

Reactie Stichting van de Arbeid op Evaluatie hoogte WML

De Stichting van de Arbeid heeft het afgelopen jaar meerdere keren met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gesproken over de opzet en uitvoering van de evaluatie naar de hoogte van het Wettelijk Minimumloon (WML). De Stichting heeft kennisgenomen van het eindconcept van de evaluatie en dankt het ministerie voor de uitgebreide discussies over dit onderzoek. Wel zijn er verschillende appreciaties tussen de geledingen van de Stichting van de Arbeid over wat er met de uitkomsten van dit onderzoek moet gebeuren en wat er verder nog meegewogen dient te worden.

Appreciatie vakbeweging

De vakbonden, FNV, CNV en VCP, zijn het eens met SZW dat het minimumloon een maatschappelijk aanvaardbare financiële tegenprestatie voor werk dient te zijn, maar deelt niet de mening dat dit nu ook het geval is. De wet op het minimumloon had ooit als doel om een welvaartsvast minimumloon te garanderen. Deze doelstelling is echter in de afgelopen vijftig jaar grotendeels niet behaald. Sinds de invoering van het minimumloon is namelijk het minimumloon ten opzichte van de rest van de lonen zeer sterk gedaald, met name sinds midden jaren '70. Het minimumloon blijft dan ook duidelijk sterk achter bij de ontwikkeling van het mediane loon.

Deze daling kan niet los gezien worden van de armoedeproblematiek onder werkenden en onder bijstandsgerechtigden. Door de koppeling van het minimumloon aan de bijstand is namelijk ook hun inkomen steeds verder achtergebleven bij de ontwikkeling van de welvaart in Nederland. Dit kan nooit de bedoeling zijn geweest en is onnodig aangezien Nederland rijker is dan ooit en de lonen ten opzichte van de arbeidsproductiviteit in de afgelopen 50 jaar fors zijn achtergebleven. Zij willen daarom dat hier snel iets aan gaat veranderen en geven aan dat dit niet kan wachten op een volgend kabinet.

De vakbonden zien de relatieve achteruitgang van het minimumloon als een grote ongelijkmaker in Nederland. Om het minimumloon weer naar een niveau te tillen dat aanvaardbaar is en in verhouding staat tot de rest van de lonen en het algemene welvaartsniveau in het land moet het minimummaandloon dan ook per januari met ruim 20% omhoog zodat het minimumloon weer op 60% van het mediane loon uitkomt. Dit komt neer op een verhoging van het minimumuurloon van €13,27 dat per januari 2024 zal gelden naar €16,- per uur. De verhoging van 1.2% die per juli 2024 wordt ingevoerd is een 'babystapje' in de juiste richting maar daarmee is het gat dat in de relatieve waarde van het minimumloon is geslagen nog niet opgelost.

Daarnaast moet ook een herziening van het belastingsysteem, inclusief toeslagen en kortingen, plaatsvinden, zodat het systeem wordt vereenvoudigd en de koopkracht van het minimumloon wordt verhoogd. Ook vindt de vakbeweging het zorgwekkend dat werknemers die het WML verdienen, sterk afhankelijk zijn geworden van toeslagen om rond te komen. In hun visie moet werk lonen en zouden werknemers voldoende loon moeten ontvangen om van te kunnen leven.

De vakbeweging mist ook de evaluatie van het jeugd-WML. De Europese richtlijn inzake toereikende minimumlonen in de Europese Unie stelt dat het jeugd-WML evenredig en toereikend moet zijn. Er moet dus worden onderzocht of er sprake is van mogelijke discriminatie op basis van leeftijd en of jongeren van verschillende leeftijden (18-, 19- en 20-jarigen) kunnen rondkomen van het jeugd-WML. Dit geldt met name voor jongeren die na hun studie zijn gaan werken en een bestaan willen opbouwen.

Ook vindt de vakbeweging het belangrijk dat de effecten van de WML-verhogingen worden geëvalueerd. Zo'n evaluatie levert een schat aan actuele empirische informatie op. Eerdere CPB-studies over de effecten van de WML-verhoging hadden vaak een ex-post karakter en waren gebaseerd op literatuuronderzoek. Het CNV waardeert het daarom dat SZW in gesprek is met het CPB over de mogelijkheden om inzicht te krijgen in de daadwerkelijke effecten van de WML-verhoging per 1 januari 2023 en de invoering van het minimumuurloon per 1 januari 2024. Een toekomstige evaluatie naar het jeugd-WML zou hiermee goed samen kunnen vallen.

Appreciatie werkgeversorganisaties

Werkgeversorganisaties, VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland, geven aan dat de evaluatie ingaat op de toereikendheid van het minimumloon, waarbij onder meer wordt gekeken naar de koopkracht van het wettelijk minimumloon en de noodzakelijke kosten voor levensonderhoud. De conclusie is dat voltijd minimumloonverdieners de noodzakelijke kosten voor levensonderhoud (conform Nibud) kunnen dekken. Alleen in bijzondere omstandigheden – bij bovengemiddelde, hoge kostenposten – lopen zij het risico dat het beschikbaar inkomen niet voldoende is. Deze conclusie is gebaseerd op de situatie in 2023. De (voorgenomen) verhogingen in 2024 zijn niet meegenomen.

Daarmee is de vraag naar de toereikendheid van het minimumloon dus positief beantwoord en is er geen noodzaak om het minimumloon om die reden extra te verhogen.

De evaluatie heeft volgens werkgevers weinig oog voor de stijging van de loonkosten op WML-niveau vanaf 2022 tot en met 2024. In ruim een jaar tijd stijgen het WML (inclusief reguliere indexaties) en daarmee de loonkosten op minimumloonniveau tussen de ruim 18 en 31%. Het gaat dan om:

- de bijzondere verhoging in 2022 met 8,05 %
- de introductie van het minimumuurloon
- de reguliere halfjaarlijkse indexaties, nog exclusief de reguliere indexatie per 1 juli 2024.
- en exclusief het afschaffen van het Jeugd-Liv (Lage-inkomensvoordeel) per 2024 en het Liv per 2025. De compensatie voor werkgevers die werknemers op of net boven het minimumloon in dienst hebben vervalt dus daarboven op ook nog eens. Met een verdere stijging van de loonkosten tot gevolg.

Werkgeversorganisaties menen dat aan deze stapeling van extra verhogingen van de loonkosten aan de basis van de arbeidsmarkt ten einde moet komen. Om verschillende redenen:

1. De gevolgen voor de mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. In de evaluatie staat “De reeds in de wet vastgelegde verhogingen van het minimumloon in 2023 en 2024 maken gezamenlijk dat op termijn naar schatting 40 duizend personen minder zullen deelnemen aan het arbeidsproces.” Bij verdere verhogingen zal het banenverlies nog groter zijn. Het gaat om de mensen die het moeilijkst werk krijgen en waarschijnlijk het meest gebaat zijn bij een baan.
2. Het minimumloonniveau in Nederland behoort overigens al tot een van de hoogste in Europa.
3. De onderhandelingsvrijheid valt in veel sectoren vrijwel weg door deze interventies van de politiek in de arbeidsvoorwaardenvorming. De focus van cao partijen ligt op het absorberen van de wijzigingen en stijgingen van het minimumloon; er is bovendien weinig tot geen ruimte voor zaken als ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Wettelijk afgedwongen loonsverhogingen geven bovendien een opwaartse druk op het hele loongebouw. Het heeft dus veel bredere effecten – ook in sectoren die boven het WML belonen.
4. Dit leidt tot onverantwoorde stijgingen van de loonkosten gelet op de bedrijfseconomische positie van in elk geval delen van het bedrijfsleven. Die stijgingen zullen veelal niet in lijn zijn met de productiviteitsontwikkeling in de verschillende sectoren. De ontwikkeling van de

productiviteit is ook een aspect dat de Europese richtlijn benoemt. Het leidt bovendien tot nu of straks doorberekenen van deze lastenstijgingen in de prijzen. In sectoren waar dat niet mogelijk is, zal dit ten koste gaan van het verdienvermogen.

Werkgevers onderschrijven daarom de keuze om het wettelijk minimumloon niet verder te verhogen. Ze menen bovendien dat bij de vaststelling van het minimumloon ook (bedrijfs)economische positie, (internationale) concurrentieverhoudingen en werkgelegenheid voor de meest kwetsbare groep aan de basis van de arbeidsmarkt (beter) meegenomen moeten worden. Hier ligt een bijzondere verantwoordelijkheid voor (komend) kabinet om die belangen mee te wegen. Mocht het wenselijk zijn om de koopkracht van groepen mensen – verder – te verhogen dan zijn er andere instrumenten dan een verhoging van het WML geschikt, onder meer in de sfeer van belastingen en premies en toeslagen. Daarmee loont het om (meer) te werken.