en begeleiding als onderdeel hiervan, verantwoordelijkheden en productiviteit. Doorgaans is er sprake van meerjarige afspraken met BBL'ers, waardoor afschaffing ook niet in zonder overgangsbeleid is door te voeren. Het loslaten van deze **differentiatie** tussen BBL en jeugdigen/reguliere functies doet bovendien geen recht aan de verschillen in kennis en kunde en kan negatieve consequenties hebben op het opleidings- en beloningsmodel.

³ De doorwerking is in de loonkosten voor de bedrijven, maar het kan ook de (verdere) voor de arbeidsmarkt ongewenste verschuiving van BBL- naar BOL-trajecten in de hand werken.