

Vergaderjaar 2023–2024

**35 636**

## **Voorstel van wet van het lid Van Kent tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het achterblijven van de loonontwikkeling (Wet eerlijker inkomen)**

**Nr. 7**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING ZOALS GEWIJZIGD NAAR AANLEIDING VAN HET ADVIES VAN DE AFDELING ADVISERING VAN DE RAAD VAN STATE**

#### **I. ALGEMEEN**

De afgelopen jaren is het draagvlak voor een hoger minimumloon enorm toegenomen. Inmiddels zijn naast de SP, ook PvdA, GL, CU, Bij1, NSC, Volt, Denk, PVDD, D66, BBB, CDA en zelfs VVD voorstander van een verhoging van het minimumloon. Hoewel de invulling per partij verschilt, is hiermee een grote politieke meerderheid ontstaan die erkent dat het minimumloon te laag is. Van SP tot VVD klinkt de roep om een hoger minimumloon. Met dit gegeven gaan we graag zo snel mogelijk aan de slag. Er is momentum om woorden om te zetten in daden.

In 1968 werd de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) aangenomen in 1969 trad deze in werking. Sindsdien wordt het wettelijk minimumloon gezien als een belangrijke verworvenheid. Het minimumloon zorgt voor een minimale ondergrens; ook de hoogte van veel uitkeringen is aan het minimumloon gekoppeld. Velen zijn hiervan afhankelijk, maar de vraag is of deze ondergrens meer dan 50 jaar na dato nog voldoet. Initiatiefnemer is van mening dat de hoogte van het wettelijk minimumloon doordat deze achter is gebleven bij de algemene loonontwikkeling niet meer voldoende is en dat een hoger minimumloon gerechtvaardigd is voor de algemene loonontwikkeling, voor de economie en voor een menswaardige samenleving. Voorliggend wetsvoorstel regelt een eenmalige verhoging van het minimumloon naar 60% van het mediane loon, op moment van schrijven € 16, en het vaststellen van een minimumniveau voor het minimumloon op 60% van het mediane loon.

#### **Inhoud voorstel**

Het wettelijk minimumloon wordt momenteel twee keer per jaar herzien. Dat gebeurt in januari en juli, analoog aan de verhogingen van de contractlonen zoals door het Centraal Planbureau (CPB) gepubliceerd in de Macro Economische Verkenningen (MEV) en het Centraal Economisch Plan (CEP). Contractloonstijging is de gemiddelde procentuele ontwik-

keling van de lonen in de marktsector, de gepremieerde en gesubsidieerde sector en bij de overheid. Het verschil tussen het contractloon en het mediane loon ontstaat doordat zaken als promotie, het krijgen van een nieuwe baan die beter verdient en een stijging in salarisschaal, niet zijn meegenomen in de contractloonstijging. In de loop der jaren zijn werknemers niet alleen meer gaan verdienen door algemene stijgingen en cao-afspraken, zij zijn ook meer gaan verdienen als ze een betere baan krijgen of promotie. De gemiddelde Nederlander van nu heeft een betere baan dan de gemiddelde Nederlander van vijftig jaar geleden. Sinds de invoering van het minimumloon hebben meer werknemers een beter verdienende baan gekregen en steeg het mediane loon dus harder dan de contractloonstijging. Bovendien is het minimumloon ook achter gaan lopen doordat in de tachtiger en negentiger jaren en in 2004 en 2005 het minimumloon is bevroren dan wel verlaagd. Kortom, het minimumloon en de contractlonen zijn te ver uit elkaar gaan lopen, ten dele door de niet-welvaartsvaste indexering en ten dele door het bevroren en actief verlagen van het minimumloon.

Om de verhouding tussen het minimumloon en de lonen weer tot een redelijk niveau te herstellen en te voorkomen dat zij in de toekomst opnieuw uiteen gaan lopen, wordt in voorliggend wetsvoorstel geregeld dat de herziening van het minimumloon niet langer alleen gekoppeld is aan de ontwikkeling van de contractloonstijging, maar ook aan de hoogte van het mediane loon. Voorliggend wetsvoorstel beoogt de verhouding tussen het wettelijk minimumloon en het mediane loon te stabiliseren door de verhouding vast te zetten op een minimumloon van ten minste 60% van het mediane loon. Deze verhouding wordt ook aanbevolen door de vakbond FNV, wordt als mogelijke referentiewaarde genoemd in richtlijn EU 2022/2041 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie<sup>1</sup> en ook vakbond CNV steunt de eis voor € 16 minimumloon.

Voorliggend wetsvoorstel regelt een eenmalige verhoging van het minimumloon naar 60% van het mediane loon, op moment van schrijven € 16, en het vaststellen van een minimumniveau voor het minimumloon op 60% van het mediane loon. Daarnaast wordt aan de huidige systematiek toegevoegd dat jaarlijks in januari en juli het minimumloon extra stijgt, gekoppeld aan de procentuele stijging van het mediane loon, voor zover dit meer bedraagt dan de ontwikkeling van de contractlonen. Mocht het minimumloon meer dan 60% van het mediane loon gaan bedragen, dan blijft deze extra correctie gerelateerd aan het mediane loon achterwege. Zo blijft deze 60% verhouding tussen het mediane loon en het minimumloon, zo veel mogelijk in stand.

Simpel gezegd kan de mediaan als volgt begrepen worden; wanneer alle voltijdslonen van laag naar hoog worden gerangschikt is de mediaan gelijk aan het middelste van al deze getallen. Dat betekent dat precies de helft van de populatie een lager of gelijk loon heeft, en precies de helft een hoger loon. In voorliggend wetsvoorstel wordt het mediane loon gedefinieerd als de mediane lonen van voltijds werkende werknemers in de marktsector, gepremieerde en gesubsidieerde sector, en bij de overheid. De ontwikkeling van het mediane loon wordt gedefinieerd als het gemiddelde van de procentuele ontwikkeling van het mediane loon van voltijds werkende werknemers in marktsector, gepremieerde en gesubsidieerde sector, en bij de overheid. Onder het mediane loon vallen ook de bijzondere looncomponenten, zoals de vakantiebijslag, aangezien deze onderdeel uitmaken van het arbeidsrechtelijk loonbegrip.

---

<sup>1</sup> PbEU 2022, L 275.

De hoogte van het mediane loon zal worden bepaald op basis van de hoogte van de lonen van voltijds werkende werknemers, zoals nu bijvoorbeeld ook de norm is bij de berekeningen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Voor zover deze cijfers nog niet beschikbaar zijn bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zullen zij de vraag krijgen deze structureel bij te gaan houden. De hoogte van dit mediane loon zal als referentiebedrag gelden ter controle van een adequaat niveau van het minimumloon in de afgelopen jaren.

De (geraamde) stijgingen van het mediane loon zullen worden berekend door het CPB. Op basis van die cijfers berekent het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de stijging van het minimumloon. Bij de gebruikelijke bijstelling van het minimumloon op basis van de ontwikkeling van de contractlonen, zal op basis van bovenstaande data in januari een extra verhoging van het minimumloon plaatsvinden gebaseerd op het verwachte mediane loon in dat jaar en het verschil tussen de ontwikkeling van het mediane loon zoals dat voor het voorafgaande jaar was geraamd en de ontwikkeling van het mediane loon zoals deze voor het voorafgaande jaar nader is geraamd. Eventuele verschillen tussen raming en nadere raming voor dat jaar worden meegenomen bij de indexering van het minimumloon in juli. De ramingen van het mediane loon kunnen er niet toe leiden dat het minimumloon bij de reguliere indexatie lager wordt. De hoogte van het minimumloon, genoemd in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zal volgens bovenstaande systematiek, maar op dezelfde momenten en manier als momenteel in de wet beschreven staat, worden aangepast middels ministeriële regeling.

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

### **Waardering en respect**

De minimumlonen lopen structureel achter op de lonen en achtereenvolgende bestaanszekerheidscrises hebben voorliggend wetsvoorstel alleen maar relevanter gemaakt. Deze moeilijke tijd heeft ons de waarde laten zien van mensen met een cruciaal beroep. De verplegers, de schoonmakers, de supermarktmedewerkers en andere mensen met een cruciaal beroep houden de samenleving draaiende. Niettemin verdienen velen van hen minder dan 130% van het minimumloon en hebben zij moeite om rond te komen. De inflatiecrisis heeft laten zien dat bedrijfswinsten wel gelijke tred houden of zelfs stijgen in tijden van inflatie, maar dat werkende mensen moeten strijden om zelfs maar koopkrachtverlies in te perken. Er is een structurele disbalans tussen de minimumlonen en het mediane loon, maar er is ook een structurele disbalans in de beloning die naar kapitaal gaat ten opzichte van de beloning voor verrichte arbeid. Het is hoog tijd dat de waardering voor werkenden en cruciale beroepen zich niet alleen in woorden uit, maar ook in daden. Werkenden moeten beter betaald worden en de structurele scheefgroei tussen de hoogte van het minimumloon en de mediane lonen moet eindelijk overbrugd worden.

Naast waardering voor werkenden verdienen ook (deels) niet-werkenden het om met respect te worden behandeld en menswaardig te kunnen leven. Vele groepen in Nederland leven al decennia in onzekerheid, of beter gezegd, in de zekerheid dat ze niet rond komen. Een groot deel van hen zijn voor hun levensonderhoud afhankelijk van uitkeringen gekoppeld aan de hoogte van het minimumloon, zoals bijstand, de Wajong en de AOW. Uitkeringen die dus ook ver achter zijn gebleven bij de ontwikkeling van de prijzen en de lonen waardoor gelijkwaardigheid en leefbaarheid voor deze mensen sterk in het gedrang komt. Rapport na rapport, van het Nibud, de Nationale ombudsman tot aan de Commissie Sociaal Minimum,

onderstreept dit en vraagt aandacht voor de benarde positie waarin honderdduizenden mensen in Nederland steeds verder verstrikt raken. De politiek komt veelal met individualistische noodoplossingen; een tijdelijk noodplafond, tijdelijke coronasteun, meer toeslagen, regelingen en procedures. Dit verbloemt echter wat echt nodig is, een structurele verhoging van het inkomen. Ook hiervoor is de verhoging van het minimumloon een broodnodige stap vooruit.

### **Historische en recente ontwikkeling**

Uitzoemend kan vastgesteld worden dat de loongroei in Nederland over de hele linie achterblijft. Dat is niet alleen ongunstig voor werkenden, maar ook voor de economie als geheel. Als mensen meer te besteden hebben, is dat een stimulans voor de economie. De opvatting dat hogere lonen wenselijk zijn voor de economie is inmiddels door talloze instanties op verschillende momenten onderschreven, zoals door De Nederlandse Bank (DNB)<sup>2</sup>, het Internationaal Monetair Fonds (IMF)<sup>3</sup> en de Rabobank. Maar ook de Minister-President<sup>4</sup> pleitte voor hogere lonen.

De realiteit is echter anders: de loongroei in Nederland blijft al jaren achter. Een gemiddeld huishouden uit 2014 heeft (gecorrigeerd voor inflatie) vrijwel hetzelfde besteedbaar inkomen als een huishouden uit 1977.<sup>5</sup> Onderzoek van de Rabobank toont aan dat in de afgelopen zestien jaar de lonen in de marktsector sterk zijn achtergebleven bij de (toegenomen) arbeidsproductiviteit; ze zijn maar liefst 8% achterop geraakt.<sup>6</sup> In het boek *Fantoomgroei*, van Sander Heijne en Hendrik Noten, lezen we eveneens dat het besteedbaar inkomen nauwelijks is toegenomen, ondanks de economische groei. De achterblijvende loongroei is ongunstig voor de economie: het beperkt de koopkracht en remt de innovatie.<sup>7</sup>

Primair is de hoogte van de lonen een zaak van vakbonden, de werkenden en de bazen. De overheid kan echter wel degelijk invloed uitoefenen op de lonen door het wettelijk minimumloon te verhogen. De hoogte van het minimumloon is immers aan de wetgever.

Investeren in loongroei is nodig. Volgens onderzoek van de Rabobank<sup>8</sup> stimuleert loongroei innovatie en jaagt het de economie aan. Het verhogen van het minimumloon heeft een opwaarts effect op de onderste regionen van het loongebouw en kan dienen als hefboom voor de door economen gewenste loonstijging. Daarbij heeft verhoging van het minimumloon een nivellerend effect omdat de stijging sterker doorwerkt

---

<sup>2</sup> <https://www.volkskrant.nl/economie/dnb-president-klaas-knot-waarom-niet-de-lonen-verder-verhogen~bca575aa/> «DNB-president Klaas Knot: «Waarom niet de lonen verder verhogen?»» Volkskrant, 19 juni 2019.

<sup>3</sup> <https://www.ad.nl/economie/imf-lonen-nederlanders-moeten-sneller-stijgen~a91264d3/> «IMF: Lonen Nederlanders moeten sneller stijgen» AD 28 februari 2018.

<sup>4</sup> <https://www.trouw.nl/nieuws/rutte-dreigt-bedrijven-geef-de-werknemer-een-hoger-loon-of-anders~bdd1e326/> «Rutte dreigt: Bedrijven, geef de werknemer een hoger loon, of anders.» Trouw, 16 juni 2019.

<sup>5</sup> <https://economie.rabobank.com/publicaties/2018/februari/besteedbaar-inkomen-huishoudens-nederland-staat-vrijwel-stil/> «Besteedbaar inkomen van huishoudens staat al bijna veertig jaar vrijwel stil» Martijn Badir, 05 februari 2018.

<sup>6</sup> <https://economie.rabobank.com/publicaties/2017/oktober/nederlandse-lonen-raken-verder-achter-op-productiviteit/> «Nederlandse lonen raken verder achter op productiviteit» Martijn Badir, Lisette van de Hei en Daniël van Schoot, 06 oktober 2017.

<sup>7</sup> <https://www.esb.nu/blog/20048297/cpb-moet-naar-productiviteitseffecten-van-loonmatiging-kijken> «CPB moet naar productiviteitseffecten loonmatiging kijken» A. Kleinknecht, 31 december 2018.

<sup>8</sup> zie noot 5 en 6.

bij de lagere lonen dan bij de hogere lonen.<sup>9</sup> Dat is een kleine stap richting een wenselijke ontwikkeling in een samenleving waar de ruim 2.100 rijksten net zoveel bezitten als de 10.000.000 armsten.<sup>10</sup> Het CPB concludeert dan ook dat een hoger minimumloon leidt tot een lagere loonongelijkheid. Juist investeringen in loongroei voor lage en middeninkomens komen de economie ten goede. Anders dan hoge inkomens, geven lagere inkomens bij extra salaris meer geld uit aan boodschappen, de kapper, de bioscoop of een nieuwe wasmachine. En dat is gunstig voor de economie. Het oppotten van geld bij bedrijven en hun aandeelhouders heeft daarentegen geen vergelijkbaar positief effect op de economische ontwikkeling.

Net zoals de kloof tussen rijk en arm, groeien ook de beloning van kapitaal en die van arbeid steeds verder uit elkaar. Dat is via meerdere indicatoren waar te nemen. Neem bijvoorbeeld de arbeidsinkomensquote (AIQ); het deel van het nationaal inkomen dat dient als beloning voor arbeid. In 1979 was dat nog 81%.<sup>11</sup> In 2023 is deze al gedaald naar 70,6%<sup>12</sup> en beweegt zich op lange termijn naar beneden.<sup>13</sup> De AIQ blijft structureel dalen en dit hangt nauw samen met een toename van de winstgevendheid van bedrijven, die momenteel historisch hoge winsten van zo'n 391 miljard maken.<sup>14</sup> Hogere lonen zorgen ervoor dat een eerlijker deel van de welvaart naar werkenden gaat. Dat zorgt daardoor tevens voor een evenwichtiger AIQ. De Nederlandse Bank<sup>15</sup> heeft eveneens gesignaleerd dat de AIQ is gedaald ten nadele van werknemers. Een kleiner deel van de rijkdom gaat naar de werknemers, een groter deel gaat naar kapitaalbezitters. Uit een analyse van gegevens van acht Nederlandse bedrijfstakken over de periode 1996–2015 blijkt dat de daling van de AIQ samenhangt met de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Naast de scheve verdeling tussen arbeid en kapitaal is er ook binnen de groep arbeid een ongewenste, en zo ver bekend onbedoelde, scheefgroei gaande. Data van het CBS en wetenschappelijke studies<sup>16</sup> hebben aangetoond dat het wettelijk minimumloon langzaam maar zeker steeds minder waard is geworden ten opzichte van het gemiddelde loon. Uit gegevens van het CBS blijkt dat het gemiddelde loon tussen 1969 en 2018 is gestegen met 875%, maar het minimumloon slechts met 462%. Uit OESO data blijkt dat het minimumloon in 1976 nog ongeveer 68,8% van het mediane loon was, maar zesenzeventig jaar later is het nog slechts

<sup>9</sup> Zie onder andere in [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_24\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf) «Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und Zukünftige Anpassung, Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission.» Von Alexander Herzog-Stein, Malte Lübker, Toralf Pusch, Thorsten Schulten, Andrew Watt; Policy Brief WSI Nr. 24 (apr 2018).

en in <https://www.cpb.nl/publicatie/kansrijk-arbeidsmarktbeleid-deel-2>

<sup>10</sup> <https://nos.nl/artikel/2413380-oxfam-vermogen-tien-rijkste-mannen-verdubbeld-armoede-toegenomen-tijdens-pandemie>

<sup>11</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/verzamelde\\_bijlagen\\_CEP\\_2019.xlsx](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/verzamelde_bijlagen_CEP_2019.xlsx) «Macro Economische Verkenningen 2019» CPB 2019 «Verzamelde bijlagen, 1970–2023», tabblad Bijlage\_01\_CEP\_2019, Arbeidsinkomensquote.

<sup>12</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Raming-Macro-Economische-Verkenning-MEV-2024.pdf>

<sup>13</sup> <https://www.fnv.nl/getmedia/1cd18a20-d8bf-4408-81d1-199cb5f382ab/Miljoenen-werkenden-zien-beloning-achterblijven-2022.pdf>

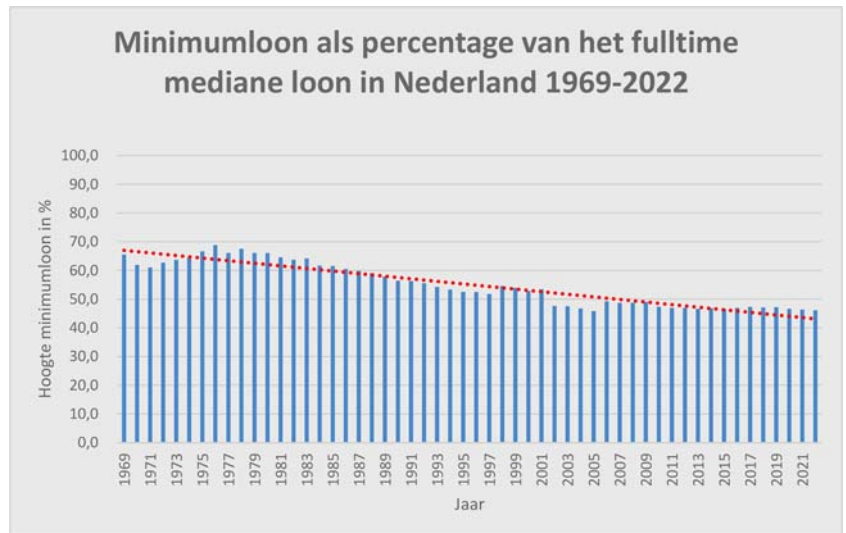
<sup>14</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84097NED/table?dl=97CE8&ts=1698665854168>

<sup>15</sup> <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/DNBulletin2018/dnb372062.jsp#> «Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote» DNBulletin, 1 februari 2018.

<sup>16</sup> Zie «CBS statistiek gemiddeld loon en minimumloon sinds 1969 + verhouding WML gem» in bijlage en «The interplay between the minimum wage and collective bargaining in the Netherlands. An overview and a case study of three sectors.» De Beer, P., Been, W., & Salverda, W., AIAS 2017 p.20 en «The bite and effects of wage bargaining in the Netherlands» W. Salverda, AIAS 2014 p.27.

46,1%. Er is geen reden om aan te nemen dat de wetgever deze structurele scheefgroei zo heeft bedoeld. De relatieve achteruitgang is een ongewenst effect. Naast het gegeven dat het minimumloon achterop is geraakt bij het gemiddelde loon door gebrekkige indexatie, is het ook achtergebleven doordat in de tachtiger en negentiger jaren en in 2004 en 2005 het minimumloon is bevroren dan wel verlaagd. De achterstand in de hoogte van het minimumloon komt dus ten dele door de niet-welvaartsvaste indexering en ten dele door het bevroren en actief verlagen van het minimumloon.

In de tabel hieronder op basis van OESO gegevens<sup>17</sup> wordt de ontwikkeling van het minimumloon ten opzichte van het mediane loon van fulltime werkenden in Nederland inzichtelijk gemaakt. Dit voorliggende wetsvoorstel stelt een verhouding van 60% voor; vóór 1987 zou men in Nederland dat nog laag genoemd hebben, toen lag de gemiddelde verhouding op 64,3% met als hoogtepunt 68,8%. De meest recente cijfers tonen aan dat we in 2022 op een verhouding van 46,1% zaten.



### Iedereen erop vooruit

Een verhoging van het minimumloon raakt verschillende groepen, allereerst uiteraard de mensen die momenteel minimumloon verdienen en mensen met een uitkering die gekoppeld is aan de hoogte van het minimumloon. Daarnaast werkt een verhoging van het minimumloon door in de andere lonen, waardoor dus ook de lonen boven het minimumloon hierdoor vooruitgaan.<sup>18</sup> Dit stuwende effect is groter bij een grotere verhoging en werkt sterker door in de lonen die zich dichterbij het minimumloonniveau bevinden; het heeft minder effect op de hogere loon categorieën. Voor een verhoging van het huidige minimumloonniveau naar € 16 per uur geeft de onderstaande tabel op basis van CBS data een grove indicatie van de verschillende inkomensgroepen die er direct op vooruit gaan. Daarbij moet onder andere in acht worden genomen dat de meest recente (nog niet beschikbare) data hier deels van af zal wijken, mede door de tussentijdse verhogingen van het minimumloon.

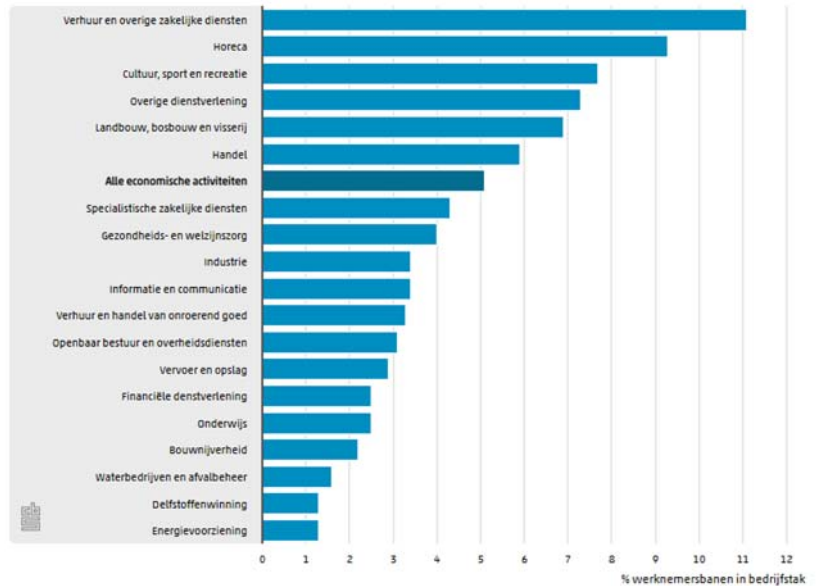
<sup>17</sup> <https://data-explorer.oecd.org/> «Minimum relative to average wages of full-time workers»

<sup>18</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Effecten-verhogen-minimumloon.pdf>

Groep	Aantal (2021)
Banen met gelijk of minder dan 120% van het minimumloon	1,5 miljoen
AOW	3,5 miljoen
Bijstand	0,4 miljoen
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	0,8 miljoen
Totaal	6,2 miljoen

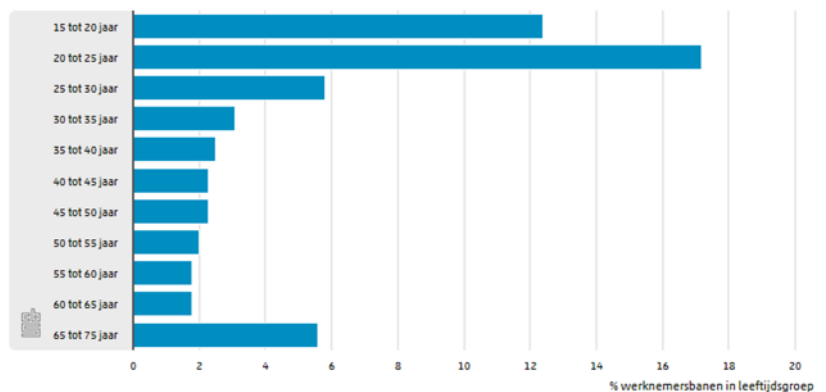
Het minimumloon is niet gelijk verdeeld over sectoren, sommige sectoren hebben relatief meer banen op het minimumniveau:<sup>19</sup>

Werknemersbanen betaald tegen minimumloon per uur, 2021



Er is geen gelijke verdeling over leeftijdsgroepen:<sup>20</sup>

Werknemersbanen betaald tegen minimumloon per uur, 2021



<sup>19</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/minimumloon>

<sup>20</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/minimumloon>



Verder is het belangrijk om te benadrukken dat vrouwen relatief (en absoluut) vaker dan mannen in banen werken waar zij op of net boven het minimumloon verdienen.<sup>21</sup>

Tot ...% minimumloon	100%	110%	120%	130%	Alle banen
Vrouwen absoluut (x1000)	225,5	527,8	836,2	1.176,5	4.133,4
Vrouwen relatief (percentage van totaal aantal banen)	5,5%	12,8%	20,2%	28,5%	
Mannen absoluut (x1000)	213,2	453,7	687,8	931,2	4.427,6
Mannen relatief (percentage van totaal aantal banen)	4,8%	10,2%	15,5%	21,%	

Dezelfde disbalans is waar te nemen bij mensen met een (eerste generatie) migratieachtergrond die significant vaker voor het minimumloon werken.<sup>22</sup> Een hoger minimumloon draagt dus bij aan een meer gelijkwaardige samenleving op zowel sociaal als economische vlak.

Kenmerken werknemer	Banen			
	<= minimumloon x 1 000	<=110% minimumloon	<=120% minimumloon	<=130% minimumloon
Totaal	438,7	981,5	1 524,0	2 107,6
Nationaliteit: Nederlands	362,3	808,5	1 264,3	1 775,4
Nationaliteit: EU (15 landen)	10,2	22,9	35,4	47,4
Nationaliteit: EU (13 landen)	49,8	109,1	159,0	198,3
Nationaliteit: overige landen	16,3	41,0	65,3	86,6

Bron: CBS

## Noodzaak voor mensen

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag werd zoals gezegd in 1969 ingevoerd. De reden voor invoering was om werknemers een fatsoenlijk minimuminkomen te garanderen, waarmee zij tenminste een gezin konden onderhouden. Maar daarvoor is het minimumloon tegenwoordig niet meer toereikend.

Mensen voelen de achterblijvende groei van het minimumloon daadwerkelijk in hun portemonnee, en dat blijkt ook uit talloze rapporten. Zo heeft de FNV door het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) onderzoek laten doen naar het minimumloon. De bevindingen laten zien dat veel mensen met een minimumloon daar nauwelijks van rond kunnen komen.<sup>23</sup> Ook al in 2018 bleek uit Nibud onderzoek<sup>24</sup> dat het minimumloon lang niet altijd voldoende is om een gezin fatsoenlijk te kunnen onderhouden. In 2021 kwam de Sociaal-Economische Raad (SER) met het rapport «Werken zonder Armoede»<sup>25</sup> waaruit duidelijk werd dat werken meer moet lonen, omdat honderdduizenden mensen ondanks hun inkomen uit werk toch in armoede zitten. In 2023 is opnieuw duidelijk geworden hoe erg mensen met het minimumloon of anderen die indirect van de hoogte van het minimumloon afhankelijk zijn in de knel komen

<sup>21</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81406NED/table?fromstatweb> Zie ook Vraag 60 <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2023D37447&did=2023D37447>

<sup>22</sup> <https://www.cpb.nl/effecten-verhogen-minimumloon>

<sup>23</sup> <https://www.fnv.nl/getattachment/Nieuwsbericht/Algemeen-nieuws/2020/04/Nibud-rapport-veel-mensen-komen-nauwelijks-rond-va/Meer-bestedingsruimte-bij-een-hoger-minimumloon-Nibud-rapport-april-2020.pdf?lang=nl-NL> «Meer bestedingsruimte bij een hoger minimumloon» Nibud, 2020.

<sup>24</sup> <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-872978> «Minimale uitgaven bij een laag inkomen» Nibud, 2018.

<sup>25</sup> <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/werken-zonder-armoede>



dankzij het rapport van de Commissie Sociaal Minimum.<sup>26</sup> De oorspronkelijke doelstelling om werknemers een fatsoenlijk minimuminkomen te garanderen, waarmee zij tenminste een gezin kunnen onderhouden, is dus behoorlijk uit zicht geraakt.

Kijkend naar mensen in cruciale beroepen wordt duidelijk dat zij zwaar onderbetaald worden. Er zijn zo'n 203.000 banen in de gezondheids- en welzijnzorg die minder dan 130% van het minimumloon verdienen<sup>27</sup>. Daarvan verdienen 59.000 zelfs niet meer dan het minimumloon. Schoonmakers, personenvervoer, transport: velen zitten op of rond het minimumloon. In de handel zitten zo'n 591.000 banen onder 130% van het minimumloon, waaronder supermarktmedewerkers. In totaal zijn er meer dan 2,1 miljoen banen die minder dan 130% van het minimumloon verdienen. Eind 2020 bleek uit een rapport van het CPB<sup>28</sup> dat bijna 40% van de banen onder 150% van het minimumloon zat.

Werknemers in de horeca, entertainment en de uitzendbranche hebben vaak te lage lonen. Momenteel verdienen in de horeca 250.000 mensen minder dan 130% minimumloon voor een baan die vaak elke dag hard werken en veel onregelmatige werktijden met zich meebrengt. Dat zijn geen mensen die een financiële buffer hebben kunnen opbouwen voor moeilijke tijden. De coronacrisis en inflatiecrisis hebben daarbij ook laten zien dat de klappen van een economische crisis eenzijdig terecht komen bij de mensen met lage lonen en onzekere contracten.<sup>29</sup>

### **Effecten voor de economie en bedrijven**

Het verhogen van het minimumloon is in eerste instantie goed voor werkende mensen en mensen met een uitkering, maar de voordelen voor de economie en bedrijven moeten ook niet onderschat worden. Uiteraard zijn er ook kosten verbonden aan het verhogen van het minimumloon, initiatiefnemer is echter van mening dat de baten voor mensen, de economie en samenleving groter zijn en het doorvoeren van de voorgestelde verhoging rechtvaardigen. Hieronder zal verder ingegaan worden op traditioneel aangedragen bezwaren, de kosten voor bedrijven en overheid en zullen deze van context worden voorzien. Naast de kosten zal allereerst een schets gegeven worden van de voordelen die bedrijfsleven zouden kunnen toekomen.

De mogelijke voordelen voor het bedrijfsleven zijn ook belangrijk te benoemen al zijn hun aard en omvang moeilijk te kwantificeren. Zo kan een hoger minimumloon leiden tot hogere productiviteit, motivatie en tevredenheid onder werknemers. Dat brengt minder baanwisselingen, wervings-, trainings- en administratiekosten en meer behoud van bedrijfscultuur, ervaring en expertise met zich mee. Dit schept meer ruimte voor het langdurig investeren in medewerkers, wat weer productiviteitsgroei en werkvoldoening met zich mee brengt en bijdraagt aan de doelstellingen van «een leven lang leren», waardoor meer mensen mee kunnen blijven draaien in de banen van de toekomst. Het eerlijker waarderen van werk spoort bedrijven ook aan tot efficiëntieslagen en technologische verbeteringen. Dit komt productiviteit ten goede en prikkelt onrendabele sectoren om zich te heroriënteren op werkzaam-

<sup>26</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/06/30/een-zeker-bestaan-rapport-i-commissie-sociaal-minimum>

<sup>27</sup> <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2023D37447&did=2023D37447>

<sup>28</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Effecten-verhogen-minimumloon.pdf>

<sup>29</sup> [https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/wat-verdienen-flexwerkers-«Wat verdienen flexwerkers?»](https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/wat-verdienen-flexwerkers-«Wat%20verdienen%20flexwerkers?») CBS

heden die geen exploitatie van mensen vereisen. Door die toename in technologische vooruitgang en focus op onze meest productieve en efficiënte sectoren zou een hoger minimumloon op langere termijn ook positieve effecten kunnen hebben op de internationale concurrentiepositie van Nederland. Verder kunnen hogere minimumlonen leiden tot lager ziekteverzuim en minder financiële stress, wat zowel kosten voor werkgevers als de maatschappij bespaart. Verhoging van het minimumloon maakt het aantrekkelijker om te werken, wat zeker in tijden van krapte op de arbeidsmarkt en gelet op een toekomst met een groeiende afhankelijkheidsratio, van onmisbaar belang is. Uiteraard geeft een hoger minimumloon mensen meer te besteden; zeker aan de onderkant en midden van de inkomensverdeling wordt dit geld veelal sneller weer uitgegeven in de reële economie, waarmee de lokale bedrijven worden gesteund.

### *De loon-prijsspiraal en inflatie*

Aan het verhogen van het minimumloon kleven vanzelfsprekend ook kosten. Een hoger loon wordt vaak in verband gebracht met inflatie, de beruchte loon-prijs spiraal. Op het gebruik en de relevantie van het concept «loon-prijsspiraal» in onze hedendaagse samenleving is echter veel kritiek gekomen, zowel in beleidskringen van het IMF<sup>30</sup> tot aan de ECB<sup>31</sup>, in academische kringen<sup>32</sup>, het CPB<sup>33</sup> en ook vakbond FNV<sup>34</sup> laat men veelvuldig zien dat we nog een lange weg te gaan hebben voordat het gebruik van de term «loon-prijsspiraal» te rechtvaardigen is. Uit veel rapporten is ook af te leiden dat een grote, soms zelfs de grootste, veroorzaker van inflatie misschien wel de winsten van bedrijven zijn. In die context zou het misschien beter zijn te spreken van een winst-prijsspiraal, maar in ieder geval is het gevaar van een loon-prijsspiraal geen reële dreiging te noemen.

Wanneer gekeken wordt naar voorbeelden van prijsinflatie als gevolg van loonstijgingen zijn de gevolgen volgens initiatiefnemer te typeren als gematigd. Zo vond een studie uit 2008<sup>35</sup> voor een 10% stijging van de minimumlonen een 0,4% stijging van de prijzen. Bij een voorbeeld uit de Verenigde Staten, leidde een 25% verhoging van het minimumloon tot een 1,45% procent verhoging van de prijzen in die sector, terwijl overige significante negatieve effecten voor de inkomsten en werkgelegenheid uitbleven.<sup>36</sup> Dichter bij huis raamt het CPB<sup>37</sup> 0,1 procentpunt gemiddelde jaarlijkse stijging van de inflatie, geharmoniseerde consumentenprijsindex voor een 10% verhoging van het minimumloon. De precieze doorwerking in de prijzen valt moeilijk te voorspellen, maar in tijden waarin we inflatie met dubbele cijfers hebben gekend, lijken alle bovenstaande mogelijke

<sup>30</sup> <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/11/11/Wage-Price-Spirals-What-is-the-Historical-Evidence-525073>

<sup>31</sup> <https://www.theguardian.com/business/2023/jun/27/corporate-profits-driving-up-prices-ecb-president-christine-lagarde>

<sup>32</sup> Zie bijvoorbeeld Isabella Weber's Sellers» *Inflation, Profits and Conflict: Why can Large Firms Hike Prices in an Emergency?*

<sup>33</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-PUBLICATIE-Uitsplitsing-van-de-inflatie-in-Nederland.pdf>

<sup>34</sup> <https://www.fnv.nl/getmedia/53a56721-2ac3-42d4-a7ab-004dc32e77d9/Hoge-prijzen-veel-dividend-April-2022.pdf>

<sup>35</sup> Lemos Sara. (2008). The Effect of the Minimum Wage on Prices. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), 187–212. <https://doi.org/10.2307/2524735>

<sup>36</sup> Allegretto, S., & Reich, M. (2018). Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus. *ILR Review*, 71(1), 35–63. <https://doi.org/10.1177/0019793917713735>

<sup>37</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Effecten-verhogen-minimumloon.pdf>

prijsstijgingen initiatiefnemer een goed te dragen last in verhouding met de veel sterkere toename in koopkracht voor mensen.

Zoals hierboven beschreven blijkt uit de literatuur dat de kosten van hogere minimumlonen bij lange na niet volledig doorgerekend worden in de prijzen en de prijsstijgingen dus beperkt zijn. Zelfs wanneer dit echter, volledig tegen de verwachtingen in, wel het geval zou zijn, zou de prijsstijging te overzien zijn. Ter illustratie hieronder een rekenvoorbeeld van dit extreme (en onrealistische) scenario waar de € 391 miljard winst in 2022 niet aangetast mag worden, er geen positieve effecten optreden als gevolg van de minimumloonsverhoging en de verhoging van de loonkosten direct en volledig in de prijzen wordt doorgerekend. Het CPB raamt voor een 20% stijging van het minimumloon een stijging van 1,8% van de totale loonkosten. Hierbij worden dus niet alleen de gestegen loonkosten meegenomen van de verhoging van het minimumloon, maar ook de mogelijke extra loonkosten als gevolg van het overloopeffect. In 2022 bedroegen de loonkosten zo'n € 452 miljard wat dus een stijging van ruim € 8,1 miljard in de loonkosten zou betekenen. Naast de beloning van arbeid is er de beloning voor kapitaal(goederen), samen bedragen zij zo'n € 708 miljard in 2022. Dit bedrag zou in dit scenario dan naar € 716,1 miljard gaan, wat afgerond een 1,14% uiterste stijging in de prijzen zou betekenen om dit volledig te dekken. In dit hypothetische scenario staat deze maximale prijsstijging dan tegenover de significante koopkrachtverbetering voor miljoenen mensen.

### *Werkgelegenheid*

Uit onderzoek blijkt dat de effecten van een hoger minimumloon op de werkgelegenheid verwaarloosbaar zijn. De Nobelprijs voor de economie van 2021 is zelfs mede voor zulk onderzoek uitgereikt.<sup>38</sup> Maar ook dichter bij huis zijn de bewijzen te vinden. Per 1 juli 2017 is het wettelijk minimumloon voor 18- tot en met 22-jarigen in Nederland verhoogd. Voor 18- en 19-jarigen was er een bescheiden verhoging, maar voor 20- tot en met 22-jarigen was er sprake van een grotere verhoging. Stichting Economisch Onderzoek (SEO)<sup>39</sup> heeft onderzoek gedaan naar de gevolgen van deze hogere lonen en heeft geconcludeerd dat een verhoging van het wettelijk minimumloon niet of nauwelijks van invloed is geweest op de werkgelegenheid. Dat is markant aangezien het CPB in haar eerdere publicaties<sup>40</sup> uitging van een behoorlijk negatief werkgelegenheidseffect. Daarbij zou het negatieve werkgelegenheidseffect bij jongeren veel groter zijn dan bij volwassenen. Bij jongeren bleek het negatief effect op de werkgelegenheid echter nihil.

Ook uit veel andere studies blijkt dat werkgelegenheidseffecten van een hoger minimumloon miniem zijn. Zo blijkt uit een uitgebreid onderzoek<sup>41</sup> in de VS tussen 1938 en 2009 dat het verhogen van het minimumloon niet leidt tot meer werkloosheid. In 68% van de gevallen werd het verhogen van het minimumloon juist gevolgd door lagere werkloosheid. In een

<sup>38</sup> <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2021/press-release/>

<sup>39</sup> [www.seo.nl/uploads/media/2018-84\\_Effecten\\_verhoging\\_minimumjeugdloon.pdf](http://www.seo.nl/uploads/media/2018-84_Effecten_verhoging_minimumjeugdloon.pdf) «Verkenning effecten aanpassing minimum(jeugd)loon» Siemen van der Werff, Jelle Zwetsloot en Bas ter Weel SEO, sept 2018.

<sup>40</sup> <https://www.cpb.nl/publicatie/kansrijk-arbeidsmarktbeleid-deel-2> CPB «Kansrijk arbeidsmarktbeleid deel 2», CPB 2016, oa p. 56 en p. 67.

<sup>41</sup> <https://www.nelp.org/wp-content/uploads/NELP-Data-Brief-Raise-Wages-Kill-Jobs-No-Correlation.pdf> «Raise Wages, Kill Jobs? Seven decades of historical data find no correlation between minimum wage increases and employment levels.» Paul K. Sonn and Yanet M. Lathrop, NELP, mei 2016.

andere uitgebreide Amerikaanse studie<sup>42</sup> werd de werkgelegenheid onderzocht in de VS op die plekken waar een staat met een hoger minimumloon grenst aan een staat met een lager loon. Er werd geen negatief werkgelegenheidseffect gevonden. In buurland Duitsland is op 1 januari 2015 een minimumuurloon van € 8,50 ingevoerd. In 2017 is dit verhoogd naar € 8,84. Een Duitse studie<sup>43</sup> naar de effecten van de recente invoering en verhoging van het minimumloon laat zien dat het minimumloon een duidelijk opwaarts effect heeft gehad op andere lage lonensegmenten, zonder dat het een nadelig effect heeft gehad op de economische groei of de werkgelegenheid. Uit een enquête onder werkgevers bleek dat het minimumloon bij 65% van de bedrijven heeft geleid tot kleinere loonverschillen. In buurland Groot-Brittannië is een meta-analyse<sup>44</sup> gedaan naar de werkgelegenheidseffecten van het minimumloon. De conclusie is dat in de minimumloonliteratuur in Groot-Brittannië geen bewijs te vinden is voor grote negatieve werkgelegenheidseffecten. Andere studies en wereldwijde meta-analyses vinden eveneens geen of slechts een zeer gering negatief effect.<sup>45</sup> In een publicatie van het CPB is gedeeltelijk tegemoetgekomen aan de kritiek en is het verwachte negatieve effect op de werkgelegenheid van een hoger minimumloon flink naar beneden bijgesteld.<sup>46</sup>

In een variatie op het werkgelegenheidsargument wordt er soms gewezen op de hoogte van de Nederlandse minimumlonen ten opzichte van de minimumlonen in andere delen van de EU, Europa of de wereld. Het idee zou zijn dat de (nominale) minimumlonen in Nederland te hoog zouden

<sup>42</sup> <http://irle.berkeley.edu/files/2010/Minimum-Wage-Effects-Across-State-Borders.pdf> «Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties.» Arindrajit Dube, T. William Lester, and Michael Reich; IRLE Working Paper No. 157-07, 2010.

<sup>43</sup> [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_24\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf) «Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und Zukünftige Anpassung, Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission.» Von Alexander Herzog-Stein, Malte Lübker, Toralf Pusch, Thorsten Schulten, Andrew Watt; Policy Brief WSI Nr. 24 (apr 2018)

<sup>44</sup> <https://doi.org/10.1111/bjir.12031> «Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis.» By Megan de Linde Leonard, T. D. Stanley, Hristos Doucouliagos (July 2013)

<sup>45</sup> [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/61321/1/MPRA\\_paper\\_61321.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/61321/1/MPRA_paper_61321.pdf) «The employment effect of minimum wage using 77 international studies since 1992: A meta-analysis.» Michael Chletsos and Georgios P. Giotis; University of Ioannina, Department of Economics, Greece; MPRA Paper No. 61321, jan 2015 en <https://werugreenwich.files.wordpress.com/2014/11/what-does-the-min-wage-do-15.pdf> «Does Employment Respond to the Minimum Wage? A Meta-analysis of Recent Results in the New Minimum Wage Research.» Dale Belman and Paul Wolfson [https://research.upjohn.org/up\\_press/227/](https://research.upjohn.org/up_press/227/) en <https://doi.org/10.1126/science.151.3712.867-a> «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.» The American Economic Review, 84(4), 772–793 D. Card, & A.B. Krueger, 1994 en <https://doi.org/10.1177/0019793917692788> «Credible research designs for minimum wage studies: A response to Neumark, Salas, and Wascher.» Industrial and Labor Relations Review, 70(3), 559–592, S. Allegretto, A. Dube, M. Reich, & B. Zipperer, 2017 en [https://doi.org/10.1162/REST\\_a\\_00039](https://doi.org/10.1162/REST_a_00039) «Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties.» The Review of Economics and Statistics, 92(November), 945–964, A. Dube, W.T. Lester, & M. Reich, 2010 en <https://doi.org/10.3386/w25434> «The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator» D. Cengiz, A. Dube, A. Lindner & B. Zipperer, 2018 en [https://doi.org/10.1162/REST\\_a\\_00039](https://doi.org/10.1162/REST_a_00039) «The New Wave of Local Minimum Wage Policies: Evidence from Six Cities.» S. Allegretto, A. Godoey, C. Nadler, & M. Reich, 2018 en [https://doi.org/10.1162/REST\\_a\\_00039](https://doi.org/10.1162/REST_a_00039) «Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties.» The Review of Economics and Statistics, 92 (November), 945–964, A. Dube, W.T. Lester, & M. Reich, 2010 en «Minimum wage increases and individual employment trajectories» E. Jardim, M.C. Long, & H. Wething, 2018 en «Side effects of the introduction of the German minimum wage on employment and unemployment: Evidence from regional data.» A. Garloff, 2017 en <https://doi.org/10.1177/0022185608090003> «Why has the British National Minimum Wage had little or no impact on employment?» Journal of Industrial Relations, 50(3), 489–512, D. Metcalf, 2008.

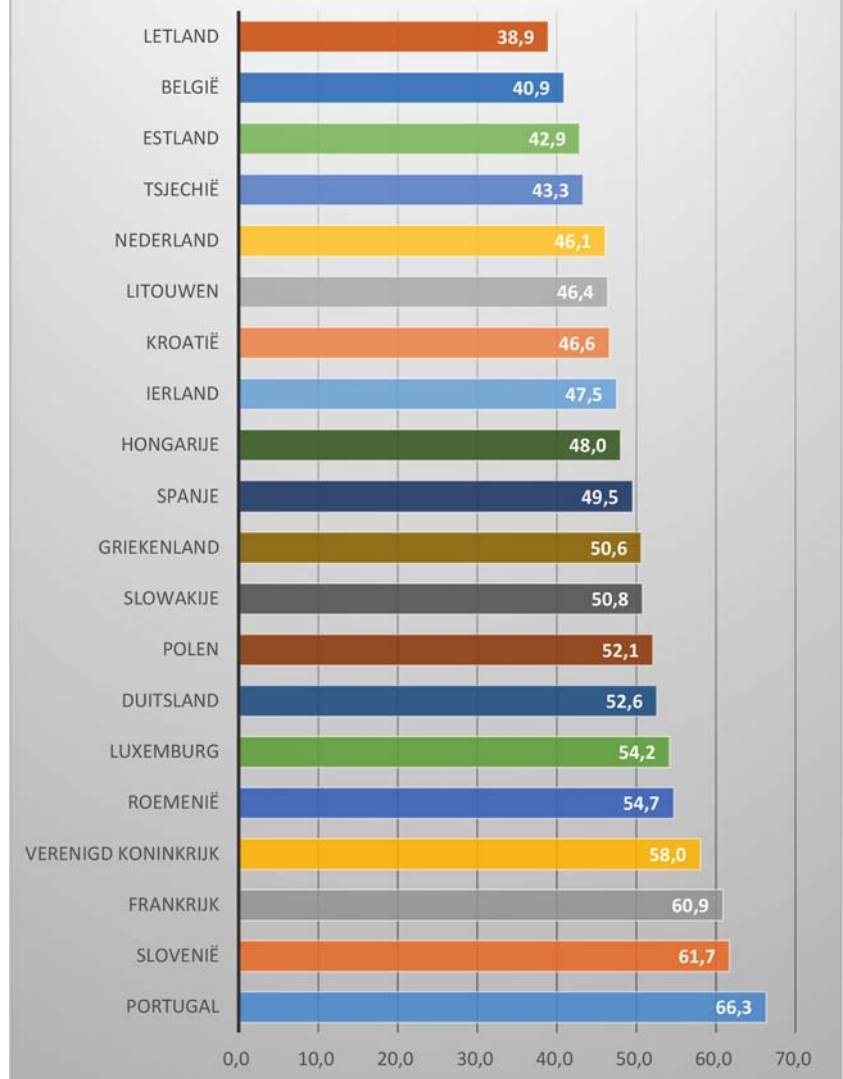
<sup>46</sup> <https://www.cpb.nl/kansrijk-arbeidsmarktbeleid-update-minimumloonbeleid> «Kansrijk arbeidsmarktbeleid: update minimumloonbeleid» CPB, 2020.

zijn en bedrijven bij een verdere verhoging zich dus zouden verplaatsen naar het buitenland. In eerste instantie wordt dit argument uiteraard ontkracht door de bovenstaande bevindingen dat een hoger minimumloon geen groot negatief effect heeft op de werkgelegenheid. Mocht wetenschappelijk bewijs op zichzelf niet overtuigend genoeg zijn, is er nog het gegeven dat veel werkgevers helemaal niet willen vertrekken. Er is meer dat Nederland aantrekkelijk zou maken dan alleen lage lonen. Zo kan onder andere gedacht worden aan goede (digitale) infrastructuur, goede ligging voor handel, een hoge mate en kwaliteit van scholing en onderwijs, goede internationale taalvaardigheid, een hoge levensstandaard en een sterke afzetmarkt, om er maar een paar te noemen. Dan is er nog de realiteit dat een hoop arbeid op het minimumloonniveau helemaal niet weg kan en ook praktisch niet vanuit het buitenland in te huren is. Denk hierbij aan verpleging, schoonmaak, bouw, logistiek, supermarktmedewerkers, horeca en culturele dienstverlening. Dat zijn allemaal beroepen die bijna per definitie niet naar het buitenland verplaatst kunnen worden, maar waar overigens wel grote getallen aan arbeidsmigranten voor naar Nederland gehaald worden, omdat de lonen die er hier voor dat werk betaald worden als veel te laag worden gezien om het te gaan doen. Ten slotte, en misschien zelfs nog wel het belangrijkste om te realiseren, zijn de minimumlonen in Nederland helemaal niet te hoog wanneer deze in internationaal perspectief worden geplaatst, ze zijn zelfs te laag. Op basis van alle bij de OESO beschikbare gegevens over EU landen<sup>47</sup> met betrekking tot de hoogte van het minimumloon ten opzichte van de mediane fulltime lonen in 2022 kan gesteld worden dat Nederland eerder achterop dan voorop loopt, zie de grafiek hieronder.

---

<sup>47</sup> <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE#> zie ook de Kaitz index 2020 op pagina 11 van het Institute of Economic and Social Research *WSI Minimum Wage Report 2022* voor vergelijkbare resultaten en analyse [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008280/p\\_wsi\\_report\\_71e\\_2022.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008280/p_wsi_report_71e_2022.pdf)

## Minimumloon als % van voltijds mediane loon in EU landen in 2022



### *Kosten voor het bedrijfsleven*

Veelal wordt in besprekingen van een eventuele verhoging van het minimumloon gewezen op schade voor het bedrijfsleven in het algemeen, en specifiek het MKB. Natuurlijk is het belangrijk hier oog voor te hebben; niemand wil dat de bedrijven en organisaties die dankzij de inzet van hun werknemers groeien en floreren kopje onder gaan. Zeker ook de echte ondernemer, die zelf of samen met zijn werknemers (maatschappelijke) waarde toevoegt aan de samenleving, moeten we koesteren. Toch zijn bij dit onheilspellende beeld enkele relativerende kanttekeningen te plaatsen.

Nederland kent op dit moment 2.241.350 bedrijven.<sup>48</sup> Hiervan heeft de overgrote meerderheid, 1.813.840 bedrijven, slechts één werkzaam persoon; 193.560 bedrijven hebben er twee. 218.210 bedrijven hebben

<sup>48</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81589NED/table?fromstatweb>



tussen de drie en vijftig werkzame personen, 7.340 tussen de vijftig tot honderd, en 8.405 meer dan honderd. Als we kijken naar de brutowinsten van financiële en niet-financiële bedrijven<sup>49</sup> vanaf de periode voor de coronacrisis, 2019, tot en met 2022 zien we dat de winsten gestegen zijn van zo'n 303 miljard naar zo'n 391 miljard, een toename van 29%. Uitgedrukt in prijzen van 2022 is de brutowinst sinds 2019 gestegen van 346 miljard naar 391 miljard in 2022.

Wanneer specifiek gekeken wordt naar de cijfers van het Nederlandse MKB komen daar in algemene zin ook opvallende cijfers naar voren. Uit het meest recente rapport van de Samenwerkende Registeraccountants en Accountants-Administratieconsulenten (SRA) valt te concluderen dat sinds 2019 tot en met 2022 de algemene winstgroei 52,7% en de omzetgroei 25,3% bedroeg.<sup>50</sup> Ingezoomd op sectoren die bekend staan om hun relatief hoge aandeel werknemers met minimumloon, horeca en detailhandel, doet zich ook nog een opvallende trend voor. Sinds 2019 heeft het MKB in de detailhandelsector haar winst met 92,3% zien groeien bij een omzetgroei van 23%. Het MKB in de horecasector heeft in diezelfde tijd haar winst met 188,8% en haar omzet met 88,1% zien groeien. Binnen sectoren is echter wel een gedifferentieerd beeld waar te nemen; niet alle MKB-bedrijven genieten (evenveel) winstgroei.<sup>51</sup>

Het CPB heeft voor een ordegrrootte van 10% verhoging van het minimumloon berekend dat in het eerste jaar de reële loonkosten met 0,5 procentpunt meer toenemen, met in het tweede jaar een neerwaarts effect op de reële loonkosten van 0,1 procentpunt.<sup>52</sup> Een groot deel van deze kosten komt niet uit de directe loonkostentoeename van mensen op het minimumloon, maar door de overloopeffecten, het stuwende effect, op de andere lonen. Voor een grotere verhoging schat het CPB dat de overloopeffecten verhoudingsgewijs groter zijn, waardoor van een 20% verhoging van het minimumloon verwacht wordt dat deze de gemiddelde lonen met ongeveer 1,8% doet toenemen.<sup>53</sup> Op basis van de loonkosten van 2022, ruim € 452 miljard<sup>54</sup>, zou een 1,8% verhoging ongeveer € 8,1 miljard zijn. Wat de uiteindelijke overloopeffecten precies zullen zijn zal verschillen per bedrijf, per sector en in totaal en afhangen van meerdere factoren zoals de conjunctuur, hoeveelheid werknemers op minimumloonniveau en de uitkomsten van onderhandelingen met werknemers en vakbonden.

In het licht van bovengenoemde historisch hoge winsten, winstgroei en de voordelen van een hoger minimumloon voor bedrijven (met betrekking tot onder andere productiviteit, ziekteverzuim en retentie van werknemers, en grotere koopkracht) is initiatiefnemer van mening dat een verhoging van het minimumloon naar 60% van het mediane loon haalbaar en betaalbaar is voor bedrijven. Vooral de toegenomen koopkracht zal goed uitpakken voor het kleinbedrijf zoals de kapper of de lokale bakker. Zij verkopen veelal goederen en diensten die mensen met een lager inkomen als eerste uit hun consumptiepatroon verwijderen wanneer ze hiervoor geld tekort komen. Het lokale kleinbedrijf kan dus logischerwijs toegenomen klandizie verwachten. De extra loonkosten daarentegen zijn voor alle bedrijven van toepassing en zullen dus logischerwijs niet leiden tot veranderingen in de lokale binnenlandse concurrentieverhoudingen. Anders verwoord kunnen kleinbedrijven meer klanten verwachten met

<sup>49</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84097NED/table?dl=97CE8&ts=1698665854168>

<sup>50</sup> Zie «Branches in Zicht 2023» van de SRA <https://www.sra.nl/biz/sectorrapport>

<sup>51</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82190NED/table?dl=97862>

<sup>52</sup> Tabel 2,8 <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Publicatie-Macro-economische-en-budgettaire-effecten-beleidsvarianten-saffier-3-0.pdf>

<sup>53</sup> Pagina 15 <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Effecten-verhogen-minimumloon.pdf>

<sup>54</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84165NED/table?dl=4F8DB>



meer koopkracht en kunnen zij de prijzen genoeg verhogen om hun kostenstijging te dekken. Immers, alle kappers of lokale horecagelegenheden in het dorp of de wijk zullen hun prijzen iets moeten verhogen, maar de huidige klanten zien hun inkomen harder stijgen dan de prijzen en nieuwe klanten ontstaan omdat mensen aan de onderkant van de inkomensverdeling er relatief harder op vooruit gaan. Voorliggend voorstel heeft dus logischerwijs geen negatieve en waarschijnlijk positieve effecten voor het lokale kleinbedrijf.

### **Budgettaire gevolgen**

Het verhogen van het minimumloon naar 60% van het mediane loon brengt bepaalde kosten met zich mee alsook bepaalde baten. De hoogte van deze kosten en baten is afhankelijk van de precieze verhoging in nominale termen, welke op haar beurt weer afhankelijk van het precieze niveau van de lonen. Kort gezegd, het moment van invoering bepaalt de omvang van de kosten en baten. Invoering op 1 januari 2024, zou een verhoging van het minimumloon met ongeveer 20,57% betekenen om op een minimumuurloon van € 16 per uur, 60% mediaan, uit te komen. Invoering op een latere datum kan echter andere kosten en baten met zich mee brengen, bijvoorbeeld vanwege veranderingen in het mediane loonniveau, hoeveelheid mensen met een uitkering, aantal personen met minimumloon, enzovoort.

Omdat het op moment van schrijven niet vaststaat wanneer dit wetsvoorstel behandeld zal worden zal gewerkt worden met een indicatie van de kosten, net zoals eerder in voorliggend wetsvoorstel indicaties worden gegeven van kosten en baten voor verschillende ordergrootten aan wijzigingen van de hoogte van het minimumloon. Het CPB berekende<sup>55</sup> dat een 10% verhoging van het WML zo'n € 6,3 miljard aan kosten oplevert, daarbij zijn zowel de loonkosten voor de overheid en de aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen meegenomen. Voor een 20% verhoging zou dit dus neerkomen op een ruime € 12,6 miljard. Dat is dan de orde grootte van het bedrag dat begrotingstechnisch gedekt zou moeten worden. Dat kan bijvoorbeeld door de tweede schijf van de vennootschapsbelasting te verhogen naar hetzelfde tarief als waarmee arbeid belast wordt (36,93%). Die verhoging zou circa € 12 miljard opleveren. Het overige bedrag zou bekostigd kunnen worden uit een miljonairsbelasting op vermogen boven de miljoen euro. Het wetsvoorstel zou dan de scheefgroei tussen het minimumloon en de mediane lonen rechtek trekken, terwijl tegelijkertijd deze bekostiging een stap zet om de scheefgroei tussen het belasten van arbeid en kapitaal bij te sturen.

Bovenstaand bedrag laat de uitgavenkant zien, maar is dit ex-ante negatieve budgettaire effect is niet het hele verhaal. Hogere (minimum-)lonen en uitkeringen leiden inderdaad tot kosten, maar zij leiden ook tot opbrengsten voor zowel de economie als de overheid. In de meest directe zin moet hierbij gedacht worden aan hogere belastingopbrengsten (BTW en inkomstenbelasting) voor de staat. Dat inverdieneffect zorgt voor een substantiële demping van de uiteindelijke budgettaire effecten. Op basis van een 10% verhoging heeft het CPB de verwachting dat het ex-post budgettaire effect ongeveer de helft van het ex-ante budgettaire effect bedraagt.<sup>56</sup> Oftewel, door dit inverdieneffect zal ongeveer de helft van de kosten weer als inkomsten in de staatskas vloeien waardoor de uiteindelijke kosten voor de staat ongeveer 50% lager liggen. Voor een verhoging

<sup>55</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Effecten-verhogen-minimumloon.pdf>

<sup>56</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Effecten-verhogen-minimumloon.pdf>

van het minimumloon van 20% met als kosten 12,6 miljard zou dit inverteerend dus op een bedrag van rond de 6,3 miljard kunnen uitkomen.

Hierbij komen nog de vele voordelen voor de begroting (en samenleving) op lange termijn. Met een hoger minimumloon wordt armoede en ongelijkheid teruggedrongen waardoor bijvoorbeeld bijkomende kosten als schuldhulpverlening, uithuiszettingen en (geestelijke) zorgkosten worden teruggedrongen. Het CBS becijferde eind 2022<sup>57</sup> dat welvarende mannen 9 jaar langer en 25 jaar langer in goede gezondheid leven dan mannen in de laagste welvaartsgroep. Voor welvarende vrouwen was dit 8 jaar langer en 23 jaar langer in goede gezondheid ten opzichte van de laagste welvaartsgroep. De voordelen voor onze samenleving en voor mensen van het verkleinen van deze kloof laten zich (nog) niet becijferen door het CPB. Ook kan gedacht worden aan betere schoolprestaties, en dus positieve gevolgen voor het latere leven, van kinderen die zich niet elke dag meer zorgen hoeven te maken of ze 's avonds wel te eten hebben. Zulke langetermijneffecten worden echter momenteel niet geraamd door het CPB, maar zijn wel belangrijk om mee te nemen in belangenafwegingen.

De verhoging van het minimumloon werkt door op gekoppelde regelingen en wordt tegelijkertijd doorgevoerd met de reguliere halfjaarlijkse indexatie van het minimumloon. De relevante systematiek wordt voor overheid, werkgevers en uitvoerders niet significant gewijzigd en levert derhalve geen extra nalevingskosten of administratieve lasten op.

### **Verhouding tot internationaal recht**

Er zijn diverse internationale verdragen die eisen stellen aan de hoogte van uitkeringen in relatie tot het minimumloon. Uit inventarisatie van de internationale verdragen<sup>58</sup> blijkt geen bezwaar tegen de in dit wetsvoorstel doorgevoerde verhoging van het minimumloon.

Op 14 november 2022 is de Richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie in werking getreden.<sup>59</sup> Deze Richtlijn introduceert een kader voor het beoordelen en vaststellen van minimumlonen. Dit kader bestaat uit een reeks minimale vereisten die elke lidstaat moet helpen om ervoor te zorgen dat de nationaal bepaalde minimumlonen toereikend zijn en een brede dekking hebben. Daarbij worden nationale tradities en de autonomie van sociale partners gerespecteerd. Lidstaten behouden de vrijheid om zelf de hoogte van het minimumloon te bepalen.

Lidstaten hebben na de inwerkingtreding van de richtlijn twee jaar de tijd om de richtlijn om te zetten in nationaal recht. Lidstaten mogen geen maatregelen treffen die de verwezenlijking van het door de richtlijn voorgeschreven resultaat ernstig in gevaar zouden brengen. Dit wetsvoorstel regelt een verhoging van het minimumloon naar 60% van het mediane loon, wat als voorbeeld wordt gegeven in de richtlijn als zijnde een toereikend minimumloon. Daarbij regelt het wetsvoorstel dat die 60% van het mediane loon dient als minimumniveau voor het minimumloon. Gelet op bovenstaande is de initiatiefnemer van mening dat dit wetsvoorstel het door de richtlijn voorgeschreven resultaat niet

<sup>57</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/51/bovenaan-welvaartsladder-bijna-25-jaar-langer-in-goede-gezondheid>

<sup>58</sup> ILO-verdrag nr. 131; Europese Code Sociale Zekerheid met Protocol.

<sup>59</sup> Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (PbEU 2022, L275).

aantast en dat het zelfs toewerkt naar de verwezenlijking van het door de richtlijn voorgeschreven resultaat van een toereikend minimumloon.

## Consultatie

In totaal zijn twintig reacties binnen gekomen bij de consultatie van de Wet eerlijker loon (zie <https://internetconsultatie.nl/weteerlijkerinkomen/reacties>). Samenvattend komen de reacties erop neer dat de werkgevers kritisch zijn, de werknemers vóór en dat de individuele reacties overwegend positief zijn. Hierbij moet in acht worden genomen dat de reacties enkele jaren oud zijn en betrekking hebben op een eerdere versie van het wetsvoorstel. Aangezien de kern van het wetsvoorstel ongewijzigd is, namelijk een substantiële verhoging van het minimumloon en het rechtzetten van de scheefgroei tussen de lonen en de minimumlonen, verwacht initiatiefnemer dat de reacties grotendeels ongewijzigd zouden blijven qua strekking.

Namens de werkgevers hebben VNO-NCW en MKB-Nederland in een gezamenlijke brief gereageerd. Zij achten het voorstel bedrijfseconomisch gezien onverantwoord. Het voorstel zal volgens de werkgevers tot werkgelegenheidsverlies leiden en de arbeidsmarktkansen van degenen met een zwakkere arbeidsmarktpositie verslechteren. Om tot koopkrachtverbetering te komen, zien zij meer heil in lastenverlichting en in het verkleinen van het verschil tussen het bruto en nettoloon. Initiatiefnemer is van mening dat het minimumloon voor veel groepen te laag is om van rond te komen en weerlegt bovengenoemde opmerkingen van VNO-NCW en MKB-Nederland in de huidige versie van deze memorie. Daarbij is initiatiefnemer van mening dat werkenden een eerlijker deel van de door hen gecreëerde welvaart verdienen. Een gemiddeld huishouden uit 2014 heeft (gecorrigeerd voor inflatie) vrijwel hetzelfde besteedbaar inkomen als een huishouden uit 1977. De groei van de welvaart heeft zich dus – gemeten over een langere periode – niet vertaald in een hoger inkomen. Tot slot blijft het Nederlandse minimumloon, vergeleken met andere Europese landen achter als het wordt gemeten als percentage van het mediane loon voor voltijds werkende werknemers.<sup>60</sup>

Waar werkgeversorganisaties kritisch zijn, is de vakbond groot voorstander van een substantiële verhoging van het minimumloon. De FNV vindt het goed dat werkenden met een laag inkomen erop vooruitgaan in voorliggend wetsvoorstel. Dit lost immers veel problemen rondom armoede op en zorgt ervoor dat ook mensen met een minimumloon meeprofiteren van de economische voorspoed van de afgelopen decennia. Naast de impact die deze minimumloonstijging heeft op werkenden, zien zij ook een positief effect voor uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. In de ogen van de FNV lost het voorstel een groot deel van de armoedeproblematiek in Nederland op. In Nederland zijn werknemers en uitkeringsgerechtigden de twee groepen waar de meeste armoede heerst. Voorliggend wetsvoorstel zien zij als oplossing voor armoede bij deze groepen.

Tevens is reactie ontvangen van ouderenbond KBO-PCOB. Zij onderschrijven de noodzaak van het initiatiefwetsvoorstel Wet eerlijker inkomen om drie redenen:

1. vanwege verbetering van de inkomenspositie van werkenden,
2. vanwege verbetering van de koopkracht van financieel kwetsbare ouderen en
3. vanwege versterking van de samenleving.

<sup>60</sup> <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE> OECD statistieken

Zij wijzen erop dat het aandeel uitzendkrachten en flexwerkers sterk is toegenomen onder de groep ouderen op de arbeidsmarkt. Deze toename bij ouderen is sterker dan bij de andere leeftijdsgroepen. Hiermee zien zij dat de wenselijkheid van het ophogen van het minimumloon zeker ook van toepassing is voor senioren, en dan in het bijzonder de groepen flexwerkers, payrollers en uitzendkrachten. Initiatiefnemer onderschrijft dit en had zeker ook ouderen voor ogen bij het opstellen van dit wetsvoorstel. Dat betreft zowel de kwetsbare groep oudere werknemers als de groep ouderen die door voorliggend voorstel een hogere AOW krijgt. KBO-PCOB wijst erop dat voor die laatste groep het in stand houden van de koppeling minimumloon-AOW van groot belang is.

Tot slot is nog een aantal, veelal positieve individuele reacties ontvangen. Een bloemlezing: «Dit is een prima voorstel, het minimumloon is werkelijk te laag nu.» «Aangezien het minimumloon al jaren achterloopt bij de economie vind ik dit een goed voorstel». «Het laagste loon is niet meer leefbaar, want alle andere primaire kosten blijven maar stijgen.» Tevens werd erop gewezen dat het voorstel zorgt voor een verhoging van de gezonde levensverwachting en een verbetering van de ontwikkelmogelijkheden van kinderen uit gezinnen met lage inkomens. De initiatiefnemer dankt alle inzenders voor hun input.

## **II. ARTIKELSGEWIJS**

### *Artikel I*

Artikel I stelt wijzigingen van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag voor. Op hoofdlijnen houden deze het volgende in. De eenmalige verhoging van het wettelijk minimumloon (hierna: het minimumloon) met ingang van 1 januari van het eerste kalenderjaar na inwerkingtreding van deze wet naar 60% van het mediane loon wordt geregeld in het nieuwe artikel 14a. In artikel 14 wordt geregeld dat het minimumloon op een minimumniveau van 60% van het mediane loon blijft. Het mediane loon wordt gedefinieerd als de mediane lonen van voltijds werkende werknemers in de marktsector, gepremieerde en gesubsidieerde sector, en bij de overheid en de ontwikkeling van het mediane loon wordt gedefinieerd als het gemiddelde van de procentuele ontwikkeling van het mediane loon van voltijds werkende werknemers in marktsector, gepremieerde en gesubsidieerde sector, en bij de overheid, zoals deze door het Centraal Planbureau wordt bekend gemaakt (artikel 14, achtste lid (nieuw)). Onder het mediane loon vallen ook de bijzondere looncomponenten, zoals de vakantiebijslag, aangezien deze onderdeel uitmaken van het arbeidsrechtelijk loonbegrip. De precieze werking van de bepalingen die bovenstaande regelen en de overige voorgestelde wijzigingen worden hieronder toegelicht.

### *Onderdeel A*

Het eerste subonderdeel van onderdeel A voegt een nieuw derde tot en met zesde lid in artikel 14 in. Deze vier nieuwe leden stellen extra regels aan de halfjaarlijkse reguliere indexering van het minimumloon. De leden koppelen de indexering van het minimumloon per 1 januari en 1 juli aan de geraamde en nader geraamde ontwikkeling van het mediane loon. Het nieuwe derde en vierde lid zien op de indexering per 1 januari en het nieuwe vijfde en zesde lid op de indexering per 1 juli.

### *Indexering per 1 januari*

Het nieuwe derde lid bepaalt dat het minimumloon per 1 januari van een kalenderjaar (artikel 14, eerste lid) naast de indexering op basis van de ontwikkeling van contractlonen ook wordt geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het mediane loon. Dit gebeurt overeenkomstig de ontwikkeling van het mediane loon zoals deze voor het betrokken jaar is geraamd in de Macro-Economische Verkenningen en overeenkomstig het verschil tussen de ontwikkeling van het mediane loon zoals deze voor het voorafgaande jaar was geraamd in het Centraal Economisch Plan en de ontwikkeling van het mediane loon, zoals deze voor het voorafgaande jaar nader is geraamd in de Macro-Economische Verkenningen.

Het vierde lid plaatst een voorwaarde bij (onderdeel a) en een uitzondering op (onderdeel b) de toepassing van het derde lid. De voorwaarde is dat de indexering op grond van het derde lid slechts plaatsvindt voor zover voornoemde ontwikkeling en het verschil samen hoger uitvallen dan de ontwikkeling van de contractlonen, bedoeld in het eerste lid. Dit betekent dat het minimumloon na de indexering op basis van de ontwikkeling van de contractlonen ook wordt geïndexeerd op basis van het mediane loon, in de mate dat voornoemde ontwikkeling en het verschil hoger zijn dan de ontwikkeling van de contractlonen.<sup>61</sup> Ter illustratie: indien de ontwikkeling van de contractlonen, bedoeld in het eerste lid, 3% bedraagt en voornoemde ontwikkeling van het mediane loon en het verschil tussen de geraamde en nader geraamde ontwikkeling van het mediane loon samen 5% bedragen, wordt het op grond van het eerste lid herziene bedrag met  $3\% + (5\% - 3\%) = 2\% = 5\%$  verhoogd. Wanneer de ontwikkeling van het mediane loon hoger is dan de ontwikkeling van de contractlonen, bedoeld in het eerste lid, wordt het minimumloon feitelijk verhoogd met de hoogte van het mediane loon, zoals het voorbeeld laat zien. Ter verduidelijking: het is dus niet zo dat het minimumloon eerst stijgt met 3% en vervolgens met de aanvullende 2%. Dit zou leiden tot een stijging van het minimumloon met 5,06%. Dit is niet beoogd, omdat dit een sterkere stijging is dan de ontwikkeling van het mediane loon (5%). Het vierde lid bepaalt dat de verdere verhoging die volgt uit het derde lid niet wordt toegepast, indien het herziene bedrag, bedoeld in het eerste lid, minstens 60% bedraagt van het mediane loon in het voorafgaande jaar, zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

### *Indexering per 1 juli*

Het nieuwe vijfde lid bepaalt dat het minimumloon per 1 juli van een kalenderjaar (artikel 14, tweede lid) naast de indexering op basis van de ontwikkeling de contractlonen ook wordt geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het mediane loon. Dit gebeurt overeenkomstig het verschil tussen de ontwikkeling van het mediane loon zoals deze voor het betrokken jaar in de Macro-Economische Verkenningen in het voorafgaande jaar was geraamd en de ontwikkeling van het mediane loon zoals deze voor het betrokken jaar in het Centraal Economisch Plan nader is geraamd. Het zesde lid plaatst een voorwaarde bij (onderdeel a) en een uitzondering op (onderdeel b) de toepassing van het vijfde lid. De voorwaarde is dat de verhoging op grond van het vijfde lid slechts plaatsvindt in de mate dat voornoemd verschil hoger uitvalt dan de ontwikkeling van de contractlonen, bedoeld in het tweede lid.<sup>62</sup> Het voorbeeld bij de indexering per 1 januari in de vorige alinea pakt bij de toepassing van het vijfde en zesde lid voor de indexering per 1 juli

<sup>61</sup> Aanwijzing 3.11, tweede lid, van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

<sup>62</sup> Aanwijzing 3.11, tweede lid, van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

hetzelfde uit als bij de indexering per 1 januari. Het vijfde lid wordt niet toegepast, indien het herziene bedrag, bedoeld in het tweede lid, minstens 60% bedraagt van het mediane loon in het voorafgaande jaar, zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

### *Technische wijzigingen*

Met de invoeging van een nieuw derde tot en met zesde lid in artikel 14 worden de leden van artikel 14 vernummerd. In verband met de vernummering worden verwijzingen naar de leden van artikel 14, derde lid en verder, in bepalingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, aangepast, zodat zij naar de juiste leden verwijzen. Voor verwijzingen naar de huidige indexeringsregels, het eerste tot en met vierde lid, zal moeten worden verwezen naar het eerste tot en met het achtste lid, omdat het nieuwe derde tot en met zesde lid aanvullende indexeringsregels bevatten. Deze technische wijzigingen worden geregeld in artikel I, onderdeel A, subonderdelen 3 tot en met 14 en onderdeel C.

### *Onderdeel B*

Onderdeel B voegt een nieuw artikel 14a toe aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het voorgestelde artikel 14a stelt aanvullende regels voor de indexering van het minimumloon met ingang van 1 januari van het eerste kalenderjaar na inwerkingtreding van deze wet. Deze regels zijn in aanvulling op de bestaande bepalingen van artikel 14 inzake de halfjaarlijkse indexering van het minimumloon, en zien enkel op de indexering van het minimumloon per 1 januari van het eerste kalenderjaar na inwerkingtreding van deze wet.

Het eerste lid van artikel 14a regelt dat het minimumloon bij de herziening van 1 januari van het eerste kalenderjaar na inwerkingtreding van deze wet wordt verhoogd tot 60% van het mediane loon van voltijds werkende werknemers in de marktsector, gepremieerde en gesubsidieerde sector, en bij de overheid, in het voorafgaande jaar zoals dat is vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Van belang om hierbij op te merken is dat bij die herziening ook de reguliere indexeringsregels, inclusief het nieuwe eerste, derde en vierde lid van artikel 14 van toepassing zijn. Dit is expliciet geregeld in het tweede lid, onderdeel b, van artikel 14a.

Het tweede lid, onderdeel a, van artikel 14a bepaalt dat het minimumloon met ingang van 1 januari van het eerste kalenderjaar na inwerkingtreding van deze wet niet op grond van het nieuwe negende lid van artikel 14 (het huidige vijfde lid van artikel 14), bij algemene maatregel van bestuur lager kan worden vastgesteld dan het bedrag waar de toepassing van de indexeringsregels, inclusief de aanvullende indexeringsregels die deze wet regelen, op zou uitkomen. Indien dat wel mogelijk zou zijn, ondergraaft dat de bijzondere verhoging die artikel 14a, eerste lid, voorschrijft. Daarbij regelt het tweede lid, onderdeel b, dat artikel 14, dertiende, veertiende en vijftiende lid, eerst van toepassing zijn, nadat toepassing is gegeven aan het eerste lid van artikel 14a en aan het eerste, derde en vierde lid van artikel 14. Dat betekent dat het minimumloon (het referentiemaandloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder b) eerst wordt verhoogd conform artikel 14a, eerste lid, en artikel 14, eerste, derde en vierde lid, alvorens: 1) het bedrag wordt afgerond conform het nieuwe dertiende lid van artikel 14 (het huidige negende lid van artikel 14), 2) het referentiemaandloon wordt omgerekend naar het wettelijk minimumuurloon conform het nieuwe veertiende lid van artikel 14 (het huidige tiende lid van artikel 14), en 3) het herziene minimumloon in de plaats treedt van de bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, conform het nieuwe vijftiende lid van artikel 14 (het huidige elfde lid van artikel 14).

Het derde lid van artikel 14a bepaalt dat dit artikel twee jaar na de herziening van het minimumloon op grond van artikel 14a, eerste lid, komt te vervallen. Bij de herziening van het minimumloon met ingang van 1 januari van het eerste kalenderjaar na inwerkingtreding van deze wet zullen de bepalingen van artikel 14 en 14a in acht moeten worden genomen. Na deze herziening kan artikel 14a komen te vervallen, omdat het zich niet leent voor herhaalde toepassing. Zo is de bijzondere verhoging van het minimumloon tot twee jaar na dato te herleiden in de wet.

Van Kent