



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

E-mail: cie.szw@tweedekamer.nl

CC: minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dhr. drs. W. Koolmees

Datum

27 juni 2019

Ons Kenmerk

19-088/ZB/KB/ivdj

Betreft / Onderwerp

FNV inbreng op de initiatiefnota J.van Dijk
over een eerlijker loon. T.b.v. het notaoverleg op 1 juli.

Doorkiesnummer

0622412500

Email contactpersoon

Klaas.Bangma@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

FNV pleit voor een minimumloon van 14 euro per uur en het daaraan gekoppelde hogere sociaal minimum. De initiatiefnota (kamerstuk 35142-2) van het kamerlid Jasper van Dijk sluit hier goed bij aan. Het kabinet heeft hier onlangs op gereageerd (kamerstuk 35142-3). In deze brief willen we graag onze opinie over een verhoging van het minimumloon weergeven, zodat dit meegenomen kan worden in het debat over de initiatiefnota SP Eerlijker loon op 1 juli.

Een hoger minimumloon bevordert dat meer mensen kunnen meedelen in de stijging van de welvaart. Juist nu de arbeidsmarkt krap is, lijkt nu het juiste moment aangebroken om het minimumloon aan te passen aan de gerealiseerde welvaartstijging. Opvallend in de kabinetsreactie is de zorg over verlies van werkgelegenheid. In de context van een krappe arbeidsmarkt en een sterk groeiend aantal onvervulde vacatures, is een beleid gericht op het temperen van lonen en loonkosten niet meer passend bij de huidige economische realiteit. Het bestaan van de LIV (Lage Inkomens Voordeel) is nog steeds onderdeel van dit achterhaalde beleid. Bovendien is er de laatste jaren een grote hoeveelheid literatuur verschenen over de relatie tussen minimumloon en werkgelegenheid. Uit de kabinetsreactie blijkt niet dat het kabinet deze literatuur erg serieus neemt.

Hoger WML biedt oplossing voor de verliezers van globalisering, technologisering en flexibilisering

De groei van de economie heeft veel Nederlanders meer welvaart gebracht. Echter, niet iedereen plukt de vruchten van de toenemende welvaart. Zo is het aantal mensen met een flexibele baan en het aantal ZZP'ers sterk toegenomen. Door het CPB wordt dit in het Centraal Economisch Plan van 2019 nadrukkelijk uitgelicht. Gemiddeld hebben mensen met een flexibele baan een lager salaris dan mensen met een vast contract. Bovendien zijn mensen met een flexibel contract veel vaker werkloos. Dit betekent een dubbel nadeel. Niet alleen een lager salaris, maar ook vaker verlies aan inkomsten. Een hoger minimumloon zal juist voor deze groep mensen ertoe bijdragen dat zij meer in de stijging van de welvaart kunnen delen.

De loongroei blijft achter. Dit wordt bevestigd door het CPB in het op 23 november 2018 verschenen onderzoek. Het CPB wijst hierbij terecht op de achterblijvende arbeidsproductiviteit. In de reactie van het kabinet wordt niet genoemd dat het CPB ook wijst op diverse andere oorzaken, waaronder globalisering, technologisering en flexibilisering. Het CPB geeft hierbij aan dat zij dit echter in hun onderzoek niet hebben kunnen aantonen en geeft aan dat daarvoor nader onderzoek noodzakelijk is. In de context van een achterblijvende loonontwikkeling wordt veelal gewezen op de dalende arbeidsinkomensquote. Hier wordt al een aantal jaren op gewezen door onder meer het IMF en de OECD. De Nederlandse Bank heeft op 1 februari 2018 in de notitie *'flexibilisering van de arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote'* er juist op gewezen dat de daling van de arbeidsinkomensquote sterk geconcentreerd is in de binnenlands georiënteerde sectoren. De Nederlandse Bank suggereert daarbij dat dit kan samenhangen met de flexibilisering van de arbeidsmarkt, omdat dit juist in deze sectoren meer voorkomt. Wat hiermee tenminste is aangetoond is dat juist in binnenlandse sectoren extra ruimte is voor loongroei. Precies in deze sectoren werken veel mensen rond het minimumloon. Het lijkt daarom de aangewezen weg om het minimumloon als instrument aan te grijpen om de loongroei een extra impuls te geven.

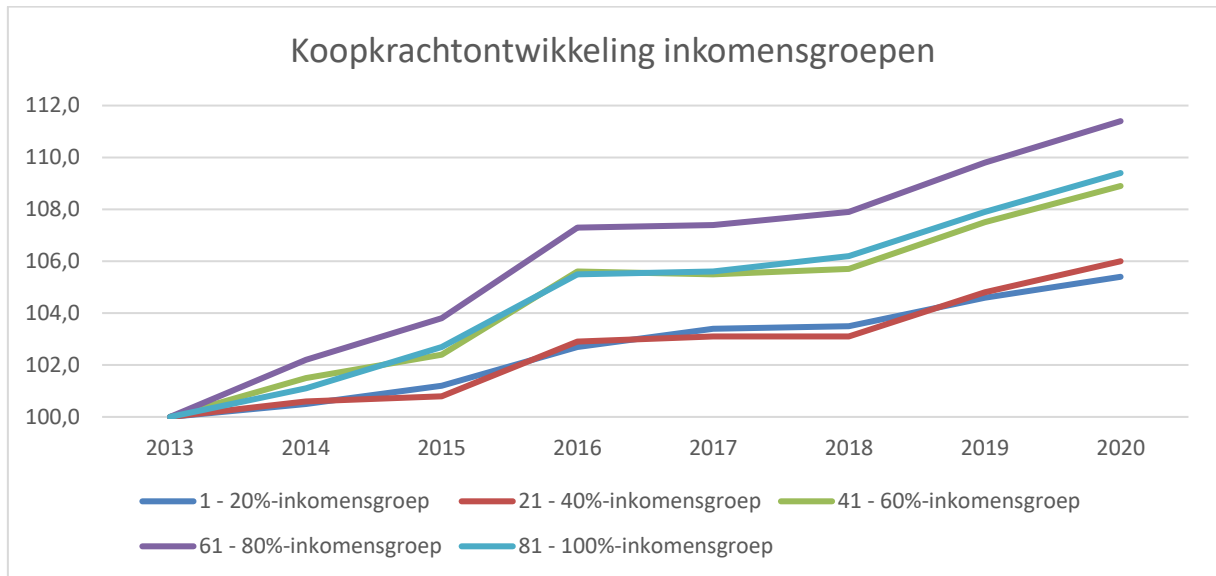
Het kabinet geeft in zijn reactie terecht aan dat de rol van de overheid beperkt is op het gebied van de loonontwikkeling. Het miskend hierbij echter dat het de overheid is die de hoogte van het WML vaststelt. Bovendien heeft de overheid in het verleden al diverse malen ingegrepen in de hoogte en ontwikkeling van het WML. Dat was in alle gevallen een neerwaartse ingreep. Nu een hoger WML gewenst is, zou het wel zo consequent zijn van om nu het WML opwaarts aan te passen.

Hoger minimumloon kost de overheid geld, maar levert ook geld op

De verhoging van het WML zorgt voor veranderingen in allerhande regelingen. Sommige veranderingen zullen zorgen voor een negatieve invloed op het overheidssaldo terwijl anderen een positief resultaat opleveren. Aan de andere kant zullen ook enkele kosten toenemen, waaronder AOW-uitkeringen, bijstandsuitkeringen en diverse uitkeringen/voorzieningen die van het WML afhankelijk zijn. Het kabinet noemt dat dit leidt tot een kostenverhoging van 4,5 miljard. Echter een verhoging van het WML levert ook geld op, waarmee de netto kosten voor de overheid een stuk lager zal liggen. Voor een belangrijk deel zal dit zijn in de vorm van hogere inkomensbelasting. Tegelijkertijd maakt een hoger sociaal minimum het ook minder dringend noodzakelijk om extra aan te vullen in de vorm van het verder verhogen van toeslagen en belastingkortingen. Het kabinet blijkt in haar reactie hier weinig oog voor te hebben. Zo is de ouderenkorting de afgelopen jaar opgelopen tot circa 1.700 euro. Dit is uiteraard een prima zaak, maar de koninklijke weg loopt via een verhoging van de AOW.

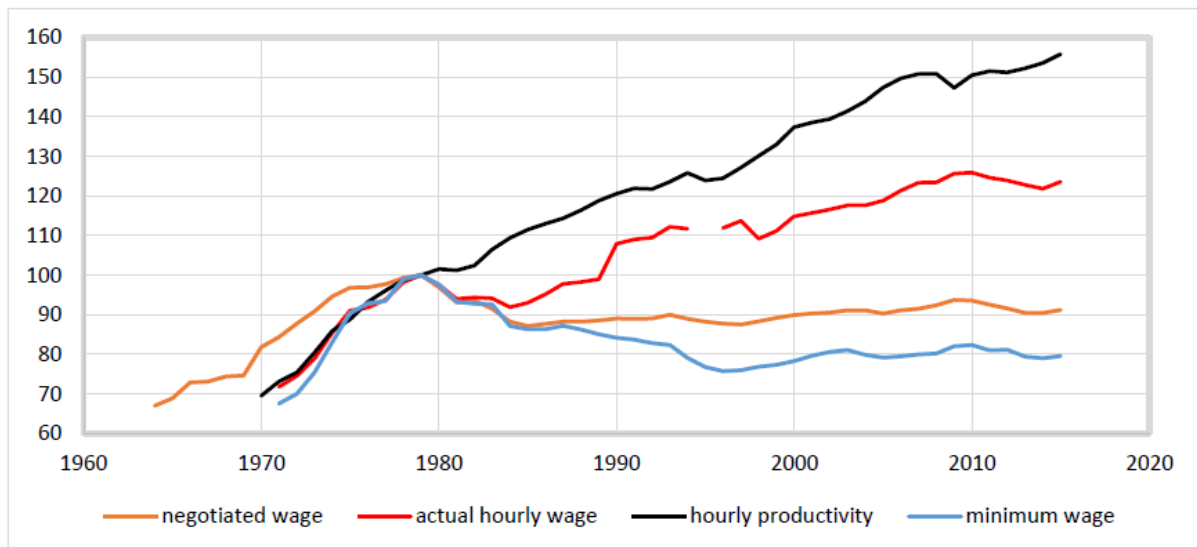
Aantal werkende armen toegenomen en koopkracht van lagere-inkomensgroepen achtergebleven

In de reactie van het kabinet wordt erop gewezen dat er veel aandacht is voor de inkomenspositie van mensen met een lager inkomen. Het kabinet wijst er terecht op dat de koopkrachtpositie van deze groepen mensen erop vooruit is gegaan. Onderstaande grafiek laat echter zien dat de inkomensgroep van 1%-20% en de groep 21%-40% er minder sterk op vooruit is gegaan dan de andere groepen. Een hoger minimumloon en een hoger sociaal minimum zal ertoe bijdragen dat de laagste-inkomensgroepen sterker van de welvaartsgroei kunnen profiteren, dan op dit moment het geval is. Bovendien kan het een bijdrage zijn aan een daling van het aantal werkende armen. Zo heeft FNV in haar brief aan de kamer van 26 februari jongstleden nog gewezen op deze groeiende groep. Zo waren er in 2001 nog maar 210 duizend werkende armen. In 2014 was dit al gestegen tot 320 duizend.



Minimumloon is achtergebleven bij de welvaartsontwikkeling

Het minimumloon is officieel welvaartsvast door de koppeling aan de cao-lonen. Echt welvaartsvast is minimumloon echter slechts in naam. Sinds het invoeren van het minimumloon is het minimumloon steeds verder achter gaan lopen op de inkomensontwikkeling in Nederland. In de onderstaande grafiek is weergegeven hoe de reële cao-lonen, reële totale lonen, arbeidsproductiviteit en het reële minimumloon zich hebben ontwikkeld sinds halverwege de jaren zestig.



Bron: (De Beer et al., 2017)

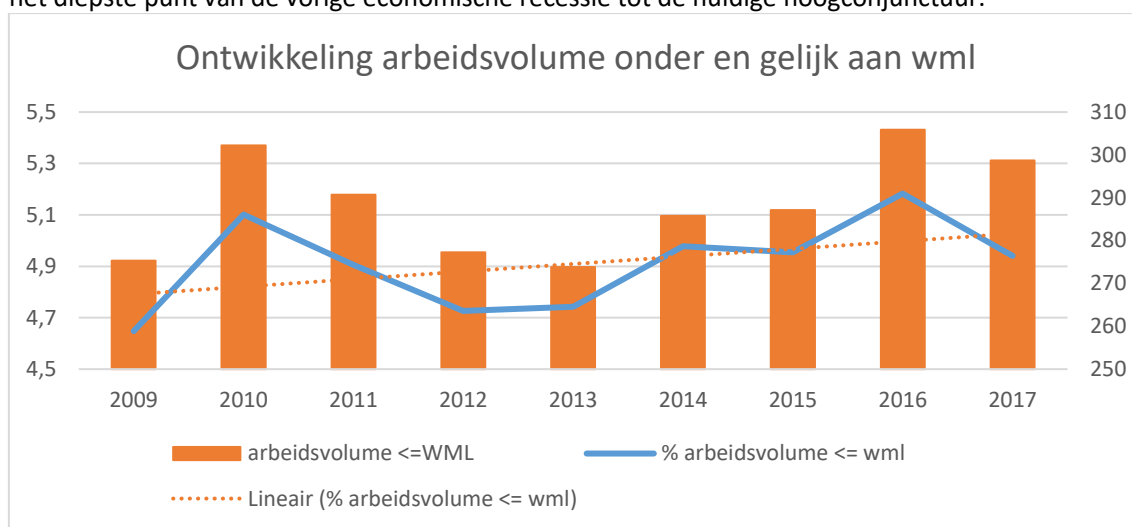
Sinds de invoering van het minimumloon is de koopkracht van het minimumloon in eerste instantie een periode meegegroeid met de productiviteitsgroei zodat gedurende de jaren 70 ook werknemers met een laag inkomen konden profiteren van de economische groei. Dit is gebeurd doordat het minimumloon in deze jaren niet enkel is geïndexeerd met de stijging van de contractlonen maar ook meerdere keren extra is verhoogd in lijn met de arbeidsproductiviteitsgroei (De Beer et al., 2017). Echter, vanaf eind jaren 70 is er een einde gekomen aan deze koppeling. Tussen 1980 tot grofweg 1995 is de koopkracht van het minimumloon sterk gedaald, door actieve verlaging en onvolledige indexering, terwijl de arbeidsproductiviteit is blijven stijgen. Na deze lange periode van neergang heeft er geen koopkrachtherstel meer plaatsgevonden. Hierdoor heeft het huidige minimumloon nu circa

20% minder koopkracht dan aan het eind van de jaren 70. Deze koopkrachtdaling werkt ook door in de uitkeringen.

Steeds meer mensen op minimumloon of iets daarboven

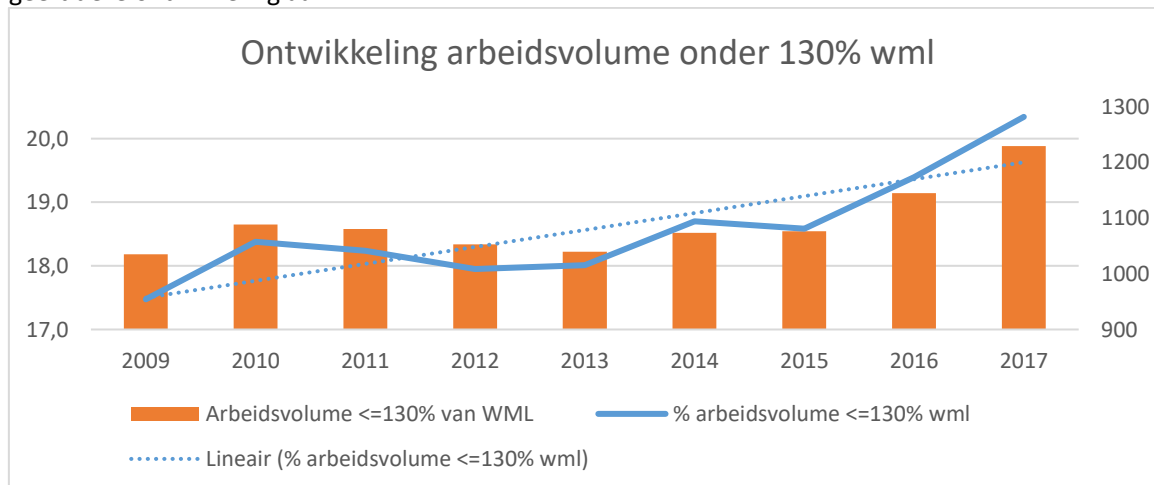
De afgelopen 10 jaar is de Nederlandse economie flink gegroeid maar besteedbare inkomens zijn in koopkracht achter gebleven (Centraal bureau voor de statistiek, 2019b). Voor werknemers met een laag inkomen is dit in versterkte mate het geval. Tussen 2012 en 2017 zijn de personen met de 30% laagste gestandaardiseerde inkomens gemiddeld er slechts 1.5% op vooruit gegaan in koopkracht. Daartegenover staat dat de rijkste 10% er 7% op is vooruit gegaan in deze periode (Centraal bureau voor de statistiek, 2018b).

Bovendien is de groep met een laag inkomen steeds groter. In de onderstaande grafiek zie je de ontwikkeling van het aantal minimumloners sinds 2009. Dit tijdvak beslaat daarmee de periode vanaf het diepste punt van de vorige economische recessie tot de huidige hoogconjunctuur.



Bron: (centraal bureau voor de statistiek, 2018)

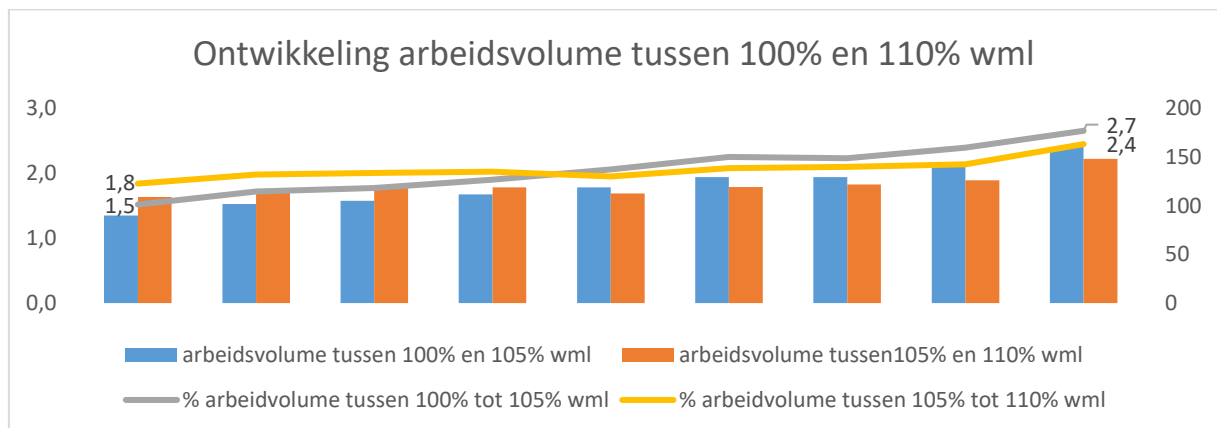
Men zou verwachten dat in een beter draaiende economie werknemers beter betaald zouden krijgen. Dit lijkt niet het geval. Er zijn in 2017 zowel relatief als absoluut meer werknemers op minimumloon aan het werk vergeleken met 2009. Er lijkt daarmee een lichte trend opwaarts te zijn voor het aandeel van de beroepsbevolking dat minimumloon verdient. Problematischer is echter de ontwikkeling van het aantal werknemers dat onder de 130% van het minimumloon verdient. De onderstaande grafiek geeft deze ontwikkeling aan.



Bron: (centraal bureau voor de statistiek, 2018)

In 2009 verdiende 17.5% van de werknemers minder dan het minimumloon terwijl dit in 2017 is gegroeid naar 20.3%. Hierdoor zijn er nu bijna 200.000 werknemers extra die een inkomen onder de 130% van het minimumloon hebben ten opzichte van 2009. Ondanks dat Nederland dus weer uit de crisis is geklommen zijn er dus steeds meer mensen met een laag inkomen.

Deze trend lijkt bovendien veroorzaakt te zijn door de sterke groei van werknemers met een inkomen net boven het minimumloon. De groep met een inkomen tussen de 100% en 110% van het minimumloon is sterk toegenomen. Dit valt op te maken uit de onderstaande grafiek.



Bron: (centraal bureau voor de statistiek, 2018)

We zien hier dat het aantal fte dat tussen de 100 en 105% van het minimumloon verdiend bijna is verdubbeld terwijl de groep met een inkomen tussen 105% en 110% met ruim 35% is gestegen.

Onderzoek toont aan dat hoger minimumloon niet ten koste hoeft te gaan van de werkgelegenheid

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. Dit blijkt uit ervaringen in onder meer de Verenigde staten, Groot-Brittannië en Duitsland.

Ervaringen met hoger minimumloon in de Verenigde Staten

Er is veel onderzoek gedaan naar minimumlooneffecten in de VS. De VS leent zich hier goed voor doordat staten verschillend minimumloonbeleid voeren. Hierdoor is het mogelijk om staten met hoge en lage minimumlonen te vergelijken. Pas in de jaren 90 is voor het eerst onderzoek gedaan binnen een quasi-experimentele setup. Katz and Krueger hebben in 1992 onderzoek gedaan naar het effect van een minimumloonstijging in de fast food industrie in Texas. Hier is het minimumloon in 1990 en 1991 in 2 stappen gestegen van \$3,35 naar \$4,25. Dit is een minimumloonstijging van bijna 27%. Er is geen bewijs gevonden dat deze minimumloonstijging tot werkgelegenheidsdaling heeft geleid. Echter, in dit onderzoek is geen vergelijking gemaakt met andere staten. Hierdoor biedt dit onderzoek minder zekerheid dan een panel aanpak. Card en Krueger (1994) hebben daarom het effect van een minimumloonstijging in de fast food industrie van New Jersey en Pennsylvania geanalyseerd door middel van een panel data aanpak. Het minimumloon ging in New Jersey omhoog van \$4,25 naar \$5,05 dit is een verhoging van bijna 19%, in Pennsylvania is deze echter 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 zelf beperkt bewijs voor een stijging van de werkgelegenheid in fast food restaurants terwijl de totale arbeidsmarkt van 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.

Recent onderzoek focust op het effect van de recente minimumloonstijgingen, welke 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 (2018), hebben voor 6 grote steden met een minimumloonsverhoging bekeken wat de effecten zijn. Zij komen daarin tot de conclusie dat er geen detecteerbare negatieve effecten voor werkgelegenheid zijn voor restaurant medewerkers. Jardim et al (Jardim, Long, & Wething, 2018) 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.

Ervaringen met hoger minimumloon in Duitsland

In Duitsland is in 2015 voor het eerst een nationaal minimumloon ingevoerd van destijds €8,50- per uur. In 2014 verdienden in het bedrijfsleven 17.1% van de werknemers 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 dat voor slechts 5.1% van de Nederlandse werknemers van kracht was in 2016.

Calliendo et al (Caliendo, Wittbrodt, & Fedorets, 2017) komen in hun studie op een klein negatief werkgelegenheidseffect van de invoering van het minimumloon van 0.3% van het totaal aantal reguliere banen dit komt overeen met 78000 banen. Het effect op de minijobbers is echter groter met een daling van 2.4% van het aantal minijobs, dit komt overeen met 180.000 kleine banen. Gezien dat een minijob altijd minder dan 450 euro per maand opbrengt heeft een minijob dus ongeveer de arbeidsduur van 30% van een fulltimebaan. Het totaal aan fte dat verloren is gegaan door de invoering van het minimumloon is daarmee maximaal $78000 + 55000 = 133.000$ arbeidsjaren. Dit is op de totale 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 vind geen significante effecten op de werkgelegenheid in de vorm van reguliere banen en vind een klein effect op de werkloosheid. De vraag naar arbeid is dus niet gedaald maar het aanbod van arbeid wel. Echter bij de minijobs is er wel een negatief effect op werkgelegenheid echter de krimp van minijobs lijkt geabsorbeerd te worden door de groei van regulier werk (Garloff, 2017).

Ervaringen met hoger 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 dit 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; 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 Rahman gaan in hun onderzoek specifiek in op de gevolgen van de introductie van het minimumloon in de verzorgingstehuis sector 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 (Machin, Manning, & Rahman, 2003). 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 slechts kleine effecten in de verzorgingstehuis sector.

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 part time werknemers (Hafner et al., 2016). Echter over het geheel genomen zijn er geen significante werkgelegenheidseffecten.

CPB-schatting van verlies van werkgelegenheid lijkt te pessimistisch te zijn.

De grote vraag is echter wat een stijging van het minimumloon gaat doen met de werkgelegenheid in Nederland. Om hier een antwoord op te geven kijken we allereerst naar de meest recente (grote) verandering van het minimumloon in Nederland. Dit is de verlaging van de leeftijd voor het minimumloon. Door het minimumloon vanaf een jongere leeftijd beschikbaar te stellen wordt effectief voor deze groep het minimumloon verhoogd. Door deze wetwijziging kregen werknemers tussen de 18 en 22 jaar tussen de 4.4% voor 18-jarigen en 17.6% voor 22-jarigen op vooruit. Dit is met name voor de 22-jarigen een significante loonsverhoging. Ondanks deze forse stijging van het minimumloon komt uit de evaluatie, door SEO economisch onderzoek, naar voren dat de arbeidsparticipatie van deze groep juist is gestegen (Van der Werff, Zwetsloot, & Ter Weel, 2018). Het gestegen minimumloon heeft daarmee geen negatief effect op de werkgelegenheid gehad. Dit is in tegenspraak met de vooraf geschatte sterke daling van de werkgelegenheid voor jongeren door het CPB (2015). In de evaluatie van de wetwijziging wordt aangegeven dat dit wellicht komt door de invoering van de jeugd-liv en de liv. Of dit zo is, is onzeker. De liv wordt voor 22 jaar en ouder namelijk enkel uitgekeerd wanneer iemand meer dan 24 uur per week gemiddeld werkt over een heel jaar. Dit is een aanname die niet door veel jongeren van 22 jaar wordt waargemaakt aangezien jongeren onder de 25 gemiddeld slechts 19 uur werken en meer dan de helft een baan heeft van minder dan 19 uur (Centraal bureau voor de statistiek, 2019a). Ook werkt meer dan de helft in banen zonder vaste uren waarbij het niet erg waarschijnlijk is dat zij voldoende uren kunnen maken voor de liv (centraal bureau voor de statistiek, 2019). De jeugd-liv zou wel een significant effect gehad kunnen hebben maar of dit ook zo is geweest is onzeker.

Er zijn daarnaast vele mogelijke redenen te bedenken waarom de door het CPB becijferde voorspelling niet is waargemaakt. Het kan bijvoorbeeld dat werknemers meer gemotiveerd zijn om te werken voor een hoger salaris waardoor zij productiever worden (Schmitt, 2013). Ook kan het hogere loon werknemers motiveren om langer in een baan te blijven, hierdoor nemen de werving en selectiekosten van werkgevers sterk af (Schmitt, 2013). Met andere woorden, er kunnen allerhande verklaringen zijn voor de onjuiste CPB-voorspelling.

Ook voor een verhoging van het minimumloon levert het CPB een prognose van het werkgelegenheidseffect. In het SP-verkiezingsprogramma voor de 2^e kamerverkiezingen van 2017 was een verhoging van het minimumloon opgenomen van 10%. Het CPB heeft becijferd dat dit een verlies van werkgelegenheid van 1.2% op zou leveren (Centraal Planbureau, 2017). Echter, het is aannemelijk dat de praktijk gunstiger uitvalt. Zowel, in het VK, Duitsland als de VS zijn effecten structureel gunstiger uitpakend dan van tevoren modelmatig geprognosticeerd was. De redelijke verwachting is dan ook dat werkgelegenheidseffecten beperkt zullen zijn en in lijn zijn met de ervaringen in de VS, UK en Duitsland.

Werkgevers rekenen hogere (minimum-)lonen door in de prijzen

Doordat werkgevers met personeel op minimumloonniveau allemaal dezelfde kostenstijging meemaken is het mogelijk voor werkgevers om ten minste een deel van de kosten van de minimumloonstijging door te berekenen in de prijzen. Vaak hoeven de prijzen echter, zelfs bij een volledige doorberekening, niet veel te stijgen. Hierbij moet opgemerkt worden dat dit voor sectoren die regionaal concurreren makkelijker is dan voor bedrijven die internationaal concurreren. Echter, het overgrote deel van de werknemers op minimumloonniveau is werkzaam in regionaal georiënteerde sectoren, zoals de horeca en detailhandel. Bovendien is de inflatie in Nederland (gecorrigeerd voor verhogingen van BTW en energiebelastingen) met circa 1,5% erg laag.

Hogere (minimum-)lonen dempt de groei van de winst

De kostenstijging zou betaald kunnen worden uit een deel van de winstgroei. Of dit daadwerkelijk gebeurd is de vraag. Hier is weinig onderzoek naar gedaan (Card & Krueger, 1995). Een analyse van de gevolgen van de invoering van een minimumloon in Groot Brittannië laten zien dat minimumloonverhoging echter wel een effect op winstgevendheid kan hebben (Draca, Stephen, & Reenen, 2011). Dit hoeft niet problematisch te zijn vele bedrijven in Nederland maken ruim voldoende winst om een beperkte kostenstijging mee op te vangen. In de economische opgang van 2013 tot en met 2018 blijkt de winst in het bedrijfsleven met gemiddeld 70% gestegen te zijn. Bovendien is de arbeidsinkomensquote van binnenlands georiënteerde sectoren relatief het sterkst afgenomen in de afgelopen jaren.

Hoger (minimum-)loon is stimulans binnenlandse bestedingen

Een stijging van het minimumloon zou kunnen leiden tot een stijging van de vraag naar goederen en diensten. Een van de belangrijkste mechanismes hiervoor is dat rijkere huishoudens over het algemeen een groter deel van hun inkomen sparen dan armere huishoudens. Armere huishoudens besteden daarmee een groter deel van hun inkomen aan consumptie. Bovendien gaan relatief arme gezinnen die door een inkomensstijging meer inkomenszekerheid hebben meer consumeren. Een verschuiving van het inkomen naar minder welvarende mensen zorgt daarmee op twee manieren voor een stijging van de totale consumptie (Teppa, 2019). Deze stijging van de consumptie zorgt voor een compensatie van de extra kosten voor werkgevers. Met name middensegment luxegoederen en diensten zoals een kappersbezoek zullen hiervan kunnen profiteren. Door de stijging van de welvaart van een groot deel van de bevolking zullen zij meer klanten krijgen.

Loongroei kan leiden tot efficiencyverbetering en groei van de arbeidsproductiviteit

Hogere lonen zouden kunnen leiden tot een grotere inspanning van werkgevers om de operationele efficiëntie te optimaliseren. Echter, managers van fastfood restaurants gaven bij een minimumloonsverhoging aan dat zij extra in zouden gaan zetten op efficiëntie (Hirsch, Kaufman, & Zelenska, 2013). Een minimumloonverhoging kan daarmee leiden tot een impuls voor het verhogen van efficiëntie.

Minimumloonstijging bevordert toename van lonen die net boven het WML zitten

Een minimumloonstijging die zorgt voor hogere lonen voor de minstverdienende werknemers in een bedrijf zou (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 minimumloon. Ook geven werkgevers aan dat zij in het geval van een minimumloonverhoging loonsverhoging en bonussen zullen limiteren of uitstellen voor meer het meer verdienende personeel (Hirsch et al., 2013).

Hoger loon dringend gewenst

Politici en vooraanstaande economen pleiten voor hogere lonen. Premier Rutte pleitte hier onlangs nog voor. In een interview met de Volkskrant toonde ook Klaas Knot (DNB) zich vorige week nog een warm voorstander van hogere lonen. Beide heren gaven expliciet aan dat het Nederlandse bedrijfsleven beter meer kan uitgeven aan hogere lonen dan de winsten op te potten. Een verdere

stijging van de lonen komt echter niet vanzelf. Daarvoor is concrete actie nodig. Een verhoging van het minimumloon naar 14 euro per uur sluit goed aan bij de wens van Rutte en Knot en is een effectieve maatregel om de inkomenspositie van de lagere-inkomensgroepen merkbaar te verbeteren.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Zakaria Boufangacha', with a stylized, cursive script.

Zakaria Boufangacha
Dagelijks bestuurder FNV