

Het wettelijk minimumloon moet omhoog, maar hoe?

Zo'n 1,4 miljoen Nederlanders verdienen met hun baan tussen de 100% en 115% van het wettelijk minimumloon. Om armoede onder deze groep tegen te gaan zou het goed zijn als een volgend kabinet het wettelijk minimumloon verhoogt. De eis van de FNV – een verhoging naar € 14 per uur in één keer – heeft erg grote gevolgen voor werknemers, werkgevers en de schatkist. Een stapsgewijze verhoging is daarom logischer.

WIMAR BOLHUIS

Econoom, bestuurskundige en sociaal psycholoog – redacteur van S&D en universitair docent aan de Universiteit Leiden

De grootste vakbond FNV voert campagne om het minimumloon in 2022 te verhogen naar bruto € 14 per uur – een extra beleidsmatige verhoging naast de reguliere halfjaarlijkse indexatie met de contractloonontwikkeling. Zowel de inkomens van werknemers als de arbeidskosten voor bedrijven zullen hierdoor flink stijgen. Het bruto uurloon van het wettelijk minimumloon ligt nu tussen de € 9,54 en € 10,60 – afhankelijk van de lengte van de werkweek.¹ In feite is het voorstel van de FNV een verhoging van het wettelijk minimumloon met 40%.

Maatschappelijk, politiek en economisch zijn er steeds meer krachten die een verhoging van het wettelijk minimumloon ondersteunen. Deze beweging wordt geholpen door nieuwe, positievere economische inzichten bij het Centraal Planbureau over een stijging van het wettelijk minimumloon. Maar een directe verhoging van 40% heeft

grote gevolgen voor vele werknemers én werkgevers. Het is sowieso een beleidskeuze met grote macro-economische gevolgen en arbeidsmarkteffecten. Dat verplicht ons om over een 'slimme' invoering na te denken. In dit artikel zet ik de voordelen van verhoging (in één keer) af tegen de nadelen die het CPB voorziet. De kernvraag van dit artikel is dus niet *of* het wettelijk minimumloon omhoog moet, maar *hoe*.

Hieronder zal ik zes belangrijke overwegingen rondom verhoging van het wettelijk minimumloon uitwerken. Deze uitwerkingen zijn grotendeels gebaseerd op de arbeidsmarktpositie van werknemers die het wettelijk minimumloon (100% tot 115% daarvan) verdienen. Tabel 1 geeft een overzicht van de CBS-statistieken hierover. Uit de tabel blijkt dat van de werknemers die het wettelijk minimumloon verdienen of die een inkomen net daarboven hebben, circa driekwart in deeltijd werkt –

vooral in kleinere banen tot 25 uur per week. Een vergelijkbaar hoog aandeel werknemers verricht arbeid op basis van een flexcontract (voor bepaalde tijd) – waarvan een significante hoeveelheid mensen werkt als onregelmatige uitzendkracht of als oproepkracht.

Verbetering van de economische zelfstandigheid van deeltijdwerkers

Circa driekwart van de werknemers die het wettelijk minimumloon verdient, of daar net boven (tot 115%), heeft een deeltijd-dienstverband. Dit betekent dat zij niet het volledige minimumloon verdienen en dus ook niet zelfstandig kunnen rondkomen van hun bruto inkomen uit werk. (Overigens kan iemand die fulltime werkt op wettelijk minimumloon-niveau vaak evenmin zelfstandig rondkomen; hij of zij is meestal afhankelijk van toeslagen.) Vanuit het oogpunt van economische zelfstandigheid en armoedebestrijding is het logisch het uurloon van deze deeltijdwerkers extra te

verhogen. In 2018 was bijna 40% van de vrouwen en bijna 20% van de mannen economisch onzelfstandig, een groot probleem.²

Compensatie voor het hogere inkomensrisico van flexbanen

Grofweg driekwart van de werknemers die rond het wettelijk minimumloon verdient, heeft een contract voor bepaalde tijd. Dat zijn voor het merendeel flexwerkers, met enige onzekerheid over hun toekomstige baan en daarmee hun inkomen.

Werknemers die op of rond het minimumloon verdienen, lopen over het algemeen een hoger risico op werkloosheid en inkomensverlies, zoals we nu ook zien bij de effecten van de coronacrisis.

Vanuit economisch oogpunt is het logisch om actoren die meer risico lopen te compenseren met een hogere vergoeding. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij flexibele diensten die worden afgenomen van bedrijven – van vliegtickets

Tabel 1 Kenmerken van werkenden met beloning op of net boven Wml-niveau

	<= 100% Wml	<= 105% Wml	<=110% Wml	<= 115% Wml
Dienstverband: deeltijd	73%	76%	77%	76%
Arbeidsduur: 1 tot 12 uur per week	31%	31%	32%	32%
Arbeidsduur: 12 tot 20 uur per week	15%	16%	16%	16%
Arbeidsduur: 20 tot 25 uur per week	10%	11%	11%	11%
Arbeidsduur: 25 tot 30 uur per week	6%	7%	7%	7%
Arbeidsduur: 30 tot 35 uur per week	10%	10%	10%	10%
Arbeidsduur: meer dan 35 uur per week	27%	25%	24%	25%
Soort Baan: op uitzendbasis	21%	19%	18%	17%
Soort Baan: op oproepbasis	10%	12%	15%	16%
Soort Baan: stageplek	20%	13%	9%	8%
Soort Baan: regulier	46%	51%	53%	55%
Contractsoort: bepaalde tijd	74%	70%	68%	67%
Bedrijfsgrootte 100 of meer werknemers	63%	61%	58%	57%

Bron: cbs.nl

tot de arbeid van uitzendbureaus – waarvoor de vragers een risicopremie betalen.³ In onze economie worden bedrijfsrisico's (geen orders, leegstand, onderbezetting) nu op grote schaal doorgeschoven naar flexwerkers, die hiervoor echter geen extra compensatie krijgen via een hoger loon. Naast een algemene verhoging van het minimumloon, zou het een prima idee zijn om wettelijk vast te leggen dat het gebruikelijke loon van een flexwerker 5 tot 10% hoger moet zijn dan het gebruikelijk loon van een vaste kracht voor vergelijkbare werkzaamheden.

Verhoging van het consumptieaandeel in de economie

Over de periode 1995–2018 is het consumptieaandeel van huishoudens in de Nederlandse economie met circa 5 procentpunt van het bbp gedaald en het loonaandeel van werknemers met ongeveer 4,5 procentpunt.⁴ Dit betekent dat de uitgaven van huishoudens aan goederen en diensten en de uitgaven van werkgevers aan salarissen minder hard zijn gegroeid dan de totale economie. Voor een deel is dit vervangen door overheidsconsumptie (vooral extra zorguitgaven) en de heffing van sociale premies (vooral voor zorg en pensioen).

Per saldo maakt deze structuurverandering de economie echter kwetsbaarder voor schokken in de wereldhandel, die onze exportstromen negatief raken. Want de Nederlandse buffer van binnenlandse bestedingen is gekrompen. Een forse verhoging van het wettelijk minimumloon zou het huishoudelijke consumptieaandeel wat kunnen verhogen, zeker gelet op de hogere 'marginal propensity to consume' van de laagste inkomenscategorieën. Oftewel: mensen met een lager inkomen geven van elke extra verdiende euro een groter deel uit aan goederen en diensten dan hogere inkomens.

Tegelijkertijd is het consumptieaandeel in de economie afhankelijk van de verhouding tussen de inkomensgroei en een werkgele-

genheidsverlies door een hoger wettelijk minimumloon. Als het laatste groter is dan het eerste zal het loonaandeel in het bruto binnenlands product juist dalen.

Een hoger wettelijk minimumloon raakt vooral de grote bedrijven

De operationele winsten van het Nederlandse bedrijfsleven, dus de winst uit de activiteiten van een onderneming voor aftrek van belastingen, rentebetalingen en afschrijvingen, stonden de laatste jaren op recordhoogtes.⁵ Tussen 1995 en 2018 steeg het bruto exploitatieoverschot (winst) van bedrijven aanzienlijk – mede door de sterk groeiende wereldhandel, de gegroeide EU-afzetmarkt en de euro, de cultuur van loonmatiging en grotere inzet van flexwerkers – waardoor hun structurele positie verbeterde. Hierdoor floreren grote bedrijven steeds meer.

En het zijn die bedrijven met honderd werknemers of meer waar de meeste banen op het niveau van het wettelijk minimumloon zich bevinden (zie tabel 1). De angst dat de verhoging van het wettelijk minimumloon vooral ten koste gaat van traditionele familiebedrijven of het midden- en kleinbedrijf in het algemeen is dus onterecht.

Een stijgende arbeidsproductiviteit

Een verhoging van het wettelijk minimumloon kan ervoor zorgen dat de arbeidsproductiviteit van de betreffende werknemers stijgt. Dit komt niet (enkel) door meer werkplezier, maar ook doordat bedrijven een financiële prikkel ervaren deze werknemers uit te dagen om meer werk per uur te verzetten, al dan niet gecombineerd met de inzet van meer kapitaal-middelen en technologie.

Onderzoek toont aan dat een lagere loonontwikkeling en een kleiner loonaandeel van werknemers in de economie gepaard gaan met een lagere productiviteitsontwikkeling, en vice versa.⁶ Tegelijkertijd is er in economie-land discussie over de richting van dit

verband. Daarnaast blijkt de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon in Nederland al decennia achter te lopen op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en het gemiddelde uurloon.

Tijd voor een inhaalslag: de productiviteitswinst moet gedeeld worden met werknemers met een laag inkomen

Kortom werknemers, in het bijzonder zij die werken op het niveau van het wettelijk minimumloon, hebben de afgelopen jaren onvoldoende meegeprofiteerd van de gestegen productiviteit – de opbrengst hiervan is vooral gaan zitten in kapitaalwinsten. Het is tijd voor een inhaalslag: productiviteitswinst en loongroei moet gedeeld worden met werknemers die het minimumloon of net iets meer verdienen. Als dat gebeurt zal de armoede en inkomensongelijkheid in Nederland dalen.

Met een hoger wettelijk minimumloon kan het toeslagenstelsel verdwijnen

Van enkel het netto minimumloon kan men in Nederland niet rondkomen, hoewel dit wel de doelstelling was bij de invoering van het wettelijk minimumloon in 1969.⁷ Mede hierom is in 2005 het toeslagenstelsel (zorgtoeslag, huurtoeslag, kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget) opgezet. De laagste inkomens ontvangen, afhankelijk van hun huishoudsituatie, 13 tot 20% van hun besteedbaar inkomen via deze toeslagen.⁸

De kans op terugvordering van toeslagen door de Belastingdienst blijkt groot voor mensen die vanuit de bijstand aan het werk gaan

op wettelijk minimumloonniveau. Dat leidt voor de betrokkenen vaak tot grote financiële problemen, en hindert het opnieuw betreden van de arbeidsmarkt.

Het toeslagenstelsel kan (deels) afgeschaft worden door een verhoging van het wettelijk minimumloon naar € 14 per uur. De vraag is alleen in welke mate, aangezien toeslagen gerelateerd zijn aan het huishoudensinkomen en niet aan het individuele inkomen.

Twee overwegingen tegen een hoger minimumloon

Ondanks deze overwegingen die een prima casus maken om het wettelijk minimumloon extra te verhogen, heeft de politiek hier tot op heden niet voor gekozen. Dat komt mede doordat een verhoging van het wettelijk minimumloon ook nadelen kent, waarvan de meest in het oog springende de bijkomende kosten voor de overheidsfinanciën en het verlies aan werkgelegenheid zijn.

Belangrijk voor het effect op de overheidsfinanciën is het feit dat in Nederland het niveau van veel sociale zekerheidsuitkeringen gerelateerd is aan de hoogte van het wettelijk minimumloon, de zogenaamde ‘koppeling’. Het betreft de uitkeringen van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene Nabestaandenwet (Anw), de Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong), de Werkloosheidswet (WW), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Ziektewet (ZW) en de Toeslagenwet (TW).⁹

Wordt het wettelijk minimumloon geïndexeerd, dan worden deze uitkeringen in de regel met hetzelfde percentage geïndexeerd. Dit is in 1992 wettelijk vastgelegd in de *Wet Koppeling met afwijkingsmogelijkheid (WKA)*. De

naam geeft al aan dat de regering ook kan besluiten om de koppeling niet of slechts deels toe te passen – een zogenoemde ‘ontkoppeling’. Dit beperkt vanzelfsprekend het effect op de overheidsfinanciën.

Verder heeft een hoger wettelijk minimumloon een *direct* negatief effect op de werkgelegenheid, doordat een verhoging van de loonkosten een directe aanleiding is voor werkgevers om minder werk aan te bieden (en om waar mogelijk arbeid te vervangen door kapitaal). Daarnaast heeft een hoger wettelijk minimumloon een *indirect* negatief effect op de werkgelegenheid, aangezien het zoeken en aanvaarden van werk financieel minder aantrekkelijk wordt nadat uitkeringshoogtes stijgen via de koppeling.

Een (gedeeltelijke) ontkoppeling bij een hoger minimumloon leidt daarmee niet alleen tot minder kosten voor de overheidsfinanciën, maar ook tot een beperkter werkgelegenheidsverlies. Dit omdat zo het zoeken en aanvaarden van werk financieel aantrekkelijker wordt voor een individu, aangezien het netto inkomensverschil tussen een bijstandsuitkering en het minimumloon groter wordt. Hierdoor stijgt het arbeidsaanbod, wat een drukkend effect heeft op lonen, en zo stijgt structureel de werkgelegenheid.

Nieuwe inzichten van het CPB

Deze twee nadelen zijn beter te begrijpen aan de hand van de nieuwe inzichten die het Centraal Planbureau in april openbaarde in de publicatie *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid – update minimumloonbeleid*.¹⁰ Dit is een belangrijk document, omdat het weergeeft hoe het planbureau wijzigingsvoorstellen van het wettelijk minimumloon voor de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 zal beoordelen. Het is een update, want in 2016 openbaarde het CPB voor het laatst zijn inschatting van de economische effecten, in het stuk *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid deel 2*.¹¹ Tabel 2 laat zien wat de rekenmeesters van de politiek nu denken.

Als het wettelijk minimumloon 5% stijgt met behoud van de koppeling aan de sociale zekerheid, zorgt dit in eerste aanleg voor € 3,2 miljard aan extra overheidsuitgaven, een beperkt werkgelegenheidsverlies van 0,2% (18.000 banen) en de vervanging van werknemers door zzp'ers door kostenverschillen. Aan de andere kant leidt een stijging van het wettelijk minimumloon tot een toename van de arbeidsproductiviteit en een afname van de inkomensongelijkheid (en van armoede).

Politici hebben zo een keuze tussen rivaliserende politieke doelen: de overheidsfinanciën,

Tabel 2 *Effecten van een verhoging van het minimumloon met behoud van de koppeling aan de sociale zekerheid volgens het CPB in 2020*

Minimumloonvarianten met behoud koppeling aan sociale zekerheid

Maatregel Minimumloon	Ex-ante budgettair in mld euro	Werkgelegenheid in %	Ex-ante inkomens- ongelijkheid
5% omlaag	+ 2,8	+ 0,3	Toename
5% omhoog	- 3,2	- 0,2	Afname
10% omhoog	- 6,3	- 0,5	Afname
20% omhoog	- 12,4	- 1,1	Afname
30% omhoog	- 18,6	- 2,4	Afname
40% omhoog	- 24,7	- 3,5	Afname

Bron: CPB

de werkgelegenheid, de sociale bescherming van werkkenden, de arbeidsproductiviteit en de inkomensverdeling. De conclusie is: een hoger wettelijk minimumloon heeft grote voordelen, maar kost ook belastinggeld en werkgelegenheid.

Van enkel het netto minimumloon kan men in Nederland niet rondkomen

Uit de tabellen 2 en 3 blijkt wel dat politici manoeuvreerruimte hebben. Zo kunnen zij kiezen voor een gematigdere, stapsgewijze verhoging (van bijvoorbeeld 5%), of voor het gedeeltelijk laten vervallen van de koppeling met de sociale zekerheidsregelingen (via de afwijkingmogelijkheid in de WKA). De nieuwste inzichten van het CPB hierover worden weergegeven in tabel 3.

Een stapsgewijze verhoging richt zich vooral op een gematigdere ontwikkeling van de loonkosten, die voor een werkgever de *directe* aanleiding kan zijn om minder werk aan te

bieden. Volgens het CPB nemen de totale loonkosten in Nederland bij een stijging van 5% van het wettelijk minimumloon met slechts € 200 mln toe. Maar bij een stijging van 40% van het wettelijk minimumloon groeien de loonkosten met € 5,8 mrd. Deze meer dan proportionele toename wordt verklaard doordat een grotere verhoging voor meer werknemers bindend wordt.

De 'ontkoppeling' zorgt er vooral voor dat het zoeken en aanvaarden van werk financieel aantrekkelijker wordt voor een individu, omdat het netto inkomensverschil tussen het ontvangen van een bijstandsuitkering en het minimumloon toeneemt. Hierdoor zal het arbeidsaanbod stijgen, wat de lonen drukt, en hierdoor ontstaat *indirect* structureel meer werkgelegenheid. Bij 5% stijging van het wettelijk minimumloon zonder koppeling aan de sociale zekerheid zijn de kosten voor de overheidsfinanciën fors lager (een verschil van € 3 mrd) en is het werkgelegenheidsverlies kleiner dan met behoud van de koppeling (een verschil van 18.000 banen).

Het CPB rapporteert in deze *Kansrijk*-publicatie expliciet over de gevolgen van een directe verhoging van het wettelijk minimumloon met 40% – oftewel de *Voor14*-wens van de FNV. Met behoud van de koppeling zouden de

Tabel 3 *Effecten van een verhoging van het minimumloon zonder koppeling aan sociale zekerheid volgens het CPB in 2020*

Minimumloonvarianten zonder koppeling aan sociale zekerheid

Maatregel Minimumloon	Ex-ante budgettair in mld euro	Werkgelegenheid in %	Ex-ante inkomens- ongelijkheid
5% omlaag	+ 0,1	+ 0,0	Toename
5% omhoog	- 0,2	- 0,0	Afname
10% omhoog	- 0,4	- 0,1	Afname
20% omhoog	- 0,7	- 0,4	Afname
30% omhoog	- 1,1	- 1,3	Afname
40% omhoog	- 1,6	- 2,0	Afname

Bron: CPB

kosten voor de schatkist in eerste aanleg € 24,7 mrd zijn en het werkgelegenheidsverlies 3,5% (315.000 banen). Veel kiezers zouden deze gevolgen als negatief beschouwen, hoewel daar tegenover dan wel een hogere arbeidsproductiviteit per werkende, een hoger arbeidsinkomen voor veel werkenden, en daardoor een afname van de inkomensongelijkheid en een daling van de armoede zouden staan. Zonder koppeling zou het 'slechts' gaan om extra kosten van € 1,6 mrd en een structureel werkgelegenheidsverlies van 2%. Ook dan neem de inkomensongelijkheid af en daalt de armoede, alleen niet bij groepen die een uitkering ontvangen.

Het politieke krachtenveld 'schuift' de goede richting op

De linkse partijen, maar ook partijen die traditioneel meer sociaaleconomisch rechts opereren, lijken het idee van een hoger wettelijk minimumloon te steunen. Dat middenpartijen nu meebewegen komt door de overwegingen over het toeslagenstelsel (zie bijvoorbeeld het belastingplan van D66)¹² en doordat in de coronacrisis veel aandacht was voor 'cruciale beroepen'. Dat zeven op de tien Nederlanders van links tot rechts voor een verhoging van het wettelijk minimumloon naar € 14 per uur is, draagt ook bij aan een positievere politieke grondhouding.¹³

In januari – voor de coronacrisis uitbrak in Nederland – liet de regering met een Kamerbrief, ondertekend door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nog weten *op dit moment* geen aanleiding te zien om het wettelijk minimumloon te verhogen, naast de reguliere halfjaarlijkse indexatie met de gewogen contractloontwikkeling (de gemiddelde loonstijging van de marktsector en overheidssector in Nederland).¹⁴

Dit besluit was gebaseerd op een afgeronde ambtelijke evaluatie van het wettelijk minimumloon, die gewoonlijk eens per vier jaar wordt uitgevoerd en die periodiek bekijkt in hoeverre er bijzondere omstandigheden heb-

ben plaatsgevonden die een bijzondere aanpassing van het wettelijk minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen wenselijk maken.¹⁵ De Kamerbrief bood wel allerlei openingen voor *verhogingen op een later moment*: 'Hierbij is van belang te benadrukken dat dit geen beleidsmatige evaluatie betreft van het wettelijk minimumloon als zodanig (...) Eventuele meer fundamentele beleidsmatige vragen, zoals momenteel in het maatschappelijk debat naar voren komen, lenen zich uit de aard der zaak niet voor adressering in deze periodieke gestandaardiseerde evaluatie', schreef de minister. Het politieke krachtenveld werd zo klaargestoomd voor een dieper onderzoek naar en bredere overdenking van het wettelijk minimumloon.

Het kabinet heeft het CPB alvast gevraagd nader onderzoek te doen naar de bredere economische doorwerking van een aanpassing van het wettelijk minimumloon. Steeds meer internationaal empirisch onderzoek wijst immers uit dat – in tegenstelling tot de lessen uit klassieke economische leerboekjes – een verhoging het wettelijk minimumloon geen negatieve werkgelegenheidseffecten heeft, soms zelfs positieve!¹⁶ In Portugal bijvoorbeeld, halveerde de werkloosheid ondanks een stijging van het wettelijk minimumloon met 20%, en in de Amerikaanse stad Seattle had een verdubbeling van het minimumloon geen negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid.¹⁷

Invloed van CPB-publicaties op politieke keuzes

Deze nieuwe inzichten zijn politiek van groot belang. Uit onderzoek blijkt dat de 'menukaarten' van het CPB behoorlijk wat invloed hebben op de keuzes die politieke partijen maken in de doorrekening van hun verkiezingsprogramma's en daarmee uiteindelijk ook in het regeerakkoord.¹⁸ Zoals Gerrit Zalm ooit zei: 'Het CPB bepaalt het speelveld.'

Het voorstel zal zeker in (de CPB-doorrekeningen van) de verkiezingsprogramma's van partijen voor de Kamerverkiezingen van 2021

komen te staan. De vraag is alleen in welke vorm. Voor de SP, GroenLinks en de PvdA is een verhoging van het wettelijk minimumloon vanzelfsprekend omdat deze partijen inkomensongelijkheid en armoede willen terugdringen. Maar alleen als ook middenpartijen voor een hoger wettelijk minimumloon pleiten, wordt een meerderheid in het parlement en in de kabinetsformatie waarschijnlijk.

Bij een minimumloon van € 14 per uur groeien de loonkosten met € 5,8 mrd

De positievere CPB-beoordeling van de structurele werkgelegenheidseffecten van een gematigdere of stapsgewijze verhoging maakt het voor de Christen Unie, D66 en CDA nu aantrekkelijker om op dit punt verkiezingsbeloften te doen.¹⁹ Zo kan wellicht een samenwerking ontstaan van partijen die het minimumloon stapsgewijs willen verhogen, bijvoorbeeld vijf jaar achtereenvolgend tot het einde van de nieuwe kabinetsperiode in 2026. Waarbij de positieve en negatieve gevolgen van elke stap gemonitord kunnen worden.

Tot besluit: stellingname van de PvdA

Ja, het minimumloon moet omhoog, wegens allerlei overtuigende maatschappelijke, politieke en economische overwegingen: de economische zelfstandigheid van deeltijdwerkers, goede compensatie voor het flex-risico, verhoging van het macro-economische consumptieaandeel, arbeidsproductiviteitswinst, een gelijkmatigere inkomensverdeling, minder armoede en afschaffing van het toeslagstelsel. Uit idealistische overwegingen is het aantrekkelijk om simpelweg te roepen dat het wettelijk minimumloon de komende kabinetsperiode direct naar € 14 per uur verhoogd

moet worden, zoals de FNV-campagne *Voor14* doet. Maar vanuit politieke en economische overwegingen lijkt dat zo'n grote stap niet kansrijk is. Een verhoging van 40% heeft grote gevolgen voor de werkgeverslasten en indirect voor het arbeidsaanbod, wat waarschijnlijk tot forse negatieve werkgelegenheidseffecten leidt. En mensen hebben weinig aan een hoger wettelijk minimumloon als ze geen werk hebben.

Wel kansrijk is om binnen bepaalde begrenzingen en door het CPB in kaart gebrachte opties – op basis van wetenschappelijke literatuur en gesprekken met het veld – een gematigdere, stapsgewijze koers te kiezen. Een koers die recht doet aan het probleem dat het wettelijk minimumloon nu te laag is, een koers ook die op draagvlak van meerdere (midden)partijen kan rekenen, en die op termijn op € 14 per uur uitkomt.

Een stapsgewijze verhoging van 5% van het wettelijk minimumloon met behoud van de koppeling ligt in de zone 'laaghangend fruit'. Een directe verhoging van 10% ligt ook nog binnen de grenzen van het haalbare. In de overheidsfinanciën is dit op te vangen (€ 6,3 mrd) en de negatieve effecten voor de structurele werkgelegenheid zijn te overzien (45.000 banen).

Een stijging van meer dan 10% brengt erg veel negatieve effecten met zich mee, zeker als men niet wil praten over ontkoppeling met de sociale zekerheidsuitkeringen. Ook Coen Teulings en Paul de Beer maken dit punt in de bundel *Denkend aan 14 euro*.²⁰ Een alternatief voor de PvdA zou zijn om de verhoging van het wettelijk minimumloon te laten samengaan met een forse verlaging van de inkomstenbelasting voor de desbetreffende werknemers en met lagere werkgeverslasten voor de werkgevers. Hierdoor wordt het aanvaarden van werk vanuit een uitkering netto aantrekkelijker (het indirecte werkgelegenheidseffect) en stijgen de werkgeverslasten niet zo fors (het directe werkgelegenheidseffect). Een dergelijke verlaging van de lasten op arbeid zou gefinancierd kunnen worden met de

opbrengsten van een aanzienlijke verhoging van de belastingen op vermogen, milieuvervuiling of consumptie. De verhoging van het wettelijk minimumloon wordt dan gekoppeld aan de gewenste hervormingen van het belastingstelsel.

Een ander alternatief is om een grotere stijging van het minimumloon, zoals hierboven omschreven, alleen vast te leggen voor werknemers die op basis van een flexibel contract (uitzendwerk, nul-uren, bepaalde tijd) dat loon verdienen. Hierdoor krijgt deze groep extra compensatie voor hun flex-inko-

Een directe verhoging van het minimumloon naar € 14 per uur kost de schatkist tot € 24,7 mrd

mensrisico, wat logisch en wenselijk zou zijn. Tegelijkertijd beperkt het de totale negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid en de overheidsfinanciën en prikkelt het ontstane kostenverschil werkgevers om eerder een vast contract aan te bieden.

Een groot aandachtspunt voor de PvdA echter blijft de concurrentie tussen werknemers en zzp'ers rondom het minimumloonniveau. Uit het Interdepartementaal Beleidsonderzoek *Zelfstandigen zonder personeel* uit 2015 bleek al dat de institutionele verschillen (fiscaal regime, arbeidsrechtelijke regels en socialezekerheidswetgeving) tussen beide rechtsvormen een prikkel voor werkgevers zijn om zich steeds vaker als opdrachtgever op te stellen.²¹ Het is simpelweg goedkoper, zowel in directe financiële kosten (belastingen, premies, cao) als in indirecte arbeidsrechtelijke kosten

(ontslagrecht, transitievergoeding, doorbetaling bij ziekte), om met zzp'ers te werken. Het eindrapport van de commissie-Borstlap heeft dit opnieuw geagendeerd.²² Een verhoging van het wettelijk minimumloon voor werknemers naar € 14 per uur, zonder dit tegelijkertijd door te voeren voor zzp'ers, versterkt deze prikkel alleen maar.

De PvdA zal daarom moeten pleiten voor minstens eenzelfde relatieve verhoging van het voorgestelde minimumtarief voor zzp'ers. Anders schiet de campagne voor verhoging van het wettelijk minimumloon deels zijn doel voorbij. Verontrustend is dat de regering nu laat weten af te zien van de invoering van minimumtarieven voor zzp'ers – een afspraak uit het regeerakkoord – wegens administratieve lasten.²³

Mijn hoop en overtuiging is dat het wettelijk minimumloon na de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 extra verhoogd wordt. De ondersteunende argumenten winnen aan kracht, het politieke krachtenveld is de goede kant op aan het 'schuiven' en de nieuwe inzichten van het CPB helpen hierbij.

Essentieel is dat overwegingen van sociale rechtvaardigheid steeds zwaarder lijken te wegen voor de inwoners van Nederland. Voor de coronacrisis was het sociaaleconomisch debat al naar links aan het schuiven, en deze verschuiving heeft zich tijdens de coronacrisis verder doorgezet. Bij de post-coronaeconomie hoort een stapsgewijze verhoging van de minimumbeloning voor werknemers, flexwerkers en zzp'ers – lijken nu ook middenpartijen te denken. Inmiddels is het een in de politiek breed gedeelde opvatting dat de beloning voor de factor arbeid omhoog moet, zeker voor 'cruciale beroepen', en dat de coronacrisis niet mag leiden tot groeiende inkomensongelijkheid. Dat zijn goede uitgangspunten om samen uit de crisis te komen en de Nederlandse samenleving en economie na corona vorm te geven.

Noten

- 1 Rijksoverheid. (2020). *Bedragen minimumloon 2020*. Rijksoverheid.nl.
- 2 CBS Statline. (2020). *Economische zelfstandigheid personen 15 jaar tot AOW-leeftijd; kenmerken*. opendata.cbs.nl. (laatste wijziging 20 november 2019).
- 3 Fransman, R. (2016). Naar een nieuwe consensus over de loonontwikkeling in Nederland, *Economisch Statistische Berichten*. 101 (4743). pp. 709-711.
- 4 CBS Statline. (2020). *Opbouw binnenlands product (bbp); nationale rekeningen*. opendata.cbs.nl. (laatste wijziging 24 juni 2019).
- 5 Centraal Bureau voor de Statistiek (2019, 24 december) *Niet-financiële bedrijven boeken iets minder winst*. cbs.nl.
- 6 Vergeer, R. & Kleinknecht, A., 2014. Do labour market reforms reduce labour productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960-2004), *International Labour Review* 153(3). pp. 365-393.
- 7 Tweede Kamer (Zitting 1967-1968). Regelen inzake een minimumloon en een minimum vakantiebijslag (Wet minimumloon en vakantiebijslag), *Memorie van Toelichting* (nr 3).
- 8 Rijksoverheid (2019). *Rapport deelonderzoek 1 IBO Toeslagen*.
- 9 Rijksoverheid (2020). *Uitkeringsbedragen per 1 januari 2020*.
- 10 Centraal Planbureau. (2020, april). *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid – update minimumloonbeleid*.
- 11 Centraal Planbureau, (2016, 20 april) *Kansrijk Arbeidsmarktbeleid deel 2*, 20 april.
- 12 Van Weyenberg, S, et al. (2020). Een werkbaar alternatief voor het toeslagenstelsel. *Economisch Statistische Berichten*.
- 13 Winkel, R. (2019, 8 november). Niemand weet echt hoe laag het minimumloon is, *Het Financieele Dagblad*.
- 14 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020, 7 januari). *Kamerbrief 'Kabinetreactie op evaluatie Wettelijk Minimumloon'*.
- 15 Rijksoverheid (2020). *Evaluatie wettelijke minimumloon*.
- 16 Teulings, C. (2019, 31 oktober) Wetten en regels helpen de arbeidsmarkt beter te laten werken, *Financieele Dagblad*.
- 17 Wise, P. & Hall, B. (2019, 10 april) Portugal: a European path out of austerity, *Financial Times*; Zeitlin, M. (2019, 22 juli) Laboratories of Democracy: What Seattle learned from having the highest minimum wage in the nation, *Vox.com*.
- 18 Bolhuis, W.D. (2018) *Van Woord tot Akkoord; Een analyse van de partijkeuzes in CPB-doorrekeningen van verkiezingsprogramma's en regeerakkoorden*. Universiteit Leiden (proefschrift). Centraal Planbureau (2018 2 juni) *Evaluatie Keuzes in Kaart 2018-2021*. CPB Notitie 2 juni 2018.
- 19 Bolhuis, W.D. (2017) *De rekenmeesters van de politiek*. Amsterdam: Van Gennep.
- 20 Boumans, S. (red.). (2020). *Denkend aan 14 euro. Over het minimumloon en de lage lonenindustrie*. Amsterdam: Van Gennep.
- 21 Rijksoverheid (2015). *Eindrapport IBO Zelfstandigen zonder personeel*.
- 22 Rijksoverheid (2020, 23 januari). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*.
- 23 NOS. (2020, 15 juni). *Kabinet ziet af van wettelijk minimumtarief* zpp'ers. *nos.nl*.