

Vergaderjaar 2024-2025

- 36 545** Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (Pb EU 2022, L 275) (Wet implementatie EU-richtlijn toereikende minimumlonen)
- 36 488** Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met een bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon met 1,2 procentpunt met ingang van 1 juli 2024 (Wet verhoging minimumloon 2024)
- K¹** **VERSLAG VAN EEN NADER SCHRIFTELIJK OVERLEG**
Vastgesteld 4 juli 2025

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid² heeft nader schriftelijk overleg gevoerd met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **de verkenning naar het wettelijk minimumjeugdloon**. Bijgaand brengt de commissie hiervan verslag uit. Dit verslag bestaat uit:

- De uitgaande brief van 10 juni 2025.
- De antwoordbrief van 4 juli 2025.

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Bijl

¹ De letter K heeft alleen betrekking op 36545

² Samenstelling:

Kemperman (Fractie-Kemperman), Heijnen (BBB), Griffioen (BBB), Van Gasteren (BBB), Van Wijk (BBB), Vos (GroenLinks-PvdA (*voorzitter*), Ramsodit (GroenLinks-PvdA), Van Gurp (GroenLinks-PvdA), Fiers (GroenLinks-PvdA), Roovers (GroenLinks-PvdA), Petersen (VVD), Geerdink (VVD), Van Ballekom (VVD), Bakker-Klein (CDA), Bovens (CDA), Moonen (D66) (*ondervoorzitter*), Belhirsch (D66), Bezaan (PVV), Koffeman (PvdD), Nanninga (JA21), Van Apeldoorn (SP), Huizinga-Heringa (ChristenUnie), Van den Oetelaar (FVD), Schalk (SGP), Perin-Gopie (Volt), Van Rooijen (50PLUS), Van der Goot (OPNL)

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 4 juli 2025

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben met belangstelling kennisgenomen van uw antwoorden op de vragen omtrent de verkenning wettelijk minimumjeugdloon.³ De leden van de **GroenLinks-PvdA**-fractie en de **CDA**-fractie wensen gezamenlijk een onbeantwoorde vraag te herhalen. De leden van de **SP**-fractie sluiten zich bij deze vraag aan. De leden van de **PVV**-fractie hebben enkele aanvullende vragen.

De leden van de fracties van **GroenLinks-PvdA** en **CDA** constateren dat in uw brief van 19 mei 2025 helaas geen antwoord wordt gegeven op de eerder door deze fracties gestelde vraag over de juridische houdbaarheid van een minimum jeugdloon, te weten:

“Leest u met de aan het woord zijnde leden dat de conclusies uit dit rapport uitwijzen dat er geen rechtvaardiging meer is voor het voortbestaan van het minimumjeugdloon en dat het minimumjeugdloon daarmee in strijd is met Europese regelgeving? Zo nee, kunt u met argumenten onderbouwen waarom het jeugdminimumloon nog wel juridisch houdbaar zou zijn?”

Omdat dit een principiële punt betreft willen deze leden dezelfde vraag nog een keer stellen.

De leden van de **PVV**-fractie vragen u te specificeren welke concrete stappen de regering neemt om een soepele en tijdige implementatie van de voorgestelde staffelverhoging van het minimumjeugdloon (40%, 50%, 62,5%, 75%, 87,5% voor 16- tot 20-jarigen) te waarborgen, inclusief een gedetailleerd tijdspad en eventuele overgangsregelingen om werkgevers voldoende voorbereidingstijd te geven.

Ook vragen de leden van de **PVV**-fractie hoe de regering werkgevers, met name in sectoren zoals de horeca en detailhandel waar veel jongeren werkzaam zijn, technisch en/of financieel zal ondersteunen bij de implementatie van het minimumjeugdloon, bijvoorbeeld via gerichte voorlichting of tijdelijke compensatieregelingen, om arbeidsdeelname van jongeren te behouden. Om de effectiviteit van de verhoging van het minimum jeugdloon in het versterken van de bestaanszekerheid te waarborgen, vragen de leden van de aan het woord zijnde fractie welke specifieke indicatoren (bv koopkracht, woonlasten, schuldenlast) de regering zal monitoren en hoe de Kamer periodiek wordt geïnformeerd over de voortgang en impact van deze maatregel.

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien uw beantwoording met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag binnen **vier weken**.

Dr. M.L. Vos

Voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

³ Kamerstukken I 2024-2025, 36545 / 36488, J.

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 juli 2025

Hierbij zend ik u de antwoorden op de nadere Kamervragen van de fracties van GroenLinks-PvdA, CDA en SP gezamenlijk en van de PVV over de verkenning naar het wettelijk minimumjeugdloon.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben met belangstelling kennisgenomen van uw antwoorden op de vragen omtrent de verkenning wettelijk minimumjeugdloon. De leden van de **GroenLinks-PvdA**-fractie en de **CDA**-fractie wensen gezamenlijk een onbeantwoorde vraag te herhalen. De leden van de **SP**-fractie sluiten zich bij deze vraag aan. De leden van de **PVV**-fractie hebben enkele aanvullende vragen.

De leden van de fracties van **GroenLinks-PvdA** en **CDA** constateren dat in uw brief van 19 mei 2025 helaas geen antwoord wordt gegeven op de eerder door deze fracties gestelde vraag over de juridische houdbaarheid van een minimum jeugdloon, te weten:

“Leest u met de aan het woord zijnde leden dat de conclusies uit dit rapport uitwijzen dat er geen rechtvaardiging meer is voor het voortbestaan van het minimumjeugdloon en dat het minimumjeugdloon daarmee in strijd is met Europese regelgeving? Zo nee, kunt u met argumenten onderbouwen waarom het jeugdminimumloon nog wel juridisch houdbaar zou zijn?”

Omdat dit een principieel punt betreft willen deze leden dezelfde vraag nog een keer stellen.

De verkenning naar het minimumjeugdloon is aanleiding voor het kabinet om de hoogte van het minimumjeugdloon te heroverwegen. Vanuit het oogpunt van de toereikendheid heeft het kabinet besloten het minimumjeugdloon te verhogen. De verhoging zorgt voor een substantiële verbetering van het minimumloon voor jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 20 jaar. Het kabinet ziet dit als een belangrijke stap in de verbetering van bestaanszekerheid voor jongeren. Bij de mate van verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon is een balans gezocht tussen het versterken van de inkomenspositie van werkzame jongeren enerzijds en de gevolgen voor de scholingsdeelname en de werkgelegenheid voor jongeren anderzijds. In de verkenning naar het minimumjeugdloon ziet het kabinet geen aanleiding om het minimumjeugdloon te bestempelen als niet te rechtvaardigen of in strijd met regels over gelijke behandeling. Dit wordt hieronder toegelicht.

Voor het juridisch kader van het minimumjeugdloon zijn de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBLA), het Europees Sociaal Handvest (ESH) en de Europese Richtlijn (2022/2041) betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (de Richtlijn) relevant.

Op basis van de WGBLA is onderscheid op grond van leeftijd mogelijk als deze objectief gerechtvaardigd is. Een stelsel van een wettelijk minimumjeugdloon is niet verboden, maar dient wel gedragen te worden door een juridisch houdbare rechtvaardiging.

Ook voor het ESH concludeerde het Europees Comité Sociale Rechten (ECSR) dat een verlaagd minimumloon voor jeugdige werknemers toelaatbaar kan zijn, mits de vermindering een legitiem doel dient en in verhouding staat tot het bereiken van dat doel.

Artikel 6 van de Richtlijn⁴ stelt dat het aan de lidstaten is om variaties of inhoudingen op het minimumloon toe te staan. De Richtlijn schrijft vervolgens voor dat deze inhoudingen en variaties niet discriminerend mogen zijn en moeten voldoen aan het evenredigheidsbeginsel. Het minimumjeugdloon is zo’n variatie op het reguliere minimumloon. Voor deze variatie geldt dat zij direct onderscheid op grond van leeftijd tot gevolg heeft. Verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen discriminatie indien:

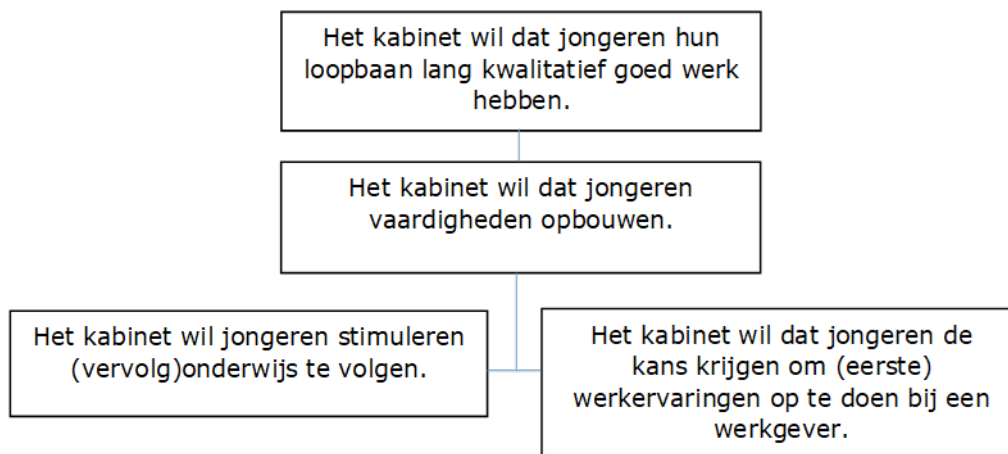
- a) Zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel – met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding,
- b) de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.⁵

Legitieme doelstellingen

⁴ Zie voor meer informatie het wetsvoorstel ter implementatie van de EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen: [Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met de implementatie van Richtlijn \(EU\) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie \(Pb EU 2022, L 275\) \(Wet implementatie EU-richtlijn toereikende minimumlonen\) | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

⁵ Artikel 6, eerste lid, van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Zoals in de kabinetsreactie omschreven, is het doel van het wettelijk minimumloon om werknemers te verzekeren van een beloning die gezien de algehele welvaartssituatie als minimaal aanvaardbare tegenprestatie voor de verrichte arbeid kan worden beschouwd. Voor jongeren geldt een lager minimumjeugdloon om te zorgen dat jongeren gedurende hun hele loopbaan kwalitatief goed werk hebben. Voor kwalitatief goed werk is het van belang dat jongeren vaardigheden kunnen opdoen. Belangrijke manieren om deze vaardigheden te kunnen ontwikkelen, zijn het volgen van onderwijs en het opdoen van werkervaring. Deze overwegingen zijn hieronder schematisch weergegeven.



Passend

Momenteel volgt ongeveer 70% van de minimumjeugdloonverdieners onderwijs (zie de Verkenning wettelijk minimumjeugdloon). Veel minimumjeugdloonverdieners volgen dus daadwerkelijk onderwijs. Het kabinet wil niet dat dit aantal daalt. Als het minimumjeugdloon wordt afgeschaft, gaat werken voor deze groep (veel) meer lonen, wat naar verwachting leidt tot een daling in onderwijsdeelname. Omdat werken ineens veel meer loont, en zo aantrekkelijker wordt.

De stapsgewijze en minder grote verhoging van het minimumjeugdloon in 2017 en 2019 (vergeleken met de besloten verhoging in de Voorjaarsnota 2025) had een beperkt effect op de korte termijn op de onderwijsdeelname. De conclusie van onderzoeksbureau SEO was dat de verhoging in 2017 de onderwijsdeelname van 18- tot en met 22-jarigen had doen afnemen in de 9 maanden na de beleidswijziging. Bij minder dan 0,5% van de jongeren die 9 maanden na de beleidswijziging geen onderwijs meer volgden was dit toe te schrijven aan de stijging van het minimumjeugdloon. Het aandeel 18- en 19-jarigen dat geen onderwijs volgde en ook geen werk had was ook gedaald. De afname wees er volgens SEO op dat werken waarschijnlijk aantrekkelijker was geworden voor jongeren door de stijging van het minimumjeugdloon. In vervolgonderzoek van SEO in 2019 werd in de acht maanden na de beleidswijziging ook een lichte daling van de onderwijsdeelname geconstateerd maar kon niet eenduidig worden geconstateerd dat dit door de tweede verhoging van het minimumjeugdloon kwam. De beperkte effecten die SEO constateerde, waren het gevolg van slechts een beperkte verhoging en zijn kort op de beleidsverandering gemeten, concludeert het kabinet. Langetermijneffecten waren niet in beeld. Ook concludeerde het CPB in april 2020 dat de opleidingsgraad mogelijk zou dalen bij het gelijktrekken van het minimumjeugdloon met het volwassen minimumloon.⁶

Hoe groter de aanpassing van het minimumjeugdloon, hoe ingrijpender het effect op de onderwijsdeelname dus naar verwachting zal zijn. Daarbij kan een klein negatief effect al aanzienlijke schade opleveren: vroeg stoppen met onderwijs kan een leven lang negatieve effecten hebben op de bestaanszekerheid van de betrokkene. De beleidstheorie dat het minimumjeugdloon het volgen van scholing dient te bevorderen en vervroegde toetreding tot de arbeidsmarkt moet

⁶ Zie de verkenning minimumjeugdloon, paragraaf 5.2 'Scholing en Onderwijs', vanaf pagina 40.

uitstellen staat dus nog altijd. Het minimumjeugdloon wordt nog altijd gezien als een effectieve en passende manier omdat het hiertoe een prikkel geeft aan alle jongeren.

De beleidstheorie dat het minimumjeugdloon ook de werkgelegenheid onder jongeren bevordert is eveneens nog steeds actueel. Het minimumjeugdloon maakt het opdoen van (eerste) werkervaring – bijvoorbeeld in de vorm van een bijbaantje – toegankelijker voor jongeren. Het kabinet hecht hier waarde aan, omdat deze (eerste) werkervaring ook waardevol kan zijn voor jongeren bij het vervolg van hun loopbaan na het afronden van hun opleiding. Wanneer het wettelijk minimumjeugdloon op een hoog niveau wordt vastgesteld, zal de werkgelegenheid voor jongeren naar verwachting afnemen omdat de loonkosten voor sommige werkgevers te hoog worden om bepaald werk te verschaffen. Het CPB concludeerde in april 2020 dat indien het minimumjeugdloon zou worden gelijkgetrokken met het volwassenminimumloon dit tot 20% werkgelegenheidsverlies kan leiden voor de groep jongeren.

Tevens zullen meer jongeren op zoek gaan naar een baan omdat het voor jongeren naar verwachting minder aantrekkelijk zal zijn om scholing te (blijven) volgen. Dit kan de werkloosheid onder jongeren laten toenemen.

Er zal een smaldeel aan jongeren zijn dat stopt met een opleiding, om meer uren te werken om rond te kunnen komen vanwege het lagere minimumloon voor jongeren. De reactie van het kabinet hierop is dat het minimumjeugdloon een generieke maatregel is met legitieme doelstellingen. Dat het in een individueel geval mogelijk anders zou kunnen uitpakken, betekent niet dat de gekozen maatregel an sich niet passend is.

Noodzakelijk

Het noodzakelijkheidsvereiste valt uiteen in het subsidiariteitsbeginsel en het proportionaliteitsbeginsel.

Het subsidiariteitsbeginsel houdt in dat het doel niet kan worden bereikt met een andere maatregel die niet of in mindere mate discriminerend is. In dit verband is van belang dat uit de rechtspraak van het Hof van Justitie EU volgt dat lidstaten op nationaal niveau beschikken over een ruime beoordelingsvrijheid bij het bepalen van de maatregelen waarmee zij doelstellingen van sociaal beleid en werkgelegenheid willen verwezenlijken. Deze beoordelingsvrijheid mag echter niet tot gevolg hebben dat de toepassing van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd zinloos wordt.

De maatregel is generiek, omdat de doelstellingen zien op alle jongeren tot 21 jaar. Gerichtere maatregelen die in mindere mate discriminerend zouden zijn, zijn onvoldoende om de generieke doelstelling te bereiken. Zo zijn tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers beperkt effectief gebleken (zie het antwoord op vraag 3 hieronder voor een toelichting). Daarnaast zijn er ook andere instrumenten zoals studiefinanciering en een aanvullende beurs voor studenten van wie de ouders een lager inkomen hebben. Die stimuleren jongeren om (door) te leren. Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat de nationale regeling in evenredige verhouding staat tot het daarmee nagestreefde doel. Het minimumjeugdloon betreft een *minimumloon*. Het staat partijen vrij om een hoger loon af te spreken.⁷

Ook is het minimumjeugdloon een generiek instrument dat verschillende doelgroepen dient. Zo is uit de verkenning gebleken dat veel jongeren een loon hoger dan het minimum verdienen.⁸ Er is een meerderheid van de jongeren die het minimumjeugdloon niet nodig heeft om van rond te komen. Dit komt omdat deze jongeren meer verdienen en/of (nog) niet zelfstandig wonen en/of scholier of student zijn en/of financiële ondersteuning van hun ouders krijgen. Het meer toereikend maken van

⁷ In Europese jurisprudentie is een zaak (Hof van Justitie EU 18 juni 2009, nr. C-88/08 (Hütter)) voorgekomen waar in nationale wetgeving is geregeld dat werkervaring voor de leeftijd van 18 niet mag worden meegerekend voor inschaling in een loonschaal. De werkgever mocht hier niet van afwijken. Het Hof van Justitie oordeelde daarover dat die regel niet passend was voor het doel om het algemene onderwijs niet ten opzichte van het beroepsonderwijs te benadelen. Hier was sprake van leeftijdsdiscriminatie. Het minimumjeugdloon in Nederland verschilt daar echter van. Er mag wel een hoger loon worden toegekend dan het minimum(jeugd)loon. Een dwingendrechtelijk vastgesteld salaris (waar dus niet van kan worden afgeweken) zou verder gaan dan noodzakelijk en niet proportioneel zijn.

⁸ Zie de verkenning pagina 23.

het minimumjeugdloon voor die jongeren die erin hun bestaan van afhankelijk zijn, was voor het kabinet het leidende argument om het minimumjeugdloon te verhogen.⁹

Voor die groep wordt het minimumjeugdloon hiermee meer toereikend gemaakt. Het kabinet heeft de behoefte voor een deel van de minimumjeugdloonverdieners aan toereikendheid van het minimumjeugdloon afgewogen tegen de gevolgen op de werkgelegenheid en scholing voor alle jongeren. Overigens is dit voor 17-, 18- en 19-jarigen de hoogste verhoging van het minimumjeugdloon sinds de invoering van het jeugdloon. Het minimumjeugdloon komt met de verhoging dicht bij het volwassen wettelijk minimumloon te liggen, hetgeen uitwerkt op de proportionaliteit van de maatregel.

Vragen PVV

*De leden van de **PVV**-fractie vragen u te specificeren welke concrete stappen de regering neemt om een soepele en tijdige implementatie van de voorgestelde staffelverhoging van het minimumjeugd- loon (40%, 50%, 62,5%, 75%, 87,5% voor 16- tot 20-jarigen) te waarborgen, inclusief een gedetailleerd tijdspad en eventuele overgangsregelingen om werkgevers voldoende voorbereidingstijd te geven.*

Hieronder wordt een gedetailleerd overzicht van de actuele planning weergegeven.

Fase 1: Start ontwerp-AMvB (fase voor internetconsultatie/uitvoeringstoetsen/adviezen)	
Augustus - November 2025	Voorbereiding ontwerp-AMvB en afstemming met sociale partners
Fase 2: Internetconsultatie, U&H-toetsen	
November 2025 – februari 2026	Internetconsultatie en uitvoerings- en handhavingstoetsen
Fase 3: Voorportaal, onderraad en ministerraad, advies Raad van State	
Maart – april 2026	Ambtelijk voorportaal, ministerieel voorportaal, ministerraad
Mei – juli 2026	Aanbieding voor advisering aan Raad van State
juli – augustus 2026	Opstellen nader rapport
september 2026	Bekrachtiging
Fase 4: Bekrachtiging	
1 oktober 2026	Publicatie Staatsblad
Circa 3 maanden	Invoeringstermijn
Inwerkingtreding per 1 januari 2027	

⁹ Naar schatting 9 duizend jongeren verdienen een uurloon rond het minimumjeugdloon, werken 32 uur of meer per week, volgen geen opleiding en wonen niet (meer) in het ouderlijk huis. Dit komt overeen met circa 6% van de als werknemer werkende jongeren. Zie paragraaf 3.2 van de verkenning naar het minimumjeugdloon.

Aandachtspunt bij de planning is de huidige demissionaire status van het kabinet. Hierdoor worden ontwerp-AMvB's eerst aan de ministerraad voorgelegd, voordat deze in internetconsultatie gaan. Ook moet ieder nader rapport, ongeacht het dictum van de Raad van State, worden voorgelegd aan de ministerraad.

In bovenstaande planning is vooralsnog geen rekening gehouden met de motie Dassen c.s.¹⁰ Het kabinet beraadt zich op het vervolg dat aan deze motie wordt gegeven.

Ook vragen de leden van de PVV-fractie hoe de regering werkgevers, met name in sectoren zoals de horeca en detailhandel waar veel jongeren werkzaam zijn, technisch en/of financieel zal ondersteunen bij de implementatie van het minimumjeugdloon, bijvoorbeeld via gerichte voorlichting of tijdelijke compensatieregelingen, om arbeidsdeelname van jongeren te behouden.

Het verbeteren van het ondernemingsklimaat is een prioriteit van het overheidsbeleid. Daar hoort bij het beperken van regeldruk en het stimuleren van innovatieve bedrijvigheid. Gerichte voorlichting over het wettelijk minimumloon en beantwoording van vragen van werkgevers is standaard praktijk. Het kabinet helpt werkgevers en leveranciers van salarissoftware om tijdig de correcte bedragen in de loonadministratie te verwerken. Als het minimumloon beleidsmatig wordt verhoogd, dan wordt dit tijdig middels een persbericht aangekondigd. Zo kunnen alle werkgevers zich voorbereiden.

Het kabinet heeft aandacht voor de gevolgen van de verhoging van het minimumjeugdloon voor werkgevers. In de kabinetsreactie op de verkenning naar het minimumjeugdloon wordt hier uitgebreid bij stil gestaan. Deze kabinetsreactie wordt op 4 juli 2025 aan de Tweede Kamer verzonden. Op korte termijn zal de verhoging in 2027 leiden tot hogere personeelskosten. Het grootste deel van dit effect zal plaatsvinden bij supermarkten en andere werkgevers in de detailhandel.

Het is op voorhand niet duidelijk in welke mate ondernemers de extra personeelskosten kunnen en zullen doorberekenen in de prijzen. De verwachting is dat ondernemingen op korte termijn de extra personeelskosten proberen door te berekenen. Het is echter niet gezegd dat winkeliers extra personeelskosten volledig en duurzaam kunnen doorberekenen aan klanten. Het is ook mogelijk dat de extra kosten uiteindelijk ten koste gaan van het bedrijfsresultaat en/of leiden tot een aanpassing van het verkoopproces. Met name in grensregio's kan het voor consumenten aantrekkelijker worden om in buurlanden boodschappen te doen. Dergelijke effecten kunnen ook overwegingen vormen voor bestaande winkeliers om hun onderneming te beëindigen.

Het kabinet is rond de verhoging van het minimumjeugdloon niet voornemens om compenserende maatregelen voor werkgevers te treffen. Eerdere compenserende maatregelen zijn beperkt effectief gebleken.¹¹ Zo gold bijvoorbeeld van 2018 tot en met 2023 het lageinkomensvoordeel voor jeugdigen.

Het jeugd-LIV maakte onderdeel uit van het lageinkomensvoordeel (LIV). Uit een effectmeting bleek dat het LIV beperkt effectief was. Werkgevers namen het LIV niet of slechts zeer beperkt mee in besluiten om mensen in dienst te nemen of te houden.

Een groot deel van de banen waarvoor LIV werd verstrekt zou ook hebben bestaan als het LIV niet zou bestaan. Gezien deze beperkte effectiviteit van de regeling is in de uitwerking van de afspraken uit het pensioenakkoord met werkgeversorganisaties afgesproken om het LIV af te schaffen en te komen tot een effectievere invulling van de instrumenten van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Als onderdeel van de effectievere invulling van de Wtl werd een andere compensatiemaatregel beoogd: een nieuw in te voeren loonkostenvoordeel voor jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit zou gaan gelden voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar met een inkomen tussen 100 procent en 125 procent van het wettelijk minimum(jeugd)loon en die minimaal 1.248 uur per kalenderjaar werkten. Onderzoek wees echter uit dat deze maatregel beperkt gericht

¹⁰ Kamerstukken II 2024/25, 36600 XV nr. 81.

¹¹ Kamerstukken II 2023/24, 36458 nr. 3.

zou zijn¹²: 54 procent van de banen die onder het loonkostenvoordeel jongeren zou vallen, zou worden ingevuld door jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het LKV jongeren zou daarmee lijken op het LIV en naar verwachting ook dezelfde beperkte doeltreffendheid hebben. Vervolgens is besloten dit loonkostenvoordeel niet in te voeren.

Om de effectiviteit van de verhoging van het minimum jeugdloon in het versterken van de bestaans- zekerheid te waarborgen, vragen de leden van de aan het woord zijnde fractie welke specifieke indicatoren (bv koopkracht, woonlasten, schuldenlast) de regering zal monitoren en hoe de Kamer periodiek wordt geïnformeerd over de voortgang en impact van deze maatregel.

Het kabinet is niet voornemens om de verhoging van het minimumjeugdloon apart te monitoren. Uiteraard blijft het kabinet de (financiële) positie van jongeren in de gaten houden onder andere op basis van de monitor brede welvaart van het CBS en de verkenning van SER jongerenplatform. Ook wordt de financiële positie van de mbo studenten gemonitord met de Job-monitor en het Nibud mbo-studenten onderzoek. In de kabinetsreactie op de verkenning naar het minimumjeugdloon worden al een aantal effecten van de verhoging beschreven waaronder de inkomenseffecten van de verhoging voor jongeren die voltijds werken.

Onderdeel van het reguliere beleidsproces is om beleidsmaatregelen te evalueren. Het is nog onduidelijk wanneer deze evaluatie precies plaatsvindt omdat de verhoging van het minimumjeugdloon per 1 januari 2027 ingaat. De voorkeur gaat uit om de effecten van de verhoging een aantal jaar na de inwerkingtreding te evalueren. Met een evaluatie die direct volgt op de verhoging is het moeilijker om de gevolgen hiervan in kaart te brengen. Werkgevers hebben immers enige tijd nodig om eventueel hun productieprocessen aan te passen. De evaluatie van de verhoging van het minimumjeugdloon zal plaatsvinden door de daartoe geschikte partij. In de evaluatie kan worden gekeken naar effecten van de verhoging op scholingsdeelname en arbeidsdeelname van jongeren. De resultaten van de evaluatie zullen te zijner tijd uiteraard met de Kamer worden gedeeld.

¹² Kamerstukken II 2023/24, 36458 nr. 3.