

DE MINIMUMLOONGIDS

**HOE EEN HOGER
MINIMUMLOON
NEDERLAND EERLIJKER
EN WELVARENDER
MAAKT**

Voor een beter bestaan
VOOR16
60% Mediaan

Voor een beter bestaan
VOOR16
60% Mediaan

IS EEN
CAMPAGNE
VAN



Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Waarom het minimumloon omhoog moet en kan	6
Waarom 60% mediaan en waarom dat €16,- is.....	7
Wie hebben er voordeel van de minimumloonstijging?	8
Hoeveel is het minimumloon achtergebleven t.o.v de economie en andere lonen?.....	8
Het Nederlandse minimumloon t.o.v. andere EU landen	10
Waarom de AOW mee moet stijgen met het minimumloon.....	11
Onder gepensioneerden zit veel verstopte armoede.....	11
De koopkracht van gepensioneerden blijft sterk achter bij de gemiddelde koopkracht.	12
AOW verhogen verkleint de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen	12
AOW verhogen verkleint de ongelijkheid onder gepensioneerden.....	12
Verhoging van het minimumloon zonder koppeling met de AOW is duurder voor werkgevers.	13
Hoe bepalen we of iemand arm is?.....	14
Armoedegrenzen.....	14
Hoe hoog is de officiële armoede?.....	15
Hoe pakken we de armoede aan?	15
Zijn bijstandsgerechtigden arm?.....	15
Zijn minimumloonverdieners arm?.....	16
Armoede groter dan de officiële cijfers door dure huizen.	18
Wat voor mensen verdienen op of net boven het WML en waar werken zij?	20
Hoe rijk zijn huishoudens die het minimumloon verdienen?	23
Over wie hebben we het?	23
Hoeveel gaat het netto-inkomen omhoog bij een hoger minimumloon.....	24
Zorgt een hoger minimumloon voor een gelijkere Nederland?.....	24
Wat gebeurt er met de inflatie als het minimumloon omhooggaat.....	25
Hoe kunnen bedrijven de minimumloonstijging betalen?	26
Onwaarschijnlijke methodes voor bedrijven om de kosten van een hoger minimumloon te betalen.	26
Te verwachten methodes voor bedrijven om de kosten van een hoger minimumloon te betalen.	27
Wat kost een minimumloonsverhoging het bedrijfsleven	28
Kosten van een verhoging van het minimumloon voor de overheid.	29
Het effect van een hoger minimumloon op de werkgelegenheid en werkloosheid	31
Minimumlonen in de VS	31
Introductie van het minimumloon in Duitsland.....	32
Invoering en verhoging Nationaal minimumloon in Groot- Britannië	32
Werkgelegenheidseffecten in Nederland	33
Brondvermeldingen.....	35

Samenvatting

WAAROM 60% VAN HET MEDIAAN EN 16 EURO?

60% van het mediane loon wordt internationaal erkend als standaard waarbij je geen risico loopt om in armoede te leven. Dit is in lijn met de Europese richtlijn toereikende minimumlonen. Op dit moment is dat 16 euro. Door 60% van het mediaan op te nemen in de wet, zorg je dat het minimumloon altijd evenredig meestijgt met alle andere lonen.

ARMOEDE ONDER WERKENDEN

175.000 huishoudens leven in armoede, ondanks dat zij een baan hebben.

WIE HEBBEN VOORDEEL BIJ VERHOOGING MINIMUMLOON 60% VAN DE MEDIAAN

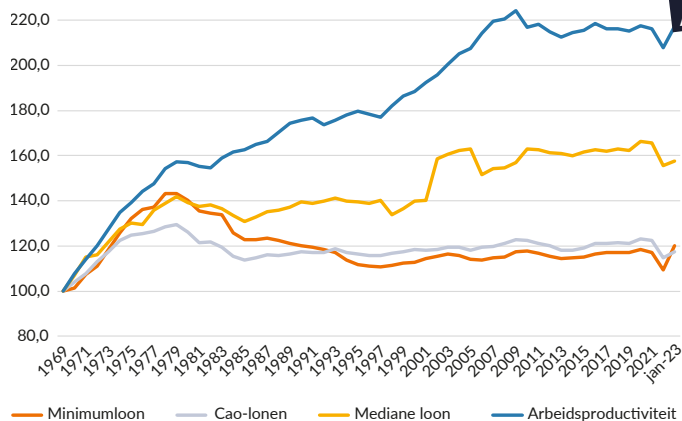
Een verhoging van het minimumloon heeft direct effect op het loon van 1,4 miljoen werknemers. 6,1 miljoen Nederlanders zien hun inkomen stijgen bij een verhoging van het minimumloon.

WAT KOST EEN MINIMUMLOONSVERHOOGING HET BEDRIJFSLEVEN?

Voor grote bedrijven kost het **1,7%** van de winst. Voor MKB-ers is dit **2,2%** van de winst.

VERHOGEN MINIMUMLOON NAAR 60% VAN HET MEDIANE LOON LOST IN ÉÉN KLAP HET GROOTSTE GEDEELTE VAN DE ARMOEDEPROBLEMATIEK IN NEDERLAND OP.

Ontwikkeling WMJL, WML, cao lonen, mediane lonen en arbeidsproductiviteit gecorrigeerd voor inflatie².



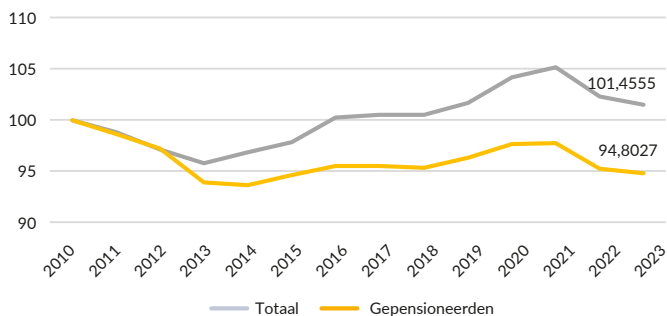
MINIMUMLOON BLIJFT AL JAREN ACHTER OP GEWONE LONEN

Je kunt nu 17% minder kopen van een minimumloon dan in 1979, terwijl er per gewerkt uur ruim 38% meer wordt verdiend dan in 1979. Nederland is als geheel rijker geworden, maar minimumloners juist armer.

BESTEEDBAAR INKOMEN VAN GEPENSIONEERDE FLINK ACHTERGEBLEVEN

De inkomens van gepensioneerden zijn met 6,6% gedaald ten opzichte van 2011, terwijl de inkomens van de gemiddelde huishoudens met 1,5% zijn gestegen.

Koopkrachtontwikkeling gepensioneerden vs gemiddelden huishoudens²⁰



Nederlandse minimumloon is relatief ten opzichte van het mediane loon een van de laagste minimumlonen in de Europese Unie

WML als % mediaan in 2022¹⁶

Land	Mediaan
Letland	38,9
België	40,9
Estland	42,9
Tsjechië	43,3
Nederland	46,1
Litouwen	46,4
Kroatië	46,6
Ierland	47,5
Hongarije	48,0
Spanje	49,5
Griekenland	50,6
Slowakije	50,8
Polen	52,1
Duitsland	52,6
Luxemburg	54,2
Roemenië	54,7
Frankrijk	60,9
Slovenië	61,7
Portugal	66,3

12% van gepensioneerden heeft een inkomen dat langer dan één jaar onder 110% van het minimum ligt. Voor alleenstaande gepensioneerden is dit 18,4%. Door hun pensioen zijn zij niet tot nauwelijks in staat hier iets aan te doen.

GEEN ENKEL HUISHOUDEN KAN OP MINIMUMLOON- NIVEAU RONDKOMEN VAN HET MINIMUMLOON ALLEEN

Minimumloonhuishoudens zijn sterk afhankelijk van de toeslagen.

EFFECT OP WERKGELEGENHEID

Een verhoging van het minimumloon naar zal **€16,- per uur** geen significante negatieve effecten hebben op de werkgelegenheid, gezien de ervaringen uit zowel Nederland als andere landen, en kan zelfs positieve effecten hebben door het stimuleren van hogere arbeidsmotivatie en lagere persooneelsverloop.

Waarom het minimumloon omhoog moet en kan.

Het minimumloon is officieel welvaartsvast door de koppeling aan de cao-lonen. Echt welvaartsvast is het minimumloon echter slechts in naam. Sinds de invoering is het minimumloon steeds verder achter gaan lopen op de inkomensontwikkeling in Nederland. De FNV wil dat dit opgelost wordt en dat het minimumloon verhoogd wordt naar €16,- om werknemers met lage inkomens de kans te geven om mee te profiteren van de economische vooruitgang in Nederland. Tevens wil de FNV dat het minimumloon hierna wordt gefixeerd op 60% van het mediane fulltime loon in lijn met de richtlijn toereikende minimumlonen¹.

Voor het verhogen van het minimumloon zijn goede redenen. Het minimumloon is de afgelopen decennia, door verlagingen, bevrozingen en onvolledige indexering, [enorm achtergebleven](#) bij de economische groei en de rest van de lonen. Hierdoor is het huidige minimumloon, gecorrigeerd voor inflatie, veel lager dan eind jaren '70. In die tijd kon je, ondanks dat Nederland toen veel armer was dan nu, eenvoudiger rondkomen van het minimumloon dan nu. Dat is vreemd.

Ook ten opzichte van de rest van de lonen is het minimumloon [relatief lager](#) geworden. Dit is goed te zien door het minimumloon te vergelijken met het mediane loon. Toen het minimumloon in 1969 werd ingevoerd, was het minimumloon nog 65,5% van het mediane loon. Nu in 2023 is het minimumloon gedaald naar minder dan 50% van het mediane loon. Het algemene niveau van de lonen is dus sinds de invoering van het minimumloon veel harder gestegen dan het minimumloon.

Ook ten opzichte van het minimumloon in andere EU landen is het Nederlandse minimumloon de afgelopen jaren [gedaald](#) en is het Nederlandse minimumloon nu relatief ten opzichte van het mediane loon een van de [laagste minimumlonen](#) in de EU.

Een hoger minimumloon repareert daarmee een historische fout in de wetgeving en zorgt voor een sterke verbetering van de bestaanszekerheid voor 6,1 miljoen mensen in Nederland. Niet alleen mensen met het minimumloon worden namelijk geholpen, ook arbeidsongeschikten, bijstandsgerechtigden en gepensioneerden hebben baat bij een hoger minimumloon. En dat is nodig, het huidige minimumloon is namelijk bij lange [niet hoog genoeg](#) om zonder je hand bij de staat op te moeten houden in je levensonderhoud te voorzien. In de praktijk is er dan ook veel armoede onder minimumloners. Dit geldt nog sterker voor bijstandsgerechtigden die eigenlijk [altijd tekort komen](#). Ook voor veel AOW-gerechtigden is dit het geval; veel gepensioneerden zijn arm of zijn dat officieel niet, maar zitten op het [randje van de afgrond](#). Bovendien is hun [koopkracht gedaald](#) in de afgelopen tien jaar en blijft deze [sinds 1989 sterk achter](#) bij het gemiddelde in Nederland.

Een hoger minimumloon helpt dus enorm veel mensen om de stap van bang zijn voor de energierekening naar bestaanszekerheid te kunnen maken. Er zijn bovendien geen goede tegenargumenten voor een hoger minimumloon. [De werkgelegenheid](#) blijkt niet in te storten bij een hoger minimumloon. Nederlandse bedrijven maken [enorme winsten](#), en daar waar de kroeg op de hoek een verhoging niet uit de winst kan betalen, is slechts een [minieme prijsverhoging](#) nodig om de kosten te dragen.

Het oorspronkelijke doel van de wet op het minimumloon was om werknemers een gezien de algemene welvaartssituatie aanvaardbare tegenprestatie voor het geleverde te bieden². Met een minimumloon dat steeds verder achterblijft bij de economische ontwikkeling en de lonen is deze doelstelling uit het zicht geraakt. En dat is onnodig. Feitelijk is er geen reden waarom Nederland zich nu niet een minimumloon dat relatief even hoog is als in 1969 zou kunnen veroorloven. Waar wachten we dus op? Verhoog het minimumloon naar 60% van het mediane fulltime jaarloon!

¹ Europees parlement, "Richtlijn (EU) 2022/2041 van Het Europees Parlement En de Raad van 19 Oktober 2022 Betreffende Toereikende Minimumlonen in de Europese Unie" (2022), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32022L2041>.

² B Minister van sociale zaken en volksgezondheid Roolvink, "Memorie van Toelichting Wet Op Het Minimumloon 1967-1968" (1968).

Waarom 60% mediaan en waarom dat €16,- is.

De FNV wil dat het minimumloon wordt verhoogd naar de referentiewaarde van 60% van het mediane loon, zoals genoemd in de richtlijn toereikende minimumlonen³, en dat de aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen en de AOW meestijgen. In 2023 is het minimumloon ongeveer 49,82% van het mediane fulltime jaarloon. Om op 60% van het mediane loon te komen, moet het minimumloon met 20,43% stijgen. Het huidige minimumloon zou daarmee moeten stijgen van €13,27 naar €15,98. Een minimumloon dat op 60% van het mediane jaarloon ligt, is dus gelijk aan €16 per uur tussen 1 januari 2024 en 1 juli 2024.

Om te voorkomen dat het minimumloon na de verhoging naar 60% wederom afglijdt naar onaanvaardbaar lage niveaus, wil de FNV dat het minimumloon blijvend wordt gehandhaafd op 60% van het mediane fulltime loon. Maar waarom wordt voor deze 60% gekozen? Hier zijn meerdere redenen voor.

Ten eerste vindt de FNV dat er een eerlijke verdeling van welvaart moet zijn. Een minimumloon van 60% van het doorsnee inkomen draagt bij aan een eerlijke verhouding tussen arm en rijk, zorgt ervoor dat mensen er financieel beter voorstaan en een buffer kunnen opbouwen voor eventuele tegenvallers. Bovendien zorgt deze verhoging ervoor dat de koopkracht van het minimumloon weer net iets boven de koopkracht van 1979 uitkomt en de daling van de koopkracht van het minimumloon wordt opgelost. Relatief ten opzichte van de mediaan komt het minimumloon dan weer uit op het niveau van 1986, het jaar waarin onze koning de Elfstedentocht reed.

Een verhoging met 20,43% is ook nodig om de bijstand en de uitkeringen op dezelfde wijze te corrigeren, zodat de armoede in Nederland fors afneemt. De meeste armoede in Nederland zit namelijk onder uitkeringsgerechtigden.

Een alleenstaande bijstandsgerechtigde die geen gemeentelijke regelingen ontvangt, komt in 2023 bijvoorbeeld gemiddeld €163 per maand tekort op een netto-uitkering van €1195⁴. Om dit tekort op te vangen, zou de bijstandsuitkering met 13,6% moeten stijgen. Voor een paar met drie kinderen is de situatie nog problematischer. Zij komen zelfs wanneer zij alle gemeentelijke regelingen ontvangen al €483 per maand tekort. De uitkering zou met 28,3% moeten stijgen om dit op te vangen. Als dit huishouden geen gemeentelijke regelingen ontvangt, zou de uitkering zelfs met 39,5% moeten stijgen.

Een verhoging van het minimumloon met 20,43% zorgt ervoor dat de meeste bijstandsgerechtigden uit de armoede getild zouden worden. Alleen huishoudens met meer dan twee kinderen zouden nog extra ondersteuning nodig hebben om te voorkomen dat zij in armoede leven. Het verhogen van het minimumloon is dan ook een zeer effectieve manier om de armoede onder bijstandsgerechtigden op te lossen.

Tegenstanders van een verhoging van het minimumloon beweren vaak dat gerichte ondersteuning van uitkeringsgerechtigden beter is dan het verhogen van de bijstand. Dit lijkt logisch, maar is het niet. De Nederlandse overheid probeert al jaren om gericht inkomensondersteuning te bieden aan degenen die dit het hardst nodig hebben, en ook gemeenten zetten zich in met allerlei beleid om armoede te bestrijden⁵. Toch is de armoede de afgelopen jaren niet gedaald.

Bovendien heeft dit geleid tot een systeem waarin mensen voor allerlei specifieke zaken toeslagen moeten aanvragen, waardoor ze door de bomen het bos niet meer zien. Dit heeft onder andere geleid tot de toeslagenaffaire, waardoor burgers steeds minder vertrouwen hebben in de overheid en niet meer durven om toeslagen aan te vragen⁶. De enige maatregel die de afgelopen jaren echt blijvend de armoede heeft verlaagd en de bestaanszekerheid heeft verhoogd, is de verhoging van het minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen⁷.

Een ander nadeel van gerichte ondersteuning van uitkeringsgerechtigden is dat het zo veel geld kost dat de bijstandsuitkering voor stellen hoger wordt dan een fulltime nettominimumloon. In 2023 moet een stel in de bijstand namelijk minimaal €195 per maand extra krijgen bovenop een uitkering van €1708 per maand om uit de armoede te komen.

³ Europees parlement, Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

⁴ Commissie sociaal minimum, "Een Zeker Bestaan - Naar Een Toekomstbestendig Stelsel van Het Sociaal Minimum," 2023, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/06/30/een-zeker-bestaan-rapport-i-commissie-sociaal-minimum>.

⁵ Enneking Koen, "Commissie Sociaal Minimum: Landelijke Aanpak Bestaanszekerheid," 2023, <https://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/commissie-sociaal-minimum-bepleit-een-landelijke-aanpak-voor-bestaanszekerheid>.

⁶ CPB, "Gebruik (En Niet-Gebruik) van Toeslagen in Nederland," 2019.

⁷ CPB, "Centraal Economisch Plan 2024 CPB Raming Februari 2024," 2024.

Hierdoor stijgt de uitkering naar minimaal €1903, terwijl het nettominimumloon in juli 2023 slechts €1894 is. Om armoede onder bijstandsstellen te voorkomen, zou de bijstand dus hoger moeten zijn dan het nettominimumloon. Dit creëert een enorme armoedeval en maakt het onaantrekkelijk om vanuit de bijstand naar een minimumloonbaan te gaan.

Een verhoging van het minimumloon naar 60% van het mediane loon zorgt echter voor een herstel van de waarde van het minimumloon naar een niveau dat wij ooit normaal vonden en lost in één klap het grootste deel van de armoedeproblematiek in Nederland op.

Wie hebben er voordeel van de minimumloonstijging?

Niet alleen mensen die het minimumloon ontvangen, zullen door de voorgestelde minimumloonverhoging een loonsverhoging krijgen. Bij de voorgestelde minimumloonsverhoging van ruim 20% gaan alle werknemers die minder dan 120% van het minimumloon verdienen er direct op vooruit. Ook uitkeringsgerechtigden zullen hiervan profiteren. In de onderstaande tabel wordt weergegeven welke groepen mensen erop vooruitgaan en hoe groot deze groepen zijn.

	Aantal mensen in 2022 in miljoenen ⁸
Werknemers met een inkomen onder 120% WML (gerekend in banen)	1,4
AOW-uitkeringen	3,6
Bijstandsuitkeringen tot de AOW-leeftijd	0,34
Wajong-uitkeringen	0,24
WAO-uitkeringen	0,19
Totaal WIA-uitkeringen	0,39
Aantal mensen met stijgend inkomen bij verhoging minimumloon	6,1

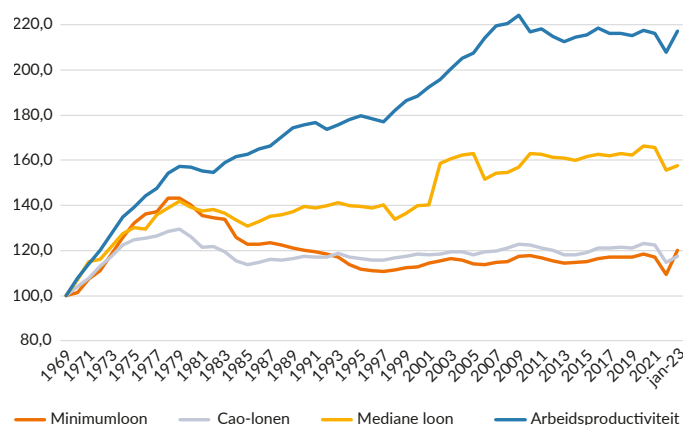
Uit deze tabel blijkt dat veel meer mensen dan alleen minimumloners voordeel hebben van een verhoging van het minimumloon. Daarnaast zal ook het

inkomen van mensen die net iets boven het nieuwe minimumloon verdienen stijgen. Hun lonen zullen naar verwachting ook iets toenemen door het zogenaamde overloopeffect.

Hoeveel is het minimumloon achtergebleven t.o.v. de economie en andere lonen?

Door het bevroren, verlagen en niet volledig indexeren van het minimumloon in verhouding tot de totale welvaart, is het minimumloon sterk achtergebleven. In de onderstaande grafiek is weergegeven hoe de ontwikkeling van het minimumloon zich verhoudt tot de ontwikkeling van andere lonen en de arbeidsproductiviteit.

Ontwikkeling WMJL, WML, cao lonen, mediane lonen en arbeidsproductiviteit gecorrigeerd voor inflatie⁹.



Zoals de grafiek laat zien, zijn zowel de arbeidsproductiviteit als de mediane lonen veel harder gestegen dan het minimumloon. Gecorrigeerd voor inflatie is het minimumloon, zelfs na de verhoging in januari 2023, nog steeds veel lager dan aan het eind van de jaren '70. Je kunt nu ruim 17% minder kopen van een minimumloon dan in 1979, ondanks de enorme economische groei in de tussentijd. Deze economische groei heeft ertoe geleid dat er per gewerkt uur in Nederland nu ruim 38% meer wordt verdiend dan in 1979. Nederland als geheel is dus steeds rijker geworden, maar

⁸ CBS, "StatLine - Sociale Zekerheid; Kerncijfers, Uitkeringen Naar Uitkeringssoort," 2024, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37789ksz/table?ts=1716911457564>; CBS, "StatLine - Werkgelegenheid En Minimumloon; Kenmerken Werknemer, SBI2008," 2023, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81406ned/table?ts=1716911397521>.

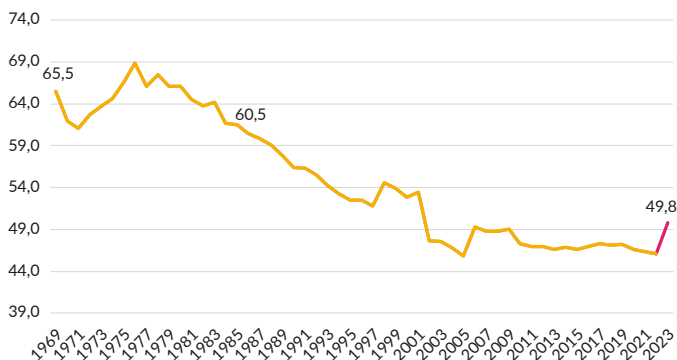
⁹ Eigen berekeningen o.b.v.; CPB, "Augustusraming 2023 (CMEV 2024)," 2023; OECD, "Minimum Relative to Median Wages of Full-Time Workers," 2024; CBS, "Cao-Lonen, Contractuele Loonkosten En Arbeidsduur; Indexcijfers (2020=100)," 2024; CBS, "Jaarmutatatie Consumentenprijsindex; Vanaf 1963," 2024; CBS, "Consumentenprijzen; Prijsindex 2015=100," 2024.

minimumloners zijn juist armer geworden. Deze relatieve achteruitgang, terwijl Nederland als geheel juist sterk vooruit is gegaan, heeft twee oorzaken. De eerste is dat het minimumloon alleen wordt geïndexeerd met de cao-loonstijging en niet met de totale loonstijging. Hierdoor wordt de volledige incidentele loonstijging (zoals loonsverhogingen door promoties) buiten beschouwing gelaten. Sinds het einde van de jaren '70 zijn de lonen juist door deze extra loongroei gestegen, vooral voor mensen die niet onder een cao vallen¹⁰. Een belangrijk deel van de loongroei wordt dus structureel niet meegenomen bij het bepalen van de standaard verhogingen van het minimumloon.

De tweede reden dat het minimumloon veel minder hard is gestegen dan de rest van de lonen, is dat het meerdere keren voor een of meerdere jaren is bevroren en een keer is verlaagd zonder dat dit later is hersteld. De verlaging begon in 1983 toen het minimumloon werd bevroren en in 1984 met 3% werd verlaagd. Vervolgens bleef het minimumloon tot 1987 en opnieuw in 1989 bevroren. In de jaren '90 werd het minimumloon vanaf 1992 niet volledig geïndexeerd en bleef het bevroren tussen 1993 en 1995. Voor het laatst werd het minimumloon in 2004 en 2005 ontkoppeld¹¹. Gezamenlijk zijn al deze bevrozingen en verlagingen zeer substantieel. Het minimumloon had, voordat het in 2023 met bijna 15% werd verhoogd, al verhoogd moeten worden om alleen de verlagingen en bevrozingen in het verleden ongedaan te maken. Ook nu, na de extra stijging van 8,05%, is nog steeds een verhoging van ruim 6% nodig om alleen maar de bewuste verlagingen te compenseren.

Een andere manier om te laten zien hoe ver het minimumloon is achtergebleven bij de rest van de lonen is door het minimumloon uit te drukken als percentage van het mediane fulltime loon.

Kaitz-index: bruto minimumloon afgezet tegen bruto mediane loon¹²



¹⁰ Wiemer Salverda, "Welvaartswinst Afgelopen Halve Eeuw Voorbijgegaan Aan Sociale Minima," September 20, 2023, <https://esb.nu/welvaartswinst-afgelopen-halve-eeuw-voorbij-gegaan-aan-sociale-minima/>.

¹¹ J. P. H. Donner Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, "Overzicht Koppeling Minimumloon En Uitkeringen," 2010.

¹² OECD, "Minimum Relative to Median Wages of Full-Time Workers." Voor 2023 is nog geen data beschikbaar daarom is de index tov 2022 met 8.05% verhoogd om rekening te houden met de buitengewone verhoging van het WML.

¹³ Ivo Marx, "SCP Werkende Armen Presentatie," 2019.

Uit deze grafiek blijkt duidelijk dat het minimumloon ten opzichte van het mediane loon sinds 1976 sterk is gedaald. Pas bij de verhoging van het minimumloon in januari 2023 is er voor het eerst weer een stijging te zien.

De relatieve daling van het minimumloon heeft niet alleen gevolgen voor het minimumloon zelf. Ook alle uitkeringen die aan het minimumloon zijn gekoppeld, zijn relatief steeds minder waard geworden. Deze achterstand is niet alleen problematisch voor de betreffende werknemers en uitkeringsgerechtigden, maar ook voor de Nederlandse belastingbetaler. Om de koopkracht van uitkeringsgerechtigden en minimumloners nog enigszins op peil te houden, is er een uitgebreid stelsel van toeslagen geïntroduceerd, en wordt het netto-inkomen door belastingkortingen op peil gehouden.

Zonder regelingen zoals huurtoeslag, zorgtoeslag en de inkomensafhankelijke arbeidskorting zou het minimumloon voor veel werknemers een inkomen ver onder de armoedegrens opleveren¹³. Met andere woorden, alleen doordat de overheid bijspringt, is het mogelijk om de minimumlonen en uitkeringen op het huidige lage niveau te houden. Zonder overheidssteun zijn de minimumlonen en uitkeringen te laag om fatsoenlijk van te kunnen leven.

De overheid lost met toeslagen en regelingen het probleem van lage lonen op, terwijl het bedrijfsleven zijn verantwoordelijkheid zou moeten nemen. Het bedrijfsleven profiteert dus van goedkope arbeid ten koste van de belastingbetaler. Hoewel de FNV niet tegen toeslagen is, vindt de FNV dat toeslagen niet nodig zouden moeten zijn voor een gewone werknemer om rond te komen met een eerlijke baan. Een salaris zou de gewone kosten van het leven moeten dekken.

Het Nederlandse minimumloon t.o.v. andere EU landen.

Het Nederlandse minimumloon is de afgelopen jaren per maand minder snel gestegen dan het gemiddelde in de EU in de afgelopen vijf jaar¹⁴.

Land	% verhoging sinds januari 2019
Frankrijk	16%
Malta	21%
Luxemburg	23%
België	25%
Spanje	26%
Nederland	28%
Ierland	30%
Duitsland	32%
Griekenland	33%
Portugal	37%
Slovenië	41%
Slowakije	44%
Tsjechië	47%
Roemenië	49%
Hongarije	50%
Estland	52%
Letland	63%
Kroatië	66%
Litouwen	66%
Bulgarije	67%
Polen	87%
Gemiddelde	43%

In de afgelopen 5 jaar is het minimumloon in de EU gemiddeld met 43% gestegen. Daarbij valt de Nederlandse minimumloonstijging van 28% in het niet.

Ook ten opzichte van onze oosterburen doen we het niet goed. Zo is het minimumloon in Duitsland in de afgelopen vijf jaar met 32% gestegen, wat meer is dan in Nederland. België heeft eveneens een aanzienlijke minimumloonstijging, met 25% ten opzichte van de 28% in Nederland. Daarnaast is het Belgische minimumloon bovenop de reguliere verhoging op 1 april met 35 euro verhoogd, wat overeenkomt met een loonsverhoging

van 1,8%. In 2026 wordt het minimumloon in België nogmaals met 35 euro verhoogd, bovenop de reguliere indexatie. Bovendien zijn veel landen van plan om het minimumloon in lijn met de richtlijn toereikende minimumlonen te verhogen¹⁵.

Ten opzichte van onze burens heeft het minimumloon zich dus niet te snel ontwikkeld. Eerder te langzaam, en ten opzichte van de gehele EU lopen we qua groei fors achter. Ook in absoluut opzicht ligt het minimumloon in Nederland niet zo hoog. Het is logisch dat het minimumloon in rijkere, duurder landen hoger is dan in armere landen. Een biertje in een Nederlandse kroeg kost immers al snel meer dan twee keer zoveel als in Hongarije. Een vergelijking op basis van het absolute niveau is dan ook niet zinnig. Wat wel een logische vergelijking is, is het vergelijken van het minimumloon met de rest van de lonen in het land. Dit kan door het minimumloon te vergelijken met het mediane loon. Het mediane loon is het loon dat precies in het midden van alle lonen valt; de ene helft van de mensen verdient dus meer, de andere helft minder dan dit loon.

WML als % mediaan in 2022¹⁶

Land	Mediaan
Letland	38,9
België	40,9
Estland	42,9
Tsjechië	43,3
Nederland	46,1
Litouwen	46,4
Kroatië	46,6
Ierland	47,5
Hongarije	48,0
Spanje	49,5
Griekenland	50,6
Slowakije	50,8
Polen	52,1
Duitsland	52,6
Luxemburg	54,2
Roemenië	54,7
Frankrijk	60,9
Slovenië	61,7
Portugal	66,3

Wat blijkt is dat het Nederlandse minimumloon helemaal niet zo hoog is. Nederland staat slechts 5e in de ranking en vrijwel alle rijke landen hebben relatief een hoger minimumloon dan Nederland.

¹⁴ Eigen berekeningen obv: Eurostat, "Minimum Wages," 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00155/default/table?lang=en&category=t_labour_t_earn.

¹⁵ Torsten Müller, "Dawn of a New Era? The Impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in 2024," 2024, https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Dawn%20of%20a%20new%20era-The%20impact%20of%20the%20European%20Directive%20on%20adequate%20minimum%20wages%20in%202024_2024%20%281%29.pdf.

¹⁶ OECD, "Minimum Relative to Median Wages of Full-Time Workers."

Waarom de AOW mee moet stijgen met het minimumloon

Al decennia is de AOW gekoppeld aan het minimumloon. Deze koppeling is geen toeval. Door de AOW te koppelen aan het minimumloon wordt namelijk de zekerheid geboden dat de AOW meestijgt met de cao-lonen in Nederland. Deze zekerheid is belangrijk omdat werknemers hierdoor weten hoe hoog hun AOW ongeveer zal zijn en zo beter keuzes kunnen maken over de lange termijn inrichting van hun leven. Deze voorspelbaarheid is waardevol en mag niet zomaar uit kostenoverwegingen worden opgegeven. De FNV wil dan ook dat de AOW meestijgt met het minimumloon.

Er zijn echter ook buiten principiële overwegingen voldoende redenen om de AOW te verhogen. Onder gepensioneerden is er namelijk veel verborgen armoede. De koopkracht van gepensioneerden staat al jaren onder druk. Een verhoging zorgt voor minder ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, en tussen rijk en arm. Bovendien leidt een verhoging van de AOW tot lagere pensioenlasten voor werkgevers.

Onder gepensioneerden zit veel verstopte armoede.

De eerste reden is dat, anders dan vaak wordt verondersteld, ook gepensioneerden vaak moeite hebben om rond te komen. Een veelgehoord argument is dat gepensioneerden relatief minder vaak arm zijn dan de rest van de bevolking. Ten dele klopt dit: 2,4% van de gepensioneerde huishoudens had in 2022 een inkomen dat langer dan één jaar onder de lage-inkomensgrens lag, terwijl dit bij de rest van de bevolking 4,4% was¹⁷. Dit cijfer verbloemt echter een groot deel van de armoede.

De eerste reden hiervoor is dat de hoogte van de AOW maar net boven de lage-inkomensgrens ligt. Dat is problematisch omdat het bepalen van een eerlijke armoedegrens heel lastig is. Zouden we deze iets anders definiëren, dan zouden plotseling veel meer gepensioneerden als arm worden gezien.

Een ander probleem is dat het vreemd is om de armoedegrens als maatstaf te nemen. Het is namelijk vreemd dat we het staatspensioen slechts een fractie boven het bestaansminimum hebben gezet. Een gepensioneerde kan namelijk niet veel meer veranderen aan zijn of haar situatie. Het is dus vreemd dat wij het acceptabel vinden dat een substantieel deel van de ouderen de laatste 20 jaar van hun leven elk dubbeltje moet omdraaien.

Als je naar een wat hoger referentie-inkomen kijkt dan de lage-inkomensgrens, dan zou je bovendien concluderen dat gepensioneerden het helemaal niet zo goed hebben. Zo heeft 12% van de gepensioneerde huishoudens bijvoorbeeld een inkomen dat langer dan één jaar onder 110% van het sociaal minimum ligt, terwijl dit gemiddeld 9,6% is. Bovendien zit een groot deel van deze groep meer dan vier jaar in deze situatie: 8,1 procentpunt van deze 12% heeft namelijk al vier jaar of langer een zeer laag inkomen. Voor de gemiddelde bevolking is dit veel minder, met slechts 5,8%.

Ook zijn alleenstaande gepensioneerden erg kwetsbaar. Van hen heeft 18,4% een inkomen van minder dan 110% van het sociaal minimum. Van deze 18,4% zit bovendien meer dan 70% langer dan vier jaar in deze situatie¹⁸.

Wie verder kijkt dan de armoedegrens, ziet dat de bestaanszekerheid van gepensioneerden helemaal niet zo goed geregeld is. Hoewel gepensioneerden volgens de definities van de armoedegrenzen net iets minder vaak arm zijn, heeft een zeer groot deel van hen nog steeds een zeer laag inkomen dat ver onder het niveau van het minimumloon ligt. Bovendien verwacht het CPB dat de armoede onder gepensioneerden de komende jaren fors zal toenemen¹⁹.

Het is daarbij ook goed om te beseffen dat deze AOW'ers niets kunnen doen om hun situatie te verbeteren. Zij zijn immers met pensioen, wat het onwaarschijnlijk maakt dat ze meer geld zullen kunnen verdienen door meer te gaan werken.

Er zijn dan ook maar weinig mogelijkheden om de armoede te verlagen en de bestaanszekerheid onder gepensioneerden te verhogen. De meest voor de hand liggende is het verhogen van de AOW.

¹⁷ CBS, "StatLine - Laag En Langdurig Laag Inkomen; Huishoudenskenmerken, Regio (Indeling 2023)," 2023, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85678NED/table?ts=1709820095252>.

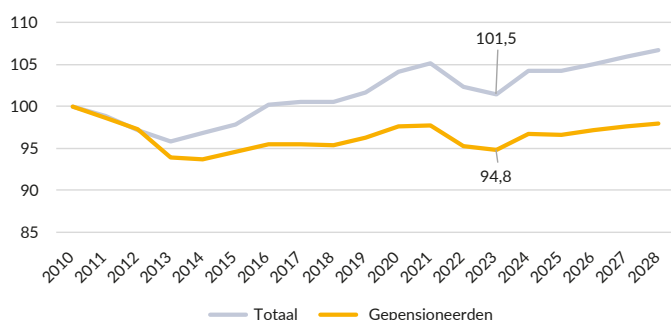
¹⁸ CBS.

¹⁹ CPB, "Centraal Economisch Plan 2024 CPB Raming Februari 2024."

De koopkracht van gepensioneerden blijft sterk achter bij de gemiddelde koopkracht.

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat grofweg uit een deel dat je krijgt van de staat en een deel dat je ontvangt vanuit een pensioenfonds. Dit is een mooi stelsel, maar de totale koopkracht die dit inkomen voor gepensioneerden oplevert, is sinds 2010 sterk achtergebleven bij die van de gemiddelde huishoudens. Sinds 2010 zijn de besteedbare inkomens, gecorrigeerd voor inflatie, van de gemiddelde huishoudens gestegen, terwijl die van gepensioneerden zijn gedaald.

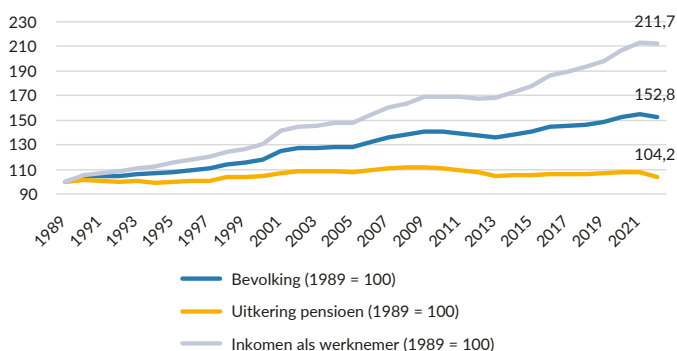
Koopkrachtontwikkeling gepensioneerden vs gemiddelden huishoudens²⁰



De besteedbare inkomens van gepensioneerden zijn hierdoor flink achtergebleven. In 2023 zijn de inkomens van gepensioneerden met 5,2% gedaald ten opzichte van 2011, terwijl de inkomens van de gemiddelde huishoudens met 1,5% zijn gestegen.

Ook over een langere tijdsperiode zien we dat de koopkracht van gepensioneerden fors achterblijft bij die van anderen in Nederland. De koopkracht van gepensioneerden heeft zich de afgelopen drie decennia namelijk veel langzamer ontwikkeld dan die van de gemiddelde bevolking en werknemers.

Koopkrachtontwikkeling sinds 1989²¹



²⁰ CPB.

²¹ CBS, "Koopkrachtontwikkeling Gepensioneerden Hapert al Geruime Tijd," 2024, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/15/koopkrachtontwikkeling-gepensioneerden-hapert-al-geruime-tijd>.

Werknemers zijn er sinds de val van de muur gemiddeld 111% in koopkracht op vooruitgegaan. Voor de gemiddelde bevolking was dit 52,8%. Gepensioneerden zijn er echter slechts 4,2% op vooruitgegaan tussen 1989 en nu. Sinds de financiële crisis zijn zij er zelfs op achteruitgegaan. Het pensioeninkomen is daarmee niet welvaartsvast gebleken.

De overheid kan hierin niet alleen naar de pensioenfondsen kijken. Ook de overheid moet een bijdrage leveren aan het herstel van de koopkracht van gepensioneerden. Dit kan door de AOW te verhogen.

AOW verhogen verkleint de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen

Vrouwen verdienen in Nederland nog altijd minder dan mannen, zelfs voor hetzelfde werk. Het gat tussen wat vrouwen en mannen verdienen was in het verleden nog groter. De gevolgen hiervan zijn nog steeds merkbaar voor gepensioneerde vrouwen en vrouwen die nog met pensioen gaan. Vrouwen ontvangen hierdoor gemiddeld genomen een lager pensioen dan mannen. Daarnaast bouwen vrouwen gemiddeld bijna 33% minder pensioen op dan mannen, wat we de pensioenkloof noemen. Omdat een verhoging van de AOW een vast bedrag per persoon betreft, wordt het inkomen van mensen met een laag pensioen procentueel meer verhoogd dan dat van mensen met een hoog pensioen. Vrouwen gaan er hierdoor relatief meer op vooruit dan mannen. Een verhoging van de AOW zorgt dus voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

AOW verhogen verkleint de ongelijkheid onder gepensioneerden.

Door het verhogen van de AOW krijgt elke gepensioneerde een hoger inkomen, ook rijke gepensioneerden profiteren van een hogere AOW. Echter, verhoudingsgewijs hebben armere gepensioneerden meer voordeel van een hogere AOW dan rijkere gepensioneerden. Door het verhogen van het minimumloon met 20,43% stijgt ook de AOW met ongeveer dit percentage. Dat betekent dat de bruto AOW van een alleenstaande met €314,93 stijgt en van iemand in een meerpersoonshuishouden met €214,02.

De eerste reden waarom armere gepensioneerden meer profiteren, is dat de verhoging per persoon hoger is in

een eenpersoonshuishouden dan in een meerpersoonshuishouden. De kans op armoede is namelijk groter onder eenpersoonshuishoudens dan onder meerpersoonshuishoudens. Daarnaast betekent een verhoging van €314,93 veel meer voor iemand met alleen AOW dan voor iemand met een totaal pensioen van €5000 per maand. Voor de AOW'er zonder aanvullend pensioen gaat het namelijk om meer dan 20% inkomensstijging, terwijl het voor de persoon met een inkomen van €5000 per maand om slechts 6,3% gaat. Daarmee werkt een hogere AOW sterk nivellerend.

Verhoging van het minimumloon zonder koppeling met de AOW is duurder voor werkgevers.

Doordat de AOW wordt verhoogd, wordt ook de franchise hoger. Dit leidt tot een lagere pensioenpremie in euro's. Dit werkt als volgt: pas boven een bepaald inkomen ga je pensioen opbouwen; daaronder krijg je later alleen AOW. De franchise is het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd en waarover dus ook geen pensioenpremie wordt betaald.

Werkgevers besparen hiermee de werkgeverspremie voor de pensioenen. Werknemers hoeven ook minder pensioenpremie te betalen, maar deze lagere premie betekent ook dat ze over de bespaarde premie later geen pensioen ontvangen. Voor werknemers is dit dus vooral een broekzak-vestzak situatie. De echte besparing van een hogere franchise zit bij de werkgevers.

Dit gaat om veel geld. In januari 2024 is het minimummaandloon €2069,40. Door dit loon met 20,43% te verhogen, neemt ook de franchise met €422,78 toe. Bij een gemiddelde pensioenpremie van 20% en een werkgeversaandeel daarin van gemiddeld 50% levert dit per fulltime werknemer met pensioenopbouw een besparing van €42,28 per maand op. In totaal wordt daarmee het volgende bespaard op het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Aantal actieve deelnemers dat premie betaalt	6.021.166
Gemiddeld aantal werkuren per week van werknemers	31
Deeltijdfactor bij gemiddeld 38 uur is fulltime	0,82
Aantal fulltime actieve deelnemers	4.912.004
Vermindering werkgeversdeel pensioen per jaar	507
Totale besparing pensioenpremie voor werkgevers in miljoenen	2.492.150.000

Door de AOW mee te verhogen met het minimumloon besparen werkgevers bijna 2,5 miljard euro per jaar aan pensioenpremie, en houden ook werknemers 2,5 miljard meer over van hun brutosalarij. Voor werkgevers is dit een duidelijk voordeel vanwege de lagere kosten. Voor werknemers biedt dit iets meer koopkracht tijdens hun werkende leven, maar ze ontvangen wel minder pensioen na pensionering. Deze daling in pensioen wordt echter weer gecompenseerd door de stijging van de AOW. Netto is dit daarmee voornamelijk een besparing voor werkgevers.

Als het minimumloon wordt verhoogd zonder koppeling aan de AOW, zijn er twee groepen die hier nadeel van ondervinden. De eerste groep zijn natuurlijk de gepensioneerden. De wellicht onverwachte tweede groep zijn de werkgevers.

Hoe bepalen we of iemand arm is?

De FNV is van mening dat niemand, onder geen enkele omstandigheid, in Nederland in armoede zou moeten hoeven leven.

Maar wanneer ben je arm? Daar zijn grote meningsverschillen over. Vaak wordt er gekeken naar armoedegrenzen, maar veel mensen die qua inkomen op of net boven de armoedegrens zitten, hebben toch moeite om de eindjes aan elkaar te knopen. Daarom hanteren voedselbanken geen inkomensgrens, maar een normbedrag, waarbij ze kijken naar hoeveel mensen onder aan de streep overhouden om te bepalen of zij in aanmerking komen voor hulp²². Ook de minimaregelingen van gemeenten, zoals de bijzondere bijstand en individuele inkomensvoetstuk, zijn bedoeld voor doelgroepen tot een bepaald percentage boven het sociaal minimum. In sommige gemeenten zijn bepaalde regelingen zelfs toegankelijk voor mensen die tot 150% van het sociaal minimum verdienen. Volgens de gemeenten is inkomensondersteuning ook voor deze groepen boven het sociaal minimum nodig, maar volgens de statistieken vallen zij dus niet onder de armoedegrenzen. Het vergelijken van inkomens met de armoedegrenzen geeft dan ook eerder een ondergrens van de armoede aan dan een objectief cijfer dat aangeeft hoeveel mensen in de knel zitten.

De laagste inkomens in Nederland zouden dan ook ruim boven de armoedegrens moeten liggen, zodat ook uitkeringsgerechtigden een inkomen boven de armoedegrens ontvangen. Toch is dat lang niet altijd het geval.

Armoedegrenzen

Om te bepalen of en hoeveel mensen in armoede leven, wordt over het algemeen gebruikgemaakt van beleidsmatig vastgestelde armoedegrenzen. Er zijn echter verschillende systemen voor het bepalen van deze grenzen. In Nederland worden de armoedegrenzen door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) op twee manieren vastgesteld: de absolute armoedegrens, ook wel de basisbehoeftegrens genoemd, en de niet-veel-maar-toereikend grens. Daarnaast hanteert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) nog het basisbehoeftebudget. Al deze drie grenzen leveren verschillende

waarden op, wat zorgt voor onduidelijkheid over wat precies de armoedegrens is.

Om deze reden is er in 2023, in opdracht van de Commissie Sociaal Minimum, door het SCP en het Nibud gezamenlijk gestart met het ontwikkelen van een nieuw systeem voor een armoedegrens. De exacte grenzen worden pas in 2024 gepubliceerd. Wat hetzelfde blijft als bij de vorige grenzen, is dat deze niet voor iedereen gelijk zijn. Zo heeft een alleenstaande minder inkomen nodig dan een gezin met twee kinderen. De armoedegrenzen zijn dus gebaseerd op de gezinssamenstelling. Voor bijstandsgerechtigden en AOW'ers heeft de Commissie Sociaal Minimum al nieuwe armoedegrenzen vastgesteld²³.

Type huishouden	Bijstandsgerechtigde				Bijstandsgerechtigde				AOW	
Alleenstaand of Paar	Alleen		Paar		Alleen		Paar		Alleen	Paar
Aantal kinderen	0	1	2	3	0	1	2	3	0	0
Leeftijd kinderen	n.v.t	8	8& 13	11& 13& 15	n.v.t	8	8& 13	11& 13& 15	n.v.t	n.v.t
Uitgavennorm voor toereikend sociaal minimum	1731	2156	2562	3023	2525	2792	3176	2623	1748	2495

Deze grenzen zijn vastgesteld voor bijstandsgerechtigden. Voor werknemers kunnen deze echter niet zomaar worden gebruikt, omdat werknemers vaak hogere uitgaven hebben dan bijstandsgerechtigden en gepensioneerden. Dit komt doordat werknemers reiskosten hebben voor woon-werkverkeer en vaak zelf passende kleding voor op het werk moeten aanschaffen. Voor werknemers met kinderen komen daar vaak ook kosten voor kinderopvang bij, aangezien de kinderopvangtoeslag niet kostendekkend is. Werknemers hebben dus duidelijk hogere kosten dan uitkeringsgerechtigden.

Deze extra kosten kunnen aanzienlijk zijn. Als je bijvoorbeeld een auto nodig hebt om naar je werk te komen, neemt dat een flinke hap uit het maanbudget. Stel dat je voor je werk 15.000 kilometer per jaar rijdt met een kleine auto zoals een Toyota Aygo; volgens het Nibud kost dit bijna €463 per maand. Een werknemer moet dus meer inkomen hebben dan een bijstandsgerechtigde om armoede te voorkomen.

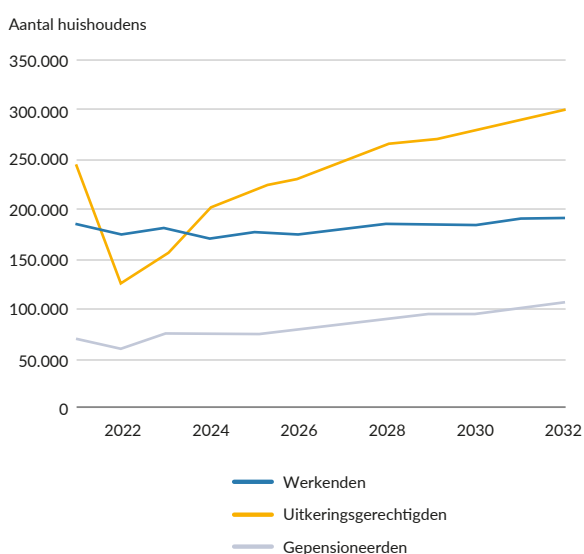
²² Vereniging van voedselbanken, "Kom Ik in Aanmerking? - Vereniging van Voedselbanken Nederland," 2024, <https://voedselbankennederland.nl/ik-zoek-hulp/kom-ik-in-aanmerking/>.

²³ Commissie sociaal minimum, "Een Zeker Bestaan - Naar Een Toekomstbestendig Stelsel van Het Sociaal Minimum."

Hoe hoog is de officiële armoede?

Volgens het CPB leven er in 2023 820.000 huishoudens in armoede, wat 4,8% van het totaal aantal huishoudens is²⁴. Veel van deze huishoudens hebben bovendien kinderen, waardoor er in 2023 200.000 kinderen in armoede opgroeien. De armoede dreigt bovendien verder toe te nemen de komende jaren als er geen beleidswijziging plaatsvindt. De doelstelling van het vorige kabinet om de armoede te halveren, lijkt dan ook bij lange na niet gehaald te worden. In de onderstaande figuur wordt weergegeven hoe het CPB verwacht dat de armoede zich de komende jaren gaat ontwikkelen.

Armoede en hoofdkomen²⁵



De groei van armoede zit de komende jaren voornamelijk onder uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Om armoede onder deze groepen te voorkomen, moet hun huishoudinkomen omhoog. De eenvoudigste manier om dit te doen, is door het minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen en AOW te verhogen. Doen we dit niet, dan dreigt de armoede onder uitkeringsgerechtigden bijna te verdrievubbelen en neemt de armoede onder gepensioneerden met bijna 50% toe.

Uit deze grafiek zou geconcludeerd kunnen worden dat het probleem voornamelijk bij uitkeringsgerechtigden zit. Echter, ook onder werkenden is veel armoede. Momenteel leven circa 175.000 huishoudens in armoede, ondanks dat zij een baan hebben. Dit is problematisch, aangezien het voor een deel van de werkenden blijkbaar niet mogelijk is om de armoede te ontvluchten door te werken. Deze armoede kan bovendien niet los worden

gezien van armoede onder uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. De huidige arme werkenden zijn namelijk de toekomstige arme uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden.

Werkenden die nu een laag inkomen hebben, zullen in de toekomst, als zij werkloos of arbeidsongeschikt worden, ook een lage uitkering krijgen. Een leven lang weinig inkomen als werkende zorgt er vaak voor dat men bij pensionering ook een laag inkomen heeft. Als je weinig verdient, bouw je weinig pensioen op en heb je enkel recht op de AOW. Armoede onder werkenden is daarmee de schepper van armoede onder gepensioneerden. Het is dan ook logisch om armoede van verschillende groepen niet los van elkaar te zien.

Hoe pakken we de armoede aan?

Er is slechts één manier om dit probleem integraal aan te pakken: het minimumloon moet omhoog. Een groot bijkomend voordeel is dat hiermee ook direct de armoede in andere groepen wordt aangepakt. Op de studiefinanciering na zijn namelijk alle andere uitkeringen en de AOW gekoppeld aan het minimumloon. Een verhoging van het minimumloon zal dus vele uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden uit de armoede halen. Een verhoging van het minimumloon is daarmee de eenvoudigste manier om in één klap vele vormen van armoede uit de weg te ruimen.

Zijn bijstandsgerechtigden arm?

Voor bijstandsgerechtigden heeft de Commissie Sociaal Minimum een berekening gemaakt om te beoordelen of zij rond kunnen komen. Deze berekening vergelijken we met de verschillende armoedegrenzen. Voor het bepalen van de budgetten hanteren we de huishoudbudgetten zoals bepaald door de Commissie Sociaal Minimum²⁶ voor bijstandsgerechtigden.

Voor bijstandsgerechtigden heeft de commissie sociaal minimum een berekening gemaakt om te beoordelen of bijstandsgerechtigden rond kunnen komen. Die vergelijken we met de verschillende armoedegrenzen. Voor het bepalen van de budgetten hanteren we de huishoudbudgetten zoals bepaald voor bijstandsgerechtigden door de commissie sociaal minimum²⁷ voor bijstandsgerechtigden.

²⁵ CPB

²⁶ Commissie sociaal minimum, "Een Zeker Bestaan - Naar Een Toekomstbestendig Stelsel van Het Sociaal Minimum."

²⁷ Commissie sociaal minimum, "Een Zeker Bestaan - Naar Een Toekomstbestendig Stelsel van Het Sociaal Minimum."

Type huishouden	Bijstandsgerechtigde				Bijstandsgerechtigde			
Alleenstaand of Paar	Alleen				Paar			
	0	1	2	3	0	1	2	3
Aantal kinderen	0	1	2	3	0	1	2	3
Leeftijd kinderen	n.v.t	8	8&13	11&13&15	n.v.t	8	8&13	11&13&15
Uitgavennorm voor toereikend sociaal minimum	1731	2156	2562	3023	2525	2792	3176	2623
Inkomsten	1637	2226	2510	2794	2330	2572	2856	3141
Overschot/tekort	-94	70	-52	-229	-195	-220	-320	-483

Gemiddeld genomen konden bijstandsgerechtigden in 2023 dus niet rondkomen van het minimumloon en de toeslagen die zij krijgen.

Zijn minimumloonverdieners arm?

De geraamde uitgaven per maand voor bijstandsgerechtigden zijn niet representatief voor werkenden, omdat werkenden hogere uitgaven hebben door onder andere reiskosten en de aanschaf van representatieve (werk) kleding. Daarnaast hebben werkenden met kinderen vaak kosten voor kinderopvang. Ten opzichte van bijstandsgerechtigden moeten deze kosten dus worden toegevoegd. Bovenop de uitgaven van bijstandsgerechtigden voegen we daarom nog de werk gerelateerde kosten voor vervoer en kleding toe. Alleenstaande ouders hebben daarnaast kinderopvang nodig om fulltime te kunnen werken.

Voor vervoer kunnen we uitgaan van cijfers van het Nibud. Voor kleding kan dat niet en hanteren we een schatting van €25 extra kosten per maand ten opzichte van een bijstandsgerechtigde. Voor kinderopvang gaan we uit van drie dagen opvang per week, met een totaal van 12 uur voor kinderen die nog op de basisschool zitten. Voor de overige twee dagen gaan we ervan uit dat de ouder een andere oplossing vindt. Bij stellen gaan we ervan uit dat de partner die thuisblijft voor de kinderen zorgt. Voor de berekening gaan we uit van een gemiddelde prijs van buitenschoolse opvang van €9,23 per uur, wat netto €26 per maand kost voor een alleenstaande ouder.

Voor vervoer zijn er twee manieren om hiernaar te

kijken. In de eerste situatie woont iemand in de stad en kan met het openbaar vervoer naar het werk. In dit geval rekenen we met een 3-ster abonnement in de Noordelijke Randstad²⁸. Dit abonnement geeft je het recht om onbepaald met al het openbaar vervoer, behalve de trein, te reizen in een gebied van twee reiszones rondom een centrumzone. Dit is bijvoorbeeld het abonnement dat je nodig hebt om in Amstelveen te werken en in Amsterdam-Noord te wonen, of om in Heerhugowaard te wonen en in Alkmaar te werken. De kosten van woon-werkverkeer zijn met dit abonnement €148,80 per maand, wat overeenkomt met €6,87 reiskosten per werkdag bij een vijfdaagse werkweek.

Als iemand buiten de stad woont, kan er vaak geen gebruik gemaakt worden van het openbaar vervoer en moet er dus een auto gebruikt worden om naar het werk te reizen. Om de kosten hiervoor uit te rekenen, gebruiken we de Nibud autokosten calculator, waarbij we uitgaan van 15.000 kilometer per jaar²⁹. De variabele kosten van een auto uit de miniklasse zijn €0,223 per kilometer. De variabele kosten zijn daarmee €278,75 per maand. Naast variabele kosten zijn er ook vaste kosten van €187 per maand. De totale reiskosten met een kleine auto zijn daarmee €465,75 per maand.

De additionele kosten die iemand die werkt voor een minimumloon heeft ten opzichte van een bijstandsgerechtigde worden hieronder weergegeven, waarbij we ervanuit gaan dat bewoners op het platteland een auto gebruiken voor woon-werkverkeer.

De additionele kosten die iemand die werkt voor een minimumloon heeft ten opzichte van een bijstandsgerechtigde worden hieronder weergegeven waarbij we ervanuit gaan dat bewoners op het platteland een auto gebruiken voor woon-werkverkeer.

Kosten categorie/ Woonplaats	Stedelijk	Platteland
Reiskosten	€148,80-	€465,75-
Extra kleding kosten	€25,-	€25,-
Totaal	€173,80-	€490,75-

Nu we deze extra kosten hebben, kunnen we bepalen of het inkomen van minimumloners voldoende is om van rond te komen. We kijken eerst naar stedelijke minimumloners.

²⁸ NIBUD, "Meer Bestedingsruimte Bij Een Hoger Minimumloon," 2020; "Reisproducten-Abonnementen-Randstad-Noord-Zone | GVB," accessed May 23, 2024, <https://reisproducten.gvb.nl/reisproducten/abonnementen/randstad-noord-zone>.

²⁹ Nibud, "Autokosten per Maand: Hier Moet Je Rekening Mee Houden."

Alleenstaand of Paar	Alleen in de stad				Paar in de stad			
Referentiejaar 2023								
Aantal en Leeftijd								
kinderen	n.v.t	8	8&13	11&13&15	n.v.t	8	8 & 13	11&13&15
Uitgavennorm commissie sociaal minimum (2023)	1731	2156	2562	3023	2525	2792	3176	3623
Kosten werk	174	174	174	174	174	174	174	174
Eigen bijdrage kinderopvang		26	26	26				
Benodigd budget	1905	2356	2762	3223	2699	2966	3350	3797
Nettoloon inclusief vakantiegeld	1991	2155	2155	2155	1991	2155	2155	2155
Huurtoeslag	116	343	345	345	307	363	363	363
Zorgtoeslag	145	145	145	145	256	256	256	256
Kindgebonden budget	0	454	603	753	0	137	287	437
Kinderbijslag	0	106	231	355	0	106	231	355
Totaal netto-inkomen	2252	3203	3478	3753	2554	3017	3291	3566
Overschot/tekort	347	847	716	530	-145	51	-59	-231

Stedelijke minimumloners hebben vaak een minimumloon dat afdoende is om rond te komen. Echter, stellen zonder kinderen of juist met veel kinderen komen tekort. Daarbij is het wel van belang om te realiseren dat hierbij er vanuit wordt gegaan dat alle toeslagen worden ontvangen en er bijvoorbeeld altijd een sociale huurwoning gevonden kan worden.

Alleenstaand of Paar	Alleen op het platteland				Paar op het platteland			
Referentiejaar 2023								
Aantal en Leeftijd								
kinderen	n.v.t	8	8&13	11&13&15	n.v.t	8	8 & 13	11&13&15
Uitgavennorm commissie sociaal minimum (2023)	1.731	2.156	2.562	3.023	2.525	2.792	3.176	3.623
Kosten werk	491	491	491	491	491	491	491	491
Eigen bijdrage kinderopvang		26	26	26				
Benodigd budget	2.222	2.673	3.079	3.540	3.016	3.283	3.667	4.114
Nettoloon inclusief vakantiegeld	1991	2155	2155	2155	1991	2155	2155	2155
Huurtoeslag	116	343	345	345	307	363	363	363
Zorgtoeslag	145	145	145	145	256	256	256	256
Kindgebonden budget	0	454	603	753	0	137	287	437
Kinderbijslag	0	106	231	355	0	106	231	355
Totaal netto-inkomen	2252	3203	3478	3753	2554	3017	3291	3566
Tekort/overschot	30	530	399	213	-462	-266	-376	-548

Minimumloners op het platteland die alleenstaand zijn kunnen naar verwachting rondkomen van hun inkomen. Stellen met of zonder kinderen, kunnen dat duidelijk niet.

Op basis van de vergelijking tussen de aangepaste referentiebudgetten en de inkomsten van minimumloonverdiemers kunnen we bovendien het volgende concluderen. Geen enkel huishouden kan op minimumloonniveau rondkomen van het minimumloon alleen. In alle gevallen is alleen het loon namelijk lager dan het benodigde budget. Minimumloonhuishoudens zijn dus sterk afhankelijk van de toeslagen om rond te kunnen komen. Er zijn ook huishoudens die inclusief de toeslagen nog steeds niet rond kunnen komen.

Stellen komen vrijwel altijd geld tekort. Zeker als zij een auto nodig hebben om naar werk te gaan. Ook in gunstige omstandigheden waarbij een huishouden alle toeslagen ontvangt en het geluk heeft om in een sociale huurwoning te wonen, kunnen niet alle huishoudens rondkomen van een minimumloon.

Armoede groter dan de officiële cijfers door dure huizen.

Bij de berekening van de budgetten voor huishoudens met een minimumloon hebben we in het vorige hoofdstuk gebruik gemaakt van de gemiddelde sociale huren, zoals deze ook door de Commissie Sociaal Minimum zijn gebruikt. Deze huren worden hieronder weergegeven.

Alleenstaand of Paar	Alleenstaande minimumloonverdiener				Stel met 1x minimumloon			
	0	1	2	3	0	1	2	3
Aantal kinderen	0	1	2	3	0	1	2	3
Leeftijd kinderen	n.v.t	8	8& 13	11& 13& 15	n.v.t	8	8& 13	11& 13& 15
Huur	521	651	651	651	593	679	697	679

Het probleem is dat dit gemiddelde huren zijn. In de praktijk betalen sommige mensen een lagere huur, terwijl anderen juist een veel hogere huur moeten betalen. Voor een groot deel van de minimumloonverdiemers klopt deze inschatting van de huur dus niet. Dit geldt vooral voor jonge mensen die nog geen sociale huurwoning kunnen krijgen omdat zij nog niet lang genoeg op de wachtlijst staan. In de praktijk kan het jaren duren

voordat je in aanmerking komt voor een sociale huurwoning. In de onderstaande figuur wordt weergegeven hoe lang de wachttijden zijn.

Wachttijden bij verhuring in het aanbodmodel: gemiddelde inschrijfduur en (tussen haakjes) zoekduur bij verhuring in jaren, per systeem, 2017 ³⁰



Regio	Aantal jaar wachten
Groningen	2.3
Hengelo e.o.	1.6
Limburg	1.2
West-Brabant	1.8
Utrecht	4.6
Amsterdam	5.5
Zuid-Kennemerland	4.9
Holland Rijnland	1.2
Haaglanden	1.8
Drechtsteden	2
Woongaard	0.8
Den Bosch	2.2
Eemvallei	1
Lelystad	1.9
Zwolle	3.5
Gemiddelse	2.4

³⁰ RIGO Research en Advies, "Wachten, Zoeken En Vinden. Hoe Lang Duurt Het Zoeken Naar Een Sociale Huurwoning?," 2016.

In geen enkele beoordeelde regio is de zoek- of inschrijfduur korter dan 1 jaar. In Utrecht is de zoekduur zelfs 4,6 jaar en in Amsterdam is dat 5,5 jaar. De gemiddelde zoekduur naar een woning is 2,4 jaar. Voor iemand die dus volwassen wordt en het minimumloon verdient, is het erg moeilijk om een sociale huurwoning te kunnen vinden. Dit is best een groot probleem omdat juist jongeren relatief vaak het minimumloon verdienen. Hierdoor zullen minimumloners in de praktijk vaak in de vrije sector moeten huren. De consequenties hiervan zijn groot: niet alleen stijgt de huur aanzienlijk, maar ook verliest men de huurtoeslag als men duur moet huren of uit noodzaak een kamer gaat huren.

De gemiddelde huurprijs van een vrije sector eenkamerappartement in een Nederlandse stad was in 2023 €1036³¹. Dit is €515 meer dan waar de commissie sociaal minimum vanuit gaat, namelijk een gemiddelde prijs van €521 per maand. Bovendien krijg je geen huurtoeslag meer bij deze huur, wat nog eens €170 per maand kost. Uiteindelijk ben je dus als alleenstaande, als je op jezelf wilt wonen, bijna €685 per maand meer kwijt dan waar gemiddeld rekening mee gehouden wordt. Het overschot dat een alleenstaande minimumloonverdiener die in de stad woont gemiddeld heeft van €435,46 per maand slaat daarmee om in een tekort van €249,54.

Deze persoon zou daarom uit armoede kunnen besluiten om niet een zelfstandige woning te huren, maar een losse kamer. Dat gaat alleen niet heel veel oplossen. Ten eerste is het door schaarste erg moeilijk een kamer te vinden, en de vierkante meterprijs van een kamer is veel hoger dan die van een zelfstandige woning. Een kamer kost namelijk gemiddeld per vierkante meter €32, terwijl een woning €23 per vierkante meter kost. Een kamer van 20 vierkante meter kost je gemiddeld in Nederland dus €640. Daarmee stijgen de woonlasten ten opzichte van een sociale huurwoning met €289 per maand. In dat geval houd je nog een overschot over per maand van €146 als alleenstaande.

Er speelt hier echter nog een probleem. Ook deze gemiddelde prijs is niet voor iedereen hetzelfde. De prijs van een kamer verschilt heel erg per stad. Zo betaal je in Amsterdam bijvoorbeeld voor diezelfde kamer van 20 vierkante meter geen €640 maar €1080 per maand. Maar ook in goedkopere steden zoals Utrecht en Rotterdam kost deze kamer met €740 per maand veel meer dan de gemiddelde prijs.

Deze hoge prijzen zijn extra problematisch omdat het juist de grote steden zijn waar veel mensen met een laag inkomen wonen, de wachttijden voor sociale huur het langst zijn en de huren het hoogst. In de 5 grootste

steden is namelijk het aandeel werknemers met een inkomen onder de 150% van het minimumloon veel hoger dan gemiddeld³².

In de praktijk zorgen deze hoge huren ervoor dat minimumloners veel vaker niet rond kunnen komen dan de officiële statistieken zeggen. Ook zorgt het ervoor dat het erg moeilijk is voor jongeren om uit huis te gaan en een eigen leven op te bouwen.

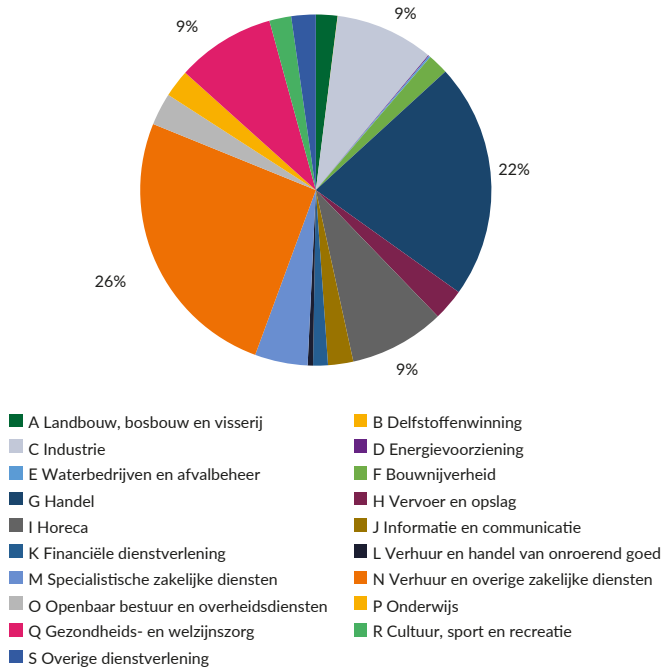
³¹ Kamernet, "Kamernet Verhuurrapportage 2023," 2024.

³² CBS, "StatLine - Laag En Langdurig Laag Inkomen; Huishoudenskenmerken, Regio (Indeling 2023)," 2023, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85678NED/table?ts=1709820095252>.

Wat voor mensen verdienen op of net boven het WML en waar werken zij?

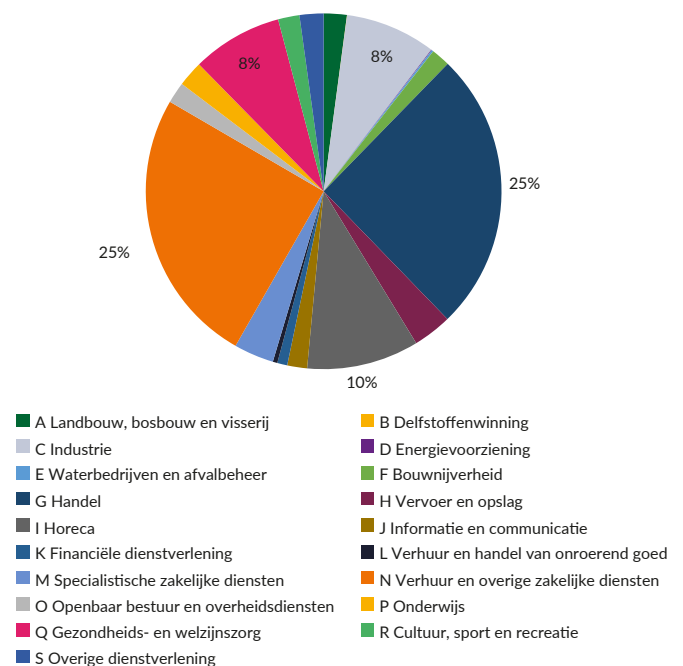
Om deze vraag te beantwoorden, kijken we eerst naar de sectoren waar mensen met een minimumloon werken. We kijken hiervoor naar mensen met een inkomen tot het minimumloon en ook werknemers met een baan tot 120% van het minimumloon, omdat dit de groep is die werkt voor minder dan het minimumloon dat wij als FNV eerlijk vinden (zie bijlage voor methodologie). In totaal vertegenwoordigen de fulltimebanen van mensen met een minimumloon 457 duizend banen. In termen van banen is dit 770 duizend. Dit verschil ontstaat doordat veel mensen met een minimumloon parttime werken, wat resulteert in een groter aantal banen dan fulltimebanen. Tot 120% van het minimumloon gaat het om een arbeidsvolume van iets minder dan 1.2 miljoen en bijna 2 miljoen banen. Het is interessant om te weten in welke sectoren mensen met minimumloonbanen werken. De onderstaande figuur geeft de verdeling aan zoals die zou zijn als alle banen fulltime zijn.

% Arbeidsvolume <= WML³³



Met name de sectoren 'handel', waar winkelmedewerkers werken, en 'verhuur en overige zakelijke diensten', waar vooral uitzendkrachten en schoonmakers werken, springen eruit. Bijna de helft van de minimumloners werkt in deze twee sectoren. Ook in de gezondheidszorg, industrie en horeca werken relatief veel minimumloners. Maar het is niet alleen interessant om te weten waar minimumloners werken. Het is ook interessant om te weten waar mensen die net iets meer dan het minimumloon verdienen werken. In het volgende diagram wordt weergegeven in welke sectoren medewerkers die minder dan 120% van het minimumloon verdienen in 2023 werken.

% Arbeidsvolume <= 120% WML³⁴



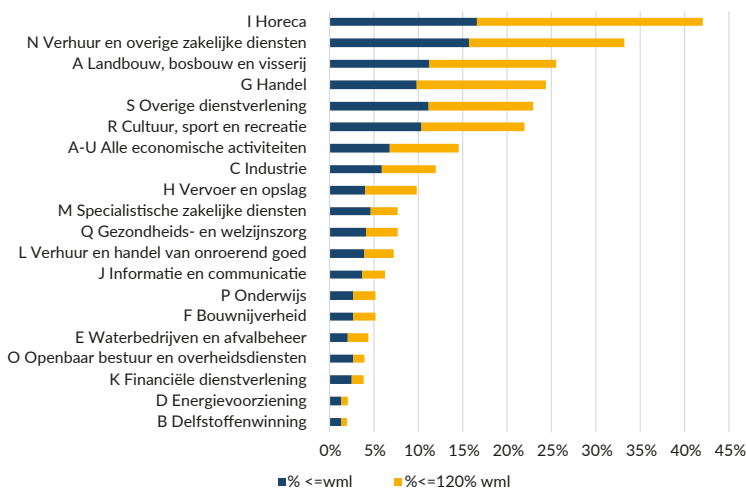
In deze grafiek zien we opnieuw dat de sectoren "verhuur en overige zakelijke diensten" en "handel" het sterkst vertegenwoordigd zijn, terwijl de horeca met 10% van het arbeidsvolume een groot aandeel heeft. De bovenstaande grafieken laten dus zien dat lage inkomens sterk geconcentreerd zijn in een aantal sectoren. Meer dan de helft van de mensen met een loon onder de 120% van het minimumloon werkt in de sectoren handel, verhuur en overige zakelijke diensten en de horeca. De vijf sectoren "horeca", "handel", "gezondheids- en welzijnszorg", "industrie" en "verhuur en overige zakelijke diensten" nemen meer dan 76% van de werknemers met minder dan 120% van het minimumloon voor hun rekening. Hierbij moet je bijvoorbeeld denken aan beroepen als barman, kassière, thuiszorgmedewerker en schoonmaker.

³⁴ CBS.

Dat er veel laagbetaalden in deze sectoren werken, komt niet alleen doordat dit grote sectoren zijn, maar ook omdat ze relatief veel laagbetaalde werknemers in dienst hebben ten opzichte van hun omvang. In totaal vertegenwoordigen deze sectoren 55% van het totale aantal banen, terwijl 76% van de laagbetaalden er werkt. Met name de sector verhuur en overige zakelijke diensten valt op, omdat deze sector slechts 11% van het totale aantal fulltimebanen omvat, maar wel 25% van de laagbetaalden in dienst heeft.

Naast het inzicht in welke sectoren het meest bijdragen aan het aantal laagbetaalden, is het ook interessant om te weten welk percentage van de werknemers het minimumloon verdient, en minder dan 120% van het minimumloon, per sector. In onderstaande grafiek wordt het percentage werknemers dat het minimumloon en minder dan 120% van het minimumloon verdient per sector weergegeven.

% arbeidsvolume onder wml en 120% wml in 2023³⁵

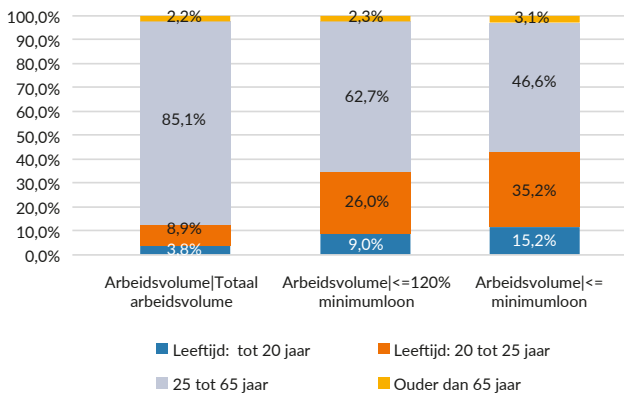


Met name de sectoren “horeca”, “verhuur en overige zakelijke diensten”, de landbouw en overige dienstverlening (schoonmaak) hebben bovengemiddeld veel personeel dat op het minimumloon zit. Het percentage werknemers per sector dat minder dan 120% van het minimumloon verdient, is ook hoog in deze sectoren. Vooral de horeca valt op; hier ligt 42% van het aantal fulltimebanen onder de 120% van het minimumloon. Kortom, het grootste deel van de werknemers met lage inkomens is geconcentreerd in een paar specifieke sectoren.

Naast de werkplek is het ook belangrijk om te kijken naar andere kenmerken van werknemers met een laag loon, zoals leeftijd, nationaliteit en geslacht. Wat betreft

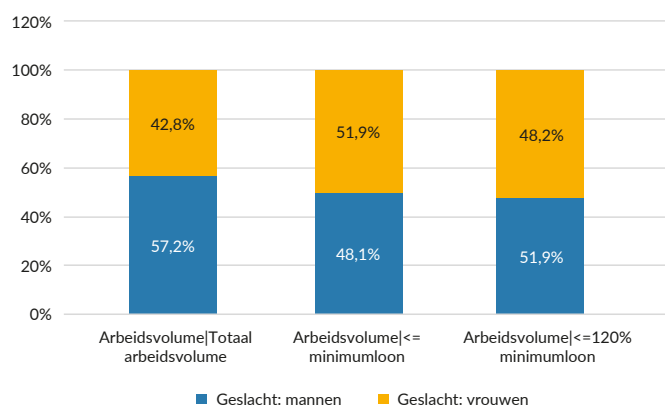
leeftijd zien we dat jongeren oververtegenwoordigd zijn in de lage inkomensgroepen. Hoewel jongeren onder de 25 jaar slechts 12,6% van het totale arbeidsvolume in Nederland uitmaken, vullen ze 43,2% van de minimumloonbanen in.

Verdeling naar leeftijd³⁶



Het aandeel van jongeren onder de 25 jaar is minder uitgesproken onder werknemers die minder dan 120% van het minimumloon verdienen. Hoewel jongeren weliswaar een aanzienlijk deel van de minimumloonbanen vullen, geldt dit niet voor het overgrote deel van de banen met lage lonen. In feite worden de meeste minimumloonbanen en banen tot 120% van het minimumloon ingenomen door mensen van 25 jaar en ouder. Voor veel mensen in deze leeftijdsgroepen vormt hun baan een belangrijke bron van inkomsten voor hun levensonderhoud. Naast leeftijd is het ook interessant om te onderzoeken of vrouwen of mannen relatief oververtegenwoordigd zijn in laagbetaalde banen.

Verdeling naar geslacht³⁷



³⁵ CBS.

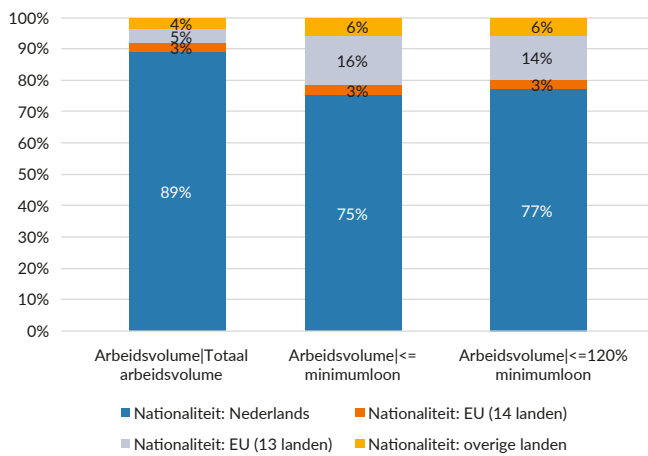
³⁶ CBS.

³⁷ CBS.

Vrouwen zijn zeer sterk oververtegenwoordigd onder de laagbetaalde werknemers. Hoewel ze 43% van het totale aantal gewerkte uren vertegenwoordigen, nemen vrouwen maar liefst 50% van het werk op minimumloonniveau en zelfs 52% van de fulltime banen onder de 120% van het minimumloon voor hun rekening. Dit betekent dat vrouwen een grotere kans hebben op het hebben van een laagbetaalde baan in vergelijking met mannen.

Naast gender is ook de nationaliteit een interessant aspect om te onderzoeken. De verdeling van het arbeidsvolume naar nationaliteit wordt weergegeven in de

Verdeling naar etniciteit³⁸



onderstaande grafiek.

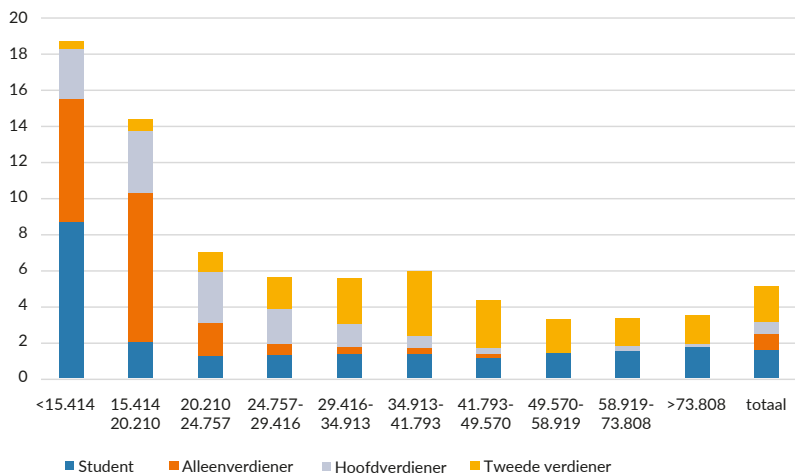
Het merendeel van het werk wordt verricht door personen met de Nederlandse nationaliteit in alle categorieën. Echter, werknemers uit de nieuwe lidstaten van de EU zijn aanzienlijk oververtegenwoordigd. Slechts 5 procent van het totale arbeidsvolume in Nederland wordt door hen vervuld, terwijl ze wel 16 procent van het werk op minimumloon niveau uitvoeren. Hoewel Nederlanders het grootste deel van het laagbetaalde werk verrichten, lopen mensen uit de nieuwe EU-landen en niet-EU-landen een grotere kans op een laag loon.

³⁸ CBS.

Hoe rijk zijn huishoudens die het minimumloon verdienen?

Minimumloonbanen vaker maar verre van uitsluitend in huishoudens met een laag inkomen³⁹

Aandeel minimumloonbanen (in procenten) naar bruto primair huishoudinkomen (in euro), 2018^a



^a Het bruto primair huishoudinkomen is het totaal bruto-marktincome van loon en winst. Andere bronnen, zoals uitkeringen en toeslagen, worden hier niet meegenomen. De figuur volgt een decielindeling van de huishoudinkomens: de drempelwaardes zijn zo geselecteerd dat in elke groep 10% huishoudens vallen.

Uit het onderzoek van het SCP en CPB blijkt dat mensen die het minimumloon verdienen vaak deel uitmaken van huishoudens met een laag inkomen. Ongeveer 40% van de banen die het minimumloon betalen, bevinden zich in huishoudens tot en met het derde deciel. Opmerkelijk is dat het grootste aantal minimumloners in het tweede deciel de hoofdverdiener en de enige verdiener zijn. Ook in het eerste deciel is een aanzienlijk deel van de minimumloners de kostwinner. Dit benadrukt dat een verhoging van het minimumloon een effectief middel kan zijn om de armoede onder deze groepen te verminderen.

Over wie hebben we het?

In Nederland zijn minimumloners actief in diverse sectoren, maar er zijn enkele sectoren waar relatief veel minimumloners werken, zoals handel, verhuur en overige zakelijke diensten. Minimumloners zijn vaak werkzaam als uitzendkracht of in een winkel. De horeca spant echter de kroon, met 17% van het totale werk dat tegen minimumloon wordt verricht. Minimumloners zijn doorgaans jonger dan de gemiddelde werknemer, maar het merendeel (56%) is ouder dan 25 jaar.

Hoewel een aanzienlijk deel van hen niet in Nederland is geboren, bestaat 75% van de minimumloners uit Nederlandse werknemers.

Hoewel vrouwen 50% van het werk op minimumloon niveau verrichten, vertegenwoordigen zij slechts 43% van alle gewerkte arbeidsjaren, wat impliceert dat vrouwen vaker dan mannen minimumloners zijn. Wat betreft huishoudinkomen zijn minimumloners te vinden in bijna alle inkomensgroepen, maar vooral in de armste 20% van de huishoudens. Binnen deze groep zijn ze meestal de kostwinner.

Kortom, minimumloners zijn wijdverspreid, maar ze zijn oververtegenwoordigd in enkele laagbetaalde sectoren, vaker vrouw dan gemiddeld en vaak onderdeel van lagere inkomensgroepen.

³⁹ Céline Essen van, Jan-Maarten Sonsbeek van, and Simon Rabaté, "CPB: Effecten Verhogen Minimumloon," no. december (2020); Christian Geppert and Sander Muns, "SCP: Verhoging van Minimumloon En Bijstand Als Wondermiddel Voor Welvaart En Welbevinden van de Lage Inkomensgroep?," 2023.

Hoeveel gaat het netto-inkomen omhoog bij een hoger minimumloon.

Het doel van het verhogen van het minimumloon is het verbeteren van de economische positie van werknemers met lage inkomens. Tegenstanders beweren vaak dat een verhoging van het minimumloon weinig extra netto-inkomen oplevert vanwege hogere belastingen en lagere toeslagen. Dit klopt alleen niet. Belangrijke toeslagen, zoals zorg- en huurtoeslag, zijn gekoppeld aan het minimumloon. Dus als het minimumloon stijgt, daalt de te ontvangen toeslag niet. Als dat wel het geval zou zijn, zouden steeds minder mensen toeslagen ontvangen omdat het minimumloon elk jaar verhoogd wordt.

Ditzelfde geldt voor de belastingen. Zo wordt de arbeidskorting jaarlijks geïndexeerd met de verandering van het minimumloon. Voor de algemene heffingskorting geldt dit niet, deze wordt jaarlijks aangepast aan de inflatie. Voor elke euro die het minimumloon boven de inflatie wordt verhoogd, betaal je door de afname van de arbeidskorting 6.63% extra belasting, doordat de algemene heffingskorting lager wordt. Ook moet je de gewone belastingtarieven van de inkomstenbelasting betalen.

Als we ervan uitgaan dat de reguliere indexatie van het minimumloon, die de cao-lonen volgt, de inflatie compenseert en een extra verhoging dus meer dan de inflatie is, dan betaal je over elke euro minimumloonverhoging bij een fulltimebaan 43.6 cent belasting.

Een verhoging van 20.43% van het minimumloon, zoals de FNV wil, levert bruto €5479.20 op bij een fulltimebaan met een 36-urige werkweek. Netto levert dit €3090.27 op.

Toch is het effect van het minimumloonverhogen netto voor veel mensen veel groter. Dit komt doordat de algemene heffingskorting en de arbeidskorting ervoor zorgen dat als je minder dan circa €13.000 verdient, je geen belasting hoeft te betalen. Dit komt ongeveer overeen met een baan van 0.5 fte. Voor veel mensen die het minimumloon als bijbaan verdienen om bijvoorbeeld een studie te kunnen bekostigen, zal de bruto minimumloonsverhoging daardoor 1 op 1 vertalen naar een netto verhoging van het inkomen. Een andere belangrijke

groep waarvoor een bruto minimumloonsverhoging 1 op 1 tot een hoger netto-inkomen zal leiden, zijn ouders met kinderen onder de twaalf jaar oud. Deze ouders ontvangen namelijk inkomensafhankelijke combinatiekorting. Deze korting benutten zij echter niet volledig omdat hun inkomen daarvoor te laag is op dit moment. Hierdoor is de extra belasting die zij moeten betalen bij een verhoging van het minimumloon ook bij een fulltimebaan €0,-.

Concluderend kunnen we stellen dat een hoger minimumloon maximaal 43,6% belasting kost, maar dat vaak het belastingpercentage dat betaald moet worden veel lager zal zijn. Een hoger minimumloon heeft dan ook een groot effect op het netto-inkomen.

Zorgt een hoger minimumloon voor een gelijkere Nederland?

De verwachting is dat door een verhoging van het minimumloon de inkomensongelijkheid in Nederland zal dalen. De eerdere relatieve verlaging van het minimumloon in de jaren 80 heeft juist geleid tot een grotere ongelijkheid. Volgens Lee en Teulings⁴⁰ is de stijging van de ongelijkheid in de jaren 80 zelfs vrijwel volledig het gevolg van de daling van het reële minimumloon. Een verhoging van het minimumloon zal het omgekeerde effect hebben.

Wanneer het minimumloon stijgt, zorgt dit voor een groter inkomen van de minstverdienende mensen met een arbeidsinkomen. Ook mensen met een inkomen boven de 130% van het minimumloon gaan erop vooruit, waarbij lagere inkomens er meer op vooruit gaan dan hogere inkomens. Daarnaast zorgt deze stijging van het minimumloon ook voor een stijging van de bijstand en de AOW. Van werknemers met een inkomen tussen minimumloon en 130% van het minimumloon weten we dat zij aan de onderkant van de inkomenspiramide zitten. Dit is ook het geval voor bijstandsontvangers. Ook gepensioneerden hebben over het algemeen een lager gemiddeld persoonlijk inkomen dan de gemiddelde populatie⁴¹. Dit betekent dat een herverdeling van inkomen in de richting van deze groepen zal leiden tot een gelijkere inkomensverdeling.

⁴⁰ C.N Teulings, "The Contribution of Minimum Wages to Increasing Wage Inequality," *The Economic Journal* 113, no. 490 (2003): 801-33; D Lee, "Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?," *Quarterly Journal of Economics* 114, no. 3 (1999): 977-1023.

⁴¹ CBS, "Gemiddeld Inkomen van Personen Naar Kenmerken En Naar Regio," 2014, <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?VW=T&DM=SLNL&PA=80500NED&D1=2&D2=0&D3=0,33,37&D4=0&D5=I&HDR=G4,T,G1,G3&STB=G2>.

Wat gebeurt er met de inflatie als het minimumloon omhooggaat

De verwachting is dat een hoger minimumloon niet veel verandert aan de kosten van het leven in Nederland. De eerste reden hiervoor is dat slechts een kleine minderheid van de werknemers bij een minimumloonverhoging hun loon ziet stijgen. De meeste mensen verdienen namelijk aanzienlijk meer dan het minimumloon, dus slechts een klein deel van alle lonen gaat omhoog. Bovendien maken veel bedrijven winst die zij kunnen gebruiken om een hoger minimumloon te betalen.

Voor sommige bedrijven kan het echter wel nodig zijn om de prijzen iets te verhogen. Doordat werkgevers met personeel op minimumloonniveau allen dezelfde kostenstijging ervaren, is het mogelijk voor deze werkgevers om ten minste een deel van de kosten van de minimumloonstijging door te berekenen in de prijzen. Vaak hoeven de prijzen, zelfs bij een volledige doorberekening, echter niet veel te stijgen.

De sterkste stijging van de kosten en daarmee potentieel ook van de prijzen kan worden verwacht in de sector waar relatief gezien de meeste minimumloners werken, namelijk de horeca. In deze sector wordt 17% van het werk gedaan door minimumloners en 25% van het werk door mensen met een loon onder de 120% van het minimumloon. Toch is ook in deze sector het effect op de prijzen van een loonsverhoging eigenlijk maar heel klein. Dit blijkt uit het volgende rekenvoorbeeld waarin we het effect op de prijzen berekenen van een horecaondernemer die veel mensen met een laag inkomen in dienst heeft.

Voorbeeld: een verhoging van het minimumloon in de horeca en de prijs van bier

De gemiddelde horecaonderneming geeft 24,6% van zijn uitgaven uit aan personeel⁴². Stel dat er 4 werknemers zijn die 110% van het minimumloon verdienen en 1 manager die 200% van het minimumloon verdient. Het personeel dat minder dan 120% van het minimumloon verdient gaat er dan gemiddeld 10% op vooruit bij een minimumloonstijging van 20%. De manager gaat er niet op vooruit omdat zijn loon al hoog genoeg is. De totale personeelskosten stijgen dan met $(120 \cdot 4 + 200) /$

$(110 \cdot 4 + 200) - 1 \cdot 100 = 6,25\%$. Personeelskosten zijn echter maar 24,6% van de totale omzet.

De totale kosten van deze horecazaak stijgen dus met $0,246 \cdot 6,25 = 1,54\%$ van de omzet. In dit voorbeeld moet de prijs dus 1,54% omhoog om 20% minimumloonsverhoging helemaal te compenseren. Een biertje dat nu 3 euro kost zou dan dus met 4,62 cent toe nemen naar afgerond €3,05-. Zelfs bij het volledig doorberekenen van een minimumloonstijging in de consumentenprijzen in de sector met het grootste percentage minimumloners is de impact daarvan op de prijzen dus maar heel klein.

Horeca is echter niet een gemiddelde sector; hier werkt veel laagbetaald personeel en zijn de personeelskosten relatief hoog ten opzichte van de totale kosten. Het gemiddelde effect zal dus lager zijn. Sara Lemos⁴³ heeft voor de VS berekend dat een 10% stijging van het minimumloon tot 0,4% prijsstijging gemiddeld leidt. Maar zelfs in de horeca in de Verenigde Staten blijken minimumloonstijgingen weinig prijsstijgingen te veroorzaken. Allegretto en Reich⁴⁴ komen voor de restaurantsector in San Jose, Californië, tot de conclusie dat de stijging van het minimumloon met 25% heeft gezorgd voor een stijging van de prijzen met 1,45%. Daarmee was vrijwel de volledige kostenstijging doorberekend aan de consument. Aaronson et al⁴⁵ komen tot nagenoeg een gelijke schatting voor McDonald's en vinden dat een 10% stijging van het minimumloon de prijzen met 0,7% verhoogt.

Het valt dus te verwachten dat ten minste een deel van de kosten doorberekend zullen worden aan de consument. Deze doorberekening zorgt echter maar voor een hele kleine prijsstijging. De meeste bedrijven hoeven echter geen prijsverhoging door te voeren omdat de winsten hoog zijn.

Een voorbeeld van zo'n bedrijf is het moederbedrijf van Albert Heijn. Zij zijn een van de grootste werkgevers voor minimumloners. Voor Ahold-Delhaize zijn de totale personeelskosten 12,9 miljard euro en de winst 2,3 miljard euro⁴⁶. Voor Ahold zouden de personeelskosten dus met bijna 18% omhoog kunnen zonder dat dit tot verlies zou leiden. Dit is ruimschoots voldoende om een minimumloonstijging te kunnen betalen. Ahold zou een stijging van het minimumloon dat enkel wordt betaald aan een deel van de medewerkers dus eenvoudig uit de winst kunnen betalen. Maar ook als zij dit niet zouden kunnen, zou de omzet van 88,6 miljard slechts met enkele procentpunten omhoog hoeven om het minimumloon met 20% te verhogen.

Een verhoging van het minimumloon zal daarom niet leiden tot sterke prijsstijgingen.

⁴² CBS, "StatLine - Financiën Alle Ondernemingen; Niet-Financiële Sector, SBI 2008," 2024, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/datas-et/81837NED/table?ts=1580197868836>.

⁴³ Lemos Sara, "The Effect of the Minimum Wage on Prices," *Journal of Economic Surveys* 22, no. 1 (2008): 187–212, <https://doi.org/10.2307/2524735>.

⁴⁴ Sylvia Allegretto and Michael Reich, "Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus," *ILR Review* 71, no. 1 (2018): 35–63, <https://doi.org/10.1177/0019793917713735>.

⁴⁵ Daniel Aaronson, Eric French, and James M. MacDonald, "The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure," *The Journal of Human Resources*, 2007, <https://doi.org/10.2139/ssrn.630515>.

⁴⁶ Ahold-Delhaize, "Annual Report 2023," 2023, www.aholddelhaize.com.

Hoe kunnen bedrijven de minimumloonstijging betalen?

Werkgevers hebben verschillende mogelijkheden om de kosten van de minimumloonstijging op te vangen. Vaak wordt al snel gedacht aan het ontslaan van personeel. Maar zoals in een ander hoofdstuk al in detail is geanalyseerd, ligt dit niet in de lijn der verwachting, omdat er geen duidelijk werkgelegenheidseffect valt te identificeren voor het verhogen van het minimumloon. De vraag is welke mogelijkheden er dan wel zijn om de kosten te dragen? Hier is reeds onderzoek naar gedaan door Schmitt⁴⁷. Hij stelt dat er verschillende manieren beschikbaar zijn om de kosten te dragen, waarbij de mate van toepasbaarheid per sector kan verschillen. De mogelijke methoden zijn hieronder vermeld, onderverdeeld in methoden die gezien de overige literatuur onwaarschijnlijk zijn en methoden die waarschijnlijk zijn.

Onwaarschijnlijke methodes voor bedrijven om de kosten van een hoger minimumloon te betalen.

1. Verlaging van het aantal werkuren
2. Verlaging van secundaire arbeidsvoorwaarden
3. Vermindering van het aantal trainingen
4. Veranderingen in het type personeel dat aangetrokken wordt

Te verwachten methodes voor bedrijven om de kosten van een hoger minimumloon te betalen.

5. Hogere prijzen
6. Efficiëntieverbeteringen
7. "efficiency wage" reacties van personeel
8. Looncompressie
9. Verlaging van de winst
10. Verhoging van de vraag (Verhoging van het minimumloon als een vraagstimulus)
11. Verlaagd personeelsverloop

We zullen nu kort ingaan op elke mogelijke methodiek, waarbij we ingaan op de waarschijnlijkheid van deze methodiek en de gevolgen hiervan.

Onwaarschijnlijke methodes voor bedrijven om de kosten van een hoger minimumloon te betalen.

1: Verlaging van het aantal werkuren

Een hoger minimumloon zorgt niet direct voor hogere personeelslasten per werknemer, maar juist per gewerkt uur. Of het aantal uren verlaagd wordt als reactie op een verhoogd minimumloon is onduidelijk. Eventuele effecten hierop zijn onzeker en klein⁴⁸. Dit is dus niet het belangrijkste mechanisme voor het opvangen van de kosten van een minimumloonstijging. Het inkomen van werknemers kan zelfs, ondanks een eventuele verlaging van het aantal werkuren, alsnog stijgen. Urenverlaging zou alleen leiden tot een daling van het arbeidsinkomen van de werknemers als de uren meer dalen dan het inkomen per uur stijgt. Daarnaast is een gelijk of iets hoger totaal inkomen met minder werkuren natuurlijk te verkiezen boven de originele situatie waarin het inkomen per uur lager lag.

2: Verlaging van de secundaire arbeidsvoorwaarden

Empirisch onderzoek naar de effecten van een gestegen minimumloon laat zien dat het niet waarschijnlijk is dat secundaire arbeidsvoorwaarden zullen sneuvelen bij een hoger minimumloon⁴⁹. Daarnaast zijn in Nederland de secundaire arbeidsvoorwaarden vrijwel altijd geregeld in de cao, waardoor het lastig is voor werkgevers om de kosten op deze manier op te vangen.

3: Vermindering van het aantal trainingen

Werk gerelateerde trainingen zijn kostbaar. Om deze reden zou er bezuinigd kunnen worden op deze trainingen. Onderzoek hiernaar geeft geen duidelijk beeld⁵⁰. Dit zou kunnen komen doordat training van personeel ook na verhoging van het minimumloon essentieel blijft om de productiviteit van het personeel op peil te houden. Daarmee zou een minimumloonstijging ook juist kunnen leiden tot een productiviteitsstijging omdat er een extra stimulans is om werknemers met een lagere productiviteit te trainen.

⁴⁷ John Schmitt, "Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?," 2013.

⁴⁸ Arindrajit Dube, William T Lester, and Michael Reich, "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties (Presentation)," *The Review of Economics and Statistics* 92, no. November (2010): 945-64, https://doi.org/10.1162/REST_a_00039; David Metcalf, "Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?," *Journal of Industrial Relations* 50, no. 3 (2008): 489-512, <https://doi.org/10.1177/0022185608090003>.

⁴⁹ David Card and Alan B. Krueger, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania," *The American Economic Review* 84, no. 4 (1994): 772-93, <https://doi.org/10.1126/science.151.3712.867-a>.

⁵⁰ David Neumark and William Wascher, *Minimum Wages* (Cambridge, MA: The MIT Press, 2008).

4: Veranderingen in het type personeel dat aangetrokken wordt

Van een hoger minimumloon kan de stimulans uitgaan om laaggeschoolde werknemers te vervangen door productievere hooggeschoolde werknemers. In meerdere studies is hier specifiek naar gekeken, maar blijkt er geen bewijs voor te zijn dat de personeelssamenstelling wordt veranderd in het nadeel van laaggeschoolden⁵¹.

Te verwachten methodes voor bedrijven om de kosten van een hoger minimumloon te betalen.

5: Hogere prijzen

Zoals ook al in een ander hoofdstuk beschreven, zullen bedrijven met lage winsten waarschijnlijk hun prijzen iets verhogen. Dit gaat echter om zeer kleine bedragen. Uit onderzoek in de VS blijkt bijvoorbeeld dat het effect van een 25% minimumloonsverhoging in de restaurantsector tot slechts 1,45% prijsstijging in deze restaurants heeft geleid⁵². Daarmee was vrijwel de volledige kostenstijging doorberekend aan de consument. Voor de gehele economie gaat het echter om een veel kleiner bedrag, omdat slechts een klein deel van de werknemers het minimumloon verdiend en veel werkgevers de verhoging uit de winsten kunnen betalen.

6: Efficiëntieverbeteringen

Hogere lonen zouden kunnen leiden tot een grotere inspanning van werkgevers om de operationele efficiëntie te optimaliseren. Hiervoor is weinig direct bewijs. Echter, managers van fastfood restaurants gaven bij een minimumloonsverhoging aan dat zij extra in zouden gaan zetten op efficiëntie⁵³. Een minimumloonsverhoging kan daarmee leiden tot een impuls voor het verhogen van efficiëntie.

7: "Efficiency wage" reacties van personeel

Hogere (minimum)lonen kunnen personeel motiveren om harder te werken doordat de kansen op het verliezen van een baan voor hen toenemen⁵⁴. Of omdat werknemers hogere lonen zien als een geschenk van werkgevers waar zij graag iets voor terug doen⁵⁵. De mate waarin dit het geval zal zijn bij een verhoging van het minimumloon is onzeker, hier is weinig onderzoek naar gedaan. Echter, het is aannemelijk dat werknemers zich meer inzetten wanneer zij het idee hebben goed behandeld te worden.

8: Looncompressie

Een minimumloonsverhoging die zorgt voor hogere lonen voor de minstverdienende werknemers in een bedrijf zouden (deels) opgevangen kunnen worden door werknemers met hoge salarissen minder te betalen of minder loonsverhoging te geven. Onderzoek in de VS laat zien dat de totale loonpiramide samengedrukt wordt door een verhoging van het WML. Ook geven werkgevers aan dat zij in het geval van een minimumloonsverhoging, loonsverhoging en bonussen zullen limiteren of uitstellen voor meer ervaren personeel⁵⁶.

9: Verlaging van de winst

De kostenstijging zou betaald kunnen worden uit een daling van de winst. Of dit daadwerkelijk gebeurt is de vraag. Hier is weinig onderzoek naar gedaan⁵⁷. Een analyse van de gevolgen van de invoering van een minimumloon in Groot-Brittannië laat zien dat minimumloonsverhoging wel een effect op winstgevendheid kan hebben⁵⁸. Dit hoeft niet problematisch te zijn, vele bedrijven in Nederland maken ruim voldoende winst om daar een beperkte kostenstijging mee op te vangen. Bovendien is de arbeidsinkomensquote van de marktsector al decennia aan het dalen. Een kleine daling van de winst is daarmee overkomelijk.

⁵¹ Sylvia Allegretto, Arindrajit Dube, and Michael Reich, "Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data.," *Industrial Relations* 50, no. 2 (2011): 205–40.

⁵² Allegretto and Reich, "Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus."

⁵³ Barry T Hirsch, Bruce Kaufman, and Tetyana Zelenska, "Minimum Wage Channels of Adjustment.," IZA Discussion Paper 6132 (2013).

⁵⁴ Carl Shapiro and Joseph E Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device," *American Economic Review* 74, no. 3 (1984): 433–44.

⁵⁵ George A Akerlof, "Labor Contracts as Partial Gift Exchange," *Quarterly Journal of Economics* 97, no. 4 (1982): 543–69.

⁵⁶ Hirsch, Kaufman, and Zelenska, "Minimum Wage Channels of Adjustment."

⁵⁷ David Card and Alan Krueger, *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* (Princeton University Press, 1995).

⁵⁸ Mirko Draca, Machin Stephen, and Jonh Reenen, "Minimum Wages and Firm Profitability," *American Economic Journal* 3, no. 1 (2011): 129–51, <https://doi.org/10.1086/693870>.

Wat kost een minimumloonsverhoging het bedrijfsleven

De kosten van een verhoging van het minimumloon voor het bedrijfsleven zijn uit te splitsen naar twee mogelijke gevolgen van het verhogen van het minimumloon. Het eerste gevolg is dat iedereen die het minimumloon verdient en iedereen met een loon onder het nieuwe minimumloon een hoger loon krijgt. Dit noemen we het directe effect. Er is echter ook mogelijk een indirect effect. Dit effect is dat het waarschijnlijk is dat ook lonen die dicht boven het nieuwe minimumloon liggen zullen stijgen. De oorzaak hiervan is dat werkgevers het belangrijk kunnen vinden dat werknemers met meer ervaring of waardevollere kennis en kunde een hoger loon dan het minimumloon blijven verdienen. Als hun loon te dicht op het minimumloon komt kan dat een reden zijn om deze lonen ook te verhogen. Dit noemen we het indirecte of overloopeffect.

De FNV wil een minimumloonsstijging van 20,43%. Het CPB heeft berekend dat een verhoging van het minimumloon met 20% tot een totale loonsstijging in Nederland van 1,8% zal leiden⁵⁹. Van deze 1,8% komt de helft, dus 0,9%, voort uit het directe effect en de andere helft uit het overloopeffect.

In 2023 waren de totale lonen €380.796 miljoen⁶⁰. De totale loonsstijging is dan €6,85 miljard waarvan €3,43 miljard het directe effect is en eveneens €3,43 het overloopeffect is.

Boven op de lonen komen echter ook nog loonkosten. Gemiddeld bedragen deze 27% van het loon. Op minimumloonniveau is dit echter iets lager doordat in de grote minimumloonsectoren zoals de horeca, schoonmaak en de detailhandel de werkgeverslasten lager liggen en bij een verhoging van het minimumloon door de stijging van de franchise de werkgeverspremie voor de pensioenen dalen in plaats van stijgen. We gaan daarom uit van een opslag van 20% om van loon naar loonkostenstijging te gaan. De totale loonkostenstijging voor werkgevers is daarmee 8,22 miljard.

Boven op de lonen komen echter ook nog loonkosten. Gemiddeld bedragen deze 27% van het loon. Op minimumloonniveau is dit echter iets lager doordat in de

grote minimumloonsectoren zoals de horeca, schoonmaak en de detailhandel de werkgeverslasten lager liggen en bij een verhoging van het minimumloon door de stijging van de franchise de werkgeverspremie voor de pensioenen dalen in plaats van stijgen. We gaan daarom uit van een opslag van 20% om van loon naar loonkostenstijging te gaan. De totale loonkostenstijging voor werkgevers is daarmee 8,22 miljard.

Tegenover deze loonkostenstijging staat echter ook een daling van de werkgeverslasten doordat een stijgende franchise zorgt voor een lagere pensioenpremie. Pas boven een bepaald inkomen ga je pensioen opbouwen, daaronder krijg je later alleen AOW. De Franchise is het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd en dus ook geen pensioenpremie over betaald.

Doordat de AOW wordt verhoogd wordt namelijk ook de franchise hoger. Daarmee wordt de pensioenpremie die door werkgevers en werknemers gezamenlijk wordt betaald in euro's lager. Werkgevers besparen hiermee werkgeversaandeel*premie*stijging franchise* aantal fulltimebanen. Werknemers besparen hierdoor werkne-mersaandeel*premie*stijging franchise*aantal fulltime-banen. Daarmee wordt een forse besparing op de werkgeverslasten geboekt en houden ook werknemers meer over van hun brutoloon. In januari 2024 is het minimummaandloon 2069,40. Door dit loon met 20,43% te verhogen neemt ook de franchise met 422,78 toe. Bij een gemiddelde pensioenpremie van 20% en een werkgeversaandeel daarin van gemiddeld 50% levert dit per fulltime werknemer met een pensioenopbouw een besparing van 42,28 op per maand. In totaal wordt daarmee het volgende bespaart op het werkgeverdeel van de pensioenpremie.

Aantal actieve deelnemers dat premie betaald	6.021.166
Gemiddeld aantal werkuren per week van werknemers	31
Deeltijdfactor bij gemiddeld 38 uur is fulltime	0,82
Aantal fulltime actieve deelnemers	4.912.004
Vermindering werkgeversdeel pensioen per jaar	507
Totale besparing pensioenpremie voor werkgevers in miljoenen	2.492.150.000 ⁶¹

Door de AOW dus mee te verhogen met het minimumloon besparen werkgevers dus bijna 2,5 miljard euro per jaar aan pensioenpremie.

De stijging van de werkgeverslasten wordt dus deels gecompenseerd door een daling in de te betalen pensioenpremie. Onder aan de streep kost een

⁵⁹ Essen van, Sonsbeek van, and Rabaté, "CPB: Effecten Verhogen Minimumloon."

⁶⁰ CBS, "Beloning En Arbeidsvolume van Werknemers; Bedrijfstak, Nationale Rekeningen | Data Overheid," 2023, <https://data.overheid.nl/dataset/4024-beloning-en-arbeidsvolume-van-werknemers--bedrijfstak--nationale-rekeningen>.

⁶¹ DNB, "Aantal Deelnemers Pensioenfondsen," 2023; CBS, "CBS StatLine - Werkzame Beroepsbevolking; Arbeidsduur," 2022.

verhoging van het minimumloon met een koppeling aan de AOW, werkgevers circa 5.72 miljard.

Wordt echter het minimumloon verhoogd zonder de AOW mee te verhogen dan kost een verhoging werkgevers 8.22 miljard.

Dit gaat om grote bedragen. Echter, in verhouding tot de winst die wordt gemaakt in het Nederlandse bedrijfsleven is dit slechts kleingeld. Gezamenlijk maakten alle niet financiële bedrijven ex vastgoed en financiële sector in 2022 namelijk; 331,53 miljard euro winst⁶². De totale kostenstijging van een hoger minimumloon inclusief koppeling aan de AOW staat dus gelijk aan 1.7% van de winst. Ook Mkb'ers kunnen de kosten prima betalen. Voor MKB-bedrijven was de brutowinst in 2022 102,6 miljard, zij hebben 40% van de minimumloners in dienst. De totale kostenstijging is voor hen dus 2.29 miljard. Dat staat gelijk aan 2.2% van de winst.

Kosten van een verhoging van het minimumloon voor de overheid.

Een hoger minimumloon levert veel op maar is natuurlijk niet gratis. Er zijn namelijk ook kosten aan verbonden voor de Nederlandse overheid. De kosten van het de verhoging van het minimumloon komen voornamelijk voort uit de verhoging van de kosten van de sociale zekerheid. Tegenover deze extra uitgaven staan voor de overheid ook weer hogere belastinginkomsten.

Doordat de hoogte van uitkeringen gekoppeld is aan het minimumloon stijgen de uitkeringen mee met het minimumloon. Hierbij zijn de grootste kosten de verhoging van de AOW en de bijstand. Ook uitgaven aan andere uitkeringen zullen groter worden. Daarnaast zal de verhoging van het minimumloon ook leiden tot hogere salariskosten voor overheids personeel.

Het CPB heeft uitgerekend wat de verhoging die de PVDA-GroenLinks in haar verkiezingsprogramma had staan zou kosten. In dit programma werd een verhoging van het minimumloon van 13.3% voorgesteld, deze verhoging zou tot 9.4 miljard extra aan uitgaven in 2028 leiden.

De FNV wil een verhoging die hoog genoeg is om het minimumloon naar 60% van het mediane loon te tillen. Hiervoor is een verhoging nodig van 20.43% nodig. Uitgaande van de eerdere berekeningen zou dit tot 14.14 miljard aan extra uitgaven leiden.

Naast extra uitgaven zijn er echter ook extra belastinginkomsten. Door de uitgaven aan sociale zekerheid te verhogen zullen er inverdieneffecten ontstaan. Immers hoe hoger het inkomen hoe meer belasting er betaald wordt. Dit geldt zowel voor werknemers als voor uitkeringsgerechtigden. Door deze twee mechanismes zullen de totale kosten van een verhoging lager zijn dan de geraamde extra uitgaven.

Het CPB schat, in de doorrekening van de plannen voor het socialezekerheids- en belastingstelsel van D66, in dat 5% verhoging van de sociale uitkeringen zal leiden tot circa 1 miljard aan extra belastinginkomsten over deze hogere uitkeringen⁶³. Als we dit omrekenen naar de voorgestelde 20.43% verhoging die een verhoging

⁶² CBS, "StatLine - Financiën Alle Ondernemingen; Niet-Financiële Sector, SBI 2008"; CBS, "StatLine - Financiën Grote Ondernemingen; Niet-Financiële Sector, SBI 2008," 2024, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85000NED/table?ts=1716976452414>.

⁶³ Patrick Koot et al., "CPB: Doorrekening Ex-Ante Effecten Plannen Socialezekerheids- En Belastingstelsel D66," 2020.

tot 60% van het mediane loon inhoud komt dit neer op extra belastinginkomsten ter hoogte van circa 4 miljard.

Ook werknemers met een inkomen onder de 60% van het mediane loon (circa 16 euro) zullen meer gaan verdienen en daarmee ook meer belasting betalen. Als het minimumloon omhooggaat met 20.43%, zal het loon van werknemers met een loon tussen de 100% en de 120.43% van het huidige minimumloon stijgen. Zij hebben namelijk een loon dat onder het nieuwe minimumloon ligt. Daarbovenop komt dat ook mensen die op dit moment net iets meer dan €16,- verdienen er naar verwachting op vooruit zullen gaan. Dit komt doordat hun inkomen anders vrijwel gelijk wordt aan het minimumloon en er geen verschil in inkomen tussen hen en minimumloners meer zou bestaan.

Uit Brits onderzoek blijkt dat de gehele onderkant van de arbeidsmarkt profiteert van een stijging van het minimumloon⁶⁴. Ook het CPB verwacht dat er spillover effecten zijn naar mensen met een loon dat iets boven het nieuwe minimumloon ligt. Dit betekent dat ook werknemers die boven het nieuwe minimumloon verdienen een hoger brutoloon krijgen en dus ook meer belasting gaan betalen. Het CPB gaat ervan uit dat een verhoging van het minimumloon met 20% leidt tot een gemiddelde loonstijging in Nederland van 1.8%. Over deze 1.8% loonstijging wordt belasting betaald. Het is lastig om te bepalen hoeveel belasting hier exact op betaald wordt doordat de precieze marginale druk van alle huishoudens die hun loon zien stijgen niet bekend is. Als we echter rekenen met een gemiddelde belastingdruk die gelijk is aan het belastingpercentage in schijf 1 van de inkomstenbelasting dan wordt er over elke euro extra inkomsten 36.97% belasting betaald. In 2022 waren de totale brutolonen 351,6 miljard. Een stijging van 1.8% hiervan levert 6.3 miljard aan extra lonen op. Hierover wordt 36.97% belasting betaald wat betekent dat er 2.34 miljard aan extra belasting wordt betaald over de lonen.

De totale inverteernde effecten bij een verhoging van het minimumloon met 20.43% zullen daarmee liggen op circa $4+2.34=6.34$ miljard.

Daarmee komen de totale netto kosten van een verhoging van het minimumloon voor de overheid uit op $14.14-6.34=7.8$ miljard.

inkomstenbelasting dan wordt er over elke euro extra inkomsten 36.97% belasting betaald. In 2022 waren de totale brutolonen 351,6 miljard⁶⁵. Een stijging van 1.8% hiervan levert 6.3 miljard aan extra lonen op. Hierover wordt 36.97% belasting betaald wat betekent dat er

2.34 miljard aan extra belasting wordt betaald over de lonen.

De totale inverteernde effecten bij een verhoging van het minimumloon met 20.43% zullen daarmee liggen op circa $4+2.34=6.34$ miljard.

Daarmee komen de totale netto kosten van een verhoging van het minimumloon voor de overheid uit op $14.14-6.34=7.8$ miljard.

⁶⁴ Low Pay Commission, "National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 2018," 2018.

⁶⁵ CBS, "StatLine - Opbouw Binnenlands Product (Bbp); Nationale Rekeningen," 2022, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84087NED/table?dl=A333D>.

Het effect van een hoger minimumloon op de werkgelegenheid en werkloosheid

Een veelgehoord argument met betrekking tot het minimumloon is dat minimumlonen, of de verhoging daarvan, leiden tot werkloosheid. Dit is echter in tegenspraak met wat in empirische onderzoeken wordt aangetoond. De hedendaagse wetenschappelijke consensus is dat minimumloonsverhogingen over het algemeen weinig tot geen daling van de werkgelegenheid of stijging van de werkloosheid veroorzaken. We zullen ingaan op de belangrijkste literatuur hierover, waarbij we inzoomen op de ervaringen in de Verenigde Staten, Groot-Brittannië en Duitsland. Hierna zullen we kijken wat de verwachting is voor de Nederlandse situatie.

Minimumlonen in de VS

Er is veel onderzoek gedaan naar minimumloon effecten in de VS. De VS lenen zich hier goed voor doordat staten verschillend minimumloonbeleid voeren. Hierdoor is het mogelijk om staten met hoge en lage minimumlonen te vergelijken. In de jaren '80 heeft onderzoek geen duidelijke conclusies opgeleverd. Pas in de jaren '90 is voor het eerst onderzoek gedaan binnen een quasi-experimentele setup. Katz en Krueger hebben in 1992 onderzoek gedaan naar het effect van een minimumloonsstijging in de fastfood industrie in Texas⁶⁶. Hier is het minimumloon in 1990 en 1991 in twee stappen gestegen van \$3,35 naar \$4,25. Dit is een minimumloonsstijging van bijna 27%. Er is geen bewijs gevonden dat deze minimumloonsstijging tot een daling van de werkgelegenheid heeft geleid. Echter, in dit onderzoek is geen vergelijking gemaakt met andere staten. Hierdoor biedt dit onderzoek minder zekerheid dan wanneer er een vergelijking met andere staten waar geen verandering in het minimumloon is geweest wordt gemaakt.

Card en Krueger⁶⁷ hebben daarom het effect van een minimumloonsstijging in de fast food industrie van New Jersey en Pennsylvania geanalyseerd door middel van een panel data aanpak. Bij een dergelijk onderzoek wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de

ene staat waar het minimumloon stijgt vergeleken met de ontwikkeling in een buurstaat waar het minimumloon gelijk blijft. Het idee is dat zonder de minimumloonsstijging beide staten dezelfde werkgelegenheidsontwikkeling zouden hebben gehad. Het verschil in de ontwikkeling van de werkgelegenheid moet dus wel komen doordat het minimumloon is verhoogd in één van de staten. Het minimumloon ging in New Jersey omhoog van \$4,25 naar \$5,05. Dat is een verhoging van bijna 19%, in Pennsylvania is het minimumloon gelijk gebleven. In de vergelijking tussen deze twee staten vinden zij geen indicatie dat de werkgelegenheid is gedaald door invoering van het minimumloon, in de 410 bestudeerde fast food restaurants. Zij vinden zelfs beperkt bewijs voor een stijging van de werkgelegenheid in fast food restaurants, terwijl de totale arbeidsmarkt in New Jersey slechter presteerde dan gemiddeld in de VS en in Pennsylvania. Concluderend kunnen we stellen dat er geen negatieve werkgelegenheidseffecten zijn te identificeren in een markt waar veel werknemers op of vlak boven het minimumloon werken.

Ook in meta-analyses, waarbij economen proberen een samenvatting te maken van wat in verschillende studies voor effect op de werkgelegenheid wordt geschat, is de consensus dat minimumloonsverhoging geen directe negatieve effecten heeft op werkgelegenheid bij restaurantmedewerkers⁶⁸. Ook in deze sector met laagbetaald werk is er dus geen identificeerbaar werkgelegenheidseffect van (soms grote) minimumloonsstijgingen. Ook langjarige vergelijkingen komen voor de gehele Amerikaanse economie tot dezelfde conclusie⁶⁹. De consensus is daarmee steeds meer dat minimumloonsverhoging geen of een zeer klein effect op werkgelegenheid heeft in de VS.

De meest recente onderzoeken focussen op het effect van de recente minimumloonsstijgingen, die voortkomen uit de fight for fifteen beweging, op de werkgelegenheid. In de VS zijn er in augustus 2018 tien grote steden en zeven staten met een relatief hoog minimumloon van tussen de \$12,- en \$15,-. Allegretto et al, hebben in 2018 voor zes grote steden met een minimumloonsverhoging bekeken wat de effecten zijn. Zij komen tot de conclusie dat er geen detecteerbare negatieve effecten voor werkgelegenheid zijn voor restaurantmedewerkers. Jardim et al⁷⁰ komen voor Seattle specifiek tot de conclusie dat ook hier geen negatief werkgelegenheidseffect vast te stellen is.

Concluderend kunnen we stellen dat empirisch onderzoek in de VS aantoont dat een stijging van het minimumloon niet tot werkloosheid leidt.

⁶⁶ Lawrence F Katz and Alan B Krueger, "The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry," *Industrial and Labor Relations Review*, 1992.

⁶⁷ Card and Krueger, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania."

⁶⁸ Sylvia Allegretto et al., "Credible Research Designs for Minimum Wage Studies: A Response to Neumark, Salas, and Wascher," *Industrial and Labor Relations Review* 70, no. 3 (2017): 559–92, <https://doi.org/10.1177/0019793917692788>; Dube, Lester, and Reich, "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties (Presentation)."

⁶⁹ Doruk Cengiz et al., "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator," 2018, <https://doi.org/10.3386/w25434>.

⁷⁰ Ekaterina Jardim, Mark C Long, and Hilary Wething, "MINIMUM WAGE INCREASES AND INDIVIDUAL EMPLOYMENT TRAJECTORIES," 2018.

Introductie van het minimumloon in Duitsland

In Duitsland is in 2015 voor het eerst een nationaal minimumloon ingevoerd van destijds €8,50 per uur. In 2014 verdiende 17,1% van de werknemers in het bedrijfsleven minder dan dit nieuw in te voeren minimumloon. Dit komt overeen met 5.5 miljoen werknemers. Hiermee is het Duitse minimumloon veel sterker bindend dan het Nederlandse minimumloon. In Nederland gold het minimumloon voor slechts 5.1% van de werknemers in 2016. Er waren echter grote verschillen in impact per regio in Duitsland. In West-Duitsland verdiende 9% van de werknemers in 2014 onder het minimumloon, terwijl in de voormalige DDR circa 20% van de werknemers minder dan 8,50 per uur verdiende. In sommige regio's verdiende zelfs meer dan 30% van de werknemers minder dan het minimum. Ook onder zogenaamde mini-jobbers met een maximaal maandsalaris onder de 450 euro, waren veel werknemers die minder dan het minimumloon verdienden.

De verwachting was dan ook dat de invoering van het minimumloon een groot effect op de werkgelegenheid zou hebben. Dit is in de praktijk meegevallen. Wanneer er vanuit evenwichtsmodellen met frictie wordt gekeken naar het effect blijkt dit een terecht argument geweest te zijn, Blömer et al schatten dat de steady state werkloosheid door de invoering van het minimumloon is gestegen met 1.4%⁷¹. Echter, studies die empirisch proberen vast te stellen wat het effect is geweest komen tot veel minder alarmerende conclusies.

Caliendo et al⁷² komen in hun studie op een klein negatief werkgelegenheidseffect van 0.3% van het totaal aantal reguliere banen na de invoering van het minimumloon. Dit komt overeen met 78.000 banen. Het effect op de mini-jobbers is echter groter, met een daling van 2.4% van het aantal minijobs. Dit komt overeen met 180.000 kleine banen. Gezien dat een mini-job altijd minder dan 450 euro per maand opbrengt heeft zo'n baan dus ongeveer de arbeidsduur van 30% van een fulltimebaan. Het totaal aantal fte dat verloren is gegaan door de invoering van het minimumloon is daarmee maximaal $78000 + 55000 = 133.000$ arbeidsjaren. Dit is op de totale Duitse beroepsbevolking slechts 0.35%, en daarmee een kleine prijs om te betalen voor substantieel hogere lonen voor 17% van de beroepsbevolking. Ook andere onderzoeken tonen aan dat de effecten op werkloosheid en werkgelegenheid klein zijn. Garloff vindt geen significante effecten op de werkgelegenheid in de vorm van reguliere banen en vindt een klein effect op de werkloosheid. De vraag naar arbeid is

dus niet gedaald, maar het aanbod van arbeid wel. Bij de mini-jobs is er wel een negatief effect op werkgelegenheid, maar de krimp van mini-jobs lijkt geabsorbeerd te worden door de groei van regulier werk⁷³.

Tenslotte hebben ook Bossler en Gerner⁷⁴ het effect van de introductie van het minimumloon benaderd, door middel van een difference in difference methode. In het onderzoek zijn bedrijven die banen onder het nieuwe minimumloon hadden, vergeleken met bedrijven die dat niet hadden. Gemiddeld zien zij het loon met 4.5% omhoog gaan en vinden zij een reductie van de werkgelegenheid van 60.000 banen. Allen binnen de populatie die minder dan het minimumloon verdiende. Dit is een reductie van 1.9% van het aantal banen binnen de groep die een loonsverhoging heeft gekregen. Dit lijkt veel, echter op een totale beroepsbevolking van 38 miljoen betekent dit slechts een vermindering van 0.16% van de werkgelegenheid.

Concluderend kunnen we stellen dat eruit ex-post onderzoek blijkt dat er een klein negatief effect is geweest op werkgelegenheid door de invoering van het Duitse minimumloon. Ook de werkloosheid wordt zeer beperkt opgestuwd. Echter, de negatieve gevolgen van de invoering zijn zeer klein gebleken en hebben bij verre niet de ontwrichtende effecten gehad die door sommigen werden verwacht.

Invoering en verhoging Nationaal minimumloon in Groot-Brittannië

Allereerst kijken we naar de introductie van het National Minimum Wage in Groot-Brittannië in 1999 welke tussen 1999 en 2006 in stappen is verhoogd. Voor deze datum was er geen landelijk minimumloon. Na de invoering van het minimumloon kreeg circa 5.5% van de werknemers dit loon. Dit percentage groeide naar 9.7% in 2006. Werknemers die onder het minimumloon verdienden in 1998 gingen met de invoering van het minimumloon in 1999 er gemiddeld 15.5% op vooruit in inkomen. Terwijl werknemers die meer verdienden dan het minimumloon er gemiddeld 4.6% op vooruit gingen in dat jaar. Daarmee kunnen we concluderen dat de invoering van het minimumloon de lonen aan de onderkant van de Britse arbeidsmarkt stevig hebben verhoogd. In het onderzoek naar het effect op werkgelegenheidseffecten van deze invoering is het volgende geconcludeerd;

⁷¹ Maximilian J Blömer et al., "Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model," 2018.

⁷² Caliendo, Linda Wittbrodt, and Alexandra Fedorets, "DISCUSSION PAPER SERIES The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform," no. 11190 (2017).

⁷³ Alfred Garloff, "Side Effects of the Introduction of the German Minimum Wage on Employment and Unemployment: Evidence from Regional Data.," no. 4 (2017).

⁷⁴ Mario Bossler and Hans-Dieter Gerner, "Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Micro Data," 2016.

“Trends in aggregate employment and sector shares were unaffected by the introduction and uprating of the NMW. Similarly there is little or no evidence of employment effects in the many studies of individuals, areas and firms. But there is a suggestion of a modest impact on hours of work”⁷⁵

Ook wanneer enkel naar het effect van de invoering van het minimumloon in een sector met lage lonen wordt gekeken, kunnen geen grote negatieve effecten worden geïdentificeerd. Machin, Manning en Rahman⁷⁶ gaan in hun onderzoek specifiek in op de gevolgen van de introductie van het minimumloon in de verzorgingstehuissector waar voor de introductie ongeveer 1 op de 3 werknemers minder dan het nieuwe minimumloon verdiende. Zij komen tot de conclusie dat de introductie van het minimumloon heeft geleid tot een grote daling van de inkomensongelijkheid in de sector, en vinden enig bewijs dat het minimumloon heeft geleid tot een verandering van werkgelegenheid en urenvermindering.

Echter, de effecten zijn klein gezien de grote impact van de loonsverhoging op de sector. Hierbij moet tevens opgemerkt worden dat de effecten op deze sector ook groter zouden kunnen zijn door prijsregulatie door de staat, welke het moeilijk maakt voor ondernemers om de loonsverhoging door te berekenen aan consumenten. Ondanks de forse verhoging van de lonen aan de onderkant van de Britse arbeidsmarkt, die voor een groot deel van de Britse werknemers een loonsverhoging heeft betekend, kunnen er dus op geaggregeerd niveau geen negatieve werkgelegenheidseffecten van deze invoering worden geïdentificeerd. En in de verzorgingstehuissector slechts kleine effecten.

In 2016 heeft de UK Low Pay commission daarnaast een meta-analyse laten maken rondom het effect van het nationaal minimumloon op werkgelegenheid. In deze meta-analyse werd bevestigd dat het minimumloon op geaggregeerd niveau niet tot negatieve werkgelegenheidseffecten, nog tot urenverlaging heeft geleid. Wel heeft het nationaal minimumloon een negatief effect gehad op baanbehoud voor parttime werknemers⁷⁷. Echter over het geheel genomen zijn er geen significante werkgelegenheidseffecten.

Meer recent is het minimumloon in het VK fors gestegen gestegen naar 2/3 van het mediane loon. Het minimumloon is daarmee sinds de invoering in 1999, gestegen van 47% van het mediane loon naar 66% van het mediane loon. Ook nu na deze stijging zijn er geen negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid gevonden. Zo is er bijvoorbeeld geen verschil in de werkgelegenheid 's ontwikkeling te vinden tussen mensen met een

hoog en een laag loon over de periode 1997 tot 2023. Ondanks dat het minimumloon veel harder is gestegen dan de rest van de lonen⁷⁸.

Concluderend kunnen we daarmee stellen dat het invoeren van het minimumloon in Groot-Brittannië een groot effect heeft gehad op de lonen, maar geen of slechts een zeer beperkt effect op werkgelegenheid. Ook de verdere verhoging van het minimumloon heeft in het VK niet tot werkgelegenheidsverlies geleid.

Werkgelegenheidseffecten in Nederland

Om te bepalen wat er met de werkgelegenheid in Nederland zal gebeuren bij een verhoging van het minimumloon kijken we allereerst naar de meest recente (grote) verandering van het minimumloon in Nederland. Dit is de verlaging van de leeftijd voor het minimumloon in twee stappen van 23 jaar naar 21 jaar. Door het minimumloon vanaf een jongere leeftijd beschikbaar te stellen werd effectief voor deze groep het minimumloon verhoogd en groeide het minimumloon voor 18 tot 23-jarigen fors. De onderstaande tabel geeft weer hoeveel het minimumloon per leeftijdsgroep is gestegen.

Leeftijd	% groei 2017	% groei 2019	Cumulatieve groei
23	0,0%	0,0%	0,0%
22	17,6%	0,0%	17,6%
21	17,2%	17,6%	37,9%
20	13,8%	14,3%	30,1%
19	4,8%	9,1%	14,3%
18	4,4%	5,3%	9,9%
17	0,0%	0,0%	0,0%
16	0,0%	0,0%	0,0%
15	0,0%	0,0%	0,0%

De grootste minimumloonstijging is die voor 21-jarigen. Zij kregen er verdeeld over 2 stappen bijna 40% bij. Het gaat hier dan ook om een veel grotere minimumloonstijging dan welke nodig is om het minimumloon naar 60% van de mediaan te tillen. Voordat deze verhoging was doorgevoerd ging het CPB er van uit dat deze verhoging tot veel werkgelegenheidsverlies zou leiden. Dat blijkt achteraf niet te kloppen.

⁷⁵ Metcalf, “Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?”

⁷⁶ Stephen Machin, Alan Manning, and Lupin Rahman, “Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector,” *Journal of the European Economic Association* 1, no. 1 (2003): 154–80, <https://doi.org/10.1162/154247603322256792>.

⁷⁷ Marco Hafner et al., “The Impact of the National Minimum Wage on Employment: A Meta-Analysis. A Report for the UK Low Pay Commission,” 2016, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/601139/The_impact_of_the_NMW_on_employment_-_a_meta-analysis.pdf.

⁷⁸ Nye Cominetti and Hannah Slaughter, “Labour Market Outlook Q2 2024 • Resolution Foundation,” 2024, <https://www.resolutionfoundation.org/publications/labour-market-outlook-q2-2024/>.

Naar de effecten van deze verhogingen zijn nu 3 studies gedaan. SEO economisch onderzoek heeft beide verhogingen beoordeeld. Zij concluderen in beide gevallen dat er geen effect op het aantal banen van jongeren valt waar te nemen⁷⁹. Naast het SEO onderzoek is er ook vanuit de universiteit Utrecht wetenschappelijk onderzoek gedaan naar het effect op de werkgelegenheid doormiddel van een difference in difference analyse waarbij de werkgelegenheid voor leeftijdsgroepen die hun loon fors zagen stijgen is vergeleken met dat van andere leeftijdsgroepen die geen minimumloonstijging hebben gehad⁸⁰. In deze studie wordt een positief effect op de werkgelegenheid gevonden waarbij zowel het aantal banen als het aantal gewerkte uren is gestegen voor werknemers waarvan het minimumloon omhoog is gegaan. De forse eerdere verhoging van het minimumjeugdloon heeft dus geen daling van de werkgelegenheid veroorzaakt.

Naast de evaluatie van de wijziging van het minimumjeugdloon heeft het CPB ook haar visie op de effecten van een minimumloonsverhoging op de werkgelegenheid herzien in 2020⁸¹. In dit onderzoek komt het CPB tot de conclusie dat op basis van internationaal onderzoek geconcludeerd dient te worden dat een verhoging van het minimumloon slechts een klein direct werkgelegenheidseffect zal hebben. De werkgelegenheidseffecten die volgens het CPB ontstaan bij de verhoging van het minimumloon worden met name veroorzaakt door een verhoging van de bijstand. De verhoging van het minimumloon zelf heeft volgens het CPB slechts een beperkt effect. Daarmee kan geconcludeerd worden dat het onwaarschijnlijk is dat een verhoging van het minimumloon in Nederland tot grote negatieve werkgelegenheidseffecten zal leiden.

Echter ook een kleine krimp van de werkgelegenheid hoeft niet zo erg te zijn als vaak wordt gedacht. Een werkgelegenheidsdaling is namelijk iets anders dan een stijging van de werkloosheid. Toch worden deze twee maatstaven vaak op 1 hoop gegooid. De veronderstelling is namelijk dat een daling van de werkgelegenheid wel moet leiden tot werkloosheid. Dit is alleen steeds minder het geval doordat we in Nederland een structureel krappe arbeidsmarkt hebben waarbij er veel vraag naar arbeid is door werkgevers maar er niet voldoende werknemers zijn om alle vraag te vervullen. Een daling van de werkgelegenheid zorgt er alleen maar voor dat de vraag vanuit werkgevers naar werk daalt. Maar omdat deze vraag nu toch al niet vervuld kan worden betekent een daling van de werkgelegenheid alleen dat de arbeidsmarkt iets minder krap wordt. Niet dat er werkloosheid ontstaat.

⁷⁹ Jelle Zwetsloot et al., "Verkenning-Effecten-Tweede-Verhoging-van-Wettelijk-Minimumloon-per-1-Juli-2019," n.d.; Siemen Werff van der, Jelle Zwetsloot, and Bas Weel ter, "Verkenning Effecten Aanpassing Minimum(Jeugd)Loon," n.d., www.seo.nl.

⁸⁰ Emiel Bezooijen van, Wiljan Berge van den, and Anna Salomons, "The Young Bunch: Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes The Young Bunch: Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes *," 2021, <https://doi.org/10.34932/r1bs-x580>.

⁸¹ CPB, "Kansrijk Arbeidsmarktbeleid, Update Minimumloonbeleid," 2020.

Bronvermeldingen

Aaronson, Daniel, Eric French, and James M. MacDonald. "The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure." *The Journal of Human Resources*, 2007. <https://doi.org/10.2139/ssrn.630515>.

Ahold-Delhaize. "Annual Report 2023," 2023. www.aholddelhaize.com.

Akerlof, George A. "Labor Contracts as Partial Gift Exchange." *Quarterly Journal of Economics* 97, no. 4 (1982): 543–69.

Allegretto, Sylvia, Arindrajit Dube, and Michael Reich. "Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data." *Industrial Relations* 50, no. 2 (2011): 205–40.

Allegretto, Sylvia, Arindrajit Dube, Michael Reich, and Ben Zipperer. "Credible Research Designs for Minimum Wage Studies: A Response to Neumark, Salas, and Wascher." *Industrial and Labor Relations Review* 70, no. 3 (2017): 559–92. <https://doi.org/10.1177/0019793917692788>.

Allegretto, Sylvia, and Michael Reich. "Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus." *ILR Review* 71, no. 1 (2018): 35–63. <https://doi.org/10.1177/0019793917713735>.

Bezooijen van, Emiel, Wiljan Berge van den, and Anna Salomons. "The Young Bunch: Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes The Young Bunch: Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes *," 2021. <https://doi.org/10.34932/r1bs-x580>.

Blömer, Maximilian J, Nicole Guertzgen, Laura Pohlen, Holger Stichnoth, Gerard J Van Den Berg, Maximilian J Blömer, Nicole Guertzgen, Laura Pohlen, Holger Stichnoth, and Gerard J Van Den Berg. "Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model," 2018.

Bossler, Mario, and Hans-Dieter Gerner. "Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Micro Data," 2016.

Caliendo, Linda Wittbrodt, and Alexandra Fedorets. "DISCUSSION PAPER SERIES The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform," no. 11190 (2017).

Card, David, and Alan Krueger. *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press, 1995.

Card, David, and Alan B. Krueger. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania." *The American Economic Review* 84, no. 4 (1994): 772–93. <https://doi.org/10.1126/science.151.3712.867-a>.

CBS. "Beloning En Arbeidsvolume van Werknemers; Bedrijfstak, Nationale Rekeningen | Data Overheid," 2023. <https://data.overheid.nl/dataset/4024-beloning-en-arbeidsvolume-van-werknemers--bedrijfstak--nationale-rekeningen>.

---. "Cao-Lonen, Contractuele Loonkosten En Arbeidsduur; Indexcijfers (2020=100)," 2024.

---. "CBS StatLine - Werkzame Beroepsbevolking; Arbeidsduur," 2022.

---. "Consumentenprijzen; Prijsindex 2015=100," 2024.

---. "Gemiddeld Inkomen van Personen Naar Kenmerken En Naar Regio," 2014. <http://statline.cbs.nl/Statweb/selection/?VW=T&DM=SLNL&PA=80500NE D&D1=2&D2=0&D3=0,33,37&D4=0&D5=I&HDR=G4, T,G1,G3&STB=G2>.

---. "Jaarmutatatie Consumentenprijsindex; Vanaf 1963," 2024.

---. "Koopkrachtontwikkeling Gepensioneerden Hapert al Geruime Tijd," 2024. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/15/koopkrachtontwikkeling-gepensioneerden-hapert-al-geruime-tijd>.

---. "StatLine - Financiën Alle Ondernemingen; Niet-Financiële Sector, SBI 2008," 2024. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81837NED/table?ts=1580197868836>.

---. "StatLine - Financiën Grote Ondernemingen; Niet-Financiële Sector, SBI 2008," 2024. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85000NED/table?ts=1716976452414>.

- . "StatLine - Laag En Langdurig Laag Inkomen; Huishoudenskenmerken, Regio (Indeling 2023)," 2023. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85678NED/table?ts=1709820095252>.
- . "StatLine - Opbouw Binnenlands Product (Bbp); Nationale Rekeningen," 2022. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84087NED/table?dl=A333D>.
- . "StatLine - Sociale Zekerheid; Kerncijfers, Uitkeringen Naar Uitkeringssoort," 2024. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37789ksz/table?ts=1716911457564>.
- . "StatLine - Werkgelegenheid En Minimumloon; Kenmerken Werknemer, SBI2008," 2023. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81406ned/table?ts=1716911397521>.
- . "StatLine - Werkgelegenheid En Minimumloon; Kenmerken Werknemer, SBI2008," 2023. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81406ned/table?ts=1716911634139>.
- Cengiz, Doruk, Arindrajit Dube, Attila Lindner, and Ben Zipperer. "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator," 2018. <https://doi.org/10.3386/w25434>.
- Cominetti, Nye, and Hannah Slaughter. "Labour Market Outlook Q2 2024 • Resolution Foundation," 2024. <https://www.resolutionfoundation.org/publications/labour-market-outlook-q2-2024/>.
- Commissie sociaal minimum. "Een Zeker Bestaan - Naar Een Toekomstbestendig Stelsel van Het Sociaal Minimum," 2023. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/06/30/een-zeker-bestaan-rapport-i-commissie-sociaal-minimum>.
- CPB. "Augustusraming 2023 (CMEV 2024)," 2023.
- . "Centraal Economisch Plan 2024 CPB Raming Februari 2024," 2024.
- . "Centraal Economisch Plan (CEP) 2024, Raming Februari 2024 | CPB.NL," 2024. <https://www.cpb.nl/raming-februari-2024-cep-2024>.
- . "Gebruik (En Niet-Gebruik) van Toeslagen in Nederland," 2019.
- . "Kansrijk Arbeidsmarktbeleid, Update Minimum-loonbeleid," 2020.
- DNB. "Aantal Deelnemers Pensioenfondsen," 2023.
- Draca, Mirko, Machin Stephen, and Jonh Reenen. "Minimum Wages and Firm Profitability." *American Economic Journal* 3, no. 1 (2011): 129–51. <https://doi.org/10.1086/693870>.
- Dube, Arindrajit, William T Lester, and Michael Reich. "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties (Presentation)." *The Review of Economics and Statistics* 92, no. November (2010): 945–64. https://doi.org/10.1162/REST_a_00039.
- Essen van, Céline, Jan-Maarten Sonsbeek van, and Simon Rabaté. "CPB: Effecten Verhogen Minimumloon," no. december (2020).
- Europees parlement. Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (2022). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32022L2041>.
- Eurostat. "Minimum Wages," 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00155/default/table?lang=en&category=t_labour.t_earn.
- Garloff, Alfred. "Side Effects of the Introduction of the German Minimum Wage on Employment and Unemployment: Evidence from Regional Data.," no. 4 (2017).
- Geppert, Christian, and Sander Muns. "SCP: Verhoging van Minimumloon En Bijstand Als Wondermiddel Voor Welvaart En Welbevinden van de Lage Inkomensgroep?," 2023.
- Hafner, Marco, Jirka Taylor, Paulina Pankowska, Martin Stepanek, Shanthi Nataraj, Chris Van Stolk, and Rand Europe. "The Impact of the National Minimum Wage on Employment: A Meta-Analysis. A Report for the UK Low Pay Commission," 2016. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/601139/The_impact_of_the_NMW_on_employment_-_a_meta-analysis.pdf.
- Hirsch, Barry T, Bruce Kaufman, and Tetyana Zelenska. "Minimum Wage Channels of Adjustment." *IZA Discussion Paper* 6132 (2013).
- Jardim, Ekaterina, Mark C Long, and Hilary Wething. "MINIMUM WAGE INCREASES AND INDIVIDUAL EMPLOYMENT TRAJECTORIES," 2018.
- Kamernet. "Kamernet Verhuurrapportage 2023," 2024.

- Katz, Lawrence F, and Alan B Krueger. "The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry." *Industrial and Labor Relations Review*, 1992.
- Koen, Enneking. "Commissie Sociaal Minimum: Landelijke Aanpak Bestaanszekerheid," 2023. <https://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/commissie-sociaal-minimum-bepleit-een-landelijke-aanpak-voor-bestaanszekerheid>.
- Koot, Patrick, Maurits Kempen van, Roel Elk van, and Monique Haard de. "CPB: Doorrekening Ex-Ante Effecten Plannen Socialezekerheids- En Belastingstelsel D66," 2020.
- Lee, D. "Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?" *Quarterly Journal of Economics* 114, no. 3 (1999): 977–1023.
- Lemos Sara. "The Effect of the Minimum Wage on Prices." *Journal of Economic Surveys* 22, no. 1 (2008): 187–212. <https://doi.org/10.2307/2524735>.
- Low Pay Commission. "National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 2018," 2018.
- Machin, Stephen, Alan Manning, and Lupin Rahman. "Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector." *Journal of the European Economic Association* 1, no. 1 (2003): 154–80. <https://doi.org/10.1162/154247603322256792>.
- Marx, Ive. "SCP Werkende Armen Presentatie," 2019.
- Metcalf, David. "Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?" *Journal of Industrial Relations* 50, no. 3 (2008): 489–512. <https://doi.org/10.1177/0022185608090003>.
- Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J. P. H. Donner. "Overzicht Koppeling Minimumloon En Uitkeringen," 2010.
- Müller, Torsten. "Dawn of a New Era? The Impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in 2024," 2024. https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Dawn%20of%20a%20new%20era-The%20impact%20of%20the%20European%20Directive%20on%20adequate%20minimum%20wages%20in%202024_2024%20%281%29.pdf.
- Neumark, David, and William Wascher. *Minimum Wages*. Cambridge, MA: The MIT Press, 2008.
- Nibud. "Autokosten per Maand: Hier Moet Je Rekening Mee Houden," 2023. <https://www.nibud.nl/onderwerpen/uitgaven/autokosten/>.
- NIBUD. "Meer Bestedingsruimte Bij Een Hoger Minimumloon," 2020.
- OECD. "Minimum Relative to Median Wages of Full-Time Workers," 2024.
- "Reisproducten-Abonnementen-Randstad-Noord-Zone | GVB." Accessed May 23, 2024. <https://reisproducten.gvb.nl/reisproducten/abonnementen/randstad-noord-zone>.
- RIGO Research en Advies. "Wachten, Zoeken En Vinden. Hoe Lang Duurt Het Zoeken Naar Een Sociale Huurwoning?," 2016.
- Roolvink, B Minister van sociale zaken en volksgezondheid. *Memorie van toelichting wet op het minimumloon 1967-1968* (1968).
- Salverda, Wiemer. "Welvaartswinst Afgelopen Halve Eeuw Voorbijgegaan Aan Sociale Minima," September 20, 2023. <https://esb.nu/welvaartswinst-afgelopen-halve-eeuw-voorbijgegaan-aan-sociale-minima/>.
- Schmitt, John. "Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?," 2013.
- Shapiro, Carl, and Joseph E Stiglitz. "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." *American Economic Review* 74, no. 3 (1984): 433–44.
- Teulings, C.N. "The Contribution of Minimum Wages to Increasing Wage Inequality." *The Economic Journal* 113, no. 490 (2003): 801–33.
- Vereniging van voedselbanken. "Kom Ik in Aanmerking? - Vereniging van Voedselbanken Nederland," 2024. <https://voedselbankennederland.nl/ik-zoek-hulp/kom-ik-in-aanmerking/>.
- Werff van der, Siemen, Jelle Zwetsloot, and Bas Weel ter. "Verkenning Effecten Aanpassing Minimum(Jeugd) Loon," n.d. www.seo.nl.
- Zwetsloot, Jelle, Tobias Vervliet, Siemen Werff van der, and Bas Weel ter. "Verkenning-Effecten-Tweede-Verhoging-van-Wettelijk-Minimumloon-per-1-Juli-2019," n.d.

COLOFON

FNV campagne Voor16
team@voor16.nl

Auteur:
Jacob-Jan Koopmans
Jacob-Jan.Koopmans@fnv.nl

Voor een beter bestaan
VOOR16
60% Mediaan