

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

ADVIES

INZAKE EEN WETTELIJKE REGELING VAN HET MINIMUMLOON



UITGAVE VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

1965, no. 2

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

ADVIES

INZAKE EEN WETTELIJKE REGELING VAN HET MINIMUMLOON

UITGEBRACHT AAN DE MINISTER VAN
SOCIALE ZAKEN EN VOLKSGEZONDHEID

's-Gravenhage, 19 maart 1965

1. Inleiding

Bij brief van 2 juni 1959, no. 1082, Afd. Arbeidsverhoudingen (zie bijlage I), heeft de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid aan de raad medege-deeld dat de regering, mede na kennisneming van 's raads advies d.d. 24 april 1959 over het in 1959 en 1960 te voeren sociaal-economische beleid, tot de con-clusie is gekomen dat het in het kader van een meer gedifferentieerd beleid met betrekking tot lonen en andere arbeidsvoorwaarden van groot belang is te achten dat een onderzoek wordt ingesteld naar de wenselijkheid en de mogelijkheden van een wettelijke regeling van het minimumloon.

Aan de raad werd verzocht dit onderzoek te willen instellen en over dit onder-werp een advies uit te brengen.

De voorbereiding van het preadvies werd opgedragen aan een commissie die als volgt was samengesteld ¹⁾:

prof.mr. M.G. Levenbach (voorzitter), C.A. Bakker, drs. J. Boersma ²⁾, prof.mr. P. Borst, drs. Th.A. Coppes, mr. G.C. van Dam, prof.mr. W.C.L. van der Grinten, F.G. van der Gun, prof.dr. G.A. Kessler, A.H. Kloos ³⁾, mr. A.J.R. Mauritz, drs. W. Olthof, drs. M.W.J.M. Peijnenburg, drs. G.W.J. Vlek, P.G. van der Weele en drs. R. Zijlstra.

De vergaderingen van de commissie werden bijgewoond door vertegenwoordigers van de ministers van Algemene Zaken, van Economische Zaken, van Sociale Zaken en Volksgezondheid en van Volkshuisvesting en Bouwnijverheid, alsmede door een waarnemer van het Centraal Planbureau.

Het preadvies van de commissie heeft de raad behandeld in zijn vergadering van 19 maart 1965, waarbij het navolgende advies werd vastgesteld.

2. Wijzigingen van het loonpolitieke systeem

De raad wil in verband met het tijdstip waarop zijn advies wordt uitgebracht er in de eerste plaats op wijzen dat zich sinds 1959 verschillende belangrijke wijzigingen in het loonpolitieke systeem hebben voorgedaan, welke van invloed zijn geweest op de werkzaamheden van de commissie die het onderhavige advies heeft voorbereid.

Zoals uit de adviesaanvraag reeds blijkt, werd in 1959 het systeem van een op algemene richtlijnen gebaseerde loonpolitiek vervangen door een systeem van gedifferentieerde loonvorming, waarbij de loonontwikkeling werd afgestemd op het verloop van de produktiviteit per bedrijfstak, c.q. onderneming.

1) In 1963.

2) Sinds november 1964 geen lid meer.

3) In december 1964 vervangen door A. de Boon.

Deze wijziging kwam echter niet tegemoet aan de bij het georganiseerde bedrijfsleven levende wens, zelf primair de verantwoordelijkheid voor de loonontwikkeling te dragen. Bovendien "werden van velerlei zijden bedenkingen geuit tegen het toekennen van een tamelijk overheersende betekenis aan het produktiviteitscriterium als grondslag voor de beoordeling van voorstellen tot verbetering van arbeidsvoorwaarden." ¹⁾

Dit heeft ertoe geleid dat de raad, naar aanleiding van een adviesaanvraag van 11 oktober 1960 over de maatstaven voor de loonvorming, zich opnieuw heeft beraden over het loonpolitieke systeem, hetgeen resulteerde in zijn advies van 6 juli 1962. ²⁾

Het is duidelijk dat de vraag of de verantwoordelijkheid voor het tot stand komen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden in eerste instantie bij het georganiseerde bedrijfsleven komt te berusten, van wezenlijke invloed is voor een oordeel over een eventuele wettelijke regeling van het minimumloon.

Om die reden heeft de raad gemeend, gedurende de voorbereiding van zijn hierboven genoemd advies van 6 juli 1962 en zolang de regering over dit advies nog geen beslissing had genomen, de werkzaamheden met betrekking tot het vraagstuk van het wettelijk minimumloon op te schorten.

Bij wet van 16 januari 1963 (Staatsblad 22) werd een tijdelijke voorziening getroffen met betrekking tot het systeem van loonvorming, op grond waarvan de Stichting van de Arbeid, in plaats van het College van Rijksbemiddelaars, werd aangewezen als het orgaan dat belast is met de goedkeuring van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het gewijzigde loonsysteem, waarbij aan het georganiseerde bedrijfsleven ruimere bevoegdheden werden gegeven op het gebied van de totstandkoming van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden, verkreeg daarna legislatief gestalte bij wet van 20 juni 1963 (Staatsblad 226) tot wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

In de tweede helft van 1963 vond in de Stichting van de Arbeid, resp. tussen de regering en de Stichting van de Arbeid, overleg plaats over de loonpolitieke situatie, in het bijzonder t.a.v. het in 1964 te voeren loonbeleid. Daarbij werd ook aandacht geschonken aan het minimuminkomen.

In het zgn. stichtingsakkoord van 29 oktober 1963 ³⁾ is te dien aanzien het volgende vermeld. „In de Stichting van de Arbeid en de Sociaal-Economische Raad zal het overleg worden voortgezet over de vraag, op welke wijze tegemoet kan worden gekomen aan de behoefte om een bepaald minimuminkomen te waarborgen. In beginsel is overeenstemming bereikt over de hantering van een nader uit te werken toetsingsmaatstaf bij de beoordeling van c.a.o.'s en andere arbeidsvoorwaardenregelingen.

Voor volwaardige werknemers is daarbij een bedrag van f. 100,-- per week als uitgangspunt voor een dergelijke inkomensnorm aanvaard. Deze norm zal gelden op de leeftijd waarop het volwassen loon wordt bereikt, doch uiterlijk op 25 jaar. Met betrekking tot het minimuminkomen van vrouwelijke werknemers zullen de normen welke hier te lande ingevolge het E.E.G.-verdrag worden aangehouden, als richtsnoer gelden.

Voorkomen dient te worden dat deze voorziening ten behoeve van de inkomenspositie der laagst betaalde werknemers een stijging van het loonniveau ten gevolge heeft."

1) Memorie van toelichting, Tweede Kamer der Staten-Generaal, zitting 1962-1963, 7083, pagina 4.

2) Advies inzake het systeem van loonvorming.

3) Zie bijlage III van het derde halfjaarlijks economisch rapport.

Volledigheidshalve zij opgemerkt dat ook de raad zich stelde "achter de door de Stichting van de Arbeid voorgestelde maatregel t.a.v. de uitvoering van een inkomensminimum voor loontrekkenden." ¹⁾

Een nadere uitwerking hiervan is gegeven in een door de Stichting van de Arbeid d.d. 5 december 1963 vastgestelde algemene gedragslijn inzake het minimuminkomen ²⁾ (zie bijlage II).

Op grond van deze loonpolitieke ontwikkeling en gelet op de vraag, hoe de eerdergenoemde algemene gedragslijn met betrekking tot het minimuminkomen zich in de praktijk zou effectueren, meende de raad dat het aanbeveling verdiende de werkzaamheden van de commissie die het onderhavige advies heeft voorbereid, opnieuw op te schorten.

Nu het nieuwe loonpolitieke systeem ongeveer twee jaar in de praktijk is toegepast en in 1964 loonvoorstellen zijn gerealiseerd, waarbij zowel de contractspartijen als de goedkeurende instantie i.c. de Stichting van de Arbeid rekening hebben gehouden met de door de Stichting van de Arbeid vastgestelde gedragslijn inzake het minimuminkomen, is de raad van oordeel dat thans zijn advies over het vraagstuk van een wettelijke regeling van het minimumloon kan worden vastgesteld.

3. Enkele historische beschouwingen

Gelet op de vraagstelling van de regering in haar brief van 2 juni 1959 acht de raad het niet gewenst in dit advies uitvoerig stil te staan bij de historische ontwikkeling van het begrip wettelijk minimumloon. Volstaan wordt daarom met enkele historische feitelijkheden te vermelden, zonder hiermede een uitputtend overzicht te willen geven. ³⁾

In *Engeland* kwam in 1909 de Trade Boards Act tot stand, welke de mogelijkheid bood voor bepaalde bedrijfstakken een minimumloon voor te schrijven, in het bijzonder voor die sectoren waarin de werknemersvakorganisaties weinig of geen invloed konden uitoefenen. Deze Act richtte zich echter voornamelijk op de huisindustrie. Na een arbeidsconflict in de mijnindustrie, waar de invloed van de vakbeweging groot is, kwam voor deze sector van het bedrijfsleven op grond van de Cole Mines Act (1912) een minimumloonregeling tot stand, die in grote trekken overeenkwam met die voor de huisindustrie.

Sindsdien werd dit stelsel enigszins uitgebreid tot andere bedrijfstakken. Na de laatste oorlog kwam o.a. de Wages Council Act van 1945 tot stand. Het principe bleef evenwel gehandhaafd, nl. dat krachtens deze wetten slechts minimumlonen kunnen worden vastgesteld voor groepen van werknemers, wanneer het ter zake gewenste georganiseerde overleg niet voldoende tot ontwikkeling is gekomen.

1) Pagina 19 van het derde halfjaarlijks economisch rapport.

2) Blijkens zijn brief van 18 december 1964 aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid is het bestuur van de Stichting van de Arbeid van oordeel dat in 1965 een minimuminkomen van f. 110,- per week, in de vorm van een individuele garantieclausule gerealiseerd dient te worden, waarbij geen wijziging zal worden aangebracht in de modaliteiten, als aangegeven in het zg. stichtingsakkoord van 1963.

3) Zo wordt o.a. niet ingegaan op de belangrijke loonmaatregelen, waarmede in de Verenigde Staten van Amerika in 1933 door Roosevelt de "New Deal" werd ingeluid. Engeland en Frankrijk zijn als voorbeeld gekozen omdat hiermede twee hoofdtypen van regelingen van wettelijke minimumlonen worden aangegeven.

In *Frankrijk* is krachtens de wet van 11 februari 1950 de mogelijkheid geopend een voor alle beroepen geldend algemeen nationaal minimumloon vast te stellen; voor het eerst werd hiervan gebruik gemaakt bij decreet van 23 augustus 1950. Tevoren had daarover een commissie geadviseerd; deze baseerde haar oordeel op budgetberekeningen, betrekking hebbende op een ongehuwde, ongeschoolde, alleenstaande man in de "région parisienne".

De minimumlonen der overige werknemers worden voor andere delen van het land, door toepassing van een regionale aftrek, van dit minimumloon afgeleid. In de praktijk liggen de werkelijke lonen — al of niet door een c.a.o. bepaald — belangrijk boven het gegarandeerde nationale minimumloon.

De *Internationale Arbeidsconferentie* heeft in 1928 een verdrag aanvaard "concerning the creation of Minimum Wage-Fixing Machinery". Deze conventie (door Nederland op 10 november 1936 geratificeerd) verplicht de mogelijkheid te openen om minimumlonen vast te stellen "for workers employed in certain of the trades or parts of trades (and in particular in home working trades) in which no arrangements exist for the effective regulation of wages by collective agreement or otherwise and wages are exceptionally low".

Voorts heeft de *Internationale Arbeidsconferentie* in 1951 een verdrag tot stand gebracht betreffende minimumlonen in de landbouw; deze conventie heeft Nederland op 11 juni 1954 geratificeerd. Dit verdrag is vooral van betekenis voor die landen, waar de invloed van de landarbeidersorganisaties gering is of waar het gevolgde loonsysteem het niet mogelijk maakt de landarbeiderslonen op een redelijk niveau te brengen.

Uit deze voorbeelden blijkt dat een wettelijke regeling ten aanzien van het minimumloon in het algemeen, tegen de achtergrond van een overigens vrije loonvorming, tot stand is gebracht voor die gevallen waar de invloed van de vakbeweging, c.q. van het georganiseerde bedrijfsleven, zeer gering is (bijv. de huisindustrie), of waar andere mogelijkheden ontbreken om door middel van het georganiseerde overleg in het bijzonder voor de laagstbeloonden betere regelingen der arbeidsvoorwaarden tot stand te brengen ¹⁾.

In *Nederland* kwam in 1895 het vraagstuk van het wettelijk minimumloon ter sprake: in de preadviezen voor de Vereniging voor de Staathuishoudkunde ²⁾ werd namelijk de vraag behandeld of het wenselijk zou zijn bepalingen te maken betreffende minimumloon en maximumarbeidsduur van de arbeiders werkzaam in dienst van openbare besturen. Eveneens voor deze vereniging kwam het minimumloon in 1918 naar voren bij de behandeling van een der preadviezen over de algemene grondslag van de loonbepaling.

Ook in ons land is vóór 1945 de mogelijkheid geopend voor het wettelijk vaststellen van minimumlonen in de huisindustrie, op grond van de *Huisarbeitswet* 1933. Bekend is echter dat deze wet — en zeker op het gebied van de mogelijke loonbepalingen — van geen praktische betekenis is geweest ³⁾.

Tot de wettelijke regelingen van het minimumloon kan men ook rekenen de wet van 25 mei 1937 tot het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en de bemoeiingen met de landbouwlonen krachtens de *Landbouwcrisiswet* 1933.

1) Vergelijk voor de beginperiode de dissertatie van mr. R. Rensma "Het wettelijk loonminimum", Vrije Universiteit 1914 en voor recente gegevens de dissertatie van Helen Steiger, "Gesetzliche Mindestlöhne", Bern 1958.

2) Vergelijk mr.dr. A.A. van Rhijn, "Economisch-Statistische Berichten", 1959, pag. 556.

3) Vergelijk het advies van de raad van 26 september 1958 inzake een ontwerp van een nieuwe *Huisarbeitswet*.

4. De minimumlonen in de periode 1945-1963

Het systeem van loonvorming zoals dit in de periode 1945-1963 van toepassing was, hield voor de overheid de mogelijkheid in, invloed uit te oefenen op het niveau van het minimumloon zoals dit in de praktijk tot stand komt. Krachtens artikel 14 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 behoefden nieuwe c.a.o.'s en wijzigingen van bestaande c.a.o.'s de goedkeuring van het College van Rijksbemiddelaars, terwijl het college op grond van artikel 12 ambtshalve regelingen van en in verband met de lonen en andere arbeidsvoorwaarden bindend kon vaststellen. Bij deze activiteiten was het college gebonden aan door de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid te geven algemene aanwijzingen.

In de periode na 1945 heeft bij de praktische toepassing van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen de gedachte aan een minimumloon verschillende malen haar invloed doen gelden.

In de eerste plaats mag in herinnering worden gebracht dat als uitgangspunt voor het vaststellen van de eerste richtlijn voor de basisuurlonen heeft gediend een in 1945 en 1946 door de Stichting van de Arbeid, op grondslag van ter zake door het Centraal Bureau voor de Statistiek verstrekte gegevens, gemaakte berekening van het minimumbudget voor ongeschoolde werknemers, i.c. voor een gezin met twee kinderen in de grote steden. De term loonvloer was in die tijd zeer gebruikelijk.

De aldus ontstane richtlijnen voor ongeschoolde en geschoolde werknemers zijn in latere jaren ten gevolge van algemene loonmaatregelen (loonronden, compensaties e.d.) gewijzigd. Zij zijn steeds als een loonvloer in alle bindende loonregelingen en collectieve arbeidsovereenkomsten gehanteerd, zij het dat in de praktijk de vastgestelde uurlonen zich rondom deze "richtlijn"-uurlonen bewogen.

In de tweede plaats zij eraan herinnerd dat op grond van de bevoegdheden van het College van Rijksbemiddelaars en als resultaat van het ter zake gevoerde overleg in en met de Stichting van de Arbeid, genoemd college na 1945 enkele bindende regelingen heeft vastgesteld waarin een minimumloon wordt gegarandeerd.

Zo is op verzoek van de handels- en kantoorbediendenorganisaties in overleg met hen en met de desbetreffende werkgeversvertegenwoordigers en na raadpleging van de Stichting van de Arbeid in 1946 tot stand gebracht een regeling van een gegarandeerd minimuminkomen voor handelsreizigers ¹⁾.

Ook de algemene salarisregeling voor het jeugdig administratief personeel ²⁾ (de zgn. J.A.P.-regeling), tot stand gekomen na uitvoerig overleg met de daarvoor in aanmerking komende werkgevers- en werknemersgroeperingen, resp. na advies van de Stichting van de Arbeid, kan als een voorbeeld worden aangemerkt, waarin mede een regeling der minimumsalarissen was getroffen ³⁾.

Voorts kan vermeld worden dat op verzoek van de handels- en kantoorbediendenorganisaties, onder auspiciën van de Stichting van de Arbeid en met inschakeling van het College van Rijksbemiddelaars, in 1958 in commissoriaal verband

1) Beschikking van het College van Rijksbemiddelaars d.d. 11 december 1946 (Ned. Stcrt. 24 december 1946), laatstelijk gewijzigd bij beschikking d.d. 26 augustus 1964 (Ned.Stcrt. 11 september 1964, nr. 177).

2) Oorspronkelijke beschikking van het College van Rijksbemiddelaars d.d. 29 juni 1948 (Ned. Stcrt. 8 juli 1948).

3) Op voorstel van de Stichting van de Arbeid is deze J.A.P.-regeling ingetrokken bij beschikking van 8 juni 1964 (Ned.Stcrt. 15 juni 1964, nr. 113).

is nagegaan of en in hoeverre een minimumsalaris voor een 23-jarige kantoorbediende, afgestemd op het richtlijnloon van een ongeschoolde handarbeider, zou kunnen worden vastgesteld. Het ter zake gevoerde overleg leidde evenwel tot een negatieve conclusie, ten gevolge van het ontbreken van overeenstemming tussen de bedrijfsgenoten.

Ook kan nog worden gewezen op de door het College van Rijksbemiddelaars in 1952 vastgestelde minimumvakantieregeling ¹⁾. Volgens deze regeling hebben alle werknemers, op wie geen c.a.o. van toepassing is en voor wie geen bepalingen omtrent vakantie zijn opgenomen in een andere door genoemd college vastgestelde of goedgekeurde regeling, ten minste recht op een aaneengesloten vakantie, met behoud van loon, van twaalf werkdagen per kalenderjaar.

5. De mogelijkheden van een minimuminkomen in het sinds 1 januari 1963 geldende loonsysteem

Zoals in paragraaf 2 reeds is aangegeven, berust in het van 1 januari 1963 af geldende loonsysteem de primaire verantwoordelijkheid voor de loonontwikkeling bij het georganiseerde bedrijfsleven.

In dit verband moge eraan worden herinnerd dat in paragraaf 7 van het eerdervermelde advies van de raad van 6 juli 1962 inzake het systeem van loonvorming sprake is van onderwerpen van meer algemene aard, waarover desgewenst overleg ad hoc kan plaatsvinden in het kader van de Stichting van de Arbeid. Een dergelijk overleg wordt noodzakelijk geacht, vooral met het oog op een goede functionering van de procedure van de interne coördinatie.

Als onderwerpen van algemene aard worden genoemd: gelijke beloning van mannen en vrouwen, arbeidstijdverkorting, wijziging van de gemeenteklassenindeling of meer in het algemeen het vraagstuk van een juiste beloningsstructuur.

In het kader van laatstvermeld onderwerp kan naar het oordeel van de raad zeker ook de kwestie van het minimumloon aan de orde worden gesteld. Dit blijkt trouwens ook uit hetgeen de raad in paragraaf 11 van eerdergenoemd advies van 6 juli 1962 opmerkt over het ontstaan van achterstand der lonen in bepaalde bedrijfstakken of ondernemingen. Ook in dit opzicht is sprake van een binnen de kring van de Stichting van de Arbeid vast te stellen gedragslijn, afhankelijk van het verloop van het gemiddelde loonniveau.

De raad wijst erop dat conform deze opvattingen de kwestie van het minimuminkomen ²⁾ in het stichtingsakkoord van 29 oktober 1963, resp. 5 december 1963 (zie paragraaf 2) geregeld is en deze gedragslijn met betrekking tot de in 1964 afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ook geëffectueerd werd.

Ten slotte wijst de raad er volledigheidshalve op dat bij het van 1 januari 1963 af geldende systeem van loonvorming zich ook een door de regering als uitzonderlijk aangemerkte situatie kan voordoen, waarbij de verantwoordelijkheid van de regering voor het algemeen belang meebrengt dat de bevoegdheden van het

1) Beschikking van het College van Rijksbemiddelaars d.d. 5 augustus 1952 (Ned.Stcrt. 6 augustus 1952), laatstelijk gewijzigd d.d. 20 december 1962. In de eerste beschikking van 1952 was sprake van zes werkdagen.

2) Het in het stichtingsakkoord en de algemene gedragslijn, zoals met name uit punt 2c blijkt (bijlage II), gehanteerde begrip inkomen is juridisch niet volkomen identiek met het begrip loon volgens het Burgerlijk Wetboek noch met dat volgens het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen. Voor het onderhavige advies, hetwelk een sociaal-economische beoordeling beoogt, kunnen dergelijke juridische details echter terzijde worden gelaten.

College van Rijksbemiddelaars zullen herleven. Naar het oordeel van de raad verkrijgt in dat geval de regering weer de mogelijkheid, via het geven van een algemene aanwijzing aan het College van Rijksbemiddelaars, regels met betrekking tot een minimumloon te stellen.

6. Conclusie

In het kader van het vigerende loonsysteem zijn, zoals de praktijk ook heeft uitgewezen, voldoende mogelijkheden aanwezig om desgewenst een gedragspatroon inzake een minimuminkomen vast te stellen, dat in feite eenzelfde effect heeft als een wettelijk vastgesteld minimumloon. Deze mogelijkheden kunnen zelfs uitmonden in een ex artikel 12 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vastgestelde algemene regeling van het minimumloon.

Een wettelijke regeling van het minimumloon zou bij een systeem van loonvorming waarin een privaatrechtelijke dan wel een publiekrechtelijke instantie een centrale loonpolitieke bevoegdheid heeft, het bezwaar ontmoeten dat hiermede een forse ingreep wordt gedaan in een loonstructuur die door bedoelde loonpolitieke instanties is vastgesteld.

De bestaande praktijk biedt bovendien het voordeel dat bij het overleg over het vaststellen van een minimuminkomensnorm voldoende aandacht kan worden geschonken zowel aan de modaliteiten hiervan als aan een eventueel gewenste en soepele aanpassing van deze norm aan gewijzigde algemene loonverhoudingen. Bij een wettelijke regeling zouden hiervoor uitvoerige bepalingen moeten worden opgesteld, welke waarschijnlijk veel minder soepel zouden werken. Uiteraard ligt het niet op de weg van de raad op deze facetten nader in te gaan.

Op grond van het voorgaande en rekening houdende met de tot dusverre verkregen praktijkervaring met betrekking tot het vaststellen van een minimuminkomen, is de raad tot de conclusie gekomen dat er op dit moment geen behoefte bestaat aan een wettelijke regeling van het minimumloon.

Indien echter een fundamentele wijziging zou worden aangebracht in het loonpolitieke systeem, waarbij het treffen van een regeling van het minimuminkomen, op een wijze als tot dusverre is geschied, wordt uitgesloten, kan de vraag rijzen of onder die omstandigheden de wenselijkheid en de mogelijkheid van een wettelijke regeling van het minimumloon niet opnieuw onderzocht dienen te worden.

D. ROEMERS,
wnd. voorzitter.

HUB.L. JANSEN,
algemeen secretaris.

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN VOLKSGEZONDHEID
VAN 2 JUNI 1959 AAN DE RAAD

Mede na kennisneming van het advies, dat uw raad op 24 april 1959 heeft vastgesteld over het te voeren sociaal-economische beleid, is de regering tot de conclusie gekomen, dat het in het kader van een meer gedifferentieerd beleid met betrekking tot lonen en arbeidsvoorwaarden van groot belang is te achten, dat een onderzoek wordt ingesteld naar de wenselijkheid en de mogelijkheden van een wettelijke regeling van het minimumloon.

Ik moge uw raad verzoeken dit onderzoek te willen instellen en mij over dit onderwerp advies te willen uitbrengen.

Ik teken hierbij overigens aan, dat met dit vragen van een advies niet wordt vooruitgelopen op beslissingen die ten aanzien van de andere onderdelen van uw advies dd. 24 april 1959 zullen worden genomen.

ALGEMENE GEDRAGSLIJN INZAKE HET MINIMUMINKOMEN ¹⁾

1. Vooropgesteld wordt, dat de invoering van een minimuminkomen als toetsingsnorm niet mag leiden tot een stijging van het loonniveau. Hieruit volgt, dat zoveel mogelijk moet worden vermeden met het oog op het minimuminkomen loonen en salarisschalen aan te passen.

Aan partijen dient echter te worden overgelaten, of zij de realisering van een minimuminkomen willen bewerkstelligen door een aanpassing van de in de c.a.o. geregelde inkomensbestanddelen, dan wel door het opnemen van een afzonderlijke garantiebepaling, of door een combinatie van beide.

2. Bij de beoordeling van de vraag of aan de minimuminkomensnorm, genoemd in punt 3 van het akkoord van 29 oktober 1963, wordt voldaan, gelden de volgende regels:

- a. Voor volwaardige mannelijke werknemers die de leeftijd hebben bereikt waarop het volwassen loon wordt toegekend, doch uiterlijk wanneer zij 25 jaar oud zijn, dient uit de arbeidsovereenkomst een bruto-inkomen te resulteren van f. 5.200,- per jaar, of bij een volledig gewerkte week van f. 100,- per week.
- b. Waar het hier gaat om een inkomensnorm, mag in beginsel rekening worden gehouden met alle bestanddelen van het inkomen, die voor de werknemers voortvloeien uit de rehtens geldende c.a.o. of loonregeling en uit beschikkingen, vergunningen, dispensaties enz.
- c. Partijen bij de c.a.o. of regeling betrokken, zullen bepaalde inkomensbestanddelen buiten beschouwing laten.
In het algemeen zullen hiervoor mede in aanmerking komen overwerkverdiensten, winstdelingsuitkeringen en de vakantietoelage. In bepaalde bedrijfstakken moet het evenwel mogelijk zijn een of meer van deze inkomensbestanddelen geheel of gedeeltelijk wél tot het inkomen te rekenen, omdat een herziening van de inkomensopbouw op korte termijn niet mogelijk wordt geacht.
De Stichting van de Arbeid acht het noodzakelijk, dat een dergelijke herziening vóór 1 januari 1965 haar beslag krijgt. Uiteraard zullen vergoedingen voor bepaalde aan de arbeid verbonden kosten, zoals gereedschapsvergoedingen e.d., buiten beschouwing blijven, voor zover zij althans een reëel karakter dragen.
- d. Voor zover op grond van het voorgaande niet door alle daarvoor in aanmerking komende werknemers het minimuminkomen zou worden bereikt, dient een individuele garantiebepaling in de c.a.o. of regeling te worden opgenomen.

1) Vastgesteld door de Stichting van de Arbeid op 5 december 1963.