

## **Evaluatie wettelijk minimumloon 2023**

datum	11 december 2023
status	Definitief

## Inhoud

	Samenvatting	3
<b>1</b>	<b>Over deze evaluatie</b>	<b>6</b>
1.1	Aanleiding voor deze evaluatie	6
1.2	Doel van deze evaluatie	6
1.3	Vraagstelling	6
1.4	Reikwijdte van deze evaluatie	7
1.5	Evaluatie geeft invulling aan EU richtlijn inzake toereikende minimumlonen	8
1.6	Leeswijzer	8
<b>2</b>	<b>Het wettelijk minimumloon op hoofdlijnen</b>	<b>9</b>
2.1	Het wettelijk minimumloon	9
2.2	Variaties op het wettelijk minimumloon	9
2.2.1	Minimumjeugdloon	10
2.2.2	Beroepsbegeleidende leerweg	11
2.2.3	Loondispensatie Wajong	11
2.3	Inhoudingen op het wettelijk minimumloon	12
2.4	Loonkostenvoordelen voor werkgevers	13
2.5	Banen op minimumloonniveau	13
<b>3</b>	<b>Koopkracht van het wettelijk minimumloon</b>	<b>15</b>
3.1	Kenmerken van voltijds minimumloonverdieners	15
3.2	Zes representatieve huishoudtypen	17
3.3	Noodzakelijke kosten voor levensonderhoud	18
3.4	Spreiding in inkomen en kosten	19
3.5	Koopkracht van het wettelijk minimumloon	20
<b>4</b>	<b>Algemeen loonniveau, loonverdeling en productiviteit</b>	<b>26</b>
4.1	Cao-lonen en het minimumloon	26
4.2	Lonen en productiviteit	26
4.3	Verdeling van lonen	28
4.4	Loonkosten	29
<b>5</b>	<b>Minimumlonen in Nederland en andere landen</b>	<b>31</b>
5.1	Hoogte van bruto minimumlonen	31
5.2	Bruto minimumlonen ten opzichte van andere lonen	32
5.3	Hoogte van netto minimumlonen	33
5.4	Hoogte van netto minimumlonen ten opzichte van andere inkomens	34
5.5	Aandeel minimumloonverdieners dat moeilijk rondkomt	35
<b>6</b>	<b>Werkgelegenheid en arbeidsdeelname</b>	<b>37</b>
6.1	Inactieven versus actieven	37
6.2	Uitkeringsontvangers	38
6.3	Collectieve lasten	38
6.4	Geschatte effecten van aanpassing minimumloon	39
	<b>Bijlage I: Banen naar sector en loon</b>	<b>41</b>
	<b>Bijlage II: Koopkracht van voorbeeldhuishoudens</b>	<b>43</b>

## Samenvatting

Minimumloon bedraagt € 1.995 per maand voor werknemers van 21 jaar en ouder  
Het wettelijke minimumloon bedraagt in de tweede helft van 2023 € 1.995 bruto per maand, Dit is exclusief 8% vakantiebijslag. Het wettelijke minimumloon geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder. Voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 20 jaar gelden andere minimumbedragen.<sup>1</sup>

Dit rapport bevat geen conclusie over de wenselijke hoogte van het minimumloon  
De bevindingen in deze samenvatting en de rest van het rapport vormen geen conclusie over de wenselijke hoogte van het minimumloon. Een oordeel over de wenselijke hoogte van het minimumloon is een normatieve aangelegenheid. Zo'n oordeel hangt bijvoorbeeld af van vragen als:

- hoe veel inkomen vindt de lezer dat een minimumloonverdiener extra zou moeten hebben bovenop noodzakelijke kosten voor levensonderhoud?
- in hoeverre vindt de lezer dat bij een beoordeling van het inkomen van minimumloonverdieners ook belastingen en toeslagen een rol moeten spelen?
- hoe veel waarde hecht de lezer aan de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven op een internationaal speelveld?
- hoe veel waarde hecht de lezer aan kansen voor mensen om als werknemer mee te doen in een betaalde baan?

Op bovenstaande onderwerpen genereert deze evaluatie beslisinformatie. Op basis van die beslisinformatie kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in samenspraak met de rest van het kabinet en de Tweede Kamer, bepalen of er omstandigheden aanwezig zijn die een bijzondere wijziging van het minimumloon wenselijk maken. Om vervolgens de hoogte van het minimumloon vast te stellen.

### Minimumloonbanen vooral vervuld door jongeren met Nederlandse nationaliteit

- Nederland kende in 2021 volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek 440 duizend banen waarin werknemers het voor hen geldende wettelijk minimumloon verdienden. Die banen worden voor 66% vervuld door jongeren (<30 jaar) en voor 82% door mensen met de Nederlandse nationaliteit.
- Circa 28% van de minimumloonbanen wordt vervuld door een persoon die kostwinner of alleenverdiener is binnen het eigen huishouden.
- Bij minimumloonbanen gaat het overwegend over deeltijdwerk (<30 uur per week) en contracten die gelden voor bepaalde tijd.
- De meeste minimumloonbanen waren in 2021 te vinden in de sectoren verhuur en overige zakelijke diensten (veelal uitzendbanen), handel, gezondheids- en welzijnzorg, horeca en industrie.

### Voltdijs werkende minimumloonverdieners kunnen in de meeste gevallen noodzakelijke kosten voor levensonderhoud dekken

- In deze editie is voor het eerst in een evaluatie van het minimumloon het inkomen van minimumloonverdieners vergeleken met hun kosten voor levensonderhoud.
- Het inkomen van huishoudens van voltdijs werkende minimumloonverdieners lag in 2023 gemiddeld hoger dan de relevante Nibud minimumvoorbeeldbegroting. Zo'n voorbeeldbegroting geeft een indicatie van noodzakelijke kosten voor levensonderhoud.

---

<sup>1</sup> De actuele bedragen van het wettelijk minimumloon zijn te vinden op [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/).

- Bij paren, waarbij een voltijds werkende minimumloonverdiener de enige verdiener is, blijft na het dekken van noodzakelijke kosten gemiddeld gezien minder inkomen over dan bij tweeverdieners en alleenstaanden.
- De aanwezigheid van kinderen lijkt niet van grote invloed op de verhouding tussen inkomsten en kosten. De mate waarin huishoudens van minimumloonverdieners na het dekken van noodzakelijke kosten inkomen overhouden (uit loon plus toeslagen) is voor huishoudens van minimumloonverdieners met kinderen niet duidelijk anders dan voor vergelijkbare huishoudens zonder kinderen.
- Voltijds werkende minimumloonverdieners in relatief nadelige situaties lopen het risico dat het beschikbare inkomen niet volstaat om in hun levensonderhoud te voorzien. Denk bijvoorbeeld aan mensen met bovengemiddelde woonkosten, geen recht op huurtoeslag, hoge energiekosten, hoge werkgerelateerde kosten en/of onverwachte onvermijdelijke uitgaven.

#### Verschil tussen het bruto minimumloon en andere bruto lonen is gegroeid

- Vanaf 1998 heeft het bruto minimumloon in reële termen een vergelijkbare ontwikkeling doorgemaakt als de cao-lonen. Het verschil van het bruto minimumloon ten opzichte van het mediane loon van voltijds werkende werknemers is in dezelfde periode gegroeid.
- Vanuit het perspectief van werknemers is de reële groei van het minimumloon kleiner dan vanuit het perspectief van werkgevers. Dit verschil komt doordat de prijzen die consumenten betalen sterker gestegen zijn dan de prijzen van in Nederland geproduceerde goederen en diensten. Denk bijvoorbeeld aan producten die uit het buitenland komen. En die minimumloonverdieners vervolgens in Nederland consumeren. Voorbeelden zijn elektronica, fruit en gas. Dat soort goederen is meer in prijs gestegen dan goederen die vanuit Nederland als export naar het buitenland gaan. Waaronder machines, chemische producten en voedingswaren.
- Tegelijkertijd heeft de overheid het netto inkomen van minimumloonverdieners de afgelopen decennia verhoogd. Minimumloonverdieners zijn minder belasting en premies gaan betalen en/of hebben meer ander inkomen verkregen, bijvoorbeeld uit toeslagen. Zo is het reële netto-inkomen van alleenstaande minimumloonverdieners even veel gegroeid als de arbeidsproductiviteit en de reële loonkosten van werkgevers in de economie als geheel.

#### Nederlands minimumloon is internationaal gezien hoog

- Het bruto minimumloon ligt in Nederland op een niveau vergelijkbaar met dat van Duitsland en België, maar lager dan in Luxemburg en hoger dan in o.a. Ierland en Frankrijk.
- Het bruto minimumloon bedroeg in 2022 in Nederland 46 procent van het mediane brutoloon van voltijds werkende werknemers. Dat is lager dan in o.a. Portugal, Frankrijk en Duitsland, en hoger dan in België. De verhoging van het minimumloon met 10,15 procent per 1 januari 2023 is in deze 46 procent nog niet meegeteld.
- In 2018 vond ongeveer 1 op de 9 minimumloonverdieners in Nederland het moeilijk om rond te komen. Dat was meer dan in Duitsland (1 op de 16), en minder dan in o.a. België, Frankrijk en Luxemburg (1 op de 4).

#### Verhoging van het minimumloon gaat ten koste van arbeidsdeelname

- In de jaren tachtig van de vorige eeuw was het aandeel inactieven groter dan nu. Na de eeuwwisseling was juist het aandeel actieven groter dan nu. Momenteel zijn er in Nederland anderhalf keer meer actieven dan inactieven (i/a-ratio in 2023 is 67%).

- Het aandeel mensen met inkomen uit een uitkering is de afgelopen tien jaar afgenomen.
- De collectieve lasten als percentage van het bruto binnenlands product liggen lager dan in de jaren tachtig, en hoger dan tussen 2000 en 2010.
- 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.
- Voor verdere verhogingen van het minimumloon bedraagt het verlies aan arbeidsdeelname naar schatting per procentpunt verhoging:
  - met koppeling aan sociale zekerheid: ordegröötte 10 duizend personen
  - zonder koppeling aan sociale zekerheid: ordegröötte 3 duizend personen.

# 1 Over deze evaluatie

## 1.1 Aanleiding voor deze evaluatie

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag schrijft voor dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid periodiek beziet of het wettelijk minimumloon de gewenste hoogte heeft. Dit is geregeld in artikel 14, dertiende lid van de wet.<sup>2</sup> De letterlijke tekst luidt:

*Onze Minister gaat telkens na verloop van een termijn van ten hoogste vier jaar [...] na of er omstandigheden aanwezig zijn die een bijzondere wijziging wenselijk maken van de [hoogte van het wettelijk minimumloon]. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen vervolgens bedragen worden vastgesteld die in de plaats treden van de bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid. [...]*

De Memorie van Toelichting gaat in op wat voor omstandigheden een bijzondere aanpassing – opwaarts dan wel neerwaarts - wenselijk zouden kunnen maken. Als voorbeelden van omstandigheden worden genoemd een verschil in ontwikkeling tussen verdiende lonen en contractlonen; en een gedifferentieerde contractloon-ontwikkeling, waarbij de lonen aan de onderkant van het loonegebouw sterker dan wel juist minder sterk gestegen zijn dan het gemiddelde. Ook andere factoren zouden een rol kunnen spelen.<sup>3</sup>

De vorige evaluatie besloeg de periode tot en met 2018. Deze evaluatie is op 7 januari 2020 aan de Tweede Kamer gezonden.<sup>4</sup> De termijn van ten hoogste vier jaar verstrijkt dus begin 2024. Een nieuwe evaluatie is opgenomen in dit rapport.

## 1.2 Doel van deze evaluatie

Het doel van deze evaluatie is het genereren van beslisinformatie. Op basis van die beslisinformatie kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in samenspraak met de rest van het kabinet en de Tweede Kamer, bepalen of er omstandigheden aanwezig zijn die een bijzondere wijziging wenselijk maken. Om vervolgens de hoogte van het minimumloon vast te stellen.

## 1.3 Vraagstelling

Het is aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in samenspraak met de rest van het kabinet en de Tweede Kamer, om te bepalen of er omstandigheden aanwezig zijn die een bijzondere wijziging wenselijk maken. Om dit besluit te kunnen nemen is beslisinformatie nodig. Het genereren van die beslisinformatie is het doel van deze evaluatie.

Om de benodigde beslisinformatie te genereren beantwoordt deze evaluatie de volgende vragen:

---

<sup>2</sup> De tekst van de wet is te vinden op <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638>.

<sup>3</sup> Kamerstukken 1990-1991, 22 012, nr. 3, pagina 35.

<sup>4</sup> Kamerstukken 29544, nr. 968.

- Welk minimumloon geldt voor welke groepen? En voor welke banen en werknemers is het minimumloon in de praktijk relevant? (Hoofdstuk 2)
- Hoe verhoudt de koopkracht van voltijds werkende minimumloonverdieners zich ten opzichte van hun kosten voor levensonderhoud? (Hoofdstuk 3)
- Hoe hebben het wettelijk minimumloon, de arbeidsproductiviteit en de loonkosten van werkgevers zich ontwikkeld? En hoe is de verdeling van lonen in Nederland? (Hoofdstuk 4)
- Hoe verhoudt het Nederlandse minimumloon zich tot minimumlonen in andere Europese landen? (Hoofdstuk 5)
- Welke effecten heeft aanpassing van het wettelijk minimumloon op de werkgelegenheid en arbeidsdeelname? (Hoofdstuk 6)

#### 1.4 Reikwijdte van deze evaluatie

Deze evaluatie gaat over de hoogte en toereikendheid van het wettelijk minimumloon voor personen van 21 jaar en ouder. Dit is het reguliere minimumloon in Nederland.

De evaluatie gaat niet in op zaken die gerelateerd zijn, maar die geen directe relatie hebben met de toereikendheid van het reguliere minimumloon. Bijvoorbeeld:

- variaties op het reguliere minimumloon, zoals het minimumloon voor jeugdigen en voor de beroepsbegeleidende leerweg (zie paragraaf 2.2)
- inhoudingen op het minimumloon die bij wijze van uitzondering zijn toegestaan; bijvoorbeeld voor kosten van huisvesting en de zorgverzekering
- hoe de hoogte van het minimumloon tot stand komt, zoals de indexatiesystematiek.

De evaluatie brengt niet in beeld hoe doeltreffend en doelmatig het wettelijk minimumloon is. Het is zodoende geen beleidsevaluatie in de zin van de Regeling Periodiek Evaluatieonderzoek (RPE).<sup>5</sup>

De evaluatie kijkt terug in de tijd. Tot op heden wordt het wettelijk minimumloon vastgesteld in termen van maandelijks (bruto) bedragen. Deze maandelijks bedragen vormen daarom in deze evaluatie het vertrekpunt. Zodoende houdt deze evaluatie nog geen rekening met de overgang in 2024 naar een wettelijk minimumuurloon.<sup>6</sup> Op één plek in het rapport wordt wel vooruit gekeken: uit paragraaf 6.4 valt op te maken welk effect een eventuele toekomstige aanpassing van het minimumloon zou hebben op de werkgelegenheid en arbeidsdeelname.

Uitgangspunt in deze evaluatie is om de meest actuele, dat wil zeggen laatst beschikbare, cijfers te presenteren. Bij sommige maatstaven wordt daarbij teruggekeken over een historische periode. Daarbij is het uitgangspunt dat we terugkijken voor zover mogelijk gezien de beschikbaarheid en kwaliteit van data.

---

<sup>5</sup> Zie [Regeling periodiek evaluatieonderzoek 2022](#).

<sup>6</sup> Zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/35335>.

## 1.5 Evaluatie geeft invulling aan EU richtlijn inzake toereikende minimumlonen

Deze evaluatie geeft invulling aan de Europese richtlijn inzake toereikende minimumlonen in de Europese Unie.<sup>7</sup> Hoewel Nederland deze richtlijn momenteel omzet in nationale wetgeving en pas per 15 november 2024 aan deze richtlijn moet voldoen, is besloten om in de onderhavige evaluatie al rekening te houden met relevante voorschriften uit de richtlijn.

Het voor deze evaluatie relevante voorschrift uit de richtlijn is dat lidstaten in de procedure voor de vaststelling van het minimumloon gebruik maken van criteria met de volgende elementen:

- a. de koopkracht van de wettelijke minimumlonen, rekening houdend met de kosten voor levensonderhoud;
- b. het algemene niveau van de lonen en de verdeling ervan;
- c. het groeipercentage van de lonen;
- d. nationale productiviteitsniveaus en -ontwikkelingen op lange termijn.<sup>8</sup>

Door de evaluatie te richten op de toereikendheid van de hoogte van het minimumloon is ook tegemoet gekomen aan de kritiek dat voorgaande evaluaties onvoldoende ingingen op de vraag of het minimumloon de gewenste hoogte heeft.

## 1.6 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Eerst geeft hoofdstuk 2 een overzicht van wat het wettelijk minimumloon is en wie het wettelijk minimumloon verdient. De koopkracht van wettelijke minimumlonen komt vervolgens aan bod in hoofdstuk 3. De lonen, productiviteit en loonverdeling komen aan bod in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 bevat een vergelijking van de hoogte van minimumlonen in Nederland en andere Europese landen. Het afsluitende hoofdstuk 6 schetst de context van de verhouding tussen actieven en inactieven en van de ontwikkeling van collectieve lasten. Dit hoofdstuk schetst vervolgens de huidige wetenschappelijke schattingen van de effecten van aanpassing van het wettelijk minimumloon op werkgelegenheid en arbeidsdeelname.

---

<sup>7</sup> Zie <https://ecer.minbuza.nl/-/eu-richtlijn-inzake-toereikende-minimumlonen-aangenomen>. De tekst van de richtlijn is te vinden op <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>.

<sup>8</sup> Dit voorschrift volgt uit artikel 5 van de richtlijn.



## 2 Het wettelijk minimumloon op hoofdlijnen

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van hoe het wettelijk minimumloon werkt. Paragrafen 2.1 en 2.2 beschrijven welk minimumloon geldt voor welke groepen. Inhoudingen op het minimumloon komen aan bod in paragraaf 2.3. Vervolgens schetst paragraaf 2.4 flankerend beleid in de vorm van loonkostenvoordelen voor werkgevers. Tot slot gaat paragraaf 2.5 in op de banen en werknemers waarvoor het minimumloon in de praktijk relevant is.

### 2.1 Het wettelijk minimumloon

In de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is vastgelegd dat het minimumloon geldt voor werknemers die werken in een dienstbetrekking.<sup>9</sup> Deze werknemers hebben recht op het minimumloon. De wet verplicht de werkgever om loon tijdig aan de werknemer te voldoen.

Tot en met 31 december 2023 werd het minimale loon uitgedrukt in bedragen per maand, per week en per (werk)dag. In de tweede helft van 2023 bedroeg dit wettelijke minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 1.995 per maand.

Vanaf 1 januari 2024 is het minimale loon een bedrag per uur. We spreken dan van het wettelijk minimumuurloon.<sup>10</sup> In de eerste helft van 2024 bedraagt dit minimumuurloon € 13,27 per uur.

Momenteel is verder een wetswijziging in voorbereiding die beoogt om het wettelijk minimumloon per 1 juli 2024 bijzonder te verhogen met 1,2%.<sup>11</sup>

De openbaren lichamen Bonaire, Sint-Eustatius en Saba (Caribisch Nederland) kennen elk een eigen wettelijk minimumloon. De systematiek daarvan staat los van het wettelijk minimumloon in Europees Nederland.

### 2.2 Variaties op het wettelijk minimumloon

Op het reguliere wettelijke minimumloon bestaan twee variaties. Afwijkende minimumbedragen gelden voor:

- jeugdigen met leeftijden van tussen de 15 en 20 jaar. Dit wordt ook wel het minimumjeugdloon genoemd.
- werknemers met leeftijden tussen de 18 en 20 jaar die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (bbi).

Naast beide genoemde variaties kent de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) het instrument loondispensatie.

<sup>9</sup> Zie [artikel 2](#) van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

<sup>10</sup> Zie [Staatsblad 2023, 168 | Overheid.nl](#)

<sup>11</sup> Het geraamde budgettaire effect van dit voorstel bedraagt in prijspeil 2023 structureel € 857 miljoen per jaar. Voor de verhoging per 1 januari 2023 van 8,05% is het geraamde structurele budgettaire effect in prijspeil 2022 € 4.802 miljoen per jaar. De invoering van het uniform wettelijk minimumuurloon op basis van een werkweek van 36 uur leidt tot een geraamd budgettaire effect van structureel € 79 miljoen per jaar, in prijspeil 2022.

### 2.2.1 *Minimumjeugdloon*

Het minimumjeugdloon geldt voor jeugdige werknemers in de leeftijd van 15 tot 21 jaar.<sup>12</sup> Tot 2017 gold het minimumjeugdloon voor werknemers tot 23 jaar. In de periode 2017-2019 is de leeftijdsgrens stapsgewijs verlaagd naar 21 jaar.

Circa 100 duizend minimumloonbanen werden in 2021 vervuld door werknemers onder de 21 jaar. In deze leeftijdsgroep werken in totaal circa 900 duizend jongeren. 65% van hen werkt minder dan 20 uur in de week. 22% werkt tussen de 20 en 35 uur per week. En 13% werkt voltijds.<sup>13</sup>

Het hoofddoel van het minimumjeugdloon is om jongeren te stimuleren een vervolgopleiding te volgen na het voortgezet onderwijs en voortijdige betreding van de arbeidsmarkt zonder voltooiing van een vervolgopleiding te voorkomen. Bij de leeftijd van 21 jaar betreden veel jongeren gediplomeerd de arbeidsmarkt. Dit vergroot hun kansen op de arbeidsmarkt en draagt bij aan hun verdere loopbaan.

Wanneer het wettelijk minimumjeugdloon op een hoog niveau wordt vastgesteld, is het voor jongeren minder aantrekkelijk om scholing te (blijven) volgen. Tevens zal de werkgelegenheid voor jongeren naar verwachting afnemen. Dat komt doordat de loonkosten voor sommige werkgevers te hoog worden om bepaald werk te verschaffen. Zo schat het Centraal Planbureau (CPB) dat afschaffing van het wettelijk minimumjeugdloon zou leiden tot een afname van de werkgelegenheid van 20% voor jongeren onder de 21 jaar en tot een (lichte) daling van de opleidingsgraad.<sup>14</sup> Bovendien stelt het CPB dat afschaffing van het wettelijk minimumjeugdloon de armoede onder jongeren tot 20 jaar slechts beperkt zou verminderen.<sup>15</sup>

De eerste evaluatie in 2018 van de scholings- en werkgelegenheidseffecten van de verhoging van het minimumjeugdloon in 2017 wees uit dat er voor 18- tot en met 22-jarige jongeren in de eerste negen maanden na de verhoging niet of nauwelijks invloed is geweest op hun arbeidsparticipatie. Dat er vrijwel geen effect is gevonden op de werkgelegenheid kan volgens SEO het gevolg zijn van compensatiemaatregelen. Werkgevers werden namelijk gedeeltelijk gecompenseerd voor de stijging van de loonkosten door het jeugd lage-inkomensvoordeel (Jeugd-LIV) voor 18- tot en met 21-jarigen en het lage-inkomensvoordeel (LIV) voor 22-jarigen. De onderwijsdeelname van 18- tot en met 22-jarigen is licht gedaald als gevolg van de verhoging van het minimumjeugdloon. De scholingsdeelname van 18- tot en met 22-jarige jongeren is als gevolg van de stijging van het minimumjeugdloon gedaald. Het effect is beperkt, namelijk minder dan 0,5 procent van de jongeren die geen onderwijs meer volgen. Het aandeel 18- en 19-jarigen dat geen onderwijs volgt en ook geen werk heeft is ook gedaald. Dat wijst erop dat werken waarschijnlijk aantrekkelijker is geworden, concludeert SEO.<sup>16</sup>

Een vervolgevaluatie-onderzoek van SEO in 2019 na de tweede verhoging van het minimumjeugdloon in 2019 vond in de eerste 8 maanden na de tweede verhoging geen werkgelegenheidseffecten en geen verandering in de scholingsdeelname. SEO constateerde wel dat er door de verhoging meer jongeren het WML zijn gaan verdienen en dat voor deze groepen jongeren er mogelijk meer risico op baanverlies

<sup>12</sup> Artikel 2 van het Besluit minimumjeugdloon.

<sup>13</sup> Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek. [Arbeidsdeelname van jongeren](#). En [Werkgelegenheid en minimumloon; kenmerken werknemer](#).

<sup>14</sup> [Kansrijk arbeidsmarktbeleid - update minimumloonbeleid \(cpb.nl\)](#), blz. 19.

<sup>15</sup> [Kansrijk arbeidsmarktbeleid - update minimumloonbeleid \(cpb.nl\)](#), blz. 19.

<sup>16</sup> SEO (2018), Verkenning effecten aanpassing jeugdloon, [Verkenning effecten aanpassing minimum\(jeugd\)loon - SEO Economisch Onderzoek](#), blz. 1-19.

zal zijn tijdens een economische neergang omdat werkgevers geen bewegingsruimte hebben om jongeren uit deze leeftijdsgroepen aan te nemen tegen een lager loon (of de lonen van huidige werknemers te verlagen) om in te springen op vraaguitval. Werkgevers kunnen er mogelijk voor kiezen om goedkopere vormen van arbeid (waaronder zzp'ers of jongeren uit een lagere leeftijdsgroep) in te zetten. Dat zorgt mogelijk voor een groter risico op werkloosheid voor deze groep jongeren en kan hen er toe bewegen om zich vaker als zzp'er aan te bieden. Ook kan het in dat geval aantrekkelijker zijn om in het onderwijs te blijven of daarin terug te keren.<sup>17</sup>

### 2.2.2 *Beroepsbegeleidende leerweg*

Een tweede variatie op het wettelijk minimumloon betreft de uitzonderingsbepaling voor leerwerkplekken in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo).<sup>18</sup> Deze uitzondering geldt voor studenten tot 21 jaar in het mbo die als onderdeel van hun opleiding relevante werkervaring opdoen bij een leerbaan. Zij ontvangen een aangepaste beloning naar de bbl-staffel.

Studenten in de bbl ontvangen een variatie op het WML<sup>19</sup> omdat zij nog in opleiding zijn en tijdens hun opleiding ervaring op de werkvloer opdoen. Een bbl-opleiding is een variant waar leren en werken samengaan, waardoor een variatie gerechtvaardigd is.<sup>20</sup> De variatie borgt dat werkgevers bereid zijn om opleidingsplekken aan te bieden en tijd en aandacht te besteden aan de opleiding van studenten. Te hoge loonkosten zouden het aanbod aan leerwerkplekken kunnen beperken. Omdat dit een onwenselijk effect zou geven heeft de regering in 2017 besloten de staffel van de bbl niet aan te passen aan de aanpassing van het minimumjeugdloon.<sup>21</sup>

Evaluatie-onderzoek van SEO in 2018 en 2019 wees uit dat de deelname aan bbl-opleidingen niet is veranderd als gevolg van de verhoging van het minimumjeugdloon in 2017 in 2019.<sup>22,23</sup> Op verzoek van de Minister van OCW heeft het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) in 2020 onderzoek uitgevoerd naar de inkomenspositie van bbl-studenten. Voor verreweg de grootste groep bbl-studenten is het inkomen ten minste toereikend voor het levensonderhoud. De inkomenspositie van bbl-studenten wordt verder verbeterd met de maatregelen uit een recent gesloten stagepact.<sup>24</sup>

### 2.2.3 *Loondispensatie Wajong*

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) kent het instrument loondispensatie bij verminderde arbeidsprestatie wegens ziekte of gebrek. Loondispensatie voor jonggehandicapten stelt de jonggehandicapte werknemer in staat om toegang tot arbeid te hebben en te participeren. Een werknemer met een Wajong-uitkering ontvangt dan van diens werkgever de vastgestelde loonwaarde per gewerkt uur. Deze loonwaarde is in dat geval lager dan het wettelijk minimumloon. Het UWV vult het loon van de werknemer aan met een Wajonguitkering waardoor de werknemer per gewerkt uur in totaal minimaal het

<sup>17</sup> SEO (2019), Verkenning effecten tweede verhoging van wettelijk minimum(jeugd)loon per 1 juli 2019, [pdf \(overheid.nl\)](#), blz. 7-26.

<sup>18</sup> Artikel 3 van het Besluit minimumjeugdloon.

<sup>19</sup> [Bedragen minimumloon bbl-opleiding 2023 | Minimumloon | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>20</sup> Richtlijn 2000/78/EG, artikel 6, lid 1a luidt: "...dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer bevatten: "het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemings in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;"

<sup>21</sup> Staatsblad 2017, 270, AMvB, p. 8 MvT.

<sup>22</sup> SEO (2018), Verkenning effecten aanpassing jeugdloon, [Verkenning effecten aanpassing minimum\(jeugd\)loon - SEO Economisch Onderzoek](#), blz. 21-24.

<sup>23</sup> SEO (2019), Verkenning effecten tweede verhoging van wettelijk minimum(jeugd)loon per 1 juli 2019, [pdf \(overheid.nl\)](#), blz. 27-30.

<sup>24</sup> [Inkomenspositie van studenten in de beroepsbegeleidende leerweg | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

minimumloon ontvangt. Het totaalinkomen van deze werknemers (looninkomsten samen met de Wajong-uitkering) is daarmee bruto gelijk aan het inkomen wanneer deze een regulier (niet gedispenseerd) inkomen zouden hebben genoten.

### 2.3 Inhoudingen op het wettelijk minimumloon

Onder strikte voorwaarden is het mogelijk om inhoudingen te plegen op het wettelijk minimumloon voor het bekostigen van huisvesting of zorg. Het doel hiervan is werknemers te helpen bij verkrijgen van huisvesting of een zorgverzekering. Uitgangspunt is dat de werknemer zelf over het minimumloon beschikt en zelf kan beslissen om de werkgever te machtigen de werkgever om uit zijn naam deze betalingen te doen. De inhoudingen zijn dus niet verplicht en doen hiermee geen afbreuk aan de toereikendheid van het minimumloon.

Aan de inhouding op het wettelijk minimumloon worden voorwaarden gesteld. Zo mag ten eerste alleen een inhouding voor huisvesting worden gedaan indien de woning van een woningcorporatie is of als de huisvesting gecertificeerd is door een keurmerk SNF of AKF. Op deze manier wordt via de wet geborgd dat de huisvesting deugdelijk is. Daarnaast is de inhouding voor huisvesting aan een maximum van 25% van het bruto minimumloon van de desbetreffende werknemer verbonden. Voor de zorgverzekering mag tot 110% van de geraamde gemiddelde nominale premie voor zorg (zorgverzekering en herverzekering eigen risico) worden ingehouden.

Dit betekent praktisch dat van een werknemer die per 1 januari 2023 voltijds werkt en het minimumloon van bruto €1934,40 per maand verdient (netto € 1.913 inclusief vakantiegeld) dat er per maand maximaal €483,60 aan huisvesting mag worden ingehouden en €151 per maand voor de zorg. Door de maximalisatie van de inhoudingen zijn de kosten voor huisvesting of zorg niet hoger dan gemiddeld wanneer deze niet via een inhouding zouden worden betaald. Het maximale inhoudingsbedrag voor zorg is immers verbonden aan de gemiddelde nominale premie.

Het maximale inhoudingspercentage kan vergeleken worden met de woonquote, de totale woonlasten als percentage van het besteedbaar inkomen, voor huurders in Nederland. Die woonquote<sup>25</sup> schommelde tussen de 38,6% in 2015 en 36,3% in 2021 en lag daarmee boven het inhoudingspercentage van 25% op het brutoloon, wat overeenkomt met een woonquote van 25,28% als er gerekend wordt met het netto minimumloon in 2023. Daar staat wel tegenover dat arbeidsmigranten door de vaak tijdelijke aard van hun verblijf in Nederland veelal andere typen woningen hebben waar relatief minder kosten tegenover zullen (moeten) staan. Doordat de kosten voor zorg en huisvesting via de inhoudingsregeling niet hoger dan gemiddeld zijn voor het doen van deze uitgaven, doen de inhoudingen geen afbreuk aan de toereikendheid van het minimumloon. Zodoende worden de inhoudingen verder buiten beschouwing gelaten in deze evaluatie.

In de praktijk worden de inhoudingsregelingen veelvuldig gebruikt bij arbeidsmigranten. Belangrijk gegeven voor deze groep is dat arbeidsmigranten door uiteenlopende redenen niet altijd huur- of zorgtoeslag aanvragen omdat zij bijvoorbeeld (nog) geen Burgerservicenummer (BSN) of DigiD hebben of omdat de toeslag in het Nederlands aangevraagd dient te worden. En dat arbeidsmigranten soms geen recht op huurtoeslag hebben doordat ze bijvoorbeeld niet in een zelfstandige woonruimte wonen of ingeschreven staan als niet-ingezetene. Het niet altijd ontvangen van zorgtoeslag of huurtoeslag kan de toereikendheid van het gehele inkomen, inclusief toeslagen, verlagen. Als onderdeel van het uitvoeren van

<sup>25</sup> CBS woonquote huurders (2021) [Aandeel woonlasten in inkomen gedaald in 2021](#).

de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten wordt er gewerkt aan betere informatievoorziening (zoals informatie over toeslagen op [www.workinnl.nl](http://www.workinnl.nl)) en betere registratie. Hiermee wordt beoogd de toegang van arbeidsmigranten tot toeslagen te versterken.

## 2.4 Loonkostenvoordelen voor werkgevers

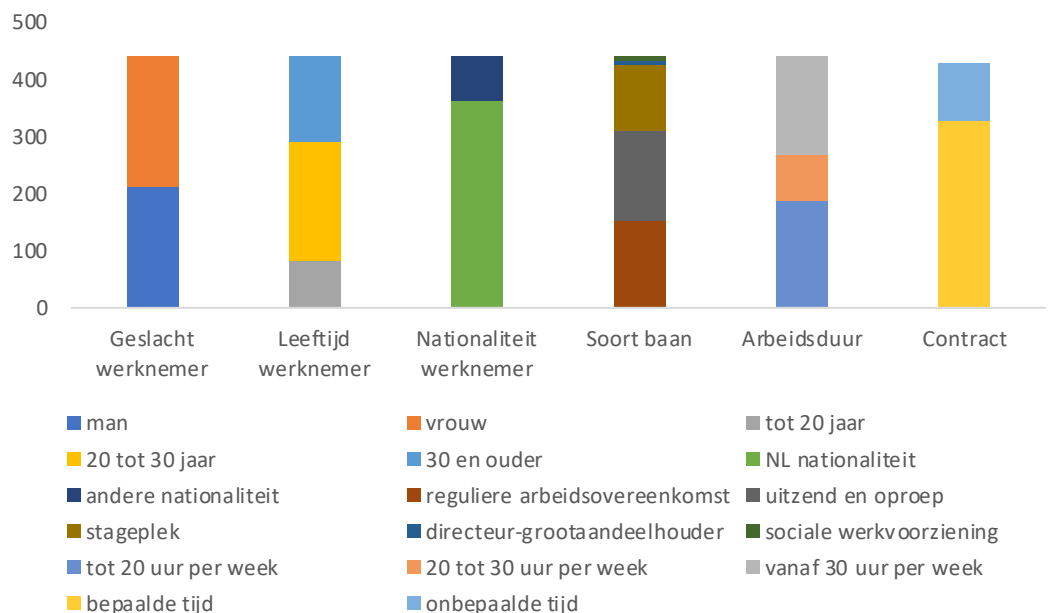
In de afgelopen jaren hadden werkgevers voor bepaalde groepen werknemers die het minimumloon verdienden recht op tegemoetkoming. De Wet tegemoetkoming loondomein biedt werkgevers sinds 1 januari 2017 een tegemoetkoming in de loonkosten als ze mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst nemen of houden. Dit gebeurt via drie instrumenten. De loonkostenvoordelen (LKV), het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd lage-inkomensvoordeel (JLIV).

Genoemde instrumenten zijn bedoeld om het arbeidsmarktperspectief van specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers en arbeidsgehandicapten, te verbeteren. Werkgevers ontvangen het LIV voor alle werknemers die tussen de 100 en 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen en die op jaarbasis ten minste 1.248 uur werken. Het (J)LIV zorgt ervoor dat de loonkosten voor werkgevers lager worden, waardoor het aantrekkelijker wordt om personen met een laag inkomen in dienst te nemen of te houden.

Per 1 januari 2024 is het JLIV afgeschaft. Het kabinet is voornemens om het LIV per 1 januari 2025 af te schaffen.

## 2.5 Banen op minimumloonniveau

Nederland kende in 2021 volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek 440 duizend banen waarin werknemers het voor hen geldende wettelijk minimumloon verdienden (Figuur 1).



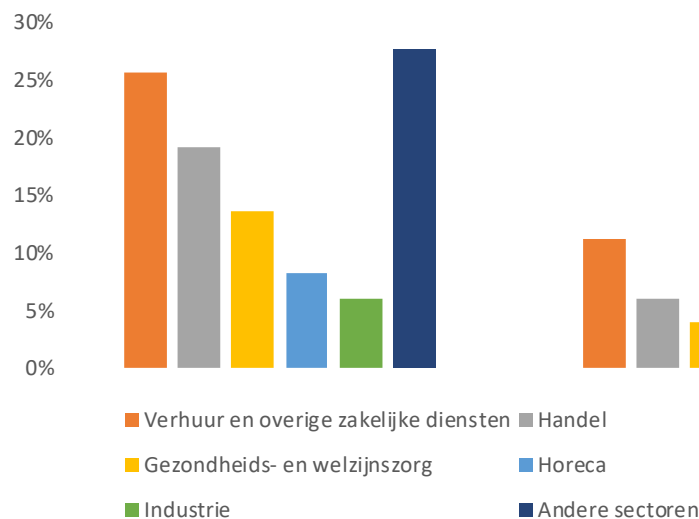
Figuur 1. Aantal banen op minimumloon in 2021 naar kenmerken (in duizendtallen). Bron: CBS.

Minimumloonbanen werden in 2021 overwegend vervuld door relatief jonge werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Naast reguliere banen betrof het vaak uitzend- en oproepbanen en stageplekken. De contracten golden overwegend voor bepaalde tijd.

Circa 28% van de minimumloonbanen wordt vervuld door een persoon die kostwinner of alleenverdiener is binnen het eigen huishouden.<sup>26</sup>

Het werkelijke aantal minimumloonbanen ligt vermoedelijk enkele tienduizenden lager. Dat heeft te maken met werknemers die vanuit een ander land naar Nederland komen om te werken. Zij ontvangen vaak een vergoeding voor verblijf buiten het land van herkomst (zgn. extraterritoriale kosten). Die vergoeding komt niet terug in de statistieken. Het loon in de statistieken valt daardoor lager uit, met het minimumloon als ondergrens. De werkelijke beloning, inclusief vergoeding voor extraterritoriale kosten, ligt in deze gevallen echter boven het wettelijk minimumloon.

De meeste banen waarin werknemers het voor hen geldende wettelijk minimumloon verdienden waren in 2021 te vinden in de sectoren verhuur en overige zakelijke diensten (veelal uitzendbanen), handel, gezondheids- en welzijnzorg, horeca en industrie (Figuur 2). Samen namen deze sectoren bijna driekwart van het aantal minimumloonbanen voor hun rekening. Binnen deze sectoren ligt het aandeel minimumloonbanen lager, tussen de 4 en 11 procent. Dat komt doordat het relatief omvangrijke sectoren zijn, die ook veel banen boven minimumloonniveau kennen.



Figuur 2. Aandeel van sectoren in het totaal aantal minimumloonbanen in 2021 (links). En aandeel van minimumloonbanen binnen sectoren in 2021 (rechts). Bron: CBS.

Als bijlage bij dit rapport is een overzicht opgenomen van het aantal banen in diverse sectoren met lonen rond het minimumloon en niveaus tot 130% van het minimumloon.

<sup>26</sup> Bron: Centraal Planbureau (2020). Notitie effecten verhogen minimumloon. Pagina 31.

### 3 Koopkracht van het wettelijk minimumloon

Dit hoofdstuk gaat in op de koopkracht van het wettelijke minimumloon. Hiertoe is het totale inkomen van minimumloonverdieners afgezet tegen kosten voor levensonderhoud. Op basis van deze vergelijking en de informatie uit de hoofdstukken die nog volgen, kan de lezer een oordeel vormen over de toereikendheid van het wettelijke minimumloon. De analyse in dit hoofdstuk bouwt voort op eerdere publicaties, zoals het advies van de Commissie sociaal minimum en de SER-rapporten Werken zonder armoede (2021) en Opgroeien zonder armoede (2017).<sup>27</sup>

Uitgangspunt is dat de vergelijking van inkomen en kosten voor levensonderhoud representatief is voor de situatie van mensen die in Nederland in werkelijkheid het minimumloon verdienen. Daarom is onderzocht wat de kenmerken zijn van mensen die tot de groep minimumloonverdieners behoren (paragraaf 3.1). Op basis van deze kenmerken zijn zes representatieve voorbeeldhuishoudens samengesteld (paragraaf 3.2). Deze huishoudens zijn denkbeeldige huishoudens die samen een afspiegeling vormen van de voltijds werkende minimumloonverdieners in Nederland. Voor deze personen zijn in paragraaf 3.5 de inkomens afgezet tegen kosten voor levensonderhoud. De kosten voor levensonderhoud komen aan bod in paragraaf 3.3. Ook is spreiding in beeld gebracht. Het doel van deze spreiding is om zichtbaar te maken hoe verschillen in woonkosten en partnerinkomen de koopkracht van huishoudens beïnvloeden. De aanpak rond spreiding is toegelicht in paragraaf 3.4.

#### 3.1 Kenmerken van voltijds minimumloonverdieners

Om de kenmerken van minimumloonverdieners in beeld te brengen is onderzoek gedaan in gegevens uit de polisadministratie (CBS microdata). In deze gegevens is geselecteerd op werknemers van minimaal 21 jaar oud die in 2021 voltijds werkten en een inkomen hadden rond het minimumloon. Gekozen is voor:

- werkenden van minimaal 21 jaar oud met een arbeidsovereenkomst, omdat op deze groep werknemers het reguliere wettelijk minimumloon van toepassing is.<sup>28</sup>
- 2021, omdat de meest recente beschikbare data uit dat jaar komen.
- voltijds werkenden, omdat het wettelijk minimumloon dient te waarborgen dat deze groep in het levensonderhoud kan volstaan. En omdat uit onderzoek bekend is dat een adequate arbeidsintensiteit (voldoende gewerkte uren) een belangrijke bijdrage levert aan de financiële positie van huishoudens.<sup>29</sup> Onder voltijds werken wordt verstaan een arbeidsduur van 36 uur of meer per week.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> Deze adviezen zijn hier te vinden: [Een zeker bestaan - Naar een toekomstbestendig stelsel van het sociaal minimum](#); [Verkenning werken zonder armoede](#); [Opgroeien zonder armoede](#).

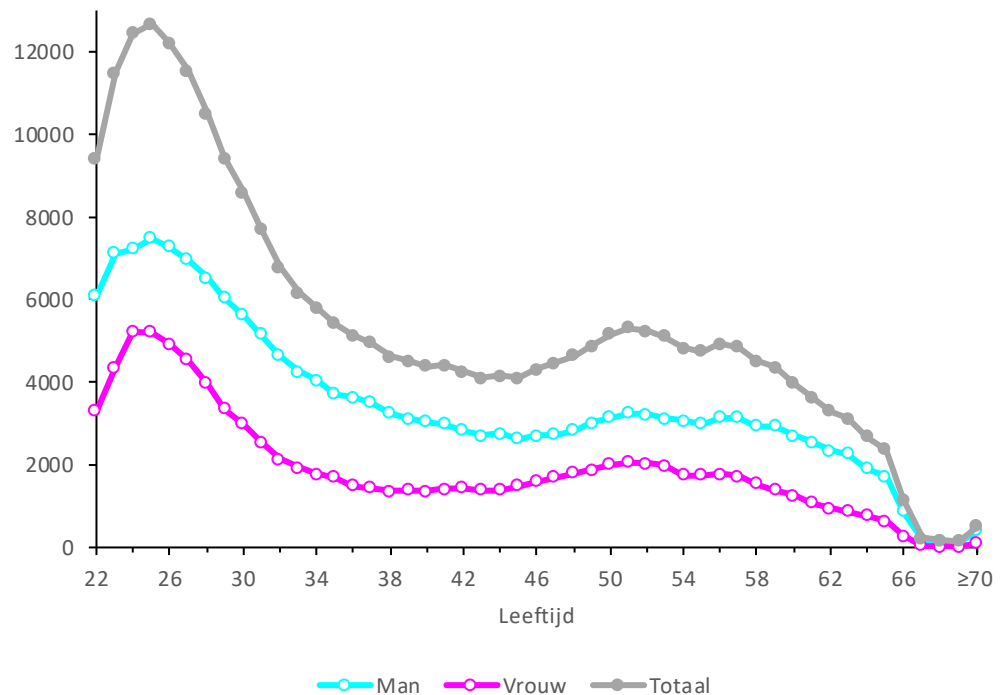
<sup>28</sup> Directeur grootaandeelhouders (dga's) hebben een arbeidsovereenkomst bij hun eigen onderneming en vallen zodoende ook onder de selectie. De lonen van dga's zijn doorgaans echter hoger dan het wettelijk minimumloon. Het aandeel van dga's in de selectie is daardoor beperkt (0,5%). De vertekening van de uitkomsten wordt daarom verwaarloosbaar klein geacht.

<sup>29</sup> Zie bijvoorbeeld Als werk weinig opbrengt (2019). In die studie constateerde het Sociaal en Cultureel Planbureau dat in huishoudens met werknemers het aantal gewerkte uren de grootste invloed heeft op het aantal armen in het huishouden.

<sup>30</sup> Dit wil niet zeggen dat alle werknemers voltijd willen en kunnen werken. Zie bijvoorbeeld het [Interdepartementaal BeleidsOnderzoek Deeltijdwerk](#). Dat onderzoek noemde o.a. tijd voor het huishouden, tijd voor sociale contacten en sport, zorg voor kinderen en het niet kunnen

- met een inkomen uit arbeid rond het wettelijk minimumloon. Hiervoor is een (bruto) inkomen uit arbeid gehanteerd ter hoogte van 95% tot 105% van het wettelijk minimumloon.

De groep die aan bovengenoemde criteria voldoet bestond in 2021 volgens de gegevens uit de polisadministratie uit ruim 260 duizend mensen. Dit aantal is lager dan de 440 duizend banen waarin werknemers in dat zelfde jaar het voor hen geldende wettelijk minimumloon verdienen (zie paragraaf 2.2). Dat is een gevolg van bovengenoemde keuzes. Inherent aan die keuzes is dat ordegruotte de helft van de werknemers die het voor hen geldende minimumloon verdienen buiten beschouwing blijft. Buiten beschouwing blijven werknemers jonger dan 21 jaar, werknemers die in deeltijd werken en werknemers die ander inkomen uit arbeid hebben waarmee hun totale inkomen uit arbeid boven de 105% van het wettelijk minimumloon uit komt.



Figuur 3. Aantal voltijds werkende minimumloonverdieners naar leeftijd. Bron: CBS Spolis.

In de groep die aan genoemde criteria voldoet zijn twintigers en vijftigers oververtegenwoordigd (zie Figuur 3). De groep bestaat uit bijna twee keer zo veel mannen als vrouwen. De huishoudens waar voltijds werkende minimumloonverdieners onderdeel van uitmaken bestaan vooral uit paren met kinderen (37%), paren zonder kinderen (25%), alleenstaanden (25%) en gezinnen met één ouder (5%).

Binnen genoemde huishoudens hebben voltijds werkende minimumloonverdieners overwegend de positie van partner (49%), alleenstaande (30%) of kind c.q. gezinslid (21%). Van de partners vormt 28%-punt de meest verdienende partner en 21%-punt de minst verdienende partner.

---

vinden van een voltijd baan als redenen voor mensen om in deeltijd te werken. De SER-adviezen over [combinatiebanen](#) en over de [arbeidsmarkt in maatschappelijke sectoren](#) besteden ook aandacht aan de onvolledige beschikbaarheid van voltijds banen.



Als de voltijds werkende minimumloonverdiener de meest verdienende partner is, dan heeft in 61% van de gevallen ook de andere partner inkomen uit arbeid. De mediaan van dit partnerinkomen ligt rond de 17 duizend euro bruto per jaar. Daarbij komen allerlei arbeidsduren voor. Er is in de data geen duidelijke relatie zichtbaar tussen het aantal verdieners en de aan- of afwezigheid van kinderen in een huishouden.

Van de voltijds werkende minimumloonverdieners woont de helft in een koopwoning. De overige helft huurt. Dat gebeurt vaker zonder huurtoeslag dan met huurtoeslag (39 resp. 12 procentpunt). Uitleenbedrijven, goederenvervoer en detailhandel zijn de meest voorkomende sectoren waarin gewerkt wordt.

### 3.2 Zes representatieve huishoudtypen

Op basis van de informatie uit de voorgaande paragraaf zijn zes voorbeeldhuishoudens gekozen. Gezamenlijk zijn die huishoudens zo representatief mogelijk voor de situatie van mensen die in Nederland voltijds werken en het wettelijk minimumloon verdienen. De situatie van mensen die in deeltijd werken in een baan op minimumloonniveau kan anders zijn. Dit is van belang, omdat de meerderheid van de banen op minimumloonniveau uit deeltijdbanen bestaat (zie figuur 1 op pagina 133).

De gekozen voorbeeldhuishoudens zijn:

#### Huishouden 1: alleenstaande zonder kinderen

- Alleenstaande minimumloonverdiener
- Geen kinderen

#### Huishouden 2: tweeverdieners met kinderen

- Paar
- Partner 1 verdient minimumloon
- Partner 2 verdient driekwart van het minimumloon
- 2 kinderen (8 en 13 jaar)

#### Huishouden 3: alleenverdiener met kinderen

- Paar
- Partner 1 verdient minimumloon
- Partner 2 heeft geen inkomen
- 2 kinderen (8 en 13 jaar)

#### Huishouden 4: tweeverdieners zonder kinderen

- Paar
- Partner 1 verdient minimumloon
- Partner 2 verdient driekwart van het minimumloon
- Geen kinderen

#### Huishouden 5: alleenverdiener zonder kinderen

- Paar
- Partner 1 verdient minimumloon
- Partner 2 heeft geen inkomen
- Geen kinderen

#### Huishouden 6: alleenstaande met kinderen

- Alleenstaande minimumloonverdiener
- 2 kinderen (8 en 13 jaar)

Per voorbeeldhuishouden zijn de inkomsten afgezet tegen de noodzakelijke kosten voor levensonderhoud (voor de resultaten zie paragraaf 3.5).

De inkomsten zijn opgebouwd uit:

- inkomen uit arbeid
- landelijke regelingen, zoals algemene heffingskorting, arbeidskorting, toeslagen, kinderbijslag en kindgebonden budget
- gemeentelijke regelingen, voor zover van toepassing.

### 3.3 Noodzakelijke kosten voor levensonderhoud

In paragraaf 3.5 wordt het inkomen van voltijds werkende minimumloonverdieners afgezet tegen de kosten voor levensonderhoud van een niet-werkend, maar qua samenstelling vergelijkbaar huishouden. Hiervoor zijn de minimumvoorbeeldbegrotingen gehanteerd die het Nibud heeft opgesteld.

Tevens wordt het verschil tussen het inkomen van het betreffende huishouden en de kosten voor levensonderhoud weergegeven. Dit verschil geeft een indicatie van in hoeverre het betreffende huishouden extra te besteden heeft ten opzichte van de minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud.

In de minimumvoorbeeldbegrotingen is geen rekening gehouden met:

- een eventueel flexbudget. De commissie sociaal minimum vindt een dergelijke verhoging noodzakelijk om te voorkomen dat mensen met een inkomen op het sociaal minimum bij onverwachte onvermijdelijke uitgaven en/of kleine misrekeningen direct in de problemen komen. Het vaststellen van de omvang van zo'n flexbudget – de commissie suggereert een flexbudget van 3, 6 of 9 procent bovenop de voorbeeldbegrotingen van het Nibud – noemt de commissie een politieke keuze. Die politieke keuze is op het moment van schrijven van dit rapport nog niet gemaakt.<sup>31</sup> Daarom is uitgegaan van de minimumvoorbeeldbegrotingen zonder flexbudget.
- aanvullende werkgerelateerde kosten. Denk bijvoorbeeld aan eventuele kosten voor woon-werkverkeer, werkkleding en hulpmiddelen zoals een telefoon of computer. Vanwege de aanzienlijke praktijkvariatie in deze kosten is besloten hier geen vaste kwantitatieve inschatting van te maken. Zo is bij sommige banen nauwelijks sprake van meerkosten voor woon-werkverkeer, terwijl een minimumloonverdiener die een (miniklasse) auto nodig heeft voor woon-werkverkeer circa € 332 per maand aan kosten heeft.<sup>32</sup>

Dit betekent dat onverwachte onvermijdelijke uitgaven, kleine misrekeningen en eventuele werkgerelateerde kosten ten laste komen van de bestedingsruimte van minimumloonverdieners bovenop de minimumvoorbeeldbegroting. Dit is van belang voor de lezer van dit rapport, als hij of zij een oordeel wenst te vellen over de toereikendheid van het minimumloon.

De minimumvoorbeeldbegrotingen zijn niet bepalend voor welke hoogte van het minimumloon toereikend is. Het is aan de lezer om een mening over te vormen over de toereikendheid en de wenselijke hoogte van het minimumloon. De

<sup>31</sup> Kamerstukken 36410-XV-21.

<sup>32</sup> Bron: Nibud publicatie over [autokosten](#) op [www.nibud.nl](http://www.nibud.nl). Geraadpleegd op 8 november 2023.

voorbeeldbegrotingen bieden daartoe, samen met de andere onderdelen van deze evaluatie, een hulpmiddel.

De boodschap van dit rapport is dan ook niet dat de koopkracht van minimumloonverdieners zonder meer toereikend gevonden zou moeten worden wanneer het inkomen het niveau van een Nibud minimumvoorbeeldbegroting evenaart of overstijgt. Ook in dat geval kan een lezer oordelen dat de koopkracht van minimumloonverdieners ontoereikend is. En/of dat de koopkracht van minimumloonverdieners voor een groter deel afkomstig zou moeten zijn van loon, en minder van aanvulling op dat loon zoals toeslagen en kinderbijslag.

### 3.4 Spreiding in inkomen en kosten

Huishoudens die qua samenstelling vergelijkbaar zijn kunnen in de praktijk verschillende inkomsten en kosten hebben. Bijvoorbeeld omdat het inkomen dat een werkende tweede partner genereert in de praktijk kan variëren. Of omdat huishoudens wonen in regio's en op locaties waar woonkosten verschillen.

Om die verschillen in beeld te brengen wordt in de uitkomsten in paragraaf 3.5 enige spreiding zichtbaar gemaakt. Dit gebeurt in de vorm van foutbalken in de figuren 4 tot en met 9. Voor het bepalen van de spreiding is uitgegaan van scenario's. Die scenario's zijn opgenomen in Tabel 1.

In de scenario's is onderscheid gemaakt tussen huishoudtypen. Hier is voor gekozen om zo goed mogelijk rekening te houden met de belangrijkste oorzaak van praktijkvariatie. Voor huishoudens met één werkende is dat de hoogte van de huur. Voor huishoudens met twee werkende partners is dat het inkomen van de tweede partner.

Scenario	Huurkosten	Inkomen tweede partner
Laat spreiding zien bij	Alleenstaanden; paren met 1 verdienende partner	Paren bestaan uit 2 verdienende partners
	Huishouden 1, 3, 5 en 6	Huishouden 2 en 4
Basisscenario	Huur conform minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud	Partner verdient 75% minimumloon
Scenario 1	Lagere huur: 450 €/maand	Partner verdient 50% minimumloon
Scenario 2	Hogere huur: 800 €/maand	Partner verdient 100% minimumloon

Tabel 1. Scenario's voor huurkosten en partnerinkomen.

Voor alleenstaanden zonder kinderen (huishoudtype 1) is er zowel in scenario 1 als 2 van uitgegaan dat geen huurtoeslag wordt ontvangen. Hier is voor gekozen, omdat voor mensen van 21 en 22 jaar in 2023 andere huurgrenzen gelden voor de huurtoeslag dan voor aanvragers van 23 jaar of ouder. Dat maakt dat 21 en 22-jarige minimumloonverdieners waarschijnlijk geen huurtoeslag ontvangen. Ervan uitgaand dat minimumloonverdieners van deze leeftijd in de meeste gevallen behoren tot de groep alleenstaanden zonder kinderen, wordt voor dat huishoudtype in de spreiding weergegeven wat het gevolg is van het niet ontvangen van huurtoeslag.

Verder wordt opgemerkt dat minimumloonverdieners die een nieuwe sociale huurwoning toegewezen krijgen, in de praktijk doorgaans met een hogere huur te

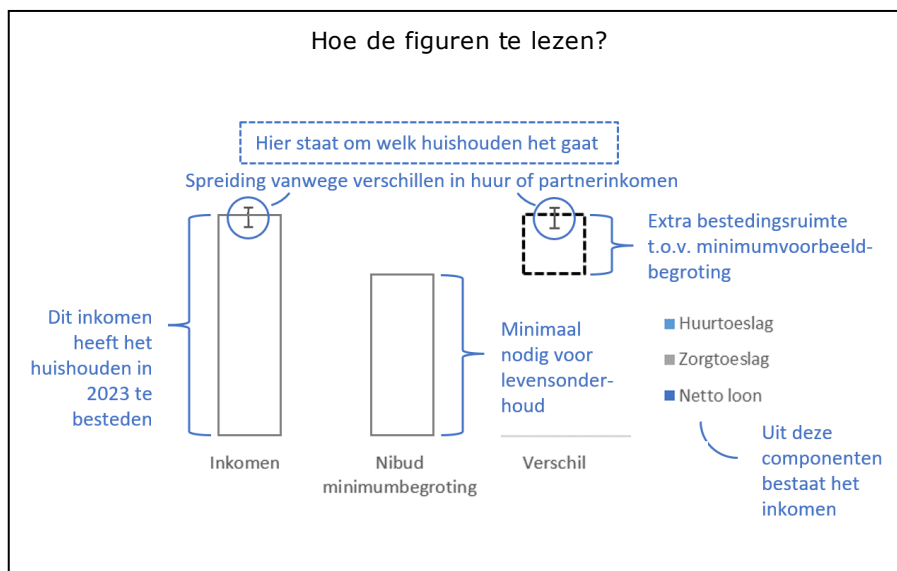
maken krijgen dan waar de Nibud voorbeeldbegroting rekening mee houdt. De uitkomsten voor deze groep zullen daarom in de richting liggen van de uitkomsten bij een hogere huurprijs, waarmee wordt gerekend in scenario 2.

De bedragen die in de figuren staan weergegeven zijn terug te vinden in bijlage II.

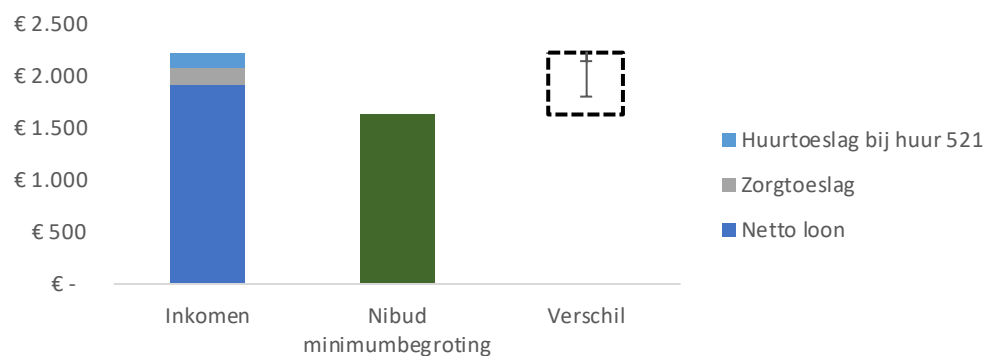
### 3.5 Koopkracht van het wettelijk minimumloon

Deze paragraaf geeft de resultaten weer van de in de vorige paragrafen beschreven analyse. Onderstaande figuren geven per voorbeeldhuishouden weer hoe de koopkracht zich verhiel tot de kosten van levensonderhoud. Het gaat om de situatie in het jaar 2023. De verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 is dus onderdeel van de vergelijking.

De bedragen die de figuren staan weergegeven zijn terug te vinden in bijlage II. Die bijlage gaat ook in op andere uitgangspunten die zijn gehanteerd.



#### 1. Alleenstaande zonder kinderen



Figuur 4. Koopkracht huishouden 1: alleenstaande minimumloonverdiener zonder kinderen.

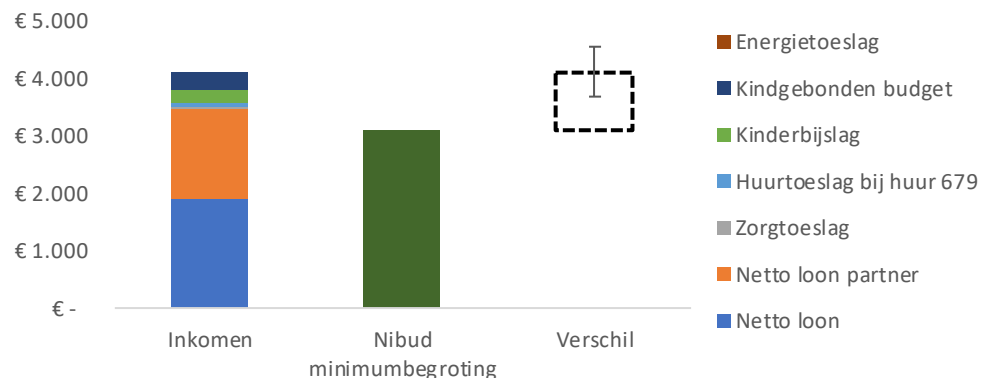
Een alleenstaande zonder kinderen ontvangt per maand een netto loon van € 1.922, zorgtoeslag ter hoogte van € 155 en huurtoeslag ter waarde van € 152. Dit levert een totaal aan inkomsten per maand op van € 2.229. Daar staan volgens de minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud minimale uitgaven van € 1.633 per maand tegenover. In dat geval houdt een alleenstaande zonder kinderen € 596 per maand extra over bovenop de minimale uitgaven.

Het bovenstaande geldt wanneer de minimumloonverdiener een huurprijs betaalt die volgens het Nibud past bij het verdiende inkomen. In het geval van een alleenstaande is dit € 521 huur per maand. In de praktijk komt het voor dat iemand meer of minder huur betaalt. Middels een spreidingsbalk wordt dergelijke praktijkvariatie tot op zekere hoogte weergegeven (zie paragraaf 3.4).

In het geval van bovengemiddelde huurlasten wordt er uitgegaan van € 800 euro per maand aan huur. Daar staat normaal een hogere huurtoeslag van € 296 per maand tegenover. Niet alle alleenstaanden hebben daar echter recht op (zie uitleg op pagina 19). Als daarom geen huurtoeslag wordt meegeteld, heeft een bovengemiddelde huur tot gevolg dat een alleenstaande zonder kinderen € 165 per maand overhoudt.

In het geval van minder dan gemiddelde huurlasten wordt er uitgegaan van € 450 per maand aan huur. Wordt ook hier uitgegaan van geen huurtoeslag, dan houdt een alleenstaande zonder kinderen met een lager dan gemiddelde huur € 515 per maand over.

## 2. Tweeverdieners met 2 kinderen



Figuur 5. Koopkracht huishouden 2: tweeverdieners met kinderen.

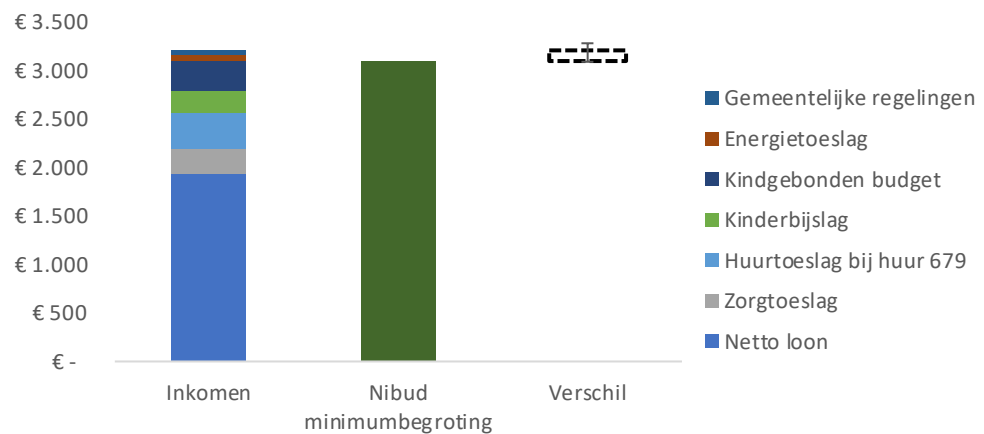
Bij tweeverdieners met kinderen geldt als basisscenario dat één partner het minimumloon verdient en de andere partner driekwart van het minimumloon verdient. Het paar heeft twee kinderen van 8 en 13 jaar oud. In dat geval verdient de ene partner een netto loon van € 1.922 en de andere partner een netto loon van € 1.532. Samen ontvangen zij zorgtoeslag ter waarde van € 63 en huurtoeslag van € 55 per maand. Daarnaast ontvangt het paar met twee kinderen kinderbijslag ter waarde van € 238 en kindgebonden budget van € 287. Dit levert een totaal aan inkomsten per maand op van € 4.097.

Tegenover die inkomsten staan volgens de minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud minimum uitgaven van € 3.100 per maand. In dat geval houden deze tweeverdieners met kinderen € 997 per maand over bovenop de minimale uitgaven.

In dit koopkrachtbeeld is mogelijke spreiding aangegeven voor het inkomen van de partner. In het geval van een lager inkomen van de partner wordt er uitgegaan van een lager maandinkomen van € 1.021. Daar staat dan ook een hogere huurtoeslag ter waarde van € 152 per maand tegenover. Dit heeft tot gevolg dat tweeverdieners met twee kinderen in dat geval € 414 per maand minder overhouden dan in het basisscenario. Zij hebben dan niet € 997, maar € 583 per maand te besteden bovenop de minimale uitgaven van het Nibud.

Verdiert de tweede partners echter ook het volledige minimumloon per maand, dan is het inkomen van deze partner netto €2.042. Dit heeft tot gevolg dat een tweeverdieners met twee kinderen in dat geval € 455 per maand meer overhouden. Zij hebben dan niet € 997, maar € 1.452 per maand te besteden bovenop de minimale uitgaven van het Nibud.

### 3. Paar alleenverdiener met 2 kinderen



Figuur 6. Koopkracht huishouden 3: paar met alleenverdiener en kinderen.

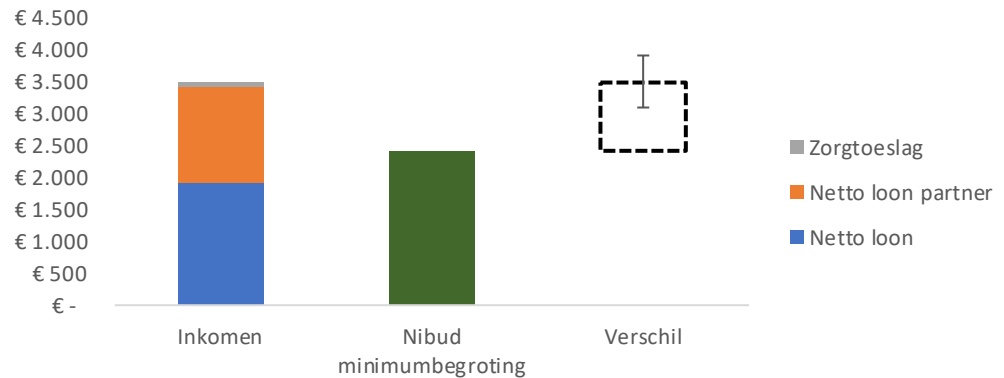
Een paar met een alleenverdiener met twee kinderen (van 8 en 13 jaar) ontvangt per maand een netto loon van € 1.922, zorgtoeslag van € 265, huurtoeslag ter waarde van € 374, kinderbijslag van €237, kindgebonden budget van € 288, energietoeslag ter waarde van € 67 en gemeentelijke ondersteuning van € 50. Dit levert een totaal aan inkomsten per maand op van € 3.203. Daar staan volgens de minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud minimale uitgaven van € 3.100 per maand tegenover. In dat geval houdt een alleenverdiener met kinderen € 103 per maand over nadat de minimale uitgaven zijn gedaan.

In het geval de huur hoger is dan het gemiddelde van € 651 dan wordt uitgegaan van bovengemiddelde huurlasten van € 800 per maand aan huur. Daar staat dan ook een hogere huurtoeslag van € 379 per maand tegenover. Dit heeft bij een bovengemiddelde huur tot gevolg dat een alleenverdiener met twee kinderen niet €103 overhoudt, maar € 13 per maand tekort komt om de minimale uitgaven van het Nibud bekostigen.

In het geval van minder dan gemiddelde huurlasten wordt er uitgegaan van € 450 per maand aan huur. De huurtoeslag bedraagt dan €220 per maand. Dit heeft bij een minder dan gemiddelde huur tot gevolg dat een paar met een alleenverdiener

met twee kinderen niet € 103, maar € 219 per maand overhoudt nadat de minimale uitgaven zijn gedaan.

#### 4. Tweeverdieners zonder kinderen



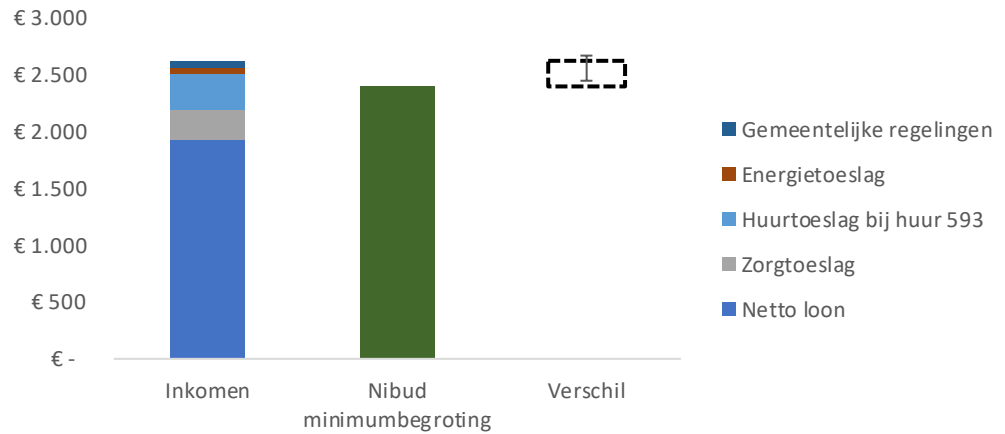
Figuur 7. Koopkracht huishouden 4: tweeverdieners zonder kinderen.

Bij tweeverdieners zonder kinderen verdient in het basisscenario één partner het minimumloon en één partner driekwart van het minimumloon. In dat geval verdient de ene partner een netto loon van € 1.922 en de andere partner een netto loon van € 1.486. Samen ontvangen zij zorgtoeslag ter waarde van € 63. Dit levert totale inkomsten op van € 3.471 per maand. Daar staan volgens de minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud minimale uitgaven van € 2.400 per maand tegenover. In het basisscenario houden tweeverdieners zonder kinderen zo € 1.071 per maand over nadat de minimale uitgaven zijn gedaan.

Ook bij dit huishoudtype is mogelijke spreiding aangegeven voor het inkomen van de partner. In het geval van een lager inkomen van de partner wordt er uitgegaan van een lager maandinkomen van € 1.011. De huurtoeslag bedraagt dan € 97 per maand. Dit heeft tot gevolg dat tweeverdieners met twee kinderen € 378 per maand minder overhouden dan in het basisscenario. Zij hebben dan niet € 1.071, maar € 693 per maand te besteden bovenop de minimale uitgaven van het Nibud.

Verdient de partner echter een maandinkomen van €1.922, dan houden de tweeverdieners € 436 per maand meer over dan in het basisscenario. Zij hebben dan niet € 1.071, maar € 1.507 per maand te besteden nadat de minimale uitgaven zijn gedaan.

### 5. Paar alleenverdiener zonder kinderen



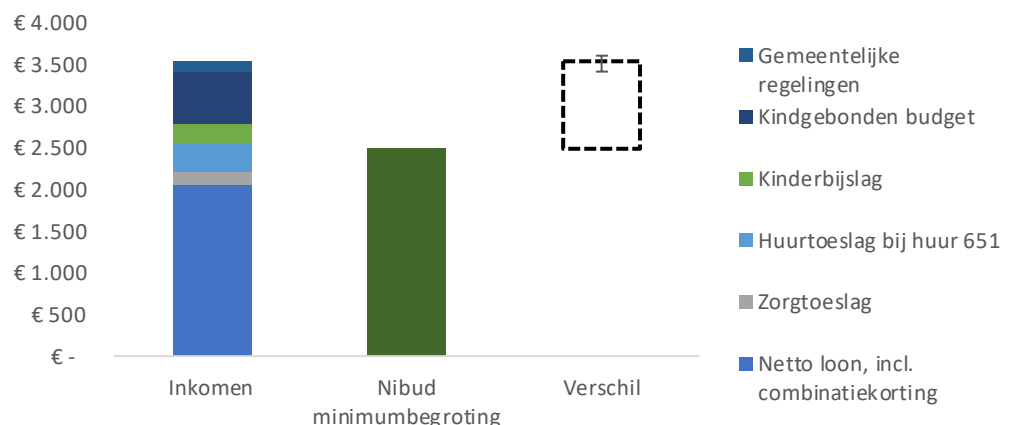
Figuur 8. Koopkracht huishouden 5: paar met alleenverdiener zonder kinderen.

Bij een paar met een alleenverdiener zonder kinderen verdient één partner het minimumloon en heeft de andere partner geen inkomen. In dat geval verdient de alleenverdiener een netto loon van € 1.922 en ontvangt het paar zorgtoeslag ter waarde van € 265 per maand, huurtoeslag van € 318 per maand, energietoeslag ter waarde van € 67 per maand en gemeentelijke ondersteuning ter waarde van €50. Dit levert een totaal aan inkomsten per maand op van €2.622. Daar staan volgens de minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud minimale uitgaven van € 2.400 per maand tegenover. Het paar met een alleenverdiener zonder kinderen houdt dan € 222 per maand over.

In geval van een hogere huur van € 800 per maand bedraagt de huurtoeslag € 349 per maand. Het paar houdt dan niet € 222, maar € 46 over.

In het geval van minder dan gemiddelde huurlasten wordt er uitgegaan van € 450 per maand aan huur. De huurtoeslag bedraagt dan € 220 per maand. Het paar houdt dan niet € 222 over zoals in het basisscenario, maar € 267 per maand.

### 6. Alleenstaande met kinderen



Figuur 9. Koopkracht huishouden 6: alleenstaande met kinderen.



Een alleenstaande met twee kinderen (van 8 en 13 jaar) verdient per maand een netto loon van € 2.042. Daar komt bij zorgtoeslag ter hoogte van € 155, huurtoeslag van € 365, kinderbijslag van € 237, kindgebondenbudget ter waarde van € 608 en € 141 per maand aan gemeentelijke ondersteuning. Dit levert een totaal aan inkomsten per maand op van € 3.539. Daar staan volgens de minimumvoorbeeldbegroting van het Nibud minimale uitgaven van € 2.493 per maand tegenover. In dat geval houdt een alleenstaande met twee kinderen € 1.046 per maand over nadat de minimale uitgaven zijn gedaan.

In het geval van bovengemiddelde huurlasten wordt er uitgegaan van € 800 per maand aan huur. De huurtoeslag bedraagt dan €379 per maand. De alleenstaande zonder kinderen houdt dan niet € 1.046, maar € 920 per maand over.

Bij minder dan gemiddelde huurlasten wordt er uitgegaan van € 450 euro per maand aan huur. De huurtoeslag bedraagt dan € 220 per maand. De alleenstaande zonder kinderen houdt dan niet € 1.046, maar € 1.111 per maand over.

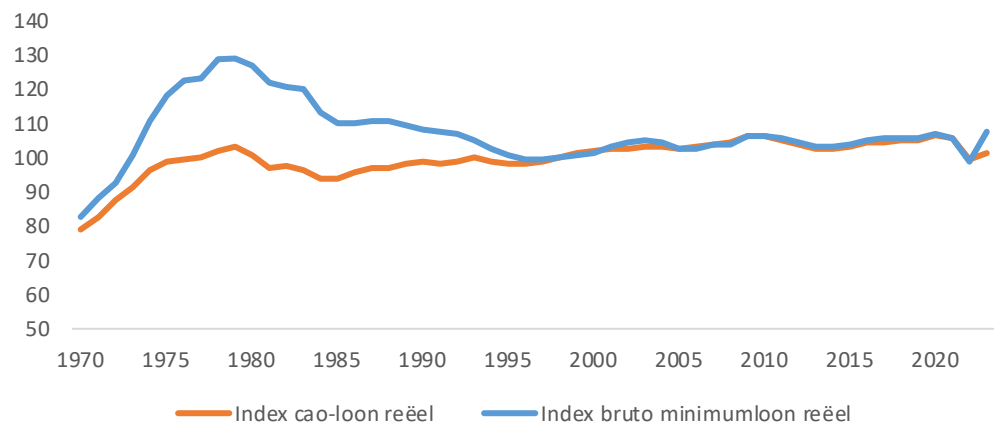
## 4 Algemeen loonniveau, loonverdeling en productiviteit

Dit hoofdstuk gaat in op hoe het wettelijk minimumloon zich verhoudt tot hoe de lonen in zijn algemeenheid en de arbeidsproductiviteit zich hebben ontwikkeld in Nederland. Eveneens wordt het wettelijk minimumloon afgezet tegen de verdeling van lonen in Nederland.

### 4.1 Cao-lonen en het minimumloon

Figuur 10 toont de ontwikkeling van cao-lonen en het minimumloon, in reële termen, van 1970 tot en met 2023. Gekozen voor 1998 als basisjaar (indexwaarde = 100), omdat de loonkosten in dat jaar op een niveau lagen dat de Sociaal-Economische Raad als verantwoord beoordeelde.<sup>33</sup>

Uit de figuur blijkt dat het bruto minimumloon sinds de jaren negentig in reële termen een vergelijkbare ontwikkeling heeft doorgemaakt als de cao-lonen. In de periode vóór de jaren negentig ontwikkelden beide waarden zich duidelijk verschillend. Eerst groeide het minimumloon relatief sterk in de jaren zeventig. Om vervolgens in de jaren tachtig en begin jaren negentig weer te dalen ten opzichte van de cao-loonontwikkeling. Deze daling was het gevolg van een verlaging van het minimumloon in 1984. En van meerdere bevriezingen van het minimumloon tussen 1985 en 1995. In 2005 is het minimumloon voor het laatst bevroren.

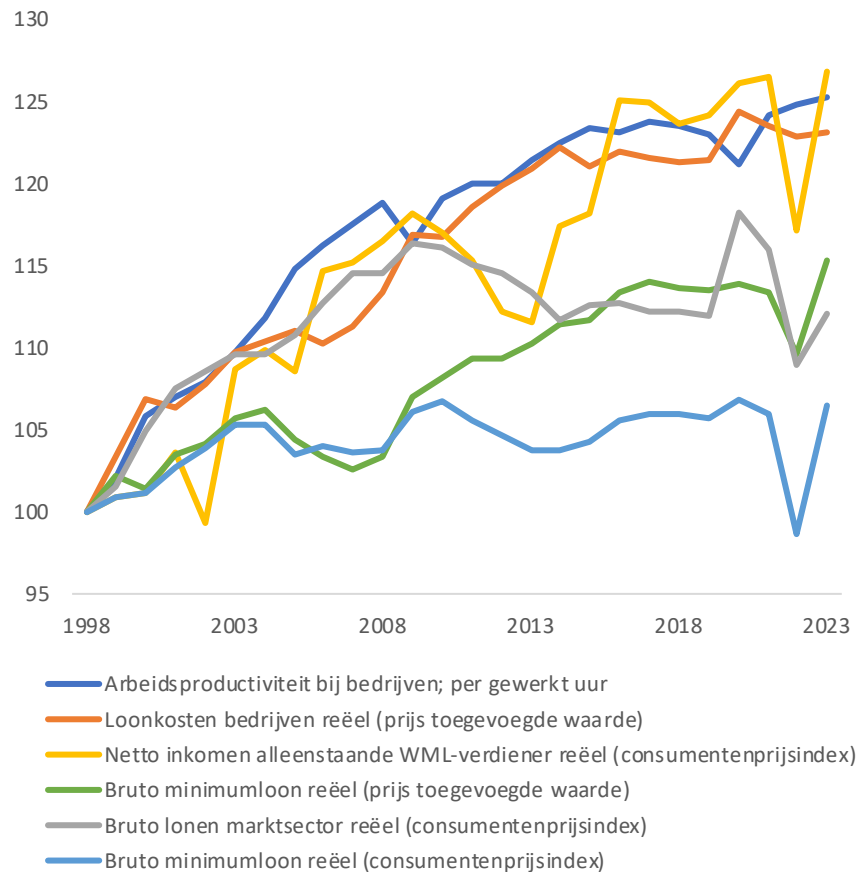


Figuur 10. Ontwikkeling in indexcijfers van reële cao-lonen en het reële (bruto) minimumloon (1998=100). Gehanteerde deflator is de nationale consumentenprijsindex (cpi). Bron: berekeningen SZW op basis van CPB, cMEV 2024.

### 4.2 Lonen en productiviteit

De ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en diverse loonbegrippen sinds 1998 is weergegeven in Figuur 11.

<sup>33</sup> Sociaal-Economische Raad (1998), Sociaal-economisch beleid 1998-2002.



Figuur 11. Ontwikkeling in indexcijfers van arbeidsproductiviteit, loonkosten, brutolonen, bruto minimumloon en netto inkomen van een alleenstaande minimumloonverdiener (1998 = 100). Tussen haakjes de gehanteerde deflator. Bron: berekeningen SZW op basis van CPB en OESO.<sup>34</sup>

De figuur geeft ten eerste informatie over de loonkosten en productiviteit van alle werknemers, dus niet alleen minimumloonverdieners. De reële loonkosten en de arbeidsproductiviteit hebben elkaar sinds 1998, zij het met schommelingen, grosso modo gevolgd.

De reële bruto lonen, gezien vanuit het perspectief van werknemers (grijze lijn), hebben de stijging van de loonkosten en arbeidsproductiviteit niet gevolgd. In 2023 liggen de reële brutolonen op hetzelfde niveau als in 2005. Dit verschil in ontwikkeling tussen reële loonkosten en reële bruto lonen is voor een belangrijk

<sup>34</sup> Data over het netto inkomen van een alleenstaande minimumloonverdiener zijn afkomstig uit de [TaxBen calculator](#) van de OESO. Voor de bruto minimumlonen is uitgegaan van de waarden per 1 januari. Voor de jaren 1998-2001 zijn deze [omgerekend](#) van gulden naar euro. De andere cijfers zijn afkomstig uit de lange reeksen die het Centraal Planbureau publiceerde bij het [Centraal Economisch Plan 2023](#). De loonkosten van bedrijven bestaan uit contractlonen plus sociale lasten en incidentele lonen (= de loonvoet). Deze loonkosten zijn gecorrigeerd voor de invloed van de loonkostensubsidie NOW en de continuïteitsbijdrage in de zorg.

deel een gevolg van de ontwikkeling van prijzen: de prijzen die consumenten betalen zijn sterker gestegen dan de prijzen van in Nederland geproduceerde goederen en diensten (prijs toegevoegde waarde).

Denk bijvoorbeeld aan producten die uit het buitenland komen. En die ook minimumloonverdieners vervolgens in Nederland consumeren. Voorbeelden zijn elektronica, fruit en gas. Dat soort goederen is meer in prijs gestegen dan goederen die vanuit Nederland als export naar het buitenland gaan. Waaronder machines, chemische producten en voedingswaren.

Ten tweede laat de figuur de ontwikkeling van het minimumloon zien. Ook in het reële minimumloon is te zien dat consumentenprijzen sterker zijn gestegen dan de prijs van de toegevoegde waarde. Over de gehele periode is het reële bruto minimumloon vanuit werkgeversperspectief gestegen (groene lijn). Die groei bedraagt 15 indexpunten. Vanuit het perspectief van werknemers is het reële bruto minimumloon tussen 1998 en de eerste helft van 2023 echter minder gegroeid (lichtblauwe lijn). Die groei bedraagt 6 indexpunten. Dit is ook minder dan de reële groei van alle brutolonen in de marktsector (grijze lijn, 12 indexpunten).

Tegelijkertijd is het netto inkomen van een alleenstaande minimumloonverdiener (lichtoranje lijn) meer gestegen dan het reële bruto minimumloon. Dit suggereert dat het reële inkomen van minimumloonverdieners de afgelopen decennia niet alleen is toegenomen door de groei van het bruto minimumloon. Maar vooral doordat minimumloonverdieners minder belasting en premies zijn gaan betalen. Bijvoorbeeld door verlaging van belastingen op inkomen uit arbeid. En doordat minimumloonverdieners meer ander inkomen hebben verkregen. Bijvoorbeeld uit toeslagen.

### 4.3 Verdeling van lonen

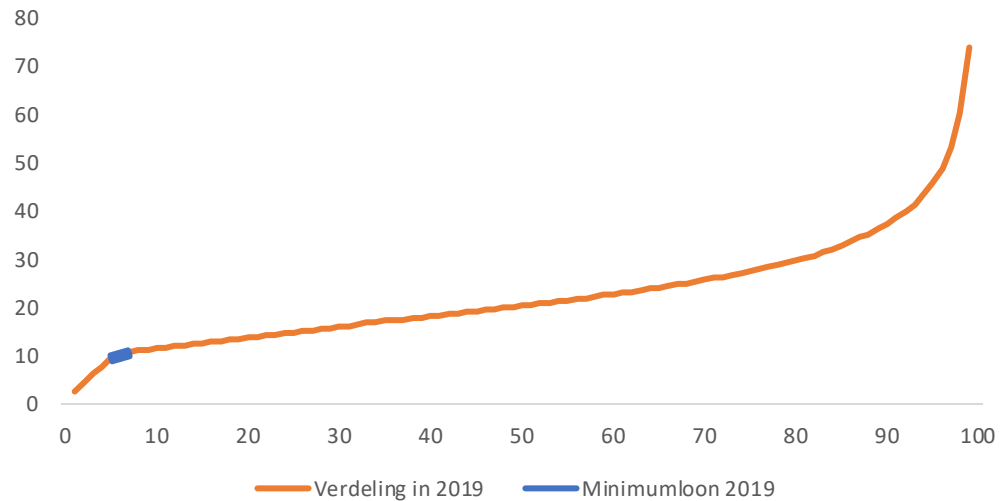
De verdeling van lonen wordt hieronder weergegeven in termen van uurlonen per percentiel. De cijfers bevatten ook uurlonen van werknemers jonger dan 21 jaar.<sup>35</sup> Voor het jaar 2019 zijn de uurlonen van alle werknemersbanen gesorteerd van laag naar hoog. Deze reeks wordt vervolgens op basis van het totaal aantal arbeidsuren opgedeeld in honderd gelijke delen (de percentielen). De percentielwaarde is het uurloon op de grens van twee percentielen. Het 50e percentiel wordt ook de mediaan genoemd.

Ter vergelijking is in de figuur het bruto minimumloon per uur weergegeven zoals dat gold per 1 januari 2019. De bijbehorende bedragen zijn:

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
21 jaar en ouder	€ 10,36	€ 9,82	€ 9,33

Tabel 2. Bedragen minimumloon per uur per 1 januari 2019 (bruto).

<sup>35</sup> De cijfers zijn afkomstig uit onderdeel 4.8.1. van de CBS longread [Lonen en loonkosten - Een overzicht van de verschillende CBS cijfers](#). De cijfers zijn van 2019 omdat dat het meest recente jaar is waarvoor het CBS de verdeling per percentiel heeft gepubliceerd.



Figuur 12. Verdeling van het loon van werknemers per gewerkt uur (in euro per uur, naar percentielen, peiljaar 2019). Bron: CBS.

Te zien dat het minimumloon in de praktijk – zoals verwacht - een ondergrens vormt. In de percentielen boven het minimumloon nemen de uurlonen geleidelijk toe. Aan de bovenkant van de verdeling bevindt zich een steilere staart van relatief hoge uurlonen.

Met circa 93 procent van alle uurlonen is de overgrote meerderheid van de betaalde lonen hoger dan het minimumloon. Tegelijkertijd geldt voor de resterende 7 procent van de uurlonen dat zij lager zijn dan het minimumloon voor volwassenen in 2019. Dit heeft ermee te maken dat sommige werknemers werken als stagiaire, vallen onder regelingen (bv. Wajong) of onder een minimumjeugdloon voor 15 tot 20 jarigen of voor leerlingen van 18 t/m 20 jaar in de beroepsbegeleidende leerweg (bbi).

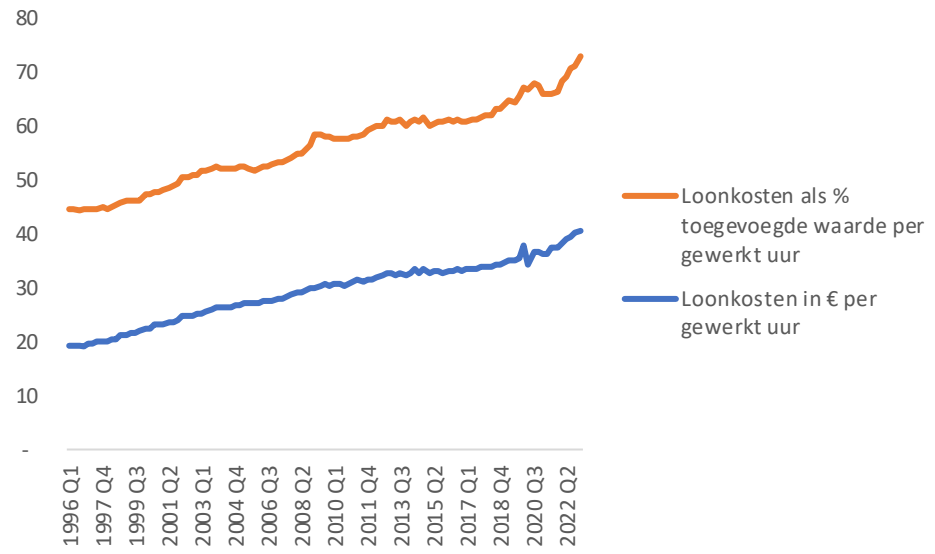
#### 4.4 Loonkosten

In deze paragraaf wordt verder ingezoomd op de loonkosten. De loonkosten zijn met name relevant vanuit het perspectief van werkgevers, en kwamen (in reële termen) al aan bod in Figuur 11.

Figuur 13 laat de ontwikkeling van de loonkosten zien. Het gaat om seizoensgecorrigeerde bruto loonkosten voor werknemers per gewerkt uur. De blauwe lijn laat zien dat de loonkosten per gewerkt uur in nominale termen zijn gestegen.

Een stijgende trend is eveneens zichtbaar in de verhouding tussen loonkosten en de toegevoegde waarde per gewerkt uur. Dit komt waarschijnlijk voor een belangrijk deel door een geleidelijke verschuiving in de samenstelling van de economie. Sectoren zoals industrie en landbouw worden steeds kapitaalintensiever en productiever, terwijl tegelijkertijd het aandeel van relatief arbeidsintensieve en minder productieve dienstensectoren in de economie groeit.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Zie bijvoorbeeld Centraal Planbureau (2023) [De Nederlandse economie in historisch perspectief](#).



Figuur 13. Loonkosten in € per gewerkt uur en als percentage van de toegevoegde waarde per gewerkt uur. Bron: CBS, nationale rekeningen.

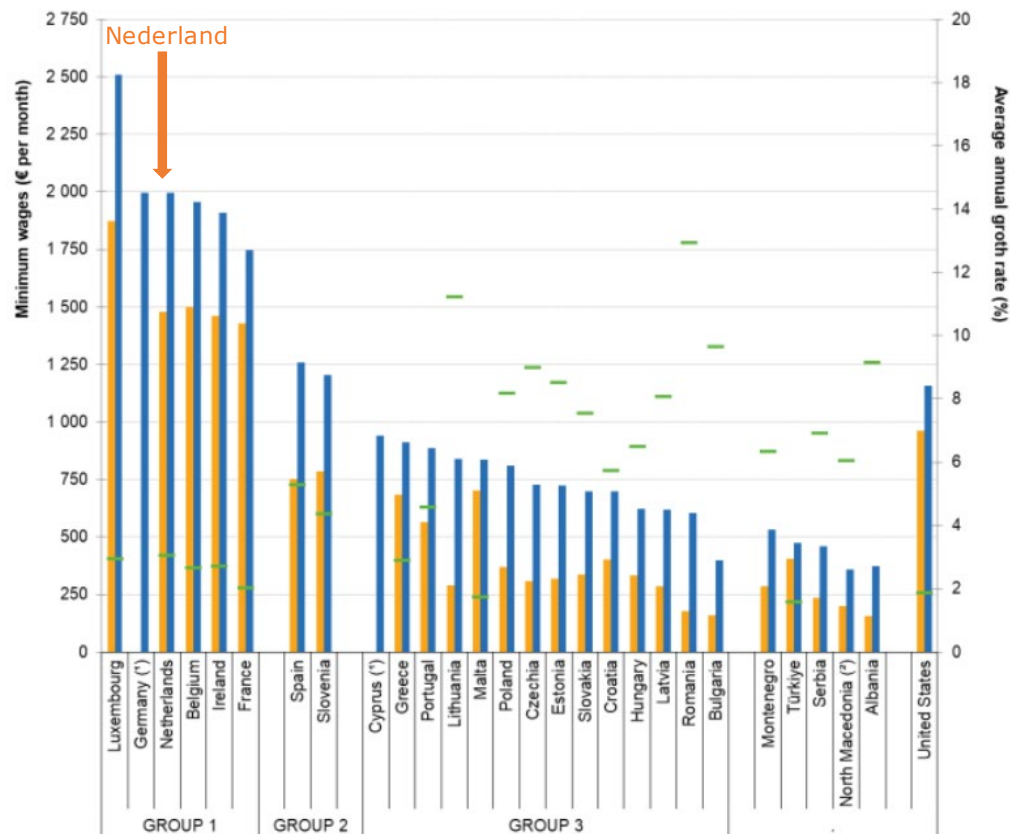
## 5 Minimumlonen in Nederland en andere landen

In de meeste Europese landen bestaan regelingen op het gebied van het minimumloon. De vergelijking van de hoogte van het minimumloon in Nederland en in andere landen is in de volgende paragrafen vormgegeven middels:

- de hoogte van bruto minimumlonen
- bruto minimumlonen ten opzichte van andere lonen
- de hoogte van netto minimumlonen
- de hoogte van netto minimumlonen ten opzichte van andere inkomens
- het aandeel minimumloonverdieners dat moeilijk rondkomt.

### 5.1 Hoogte van bruto minimumlonen

Figuur 14 geeft de hoogte van bruto minimumlonen in diverse landen weer in juli 2023. Het bruto minimumloon in Nederland ligt op een vergelijkbaar niveau als in België en Duitsland, maar lager dan in Luxemburg en hoger dan in o.a. Ierland en Frankrijk.

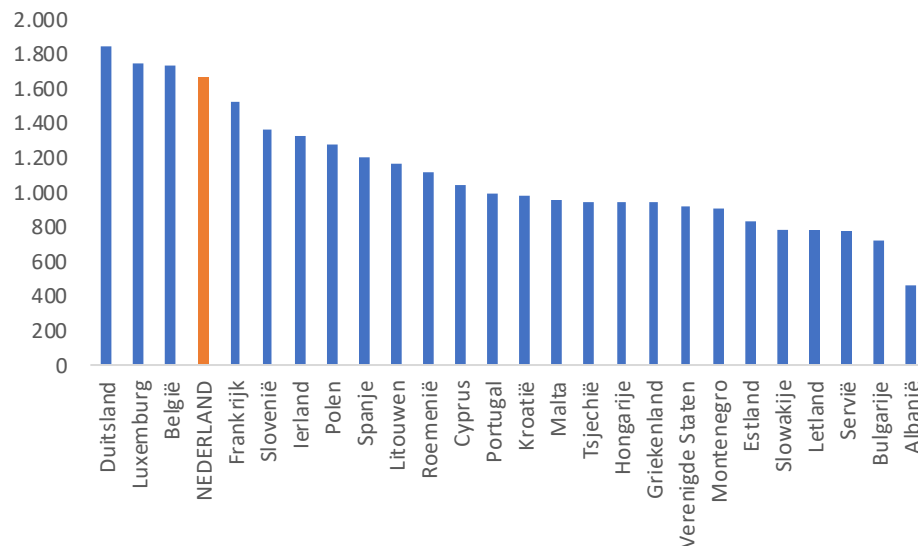


Figuur 14. Bruto minimumlonen in juli 2013 (oranje staven) en in juli 2023 (blauwe staven) in euro per maand (linkeras). De groene liggende streepjes geven de gemiddelde jaarlijkse groei weer tussen juli 2013 en juli 2023 (in procent, rechteras). Bron: Eurostat<sup>37</sup>

Figuur 15 neemt de prijzen van goederen en diensten mee, en geeft de hoogte van het bruto minimumloon in verschillende landen weer in koopkrachtpariteiten. De

<sup>37</sup> [Eurostat Minimum wage statistics - Statistics Explained](#). Voor de Verenigde Staten is het federale minimumloon weergegeven. Het [minimumloon in individuele staten](#) ligt vaak hoger.

eenheid is de *purchasing power standard*, ofwel PPS. Dit is een denkbeeldige munteenheid van Eurostat. De achterliggende gedachte is dat men met 1 PPS in ieder land dezelfde hoeveelheid goederen en diensten kan kopen. Het gaat om een 'boodschappenmandje' van goederen en diensten dat Eurostat representatief acht voor de consumptiepatronen van alle huishoudens in de beschouwde landen. Dat consumptiepatroon zal in de praktijk verschillen van de consumptiepatronen van huishoudens van minimumloonverdieners. De vertaling naar koopkrachtpariteiten is derhalve nuttig, en tegelijkertijd imperfect.



Figuur 15. Bruto minimumlonen in de eerste helft van 2023 in koopkrachtpariteiten (Purchasing Power Standard). Bron: Eurostat.

## 5.2 Bruto minimumlonen ten opzichte van andere lonen

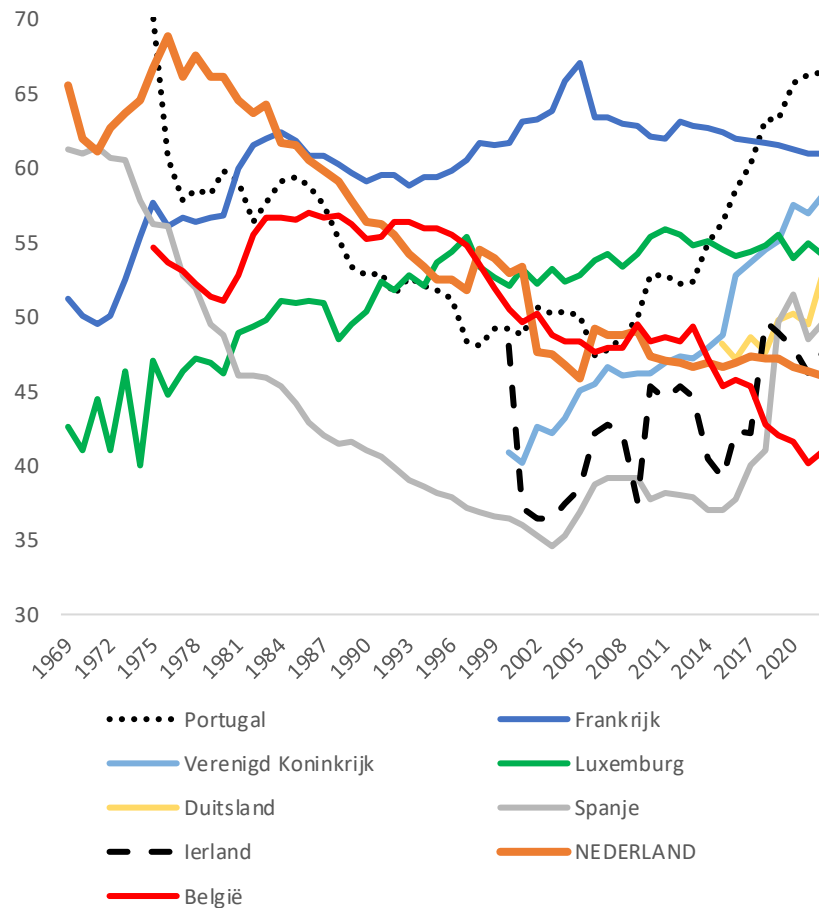
Figuur 16 zet bruto minimumlonen af tegen het mediane brutoloon van voltijds werkende werknemers in hetzelfde land. Lonen van in deeltijd werkende werknemers zijn hierbij omgerekend naar wat deze zouden zijn geweest bij een voltijds dienstverband. De cijfers geven de ontwikkeling weer van 1960 tot en met 2022.

Het percentage in Nederland is sinds invoering van het minimumloon sterk gedaald van 70 procent in 1965 naar 46 procent in 2005. Sindsdien ligt het percentage redelijk stabiel rond de 46 procent. De verhoging van het minimumloon met 10,15 procent per 1 januari 2023 is nog niet zichtbaar in de figuur.

Bij andere Europese landen vallen de recente stijgingen op van de percentages van Portugal, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. In België is het percentage juist gedaald. Van de weergegeven landen kenden in 2022 Portugal en Frankrijk de hoogste percentages. Landen met lagere percentages waren België, Nederland en Ierland.

Deze vergelijking alleen geeft geen volledig beeld van de inkomenspositie van minimumloonverdieners ten opzichte van andere werknemers. Dat komt doordat andere instrumenten dan het minimumloon, die mede van invloed zijn op het inkomen van minimumloonverdieners, in deze bedragen niet tot uitdrukking komen. Voorbeelden van die instrumenten zijn de toeslagen en de arbeidskorting.

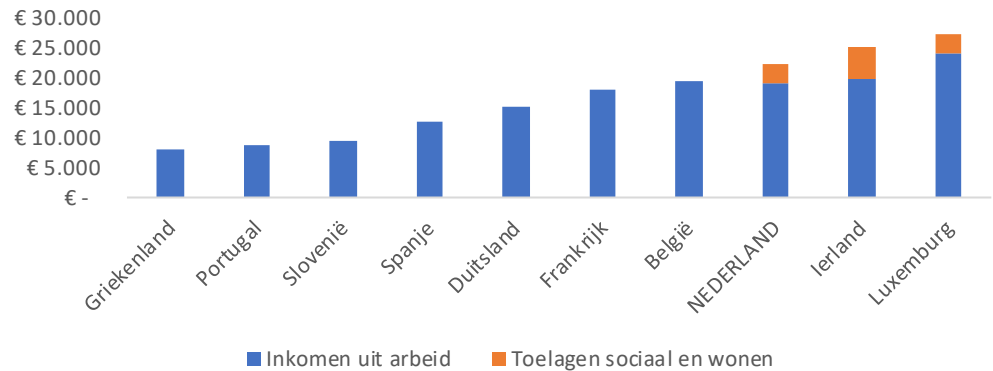




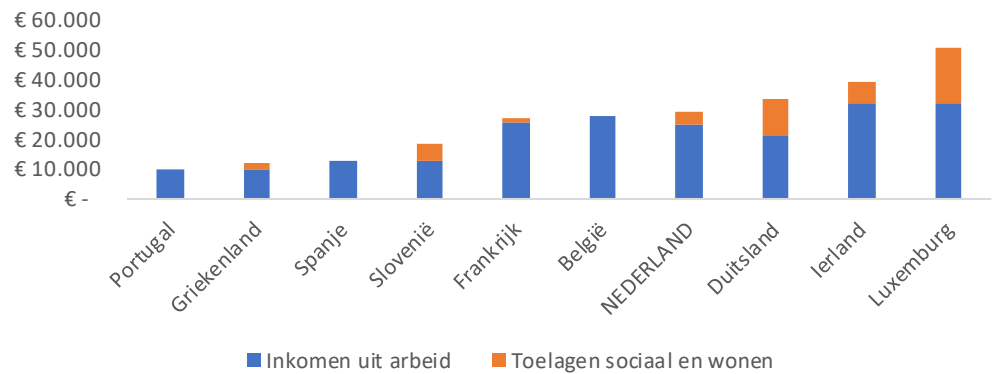
Figuur 16. Bruto minimumloon als percentage van het mediane brutoloon van voltijds werkende werknemers 1960 - 2022 (bron: OESO).

### 5.3 Hoogte van netto minimumlonen

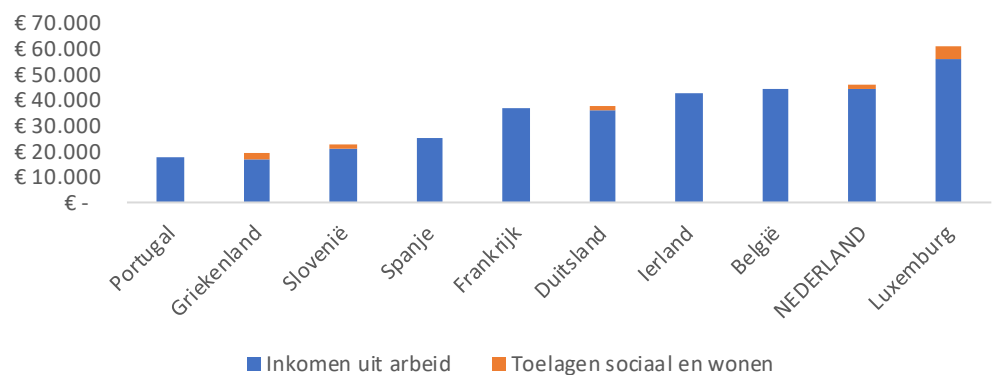
Bruto minimumlonen komen niet volledig als besteedbaar inkomen bij minimumloonverdieners terecht. Zij dragen immers een deel van hun bruto loon af in de vorm van belasting op inkomen uit arbeid en lasten voor sociale zekerheid. Het is daarom zinvol om ook te vergelijken wat minimumloonverdieners netto overhouden. Onderstaande figuren laten daarnaast ook toelagen zien, zoals de toeslagen die in Nederland bestaan. De cijfers zijn direct overgenomen van de OESO. De juistheid en compleetheid van de cijfers is niet door SZW gecontroleerd.



Figuur 17. Netto inkomen in 2022 van huishoudens met minimumloonverdieners: alleenstaande minimumloonverdiener zonder kinderen. Bron: OESO.



Figuur 18. Netto inkomen in 2022 van huishoudens met minimumloonverdieners: paar met 2 kinderen, 1 verdiener. Bron: OESO.



Figuur 19. Netto inkomen in 2022 van huishoudens met minimumloonverdieners: paar met 2 kinderen, beide partners verdienen minimumloon. Bron: OESO.

#### 5.4 Hoogte van netto minimumlonen ten opzichte van andere inkomens

De Europese Commissie heeft in beeld gebracht hoe het netto loon van minimumloonverdieners zich verhoudt tot gemiddelde en mediane nettolonen. Deze vergelijking is weergegeven in Figuur 20. Het gaat om de situatie in 2019. Het

weergegeven inkomen geldt voor alleenstaanden zonder kinderen en zonder recht op inkomensondersteuning of tegemoetkoming voor woonlasten. De landen gemarkeerd met een asterisk kennen geen wettelijk minimumloon. Voor deze landen is daarom uitgegaan van de laagste lonen die zijn afgesproken in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het netto minimumloon bedroeg in Nederland in 2019 circa 55% van het gemiddelde nettoloon en circa 61% van het mediane nettoloon. In Duitsland, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk lagen deze percentages lager. In België en Frankrijk lagen zij hoger.



Figuur 20. Netto minimumlonen in 2019 ten opzichte van gemiddeld en mediaan netto inkomen, uitgaand van alleenstaande zonder kinderen en zonder sociale en woontoelagen (bron: Europese Commissie<sup>38</sup>).

## 5.5 Aandeel minimumloonverdieners dat moeilijk rondkomt

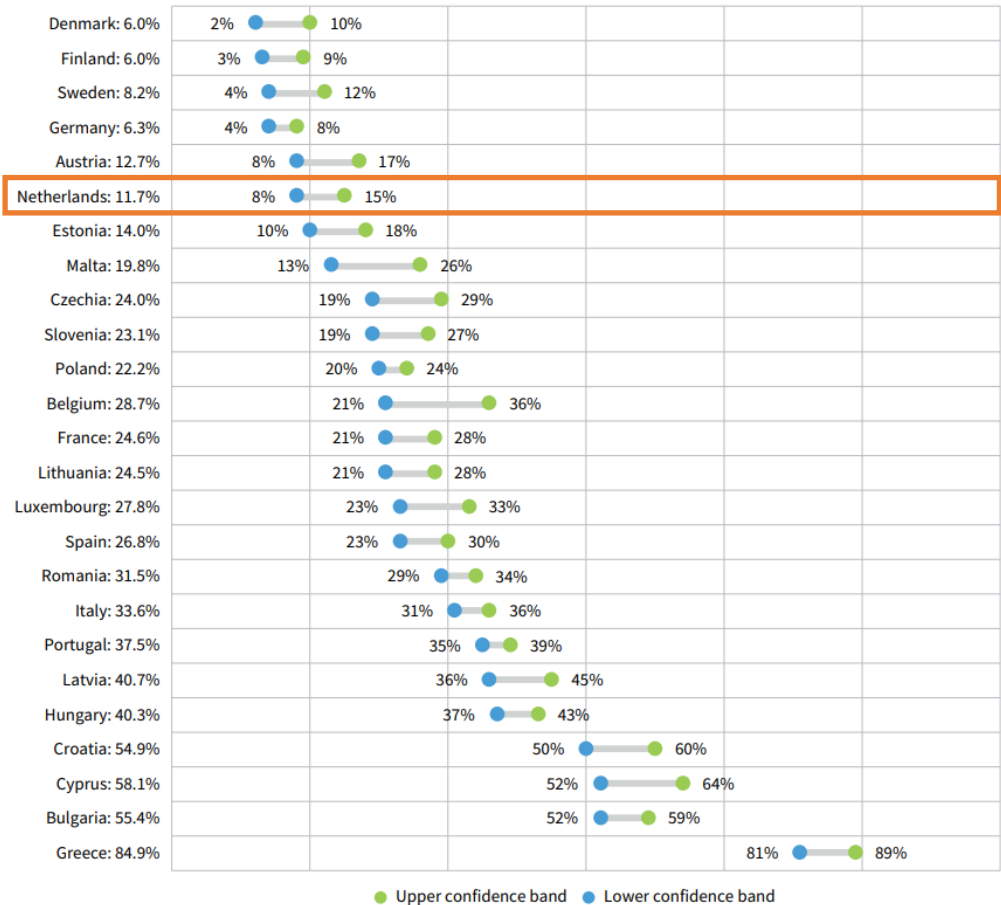
Figuur 21 geeft weer welk aandeel van minimumloonverdieners het moeilijk vindt om rond te komen. Het gaat zodoende om de subjectieve beoordeling van de eigen financiële situatie. Het gaat bovendien om rondkomen van al het beschikbare inkomen. Dat kan ook inkomen van andere leden van het huishouden zijn. De figuur geeft zodoende dus geen informatie over rond komen van alleen minimumloon.

Voor deze figuur zijn minimumloonverdieners gedefinieerd als werknemers met een inkomen tussen 90 en 110 procent van het minimumloon in het betreffende land. Het aandeel dat het moeilijk vindt om rond te komen is een schatting op basis van een steekproef. Daarom wordt een betrouwbaarheidsinterval (*confidence band*) gerapporteerd. De werkelijke waarde ligt met grote waarschijnlijkheid (95%) binnen dat interval.

De puntschatting voor Nederland is dat 11,7 procent van de minimumloonverdieners het in 2018 moeilijk vond om rond te komen. Dat komt overeen met ongeveer 1 op de 9 minimumloonverdieners.

<sup>38</sup> Impact assessment bij voorstel voor EU Richtlijn inzake toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Brussel, 28 oktober 2020.

Ter vergelijking: van alle Nederlandse huishoudens vond 12 procent het in 2018 moeilijk om rond te komen. Onder huishoudens met lage inkomens speelde dit bij 32 procent (eerste inkomenskwintiel) respectievelijk 16 procent (tweede inkomenskwintiel). Van de huishoudens met loon uit werknemerschap als voornaamste inkomensbron vond 7 procent het moeilijk om rond te komen.<sup>39</sup>



Figuur 21. Aandeel minimumloonverdieners dat het moeilijk vindt om rond te komen. Bron: Eurofound 2020 op basis van EU-SILC 2018.

<sup>39</sup> Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek. [Inkomensbeoordeling en financiële problemen: huishoudens.](#)

## 6 Werkgelegenheid en arbeidsdeelname

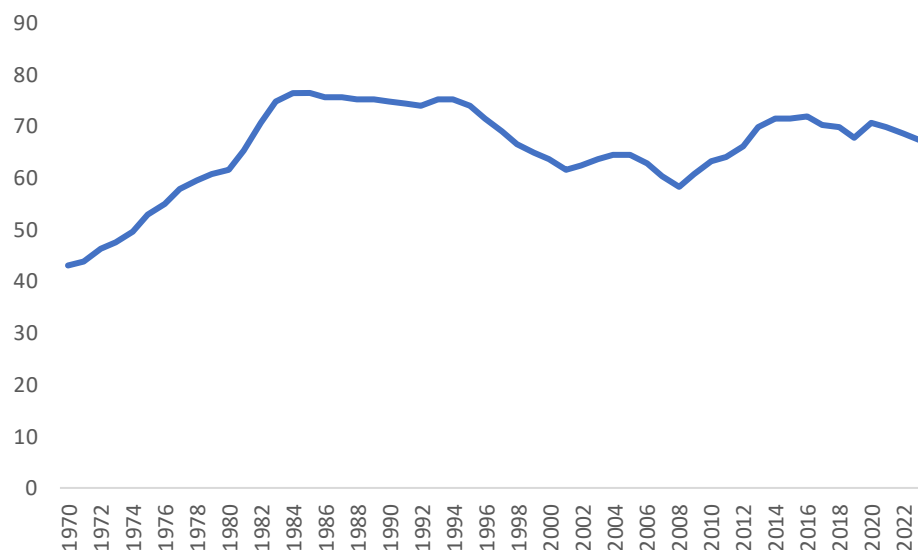
Dit hoofdstuk beschrijft welke kennis momenteel beschikbaar is over de effecten van aanpassing van het minimumloon op de werkgelegenheid en arbeidsdeelname.

In de eerste paragrafen is bij wijze van inleiding de actuele stand en recente ontwikkeling weergegeven van de verhouding tussen inactieven en actieven (i/a-ratio), van het aantal uitkeringsontvanger en van de collectieve lasten. Deze informatie is relevant, omdat het factoren zijn die nauw samenhangen met de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Zo is de ontwikkeling van het aantal uitkeringsgerechtigden in de wetsgeschiedenis van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag benoemd als cruciale factor voor het slagen van de koppeling tussen lonen en uitkeringen, omdat die ontwikkeling bepalend is voor de ontwikkeling van de collectieve lastendruk.<sup>40</sup> Dit zijn ook factoren waar de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar kijkt als hij of zij overweegt om af te wijken van de reguliere methode voor indexatie van het minimumloon.<sup>41</sup>

In paragraaf 6.4 is weergegeven welk effect verwacht kan worden op de werkgelegenheid en arbeidsdeelname als gevolg van een eventuele aanpassing van het minimumloon.

### 6.1 Inactieven versus actieven

Figuur 22 geeft de verhouding weer tussen inactieven en actieven. Deze i/a ratio is bepaald door het aantal personen dat leeft van een uitkering (in uitkeringsjaren) te delen door het totale arbeidsvolume exclusief ziekte en verzuim.



Figuur 22. Ratio tussen inactieven en actieven (%). Bron: CPB, cMEV 2024.

<sup>40</sup> Zo is in de Memorie van Toelichting op de Wml de ontwikkeling van het aantal uitkeringsgerechtigden benoemd als cruciaal voor het slagen van de koppeling tussen lonen en uitkeringen.

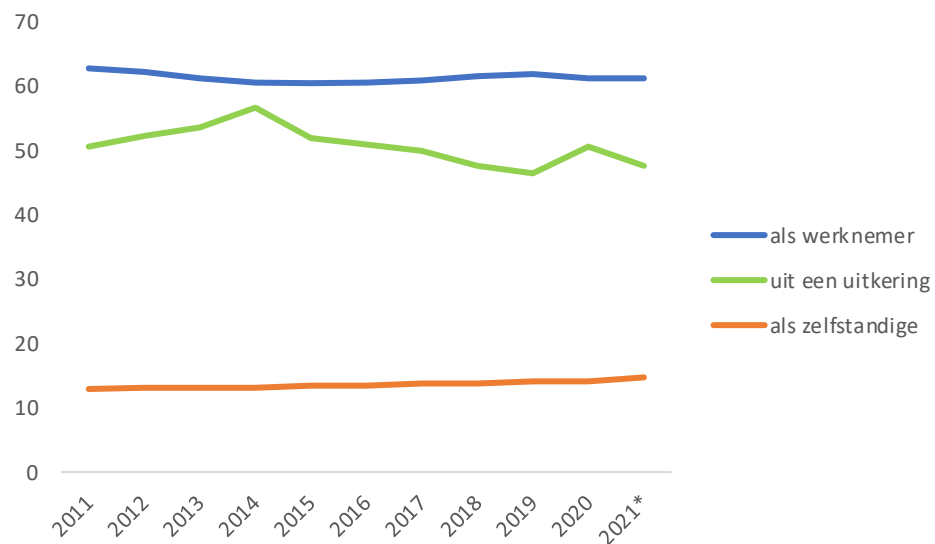
<sup>41</sup> De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (artikel 14, vijfde lid) bepaalt dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de gebruikelijke indexatie kan afwijken "naar gelang sprake is van een bovenmatige loonontwikkeling zodanig dat hiervan schade voor de werkgelegenheid kan worden verwacht dan wel van een zodanige volumeontwikkeling in de sociale zekerheidsregelingen dat daardoor een betekende premie- of belastingdrukverhoging noodzakelijk is."

In de figuur is te zien dat het percentage van de i/a ratio in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw sterk is gegroeid. Dat betekent dat het aantal inactieven ten opzichte van actieven is toegenomen. In de jaren negentig daalde de i/a ratio, om vervolgens tussen 2008 en 2016 weer te stijgen. Deze stijging was voor meer dan de helft verklaarbaar door een toename van het aantal AOW-uitkeringen. Na 2016 is een lichte daling van de i/a ratio zichtbaar.

## 6.2 Uitkeringsontvangers

Figuur 23 geeft het aandeel weer van personen met inkomen uit een uitkering als percentage van alle personen met persoonlijk inkomen. Ook het aandeel van mensen met inkomen uit werk, verricht als werknemer of als zelfstandige, is weergegeven. Personen kunnen in enig jaar inkomen uit meerdere bronnen hebben. Daarom tellen de aandelen niet op tot 100 procent.

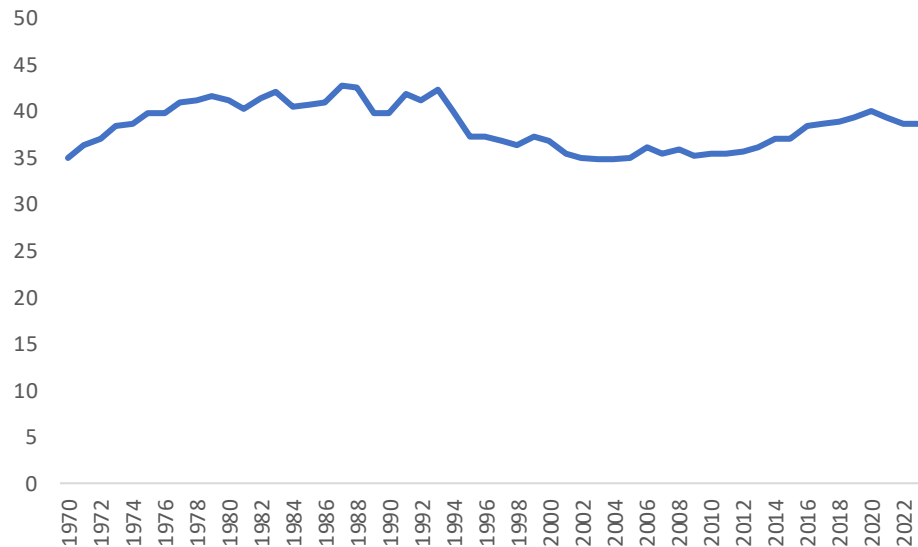
Deze maatstaf levert een vergelijkbaar beeld op als de i/a-ratio: tot en met 2014 is een stijging zichtbaar in uitkeringen. De periode daarna laat een dalende trend zien.



Figuur 23. Aandeel personen met inkomen uit werk en uitkering. Bron: CBS.

## 6.3 Collectieve lasten

Figuur 24 geeft de collectieve lasten weer als percentage van het bruto binnenlands product (bbp). Collectieve lasten bestaan uit het geheel van belastingen en premies die worden betaald voor wettelijk verplichte verzekeringen. Tot medio jaren negentig lagen de collectieve lasten op een relatief hoog niveau, om vervolgens te zakken tot circa 35% van het bbp na de eeuwwisseling. Het afgelopen decennium zijn de collectieve lasten weer opgelopen tot 39% in 2023.



Figuur 24. Collectieve lasten als % bruto binnenlands product. Bron: CPB, cMEV 2024.

## 6.4 Geschatte effecten van aanpassing minimumloon

In deze paragraaf wordt weergegeven wat het geschatte effect op de werkgelegenheid is van een verhoging of verlaging van het wettelijke bruto minimumloon. De weergegeven effecten zijn gebaseerd op onderzoek van het Centraal Planbureau.<sup>42</sup> In dit onderzoek worden alleen directe effecten van een aanpassing van het minimumloon geschat. Van andere, zogenoemde ex-post effecten, is geabstraheerd. Zo wordt geen rekening gehouden met de gevolgen van een hoger of lager minimumloon voor de inkomstenbelasting. Hetzelfde geldt voor de doorwerking van een aanpassing van het minimumloon in consumptie, inflatie en productiviteit. Verder is er van uitgegaan dat geen sprake is van flankerende maatregelen zoals loonkostensubsidie voor werkgevers.

Het geschatte effect is weergegeven als percentage van de structurele werkgelegenheid. En als absoluut aantal personen in een jaar dat de structurele situatie benadert. Hiervoor is uitgegaan van het jaar 2028. Voor dat jaar raamt het CPB een werkgelegenheid van 10,25 miljoen personen.<sup>43</sup>

Voor een goede interpretatie van de effecten is het van belang dat het minimumloon per 1 januari 2023 beleidsmatig met 8,05% is verhoogd met doorwerking op de uitkeringen. Ook de invoering van het minimumuurloon per 1 januari 2024 betekent beleidsmatig een gedeeltelijke verhoging, zonder doorwerking op de uitkeringen. Zo zal het minimumloon op 1 januari 2024 in totaal met circa 14% beleidsmatig zijn verhoogd ten opzichte van juli 2019.<sup>44</sup> Beide reeds in de wet vastgelegde verhogingen van het minimumloon in 2023 en 2024 maken gezamenlijk dat op

<sup>42</sup> Zie Centraal Planbureau (2020) [Kansrijk Arbeidsmarktbeleid update minimumloonbeleid](#) en Centraal Planbureau (2020) [Effecten verhogen minimumloon](#). Aanvullend onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau is te vinden in de publicatie [Verhoging van minimumloon en bijstand als wondermiddel voor welvaart en welbevinden van de lage inkomensgroep?](#).

<sup>43</sup> Bron: verzamelde bijlagen met lange reeksen bij [Raming Augustus 2023 \(concept-Macro Economische Verkenning 2024\) | CPB.nl](#).

<sup>44</sup> Uitgaand van een overgang van een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week naar een minimumuurloon op basis van een arbeidsduur van 36 uur per week. De halfjaarlijkse indexaties zijn geen beleidsmatige verhoging en zijn daarom niet meegeteld in het percentage van circa 14%. Inclusief die indexaties ligt het minimumloon per 1 januari 2024 circa 34 procent hoger dan in juli 2019.

termijn naar schatting 40 duizend personen minder zullen deelnemen aan het arbeidsproces.

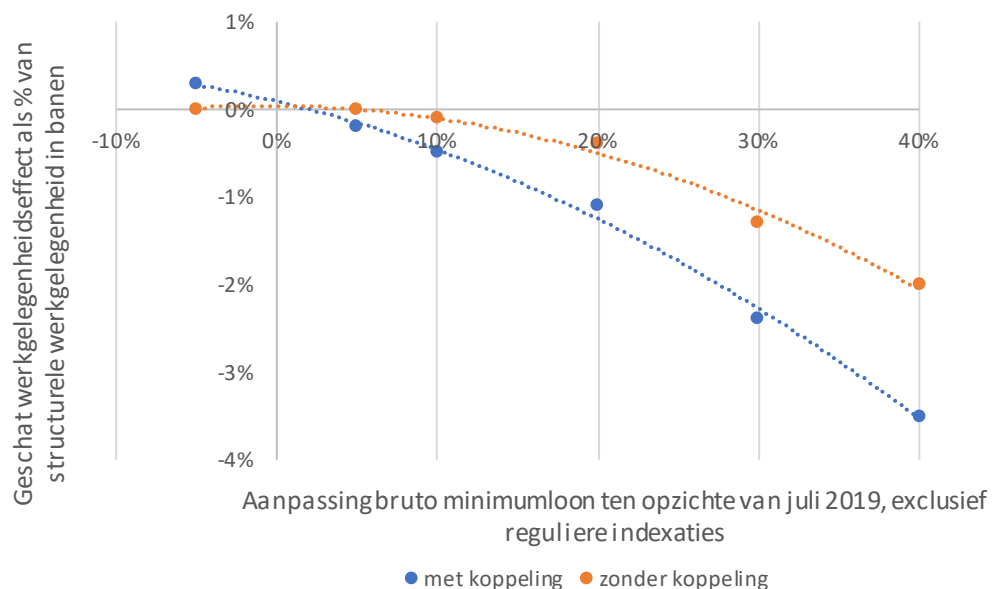
Het startpunt voor het bepalen van effecten van een verdere beleidsmatige verhoging bevindt zich in onderstaande tabel rond de rij "minimumloon 10% omhoog". Voor dergelijke verdere verhogingen van het minimumloon bedraagt het verlies aan arbeidsdeelname naar schatting:

- met koppeling aan sociale zekerheid: ordegrrootte 10 duizend personen per procentpunt verhoging
- zonder koppeling aan sociale zekerheid: ordegrrootte 3 duizend personen per procentpunt verhoging.

De geschatte effecten op werkgelegenheid en arbeidsdeelname zullen zich naar verwachting vooral voordoen aan de basis van de arbeidsmarkt.

Aanpassing ten opzichte van niveau juli 2019 en indexaties	Geschat effect op werkgelegenheid (%)		Geschat effect in aantal personen in 2028	
	Met koppeling	Zonder koppeling	Met koppeling	Zonder koppeling
Minimumloon 5% omlaag	+0,3	+0,0	30 dzd	0
Minimumloon 5% omhoog	-0,2	-0,0	-20 dzd	0
Minimumloon 10% omhoog	-0,5	-0,1	-50 dzd	-10 dzd
Minimumloon 20% omhoog	-1,1	-0,4	-110 dzd	-40 dzd
Minimumloon 30% omhoog	-2,4	-1,3	-250 dzd	-130 dzd
Minimumloon 40% omhoog	-3,5	-2,0	-360 dzd	-200 dzd

Tabel 3. Geschatte effecten van verschillende maatregelen op werkgelegenheid en arbeidsdeelname.



Figuur 25. Geschat effect op werkgelegenheid grafisch weergegeven. Bron: CPB (2020), Kansrijk arbeidsmarktbeleid, update minimumloonbeleid.



## Bijlage I: Banen naar sector en loon

Onderstaande tabel geeft het aantal werknemersbanen (x duizend) weer naar sector bij loonniveaus variërend van 100% minimumloon.<sup>45</sup> Het betreft de situatie in het jaar 2021.

Tot ...% minimumloon	100%	105%	110%	120%	130%	Alle banen
A-F Landbouw en nijverheid	43	74	101	157	212	1300
A Landbouw, bosbouw en visserij	8	13	20	31	43	114
B-F Nijverheid en energie	35	61	81	126	169	1186
B-E Nijverheid (geen bouw) en energie	27	51	68	107	141	843
B Delfstoffenwinning	0	0	0	0	0	8
C Industrie	26	49	66	104	137	767
D Energievoorziening	0	1	1	1	1	32
E Waterbedrijven en afvalbeheer	1	1	1	2	3	37
F Bouwnijverheid	8	11	13	20	28	343
G-N Commerciële dienstverlening	286	481	707	1107	1525	4411
G-I Handel, vervoer en horeca	131	255	408	661	915	2210
G Handel	84	161	247	412	591	1434
H Vervoer en opslag	11	26	35	51	75	391
I Horeca	36	69	126	198	250	386
J Informatie en communicatie	10	13	16	23	31	302
K Financiële dienstverlening	7	8	10	13	17	278
L Verhuur en handel van onroerend goed	2	3	4	6	8	70
M-N Zakelijke dienstverlening	135	201	268	404	553	1551
M Specialistische zakelijke diensten	23	29	36	51	67	542
N Verhuur en overige zakelijke diensten	112	172	233	353	487	1009
O-U Niet-commerciële dienstverlening	110	139	174	259	371	2850
O-Q Overheid en zorg	91	108	131	195	283	2591
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	17	20	21	27	33	556
P Onderwijs	14	18	23	34	47	562

<sup>45</sup> Bron: CBS, [Werkgelegenheid en minimumloon; kenmerken baan, bedrijfsgrootte, SBI2008](#)

Tot ...% minimumloon	100%	105%	110%	120%	130%	Alle banen
Q Gezondheids- en welzijnszorg	59	70	87	134	203	1473
R-U Cultuur, recreatie, overige diensten	20	31	43	64	88	259
R Cultuur, sport en recreatie	10	16	22	34	45	129
S Overige dienstverlening	10	15	21	30	44	130
Totaal (alle sectoren)	439	693	982	1524	2108	8561

## Bijlage II: Koopkracht van voorbeeldhuishoudens

**1. Alleenstaande zonder kinderen**

	Inkomen	Nibud minimumbegroting	Vershil
Netto loon	€ 1.922		
Netto loon partner	€ -		
Zorgtoeslag	€ 155		
Huurtoeslag bij huur 521	€ 152		
Kinderbijslag	€ -		
Kindgebonden budget	€ -		
Energietoeslag	€ -		
Gemeentelijke regelingen			
<b>Totaal</b>	<b>€ 2.229</b>	<b>€ 1.633</b>	<b>€ 596</b>
<b>Spreiding (foutbalken)</b>			
Hogere huur 800	€ 800		
Huurtoeslag bij hogere huur 800	€ -		
Lagere huur 450	€ 450		
Huurtoeslag bij lagere huur 450	€ -		
Spreiding omhoog	€ -81		€ -81
Spreiding omlaag	€ 431		€ 431

**2. Tweeverdieners met 2 kinderen**

	Inkomen	Nibud minimumbegroting	Vershil
Netto loon	€ 1.922		
Netto loon partner	€ 1.532		
Zorgtoeslag	€ 63		
Huurtoeslag bij huur 679	€ 55		
Kinderbijslag	€ 238		
Kindgebonden budget	€ 287		
Energietoeslag	€ -		
Gemeentelijke regelingen			
<b>Totaal</b>	<b>€ 4.907</b>	<b>€ 3.100</b>	<b>€ 997</b>
<b>Spreiding (foutbalken)</b>			
Netto loon partner laag	€ 1.021		
Netto loon partner hoog	€ 2.042		
Huurtoeslag bij loon partner laag	€ 152		
Huurtoeslag bij loon partner hoog	€ -		
Spreiding omhoog	€ 455		€ 455
Spreiding omlaag	€ 414		€ 414

**3. Paar alleenverdiener met 2 kinderen**

	Inkomen	Nibud minimumbegroting	Verschil
Netto loon	€ 1.922		
Netto loon partner	€ -		
Zorgtoeslag	€ 265		
Huurtoeslag bij huur 679	€ 374		
Kinderbijslag	€ 237		
Kindgebonden budget	€ 288		
Energietoeslag	€ 67		
Gemeentelijke regelingen	€ 50		
<b>Totaal</b>	<b>€ 3.203</b>	<b>€ 3.100</b>	<b>€ 103</b>
<b>Spreiding (foutbalken)</b>			
Hogere huur 800	€ 800		
Huurtoeslag bij hogere huur 800	€ 379		
Lagere huur 450	€ 450		
Huurtoeslag bij lagere huur 450	€ 220		
Spreiding omhoog	€ 75		€ 75
Spreiding omlaag	€ 116		€ 116

**4. Tweeverdieners zonder kinderen**

	Inkomen	Nibud minimumbegroting	Verschil
Netto loon	€ 1.922		
Netto loon partner	€ 1.486		
Zorgtoeslag	€ 63		
Huurtoeslag bij huur 593	€ -		
Kinderbijslag	€ -		
Kindgebonden budget	€ -		
Energietoeslag			
Gemeentelijke regelingen			
<b>Totaal</b>	<b>€ 3.471</b>	<b>€ 2.400</b>	<b>€ 1.071</b>
<b>Spreiding (foutbalken)</b>			
Netto loon partner laag	€ 1.011		
Netto loon partner hoog	€ 1.922		
Huurtoeslag bij loon partner laag	€ 97		
Huurtoeslag bij loon partner hoog	€ -		
Spreiding omhoog	€ 436		€ 436
Spreiding omlaag	€ 378		€ 378

**5. Paar alleenverdiener zonder kinderen**

	Inkomen	Nibud minimumbegroting	Verschil
Netto loon	€ 1.922		
Netto loon partner	€ -		
Zorgtoeslag	€ 265		
Huurtoeslag bij huur 593	€ 318		
Kinderbijslag	€ -		
Kindgebonden budget	€ -		
Energietoeslag	€ 67		
Gemeentelijke regelingen	€ 50		
<b>Totaal</b>	€ 2.622	€ 2.400	€ 222
<b>Spreiding (foutbalken)</b>			
Hogere huur 800	€ 800		
Huurtoeslag bij hogere huur 800	€ 349		
Lagere huur 450	€ 450		
Huurtoeslag bij lagere huur 450	€ 220		
Spreiding omhoog	€ 45		€ 45
Spreiding omlaag	€ 176		€ 176

**6. Alleenstaande met kinderen**

	Inkomen	Nibud minimumbegroting	Verschil
Netto loon, incl. combinatiekorting	€ 2.042		
Netto loon partner	€ -		
Zorgtoeslag	€ 155		
Huurtoeslag bij huur 651	€ 356		
Kinderbijslag	€ 237		
Kindgebonden budget	€ 608		
Energietoeslag	€ -		
Gemeentelijke regelingen	€ 141		
<b>Totaal</b>	€ 3.539	€ 2.493	€ 1.046
<b>Spreiding (foutbalken)</b>			
Hogere huur 800	€ 800		
Huurtoeslag bij hogere huur 800	€ 379		
Lagere huur 450	€ 450		
Huurtoeslag bij lagere huur 450	€ 220		
Spreiding omhoog	€ 65		€ 65
Spreiding omlaag	€ 126		€ 126

## Toelichting

De groen gearceerde bedragen zijn aangeleverd door het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud). De overige bedragen zijn bepaald door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De belangrijkste achterliggende uitgangspunten en keuzes:

- Het Nibud is uitgegaan van de minimumlonen over heel 2023. Dat wil zeggen: 6 maal het minimumloon zoals dat gold per 1 januari 2023 en 6 maal het minimumloon zoals dat gold per 1 juli 2023, incl. vakantiegeld. Met het resulterende jaarloon zijn ook de toeslagen berekend.
- Voor alleenstaanden en alleenstaande ouders ligt het minimumloon boven de bijstandsnorm (die gebaseerd is op 70% van het minimumloon). Daarom kwamen deze huishoudens in 2023, als ze het minimumloon verdienen, niet in aanmerking voor de energietoeslag.
- Gemeentelijk beleid verschilt tussen gemeenten. Het Nibud is uitgegaan van dezelfde grens als de energietoeslag, d.w.z. 120% van het sociaal minimum. Voor alleenstaande ouders hanteren gemeenten soms andere inkomensgrenzen (nog gebaseerd op de oude 90%-norm). Daar is rekening mee gehouden bij het kwantificeren van de gemeentelijke ondersteuning.
- Bij de alleenstaande ouder geldt ook dat ze recht hebben op combinatiekorting. Die korting is meegerekend in het netto loon. Hierbij heeft het Nibud er rekening mee gehouden dat alleenstaande ouders niet alle heffingskortingen volledig kunnen verzilveren.
- Het Nibud heeft de huurtoeslag doorgerekend met de huur uit de Nibud minimumvoorbeeldbegrotingen. De huurtoeslag in de spreiding is bepaald door SZW middels het hulpmiddel proefberekening toeslagen van de Belastingdienst.