

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Kazernestraat 52
2514 CV Den Haag
2514 CV52

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2022-0000206523

Bijlage
AMvB

Datum 10 oktober 2022
Betreft Toezending AMvB betreffende halfjaarlijkse indexatie
en bijzondere verhoging van het wettelijk
minimumloon

De energieprijzen stijgen hard sinds het vierde kwartaal van 2021. De inflatie in 2022 bevindt zich op een ongekend hoog niveau door de oorlog in Oekraïne en het drastisch verminderde aanbod van gas. Dit raakt huishoudens in hun bestaanszekerheid. Als onderdeel van een breder koopkrachtpakket heeft het kabinet daarom in de augustusbesluitvorming besloten het minimumloon al vanaf 1 januari 2023 in één keer met in totaal 10,15 procent te verhogen. De aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen stijgen mee met deze verhoging. Deze uitzonderlijke stap biedt op korte termijn en structureel meer financiële ruimte en een betere uitgangspositie aan mensen met een uitkering en werknemers aan de basis van het loongebouw.

De verhoging van het minimumloon bestaat allereerst uit een bijzondere verhoging met 8,05 procent per 1 januari 2023. Vanwege de uitzonderlijke economische situatie heeft het kabinet besloten om de aanvankelijke stappen van in totaal 7,5 procent in 2024 en 2025 te versnellen en te vergroten. Het is hiermee voor het eerst sinds de invoering van het minimumloon in 1969 dat een bijzondere verhoging wordt doorgevoerd.

Daarnaast wordt het minimumloon halfjaarlijks regulier geïndexeerd. Ditmaal komt de indexatie uit op 1,934 procent per 1 januari 2023. Deze indexatie geldt na toepassing van de bijzondere verhoging, waarmee de totale minimumloonsverhoging op 10,15 procent uitkomt per 1 januari 2023.

In overeenstemming met artikel 14, vijftiende lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) worden bij samenloop van bijzondere verhoging en reguliere indexatie de gewijzigde minimumloonbedragen in één algemene maatregel van bestuur (AMvB) vastgesteld. Dit wijkt af van een reguliere halfjaarlijkse indexatie waarbij de gewijzigde minimumloonbedragen in een ministeriële regeling worden vastgesteld. Een AMvB biedt daarbij de mogelijkheid om de verhoging op korte termijn door te voeren.

De verhoging van het minimumloon met in totaal 10,15 procent is reeds aangekondigd in de Miljoenennota 2023¹ en de begroting van het ministerie van SZW 2023.² De vaste commissie SZW van de Tweede Kamer heeft op 6 april 2022 verzocht om voorafgaand aan de inwerkingtreding te worden geïnformeerd over halfjaarlijkse indexaties van het wettelijk minimumloon. In lijn met dit verzoek ontvangen beide Kamers bijgaand de AMvB die voorziet in de bijzondere verhoging en halfjaarlijkse indexatie. De AMvB is op 7 oktober 2022 gepubliceerd in het Staatsblad.³ Een afschrift van deze brief is verzonden aan de vaste commissie SZW van de Tweede Kamer.

Datum

10 oktober 2022

Onze referentie

2022-0000206523

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

¹ Tweede Kamer, 2022–2023, 36200, nr. 1

² Tweede Kamer, 2022–2023, 36200-XV, nr. 2

³ Staatsblad 2022, 381.

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Besluit van

tot vaststelling van het wettelijk minimumloon met ingang van 1 januari 2023 vanwege een bijzondere verhoging van 8,05% en de halfjaarlijkse indexatie en tot wijziging van het Besluit inkomensondersteuning AOW-ers teneinde de inkomensondersteuning te verlagen

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 juli 2022, nr. 2022-0000147512, gedaan in overeenstemming met Onze Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen;

Gelet op artikel 14, eerste, tiende, dertiende en vijftiende lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en artikel 33a, vijfde lid, van de Algemene Ouderdomswet;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 24 augustus 2022 nr. W12.22.00089/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 september 2022, nr. 2022-0000200455, gedaan in overeenstemming met Onze Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen;

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel I. Vaststelling van de bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

De bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag worden met ingang van 1 januari 2023 onderscheidenlijk als volgt vastgesteld:

1. Onderdeel a: € 1.934,40;
2. Onderdeel b: € 446,40;
3. Onderdeel c: € 89,28.

Artikel II. Wijziging Besluit inkomensondersteuning AOW-ers

Artikel 2 van het Besluit inkomensondersteuning AOW-ers wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
 1. De inkomensondersteuning bedraagt bruto € 5,00 per kalendermaand.

2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:
4. Aan het tweede en derde lid wordt voor het berekeningsjaar 2023 geen toepassing gegeven.

Artikel III. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2023.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

NOTA VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

De inflatie in de eerste helft van 2022 bevindt zich op het hoogste niveau in veertig jaar. De energieprijzen stijgen sinds het vierde kwartaal van 2021. Door de oorlog in Oekraïne lopen deze prijzen nog verder op, met negatieve gevolgen voor de koopkracht van Nederlandse huishoudens in het algemeen en van huishoudens met een laag inkomen in het bijzonder. Het Centraal Planbureau (CPB) laat zien dat een langdurig hoog prijsniveau tot betaalbaarheidsproblemen kan leiden bij 670.000 tot 1,2 miljoen huishoudens.¹ Het betreft met name de werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden met de laagste inkomens. Het CPB beveelt beleid aan dat het besteedbaar inkomen en de financiële buffers van lagere inkomens structureel verbetert, zoals het bijzonder verhogen van het minimumloon². Tijdens de voorjaarsbesluitvorming 2022 en de augustusbesluitvorming 2022 heeft het kabinet besloten³ om de in het coalitieakkoord voorgenomen bijzondere verhoging van het minimumloon – met in totaal 7,5 procent – al per 1 januari 2023 door te voeren en deze verder te verhogen tot 8,05 procent. Tevens heeft het kabinet, in tegenstelling tot de vormgeving bij het coalitieakkoord, besloten dat de AOW wel meestijgt met de verhoging van het minimumloon. Op die manier wordt de basis van het inkomensgebouw en het inkomen van AOW-gerechtigden (vooral die zonder of met een klein aanvullend pensioen) versneld verstevigd. Hiermee geeft het kabinet invulling aan in de Tweede Kamer en Eerste Kamer aangenomen moties bij het debat over de regeringsverklaring.⁴

Met het onderhavige besluit wordt het minimumloon met 8,05 procent verhoogd en vervolgens regulier geïndexeerd, dit leidt tezamen tot de minimumloonbedragen per 1 januari 2023. Omdat de bijzondere verhoging per 1 januari 2023 samenvalt met een reguliere indexatie, wordt dit met één algemene maatregel van bestuur (AMvB) geregeld.⁵ Als dekking voor het koppelen van de AOW is onder meer besloten om de Inkomensondersteuning AOW (IOAOW) per 1 januari 2023 te verlagen tot een bedrag van € 5 bruto per maand en – middels wetswijziging – af te schaffen (beoogd) per 1 januari 2025. De verlaging naar € 5 bruto per maand wordt ook geregeld met dit besluit. Het afschaffen van de IOAOW per 2025 is opgenomen in het Belastingplan pakket 2023.

Door dit besluit hoeft niet meer te worden voorzien in de in de *hoofdlijnenbrief bijzondere verhoging wettelijk minimumloon* aangekondigde wetswijziging voor een bijzondere verhoging van het minimumloon per 1 januari 2024 en 1 januari 2025.⁶

¹ CPB, Stresstest kosten van levensonderhoud, juni 2022.

² Waar in deze toelichting minimumloon is geschreven, wordt het wettelijk minimumloon bedoeld.

³ Kamerstukken I 2021/22, 36120, nr. A.

⁴ Kamerstukken II 2021/22, 35925 XV, nr. 101, p. 1.

⁵ Dit wordt voorgeschreven in artikel 14, vijftiende lid, van de Wml. Zie ook de artikelsgewijze toelichting bij artikel I. Het opnieuw vaststellen van de minimumloonbedragen na een reguliere indexatie gebeurt normaal gesproken bij ministeriële regeling.

⁶ Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1109.

2. Hoofdpijnen besluit

a. Toelichting bijzondere verhoging

Coalitieakkoord: keuze voor hoger minimumloon om bestaanszekerheid te verstevigen
Met de keuze in het coalitieakkoord om het minimumloon met in totaal 7,5 procent te verhogen, zet het kabinet een unieke stap. Voor het eerst sinds de invoering van het minimumloon in 1969 wordt een bijzondere verhoging doorgevoerd. Met de invulling in het coalitieakkoord zouden alle minimumuitkeringen die zijn gekoppeld aan het minimumloon ook worden verhoogd, behalve de AOW.

Voorjaars- en augustusbesluitvorming 2022: uitzonderlijke economische omstandigheden maken verhoging van het minimumloon in 2023 met een AMvB passend

De regering kiest ervoor de voorgenomen bijzondere verhoging uit het coalitieakkoord te vervroegen naar 2023 en deze verder te verhogen tot 8,05 procent. De regering kiest er verder voor om de AOW mee te laten stijgen met de bijzondere verhoging van het minimumloon. Dit wijkt af van het coalitieakkoord waarin een verhoging in twee stappen in 2024 en 2025 is opgenomen en de AOW wordt uitgezonderd van de verhoging. Er is geen handeling van of aanvraag door de betrokken burger nodig om het hogere minimumloon, uitkeringsniveau of AOW te ontvangen, de maatregel legt zodoende geen (extra) beslag op het doenvermogen van de burger.

De minimumloonsverhoging wordt geregeld met het onderhavige besluit. Artikel 14, dertiende lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) biedt een wettelijke grondslag voor een bijzondere wijziging van het minimumloon met een AMvB. Volgens dit artikel kan het minimumloon bijzonder worden verhoogd indien de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) constateert dat er omstandigheden zijn die hiertoe aanleiding geven. Blijkens de wetsgeschiedenis bij deze grondslag zijn verschillende omstandigheden denkbaar die een bijzondere aanpassing van het wettelijk minimumloon wenselijk zouden kunnen doen zijn. Een voorbeeld dat wordt genoemd is een verschil in ontwikkeling tussen verdiende lonen en contractlonen. De wetgever merkt voorts op dat ook andere factoren een rol zouden kunnen spelen.⁷ De regering is van mening dat met het uitzonderlijk hoge inflatieniveau en de onzekerheid van de prijsontwikkeling in de komende periode, sprake is van uitzonderlijke economische omstandigheden die het gebruik van deze mogelijkheid rechtvaardigen, welk uitzonderlijk gebruik past binnen de systematiek van de wet, waarbij reguliere wetswijziging niet kan worden afgewacht. Het is de eerste keer dat de mogelijkheid tot bijzondere verhoging die wordt geregeld met een AMvB wordt gebruikt.

Met de onderhavige AMvB wordt het minimumloon per 1 januari 2023 met 8,05 procent (extra) verhoogd en vervolgens regulier geïndexeerd. Op basis van de meest actuele raming (Macro Economische Verkenning (MEV) 2023 uit september 2022) komt dit in totaal neer op een stijging van het minimumloon met in totaal 10,15 procent tussen 1 juli 2022 en 1 januari 2023. Met de verhoging geregeld in deze AMvB wordt het minimumloon verhoogd met *generieke* doorwerking op andere regelingen. Het doel is om de basis van het inkomensgebouw versneld te verstevigen. Dit helpt huishoudens met lagere inkomens om de effecten van de uitzonderlijk hoge inflatie beter te kunnen dragen. De verhoging werkt door in alle aan het minimumloon gekoppelde regelingen. Zo hebben ook ontvangers van een bovenminimale uitkering, bijvoorbeeld een

⁷ Kamerstukken II 1990/91, 22012, nr. 3, p. 35.

loongerelateerde uitkering voor ziekte of werkloosheid, baat bij het hogere minimumloon.

Hieronder wordt nader ingegaan op de omstandigheden die de verhoging, die wordt geregeld met deze AMvB, naar de opvatting van de regering passend en mogelijk maken. In bijlage 1 wordt nader ingegaan op de doelmatigheid, doeltreffendheid en evaluatie van de in deze AMvB genomen maatregelen.

Hoge inflatie en onzekerheid over prijsontwikkeling zorgen voor uitzonderlijke economische omstandigheid en betaalbaarheidsproblemen voor de laagste inkomens

De inflatie is in de eerste helft van 2022 uitzonderlijk hoog en dit zet druk op de koopkrachtontwikkeling. Figuur 1 laat zien dat het prijspeil in augustus 2022 12,0 procent hoger lag dan in augustus 2021; dit is het hoogste percentage sinds het begin van de meting (consumentenprijsindex ten opzichte van dezelfde maand een jaar eerder). De prijzen die consumenten betalen stijgen sinds het vierde kwartaal van 2021. Dit komt onder meer door de economische schokken van de coronapandemie en stijgende energieprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Uit analyse van het CPB blijkt dat bij stijgende energieprijzen de kosten van levensonderhoud juist bij de laagste inkomens relatief sterk toenemen.⁸ Dit komt doordat energiekosten een relatief groot deel van de totale bestedingen van lage inkomens vormen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) ziet ook tekenen van verbreding van de prijsstijgingen naar bijvoorbeeld levensmiddelen. Het CPB gaat bij de Centraal Economisch Plan 2022-raming bovendien aan dat de onzekerheidsmarge rondom het geraamde inflatiecijfer in de nabije toekomst substantieel is als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de gevolgen hiervan op energieprijzen.⁹ In een scenariostudie laat het CPB zien dat een langdurig hoog prijsniveau tot betaalbaarheidsproblemen kan leiden bij 670.000 tot 1,2 miljoen huishoudens.¹⁰ Het betreft met name de werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden met de laagste inkomens. Het CPB beveelt beleid aan dat het besteedbaar inkomen en de financiële buffers van lagere inkomens structureel verbetert, zoals door het bijzonder verhogen van het wettelijk minimumloon. Dit maakt een versnelde verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 met een AMvB volgens de regering passend.

⁸ CPB, Centraal Economisch Plan 2022, maart 2022.

⁹ CPB, Verdieping Centraal Economisch Plan 2022, maart 2022.

¹⁰ CPB, Stresstest kosten van levensonderhoud, juni 2022.

Figuur 1: Jaarmutatatie consumentenprijsindex, januari 1980-augustus 2022



* Voorlopig cijfer

Bron: CBS StatLine, Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100, geraadpleegd op 12 september 2022.

De regering kiest er dan ook voor om per 1 januari 2023 een bijzondere verhoging van het minimumloon door te voeren van 8,05 procent, die wordt geregeld met deze AMvB. De bedragen van het minimumjeugdloon stijgen navenant mee. Met het naar voren halen van de verhoging van het minimumloon en deze verder te verhogen tot 8,05 procent worden de gevolgen van de hoge inflatie verzacht en wordt het inkomen van de huishoudens met de laagste inkomens verbeterd. Het is naar de opvatting van de regering op dit moment passend om een generiek instrument (minimumloon met doorwerking in gekoppelde regelingen) in te zetten in plaats van instrumenten die specifiek zien op de energiekosten van huishoudens, omdat de prijsstijgingen zich verbreden naar onder andere levensmiddelen. Daarbij is de minimumloonsverhoging een structureel instrument waarmee betrokken huishoudens duurzaam in staat worden gesteld om een hoger prijspeil te dragen. De regering volgt hiermee het advies van het CPB op om structureel inkomensverbeterend beleid te voeren om de financiële schokbestendigheid van de huishoudens met de laagste inkomens te verbeteren.

Gevolgen generieke verhoging geregeld met deze AMvB in 2023 op gekoppelde regelingen

Bij de minimumloonsverhoging in 2023, die wordt geregeld met deze AMvB, stijgen alle aan het minimumloon gekoppelde regelingen mee. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor loongerelateerde uitkeringen voor bijvoorbeeld ziekte of werkloosheid die hoger liggen dan het sociaal minimum. De regering kiest hiermee voor een *generieke* doorwerking van de verhoging van het minimumloon in 2023, om de gevolgen van de hoge inflatie te dempen. Een gevolg van de generieke doorwerking is dat doorwerking op regelingen die met name personen met een hoger inkomen raken, bijvoorbeeld de aftoppingsgrens van het aanvullend pensioen of het maximumdagloon, niet wordt voorkomen. Alleen de doorwerking op de grenzen in de arbeidskorting wordt voorkomen.

Dat is nodig om te voorkomen dat het voordeel van de minimumloonsverhoging voor werknemers die in deeltijd het minimumloon verdienen wordt afgeroomd via een lagere arbeidskorting. Ook voorkomt dit een onbedoelde extra belastingkorting voor bovenmodale inkomens als gevolg van de minimumloonsverhoging.¹¹ Het voorkomen van doorwerking van de minimumloonsverhoging op de inkomensgrenzen van de arbeidskorting wordt geregeld in het Belastingplan 2023.

Zoals hiervoor aangegeven kiest de regering ervoor om de bijzondere verhoging van het minimumloon door te laten werken in de hoogte van de AOW-uitkering. Hiermee stijgt de AOW-uitkering en daarmee het inkomen van AOW-gerechtigden. In de Voorjaarsnota is opgenomen dat het meestijgen van de AOW met de bijzondere minimumloonsverhoging wordt gedekt door (1) de IOAOW¹² te verlagen per 1 januari 2023 en per 1 januari 2025 af te schaffen, (2) de voorgenomen verhoging van de ouderenkorting uit het coalitieakkoord terug te draaien en (3) de fiscale oudedagsreserve af te schaffen.¹³ Per saldo stijgt het inkomen van AOW-gerechtigden: de stijging van de AOW is hoger dan het verlagen en op termijn afschaffen van de IOAOW. In totaal zijn deze dekkingsbronnen onvoldoende om de koppeling van de AOW volledig te dekken. Het restant van de koppeling is gedekt in de Voorjaarsnota binnen een breder pakket aan maatregelen.

Het kabinet heeft bij de keuze voor doorwerking van de minimumloonsverhoging op de AOW-uitkering gewogen dat dit een generiek instrument is dat de gehele groep AOW-gerechtigden bereikt. Het kabinet acht het instrument passend omdat andere mogelijke inkomensverbeterende maatregelen onvoldoende gericht zijn op AOW-gerechtigden met geen of een klein aanvullend pensioen of niet uitsluitend op AOW-gerechtigden zijn gericht. De stijging van de AOW-uitkering wordt getemperd door de keuze om de IOAOW stapsgewijs af te schaffen (zie hieronder). Hierdoor is het inkomenseffect van het onderhavige besluit voor AOW-gerechtigden lager dan bij ontvangers van andere uitkeringen. Het kabinet is van mening dat dit passend is gelet op het relatief lage armoederisico onder AOW'ers in vergelijking tot personen onder de AOW-leeftijd. Een aanvullende overweging voor het kabinet om de AOW mee te laten stijgen met de minimumloonsverhoging is dat zodoende de gebruikelijke koppelingssystematiek van de AOW met het minimumloon in stand blijft. Hierbij is de uitkering van een alleenstaande AOW-gerechtigde met 70 procent gekoppeld aan het nettoreferentieminimumloon en de uitkering van elk lid van een AOW-paar met 50 procent. De systematiek met koppeling op 50 of 70 procent geldt ook bij socialeminimumuitkeringen zoals de bijstand (inclusief de bijstandsnorm vanaf de AOW-leeftijd/AIO) en de Algemene nabestaandenwet. Het voorgaande in overweging nemend blijft het kabinet, ook na heroverweging, bij de keuze om de AOW mee te laten stijgen met de minimumloonsverhoging en de IOAOW stapsgewijs af te schaffen.

¹¹ Indien de minimumloonsverhoging doorwerkt op de inkomensgrenzen van de arbeidskorting leidt dit tot denivellerende effecten voor werknemers van wie het inkomen niet wijzigt als gevolg van de minimumloonsverhoging. Zo zou een deeltijdwerker met een inkomen onder het minimumloon minder arbeidskorting krijgen omdat deze minder ver in het opbouwtraject van de arbeidskorting terecht komt. Werkenden met een bovenmodaal inkomen krijgen juist meer arbeidskorting, zij komen minder ver in het afbouwtraject van de arbeidskorting terecht.

¹² De IOAOW wordt verstrekt aan iedereen die in aanmerking komt voor een AOW-uitkering en woonachtig is in de EU/EER/Zwitserland, verdragslanden of Caribisch Nederland.

¹³ Kamerstukken II 2021/22, 36120, nr. 1.

Gevolgen loonkosten werkgevers en werkgelegenheid

Het hogere minimumloon leidt direct tot hogere loonkosten voor werkgevers van minimumloonverdieners. Daarnaast bestaat een verwacht overloopeffect op loonschalen boven het minimumloon, omdat deze werknemers naar verwachting hun looneisen aanpassen. Dit tezamen leidt ertoe dat de totale loonkosten (inclusief werkgeverspremies en overloopeffect) voor werkgevers stijgen met circa € 2,5 miljard in 2023. Dit valt uiteen in € 1,6 miljard aan hogere brutolonen en € 0,9 miljard aan hogere werkgeverspremies. Dit kan leiden tot lagere winstmarges voor werkgevers, of tot hogere prijzen, indien werkgevers deze hogere loonkosten afwentelen op consumenten.

Het hogere minimumloon kan leiden tot gedragsreacties bij werknemers en werkgevers. Het hogere minimumloon leidt onder normale omstandigheden tot hogere eisen van werkgevers aan de productiviteit van werknemers en prijst sommige werknemers mogelijk uit de markt. Ook kan de toename van de loonkosten op lange termijn ertoe leiden dat werkgevers minder werknemers in dienst nemen. De hogere uitkeringen leiden daarnaast tot een betere terugvalpositie voor werknemers. Hierdoor gaan mogelijk minder mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Al met al kan dit leiden tot een beperkt structureel werkgelegenheidsverlies. De huidige krapte op de arbeidsmarkt dempt dit effect naar verwachting op korte termijn.

Hoogte vakantiebijslag

Artikel 15, vierde lid, van de Wml schrijft voor dat bij een bijzondere minimumloonsverhoging op grond van artikel 14, dertiende lid, van dezelfde wet de Minister van SZW nagaat of de ontwikkeling van het niveau van de in cao's overeengekomen vakantiebijslag een verhoging van de wettelijke minimumvakantiebijslag van 8 procent wenselijk maakt. Uit onderzoek van het Ministerie van SZW op basis van een steekproef van cao's waaronder in totaal ongeveer 85 procent van de werknemers valt, blijkt dat in de overgrote meerderheid van cao's (93 procent) het vakantiegeld 8 procent bedraagt. Dit sluit zodoende aan bij de hoogte van de wettelijke minimumvakantiebijslag. Er is daarom geen aanleiding om de minimumvakantiebijslag zoals vastgelegd in artikel 16, tweede en derde lid, van de Wml aan te passen.

b. Toelichting halfjaarlijkse indexatie

Het minimumloon wordt halfjaarlijks geïndexeerd, per 1 januari en per 1 juli van een kalenderjaar (vgl. artikel 14, eerste en tweede lid, van de Wml). De benodigde data van het CPB voor een indexatie per 1 januari, zijn in de maand september bekend.

Na doorvoering van de bijzondere verhoging van het minimumloon met 8,05 procent, wordt het minimumloon op de reguliere wijze geïndexeerd. Deze volgorde – eerst verhogen en daarna indexeren – volgt uit artikel 14, vijftiende lid, van de Wml.

Uitgangspunt van de Wml is dat de algemene welvaartsontwikkeling zo mogelijk ook tot uitdrukking moet komen in de inkomens van werknemers met een minimumloon en uitkeringsgerechtigden. Dit uitgangspunt is vervat in de hoofdregel van artikel 14 van de Wml, dat uitgaat van een koppeling van het minimumloon en de sociale uitkeringen aan de gemiddelde contractloonontwikkeling.

Afwijking van de hoofdregel is mogelijk indien sprake is van een bovenmatige loonontwikkeling, dan wel volumeontwikkeling in de socialezekerheidsregelingen (artikel 14, vijfde lid, van de Wml).

De toelichting bij dit artikellid geeft aan dat de afwijkingsgronden actueel zijn indien de verhouding tussen inactieven en actieven, de zogenaamde i/a-ratio, de daarvoor geldende norm overschrijdt. Op grond van de MEV 2023-raming van het CPB lijkt dit voor 2023 niet het geval.

In artikel 14, eerste tot en met derde lid, van de Wml, wordt de aanpassing van het minimumloon geregeld. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde van de procentuele ontwikkeling van de contractlonen in de marktsector, de gepremieerde en gesubsidieerde sector en bij de overheid, zoals dat door het CPB wordt berekend in ramingen.

Het aanpassingspercentage is, conform hetgeen wettelijk is geregeld, als volgt vastgesteld. Uitgangspunt is de helft van de CPB-raming voor de contractloonstijging in 2023 zoals deze is gepubliceerd in de MEV 2023. Dit is $0,5 \times 3,605$ procent = 1,803 procent. Dit bedrag wordt aangepast aan het zogenaamde na-ijleffect uit het voorafgaande jaar (artikel 14, eerste lid, onderdeel b van de Wml). Dat is het verschil tussen de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor 2022, blijkens bekendmaking in de CEP-raming uit maart 2022, was geraamd en de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor 2022 blijkens bekendmaking in de MEV uit september 2022, nader is geraamd. Dit verschil bedraagt 0,132 procentpunt. Het onafgeronde aanpassingspercentage door reguliere indexatie komt daarmee op 1,934 procent. Het (onafgeronde) minimumloon, zoals berekend ten behoeve van de aanpassing per 1 juli 2022, en na doorvoering van de bijzondere verhoging met 8,05 procent, wordt verhoogd met dit percentage. In totaal neemt het brutominimumloon voor personen van 21 jaar en ouder door bijzondere verhoging en reguliere indexatie, en na afronding op meervouden van 60 cent, tussen 1 juli 2022 en 1 januari 2023 toe met 10,15 procent.¹⁴

3. Gevolgen voor minimumloon en gekoppelde regelingen

a. Bedragen minimumloon per 1 januari 2023

De aanpassingen van het minimumloon als gevolg van de bijzondere verhoging met 8,05 procent en de reguliere indexatie leiden tot een hoger minimumloon per 1 januari 2023. Na de (wettelijke) afronding bedraagt het brutominimumloon per 1 januari 2023 € 1.934,40 per maand, € 446,40 per week en € 89,28 per dag.^{15,16} Het aanpassingspercentage na afronding en inclusief bijzondere verhoging is 10,15 procent. De hiermee corresponderende wettelijke minimumjeugdlonen zijn geregeld in het Besluit minimumjeugdloon:

¹⁴ Het totale onafgeronde aanpassingspercentage volgt uit $1,0805 \times 1,01934 - 1 = 10,14$ procent. Na afronding op meervouden van 60 cent neemt het brutominimumloon voor personen van 21 jaar en ouder op 1 januari 2023 toe met 10,15 procent ten opzichte van de hoogte van het bedrag op 1 juli 2022.

¹⁵ Per 1 juli 2022 bedroeg het bruto wettelijk minimumloon € 1.756,20 per maand, € 405,30 per week en € 81,06 per dag (Stcrt. 2022, 11945).

¹⁶ Indien het initiatiefwetsvoorstel van de leden Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks) ter invoering van een wettelijk minimumuurloon op basis van een 36-uur werkweek, tot wet is verheven en in werking treedt, geldt een minimumloon op uurloonbasis. Inwerkingtreding van het minimumuurloon is echter voorzien na inwerkingtreding van het onderhavige besluit; naar verwachting treedt het initiatiefwetsvoorstel minimumuurloon met ingang van 1 januari 2024 in werking.

Tabel 1: wettelijk minimumloon en wettelijk minimumjeugdloon per 1 januari 2023, in euro

Leeftijd	Staffeling	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	1.934,40	446,40	89,28
20 jaar	80%	1.547,50	357,10	71,42
19 jaar	60%	1.160,65	267,85	53,57
18 jaar	50%	967,20	223,20	44,64
17 jaar	39,5%	764,10	176,35	35,27
16 jaar	34,5%	667,35	154,00	30,80
15 jaar	30%	580,30	133,90	26,78

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) gelden alternatieve staffels, die zijn vastgesteld in het Besluit minimumjeugdloon. Voor leerlingen in de bbl in de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar en 21 jaar gelden bovenstaande bedragen. In afwijking van bovenstaande gelden voor leerlingen in de bbl in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar de hiermee corresponderende wettelijke minimumjeugdlonen:

Tabel 2: wettelijk minimumjeugdloon voor leerlingen in de bbl per 1 januari 2023, in euro

Leeftijd	Staffeling BBL	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	61,50%	1.189,65	274,55	54,91
19 jaar	52,50%	1.015,55	234,35	46,87
18 jaar	45,50%	880,15	203,10	40,62

Volgens artikel 12 van de Wml is het minimum(jeugd)loon naar evenredigheid lager indien de werknemer een kortere arbeidstijd is overeengekomen dan de normale arbeidsduur. Dit is bijvoorbeeld het geval bij deeltijdarbeid.

De minimumloonbedragen worden uitgedrukt in bedragen per maand, per week en per (werk)dag. Een uniform wettelijk minimumuurloon kent de wet niet.¹⁷ Het uurloon kan per sector verschillen, afhankelijk van het aantal uren dat als normale arbeidsduur geldt. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in de desbetreffende sector gebruikelijk is voor een volledige dienstbetrekking. In de meeste cao's is deze arbeidsduur voor een fulltime dienstverband gesteld op 36, 38 dan wel 40 uur per week.

Naar aanleiding van een toezegging aan de Tweede Kamer worden de afgeleide minimumuurlonen bij deze normale arbeidsduren in de toelichting gepubliceerd.¹⁸ Onderstaand schema geeft de afgeronde brutobedragen per uur aan, berekend op basis van het wettelijk minimumweekloon bij een arbeidsduur van respectievelijk 36, 38 en 40 uur per week.

Afgeleid brutominimumloon per uur na afronding (naar boven) per 1 januari 2023 bij een gebruikelijke arbeidsduur van 36, 38 en 40 uur is gepubliceerd in tabel 3. Hierbij wordt bij de afronding gebruik gemaakt van een afronding naar boven, om te voorkomen dat er onbedoeld een betaling ontstaat die lager is dan het minimumloon zoals vastgesteld in artikel 1 van deze regeling.

¹⁷ Dit wordt anders indien het initiatiefwetsvoorstel van de leden Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks) ter invoering van een wettelijk minimumuurloon op basis van een 36-uur werkweek, tot wet is verheven en in werking treedt. Verwezen wordt naar voetnoot 16.

¹⁸ Kamerstukken II 2007/08, 31200 XV, nr. 84.

Hierbij dient te worden vermeld dat alleen de vastgestelde bedragen in artikel 1 van deze regeling het minimumloon betreffen en rechtens geldig zijn.

Brutominimumloon per uur per 1 januari 2023 bij een normale arbeidsduur voor een fulltime dienstverband van:

Tabel 3: wettelijk minimumloon en wettelijk minimumjeugdloon afgeleid naar uur bij verschillende normale arbeidsduren per 1 januari 2023, in euro

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
21 jaar en ouder	12,40	11,75	11,16
20 jaar	9,92	9,40	8,93
19 jaar	7,45	7,05	6,70
18 jaar	6,20	5,88	5,58
17 jaar	4,90	4,65	4,41
16 jaar	4,28	4,06	3,85
15 jaar	3,72	3,53	3,35

Brutominimumloon per uur voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een bbl per 1 januari 2023 bij een normale arbeidsduur voor een fulltime dienstverband van:

Tabel 4: wettelijk minimumjeugdloon afgeleid naar uur bij verschillende normale arbeidsduren voor leerlingen in de bbl per 1 januari 2023, in euro

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
20 jaar	7,63	7,23	6,87
19 jaar	6,51	6,17	5,86
18 jaar	5,65	5,35	5,08

4. Verlaging IOAOW per 1 januari 2023

Tijdens de voorjaars- en de augustusbesluitvorming 2022 heeft het kabinet besloten dat de AOW-uitkering meestijgt met de minimumloonsverhoging in dit besluit. Dit wordt mede gedekt door het niet door laten gaan van de voorgenomen verhoging van de ouderenkorting uit het coalitieakkoord, het verlagen en afschaffen van de IOAOW en het afschaffen van de fiscale oudedagsreserve. De IOAOW-hoogte wordt vanaf 1 januari 2023 verlaagd tot € 5,00 bruto per maand en dit wordt geregeld met deze AMvB.¹⁹ Per 1 januari 2025 wordt de IOAOW afgeschaft, een wetwijziging hiertoe is opgenomen in het Belastingplanpakket 2023. Ten opzichte van het coalitieakkoord leidt deze invulling (AOW stijgt mee met minimumloon, IOAOW wordt in 2023 verlaagd en in 2025 afgeschaft) tot positievere inkomenseffecten voor AOW-gerechtigden met lage inkomens. Dit komt mede doordat de hogere ouderenkorting die was voorzien in het coalitieakkoord niet voor alle gepensioneerden met een laag inkomen (volledig) verzilverbaar was. Hiermee komt de € 0,7 miljard die in het coalitieakkoord was vrijgemaakt voor de ouderenkorting nog steeds ten goede aan de koopkracht van gepensioneerden, maar is gekozen voor een maatregel (hogere AOW) die alle AOW-gerechtigden bereikt.

¹⁹ Hierbij is rekening gehouden met de verlaging van de IOAOW als gevolg van het amendement Wuite c.s. (Kamerstukken II 2021/22, 35925-XV, nr. 12) ter dekking voor de motie Wuite c.s. (Kamerstukken II 2021/22, 35925-IV, nr. 26). Naar aanleiding van deze motie zijn de uitkeringshoogten van de Algemene weduwen- en wezenverzekering (AWW), de Algemene Ouderdomsverzekering (AOV) en de Onderstand op Bonaire, Sint-Eustatius en Saba per 1 januari 2022 met 10% verhoogd (inclusief de reguliere indexatie).

De IOAOW is een extra bedrag dat alle AOW-gerechtigden boven op hun AOW-uitkering ontvangen ter ondersteuning van hun bestedingsmogelijkheden. De hoogte van de IOAOW is voor alle AOW-gerechtigden met een volledig AOW-opbouw gelijk en bedraagt in 2022 € 316,56 bruto per jaar. De IOAOW geeft inkomensondersteuning aan AOW-gerechtigden die naar de opvatting van de regering niet langer noodzakelijk is doordat de AOW meestijgt met de minimumloonsverhoging. De hogere AOW-uitkering door het meestijgen met de minimumloonsverhoging compenseert het stapsgewijs afschaffen van de IOAOW immers meer dan volledig. Volgens de huidige inzichten neemt de AOW-uitkering voor een alleenstaande – door het meestijgen met de minimumloonsverhoging – in 2023 met circa € 880 bruto toe ten opzichte van het coalitieakkoord. Hier staat tegenover dat het IOAOW-bedrag in 2023 tot € 5,00 bruto per maand wordt verlaagd, dit komt neer op circa € 280 minder in 2023 dan bij het pad van het coalitieakkoord. Ook stijgt de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet met circa € 30. Per saldo stijgt het netto-inkomen van een alleenstaande AOW-gerechtigde zonder aanvullend pensioen ten opzichte van het coalitieakkoord als gevolg van de onderhavige AMvB dus met circa € 570 in 2023.

Het afschaffen van de IOAOW drukt het voordeel dat AOW-gerechtigden hebben van een hogere AOW-uitkering. Hierdoor komt het inkomenseffect van gepensioneerden lager uit dan dat van uitkeringsgerechtigden (bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden). De regering acht dit aanvaardbaar omdat uit de meest recente beleidsdoorlichting van de publieke Oudedagsvoorzieningen blijkt dat de AOW-uitkering momenteel ruimer is dan het sociaal minimum (bijstand en specifiek voor AOW-gerechtigden: de Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen/AIO).²⁰ Dit heeft zijn weerslag in het lagere armoederisico dat huishoudens vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd hebben ten opzichte van jongere huishoudens. In de beleidsdoorlichting wordt geconcludeerd dat de IOAOW met het oog op de armoede reducerende doelstelling van de AOW niet doelmatig is en kan worden afgeschaft. Ook na inwerkingtreding van de met deze AMvB voorgestelde maatregelen blijft de AOW-uitkering ruimer dan de bijstand. Wel wordt het verschil minder groot omdat het sociaal minimum in 2023 meer toeneemt dan de AOW-uitkering, gecorrigeerd met de verlaging van de IOAOW.

Intergenerationele effecten

De AOW en de AIO stijgen mee met de verhoging van het minimumloon. Daar staat tegenover dat de IOAOW wordt afgeschaft. Per saldo stijgt het inkomen van alle gepensioneerden, omdat het effect van de verhoging van de AOW groter is dan het effect van het afschaffen van de IOAOW.

De minimumfranchise voor pensioenregelingen is gekoppeld aan de hoogte van de AOW. De verhoging van de AOW kan ertoe leiden dat werkgevers en werknemers (en hun vertegenwoordigers) de franchise in de pensioenregeling moeten verhogen. Dat kan ertoe leiden dat toekomstig gepensioneerden (huidige en toekomstige werknemers) vanaf een hoger inkomen aanvullend pensioen opbouwen. Indien het percentage aan pensioenopbouw hetzelfde blijft, leidt dit bij een gelijkblijvend inkomen tot een lager aanvullend pensioen voor werknemers op het moment dat zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, waar op dat moment wel een hogere AOW tegenover staat. Wel verhoogt de hogere franchise het belastbaar inkomen van deze groep tijdens de werkzame periode, wat leidt tot hogere belastingafdrachten (bijvoorbeeld via de inkomstenbelasting).

²⁰ Kamerstukken II 2019/20, 30982, nr. 54.

Voor de huidige en toekomstige generatie werknemers leidt de verhoging van het minimumloon, met daaraan gekoppeld de AOW en eventueel de franchise dus tot een kleine schuif van de tweede naar de eerste pijler van hun toekomstige pensioenvoorziening. Voor de huidige werknemers is het effect op het inkomen na pensioneren afhankelijk van hoe dicht deze bij de pensioenleeftijd zitten en de opgebouwde rechten. Hoe dichter bij de pensioengerechtigde leeftijd hoe meer rechten zijn opgebouwd op basis van de huidige franchise en daarmee een hoger inkomen na pensioneren als gevolg van de schuif. Voor toekomstige generaties heeft dit per saldo geen invloed op het inkomen na pensioneren.

Voor de groep reeds gepensioneerden leidt de hogere AOW (inclusief afschaffen van de IOAOW) direct tot een hoger inkomen, omdat de schuif van tweede naar eerste pijler niet optreedt. Hun aanvullende pensioenuitkering staat immers al vast.

In het derdepijlerpensioen wordt ook gewerkt met een franchise. Deze is op dit moment lager dan de AOW-franchise van het tweedepijlerpensioen. Deze franchise wordt geïndexeerd met een inflatiecorrectie op basis van prijsindexcijfers van het CBS. Met het wetsvoorstel Toekomst pensioenen wordt de franchise voor het derdepijlerpensioen volledig gelijkgetrokken, en daarmee verhoogd, met de AOW-franchise in het tweedepijlerpensioen.

Voor de tweede en de derde pijler geldt een maximumloon of -inkomen dat in aanmerking kan worden genomen voor de opbouw van een oudedagsvoorziening. De indexerings van dit maximum is gekoppeld aan het minimumloon. Met dit besluit stijgt het maximum en ontstaat er fiscaal meer ruimte voor pensioenopbouw vanwege de bijzondere verhoging van het minimumloon.

De impact van de wijziging per individu/huishouden is sterk afhankelijk van inkomen, omstandigheden en pensioenregeling waar gebruik van wordt gemaakt. Kwantitatief beeld is daarmee beperkt informatief, ook omdat de wijzigingen van het nieuwe pensioenstelsel hier doorheen lopen. Dit besluit doet niets af aan het doel van de franchise. Daarnaast is het niet ongebruikelijk dat er (kleine) wijzigingen zijn in de franchise als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld het wijzigen van de hoogte van de algemene heffingskorting heeft ook gevolgen voor de hoogte van de franchise.

5. Caribisch Nederland

De maatregelen in het Coalitieakkoord betreffen het minimumloon in Europees Nederland. De openbare lichamen Bonaire, Sint-Eustatius en Saba (Caribisch Nederland) kennen elk een eigen wettelijk minimumloon met een systematiek die los staat van het wettelijk minimumloon in Europees Nederland. De noodzaak tot wijzigingen van het wettelijk minimumloon in Caribisch Nederland is een losstaand traject, ook tegen de achtergrond van de opgave met betrekking tot het ijkpunt voor het sociaal minimum in Caribisch Nederland. Het kabinet heeft aangegeven dat een bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon ook in Caribisch Nederland wordt beoogd²¹. Dit is bevestigd in de bestuurlijke afspraken die de staatssecretaris van Koninkrijksrelatie en Digitalisering met de openbare lichamen heeft gemaakt.²²

²¹ Zie onder meer Kamerstukken II 2021/22, 35 925-IV, nr. 69.

²² Zie bijlagen bij Kamerstukken II 201-2022, 35 925-IV, nr. 69.

Tegelijkertijd is voor Caribisch Nederland sprake van een meeromvattende en meerjarige opgave en ambitie, die veel verder reikt dan in het Europees deel van Nederland het geval is en die in de specifieke context van de discussie over het ijkpunt sociaal minimum Caribisch Nederland moet worden gezien. Per 1 januari 2023 wordt het wettelijk minimumloon in Caribisch Nederland geïndexeerd en zal eveneens een bijzondere verhoging worden doorgevoerd. De precieze hoogte van deze bijzondere verhoging moet nog worden vastgesteld. Een bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon in Caribisch Nederland wordt geregeld in dezelfde ministeriële regeling als waarmee het minimumloon wordt geïndexeerd met ingang van 1 januari 2023. Een en ander betekent dat er eind 2022 duidelijkheid zal zijn over de buitengewone verhoging van het minimumloon in Caribisch Nederland.

6. Verhouding tot hoger recht

Er zijn diverse internationale verdragen die eisen stellen aan de hoogte van uitkeringen in relatie tot het minimumloon. Uit inventarisatie van de internationale verdragen²³ blijkt geen bezwaar tegen de in dit besluit doorgevoerde maatregel tot bijzondere verhoging van het minimumloon en verlaging van de IOAOW. Gelijktijdig met de verlaging van de IOAOW, stijgt de AOW mee met de bijzondere minimumloonsverhoging. De stijging van de AOW is groter dan de afbouw van de IOAOW in 2023. Dit leidt er per saldo toe dat een AOW-gerechtigde er in inkomen op vooruit gaat.

7. Financiële gevolgen

Een verhoging van het minimumloon leidt tot hogere uitgaven in een groot aantal regelingen, voornamelijk op SZW-terrein. Hier staat tegenover dat door het hogere minimumloon en uitkeringen er ook sprake is van hogere inkomsten op de Rijksbegroting, bijvoorbeeld via belastingheffing.

Het grootste deel van de uitkeringshoogtes en normen in regelingen van SZW is gekoppeld aan de hoogte van het minimumloon. Via deze koppeling zorgt een hoger minimumloon voor hogere uitkeringslasten in de volgende regelingen: Participatiewetuitkeringen (bijstand, Inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Inkomensvoorziening oudere gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), loonkostensubsidie (LKS), Bijstand voor zelfstandigen (Bbz), Aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO), Algemene ouderdomswet (AOW), Algemene nabestaandenwet (Anw), overbruggingsuitkering (OBR), Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), Toeslagenwet (TW), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), Zelfstandige en zwanger (ZEZ) en de Compensatie Transitievergoeding bij Langdurige Arbeidsongeschiktheid (CTVLAO). De inkomensgrenzen in de huurtoeslag (BZK) en de afbouwgrens van het kindgebonden budget (WKB) zijn ook gekoppeld aan de hoogte van het minimumloon. In al deze regelingen leidt een hoger minimumloon dus tot hogere uitgaven. Tegelijkertijd is er sprake van een inverdieneffect in de TW, doordat een deel van de TW-gerechtigden een hogere uitkering ontvangt via bijvoorbeeld de Werkloosheidswet (WW), Ziektewet (ZW) of WIA. Per saldo leidt de minimumloonsverhoging tot hogere TW-uitgaven: het effect van de hogere TW-normen is groter dan het inverdieneffect.

²³ ILO-verdrag nr. 121; Europese Code Sociale Zekerheid met Protocol.

De verhoging van het minimumloon heeft daarnaast diverse effecten in de loongerelateerde uitkeringsregelingen (uitkeringen uit WW, ZW, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet Arbeid en Zorg (WAZO), Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) en de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO)). Ten eerste stroomt een deel van de toekomstige uitkeringsgerechtigden in deze regelingen in op een hoger prijsniveau, doordat hun laatstverdiende loon hoger is dan het geval zou zijn zonder minimumloonsverhoging (dit geldt voor personen die op of net boven het minimumloon zitten). Ten tweede zorgt de minimumloonsverhoging voor een hoger maximum dag- en premieloon, waardoor een deel van de toekomstige uitkeringsgerechtigden op een hoger prijsniveau instroomt. In dit geval gaat om een groep hoger in het loongebouw. Ten derde stijgen de uitkeringen van het gehele zittend bestand in de WW, ZW, WIA, WAO en WAZ mee met het stijgingspercentage van het minimumloon, wat ook leidt tot hogere uitkeringslasten. Dit derde effect is – in tegenstelling tot de andere effecten bovenstaand – niet structureel, doordat het zittend bestand op enig moment in de toekomst volledig is uitgestroomd.

Tot slot werkt de minimumloonsverhoging niet alleen door in de ondergrenzen van het lage-inkomensvoordeel (LIV en jeugd-LIV), maar ook in de bovengrenzen, waardoor er meer banen onder beide regelingen gaan vallen. Dit leidt tot meerkosten in 2024 (vanwege uitbetaling in jaar t+1). Vanaf 2024 worden de grenzen van het LIV door middel van een wetswijziging zo gecorrigeerd dat de verhoging van het minimumloon geen budgettaire effect meer heeft in het LIV. Op het J-LIV is er vanaf 2024 geen effect, omdat de regeling wordt afgeschaft.

Tabel 5: Budgettaire effecten AMvB verhoging minimumloon

x € 1 mln. (prijspeil 2022)	2022	2023	2024	2025	2026	2027
WML-verhoging 2023 via AMvB	23	4.685	4.802	4.658	4.689	4.729
w.v. Sociale minimumuitkeringen	0	780	827	856	874	894
<i>w.v. Macrobudget</i>	0	432	453	467	480	493
w.v. Loongerelateerde uitkeringen	0	1.285	1.145	1.085	1.037	995
w.v. Werkgeversregelingen	0	0	179	0	0	0
w.v. AOW	0	2.340	2.369	2.436	2.495	2.556
w.v. Toeslagen	23	280	281	281	282	284
IOAOW verlagen per 2023, afschaffen 2025	0	-855	-865	-1.077	-1.103	-1.128

Tot slot werkt een hoger minimumloon normaliter door in de grenzen van de arbeidskorting, aan inkomstenkant van de Rijksbegroting. Deze doorwerking wordt voorkomen om te verhinderen dat het voordeel van de minimumloonsverhoging voor werknemers die in deeltijd minimumloon verdienen, wordt afgeroomd.

8. Inkomenseffecten

Tabel 6 toont de mediane inkomenseffecten van de maatregelen in deze AMvB. Het betreft hier inkomenseffecten van de bijzondere minimumloonsverhoging met 8,05 procent per 1 januari 2023 en het verlagen van de IOAOW tot € 5 bruto per maand op dezelfde datum.

Tabel 6: Inkomenseffecten AMvB, 2023

Inkomensgroep	Inkomenseffect
1e (<=114% WML)	2,7%
2e (114-182% WML)	1,8%
3e (182-279% WML)	0,7%
4e (279-412% WML)	0,3%
5e (>412% WML)	0,1%
Inkomensbron	
Werkenden	0,3%
Uitkeringsgerechtigden	3,8%
Gepensioneerden	1,9%
Huishoudtype	
Tweeverdieners	0,5%
Alleenstaanden	1,7%
Alleenverdieners	0,6%
Kinderen	
Huishoudens met kinderen	0,4%
Huishoudens zonder kinderen	0,6%
<hr/>	
Alle huishoudens	0,9%

Bron: SZW-berekeningen

De maatregelen in deze AMvB hebben een mediaan inkomenseffect van 0,9% voor alle Nederlandse huishoudens. Het positieve inkomenseffect zit met name bij de laagste inkomensgroepen (2,7% en 1,8% respectievelijk bij het eerste en tweede inkomenskintiel). In deze groepen zitten naast minimumloonverdieners ook veel uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. De minimumloonsverhoging leidt door doorwerking op het sociaal minimum en loongerelateerde uitkeringen tot een mediaan positief inkomenseffect van 3,8% van de groep uitkeringsgerechtigden. Het mediane inkomenseffect van de groep gepensioneerden ligt op 1,9% en is het saldo van de AOW-uitkering die meestijgt met de minimumloonsverhoging en het verlagen van de IOAOW tot € 5,- bruto per maand.

Achter deze mediane inkomenseffecten gaat spreiding schuil. Dit wordt goed geïllustreerd door de groep werkenden (0,3%). De bijzondere minimumloonsverhoging bereikt, ondanks overloopeffecten op hogere loonschalen, vooral werknemers met lagere lonen, waardoor het mediane inkomenseffect van alle werkenden per saldo neutraal is. Uit tabel 7 met voorbeeldhuishoudens blijkt echter dat het inkomenseffect voor een alleenstaande (ouder) die het minimumloon verdient 5,5% is.

De voorbeeldhuishoudens illustreren verder dat de maatregelen uit deze AMvB ertoe leiden dat werken meer gaat lonen. Doordat doorwerking van hogere minimumloon op de inkomensgrenzen van de arbeidskorting wordt voorkomen, krijgen minimumloonverdieners meer arbeidskorting. Hierdoor pakt het inkomenseffect voor minimumloonverdieners iets hoger uit dan dat van bijstandsgerechtigden.

Tot slot laten de voorbeeldhuishoudens zien dat met name AOW-gerechtigden zonder of met een laag aanvullend pensioen baat hebben bij de maatregelen in deze AMvB.

Het meestijgen van de AOW met de minimumloonsverhoging en gelijktijdig verlagen van de IOAOW tot € 5 bruto per maand heeft voor AOW-gerechtigden hetzelfde effect op het bruto-inkomen. Door de progressie in het belastingstelsel neemt het netto-profijt echter af met het inkomen.

Tabel 7: Inkomenseffecten AMvB (voorbeeldhuishoudens), 2023

Voorbeeldhuishouden	Inkomenseffect
Alleenstaande	
Minimumloon	5,5%
Alleenstaande ouder	
Minimumloon	5,5%
Sociale minima/bijstandsgerechtigden	
Paar met kinderen	3,7%
Alleenstaande	4,7%
Alleenstaande ouder	2,8%
AOW (alleenstaand)	
(alleen) AOW	3,2%
AOW +10000	2,6%
AOW (paar)	
(alleen) AOW	3,2%
AOW +10000	2,5%
AOW +30000	1,2%

Bron: SZW-berekeningen

Naast gevolgen op het inkomen van huishoudens in 2023, hebben de maatregelen in deze AMvB ook gevolgen op langere termijn. De minimumloonsverhoging leidt, via een hogere AOW, tot een hogere pensioenfranchise. Hierdoor gaan werknemers vanaf een hoger inkomen aanvullend pensioen opbouwen. Dat leidt tot een lager aanvullend pensioen voor werknemers op het moment dat zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, waar op dat moment wel een hogere AOW tegenover staat. Ook verhoogt de hogere pensioenfranchise het belastbaar inkomen van werknemers. Voor de huidige generatie werknemers leidt de verhoging van het minimumloon, met daaraan gekoppeld de AOW en de pensioenfranchise dus tot een kleine schuif van de tweede naar de eerste pijler van hun toekomstige pensioenvoorziening. Omdat deze schuif niet optreedt voor huidige gepensioneerden – hun aanvullende pensioenuitkering staat immers al vast – hebben zij meer baat bij de hogere AOW.

9. Regeldruk

De inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het kunnen voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) en de administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Aangezien de minimumloonsverhoging per 1 januari 2023 doorwerkt op alle gekoppelde regelingen en tegelijkertijd wordt doorgevoerd met de reguliere indexatie, levert dat geen extra inhoudelijke nalevingskosten of administratieve lasten op. De systematiek wijzigt namelijk niet voor werkgevers en uitvoerders.

Een MKB-toets kan worden uitgevoerd in de vorm van een panelgesprek met individuele ondernemers als getwijfeld wordt aan de werkbaarheid of uitvoerbaarheid voor deze ondernemers. Aangezien de generieke verhoging tegelijkertijd plaats vindt met het reguliere indexatiemoment, is er geen impact op de werkbaarheid en uitvoerbaarheid. Hierdoor is het niet nodig een MKB-toets uit te voeren.

10. Advies en consultatie

Uitvoeringstoetsen

De inwerkingtreding van de bijzondere verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 vindt tegelijkertijd met een regulier halfjaarlijks indexatiemoment plaats. De uitkomst van de bijzondere verhoging van het minimumloon is in feite een (groter dan normale) wijziging van de bedragen van het minimum maand-, week- en dagloon, opgenomen in artikel 8, eerste lid, onderdeel a tot en met c, van de Wml, zoals dat sinds jaar en dag halfjaarlijks gebeurt met de reguliere indexatie van het minimumloon. Net als bij de reguliere verhoging stijgen alle gekoppelde regelingen mee. Er is dan ook uitsluitend sprake van een wijziging van de hoogte van de bedragen van het minimumloon, die in de systemen van werkgevers moeten worden gewijzigd. Het hogere minimumloon heeft ook gevolgen voor de hoogte van uitkeringen die gemeenten en uitvoeringsinstanties zoals het UWV en de SVB uitvoeren. Een dergelijke parameterwijziging kennen zij van de reguliere halfjaarlijkse indexatie. Daarom zijn er geen uitvoeringstoetsen gevraagd.

Het UWV heeft een spontane uitvoeringstoets uitgevoerd op de concept-AMvB, de uitkomsten hiervan zijn op 14 juli 2022 beschikbaar gekomen. De in de AMvB voorgestelde verhoging van het minimumloon is voor UWV uitvoerbaar en handhaafbaar. De datum van inwerkingtreding, 1 januari 2023, is haalbaar mits UWV uiterlijk 1 oktober 2022 een implementatieverzoek ontvangt van het Ministerie van SZW met betrekking tot de verhoging van het WML en de daarop gebaseerde rekenregels. Met eventuele wijzigingen na 1 oktober 2022 kan UWV geen rekening houden.

Het is voor de uitvoering van belang dat de nieuwe minimumloonbedragen tijdig worden gepubliceerd in het Staatsblad. De reguliere indexatie per 1 januari van een kalenderjaar wordt uiterlijk in oktober gepubliceerd in de Staatscourant. Er wordt naar gestreefd dit besluit ook uiterlijk in oktober te publiceren in het Staatsblad. Voorafgaand aan de publicatie in het Staatsblad zal uiterlijk 1 oktober 2022 een implementatieopdracht aan het UWV worden verstrekt.

Geen doorwerking op CBBS

Voor de uitvoering door het UWV is nog het volgende relevant. De buitengewone verhoging van het minimumloon heeft geen effect op de wijze waarop de in het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) opgenomen functies worden bijgewerkt. Deze functies worden doorlopend bijgewerkt en zijn maximaal 24 maanden oud (tijdelijk tot 1 juli 2023 maximaal 36 maanden oud). Het is daarom mogelijk dat in CBBS, na de buitengewone verhoging, functies zitten met een lager loon dan het minimumloon dat op het moment dat deze functies geselecteerd worden geldt. Deze bestaande praktijk is toegestaan op basis van artikel 9, onderdeel a, van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. Met de onderhavige AMvB wijzigt dit systeem niet.

Internetconsultatie

Gelet op de spoedeisendheid van de bijzondere minimumloonsverhoging per 1 januari 2023, is besloten geen internetconsultatie uit te voeren op het conceptbesluit. Over het conceptbesluit heeft afzonderlijk overleg plaatsgevonden met sociale partners.

Overleg sociale partners

Dit besluit voorziet in een bijzondere verhoging van het minimumloon. Deze bijzondere minimumloonsverhoging raakt zowel werkgevers als werknemers. Eind mei 2022 werd het ontwerpbesluit dat uitging van een bijzondere minimumloonsverhoging met 2,5% per 1 januari 2023 besproken met sociale partners. In de augustusbesluitvorming heeft het kabinet besloten tot een bijzondere minimumloonsverhoging met 8,05% per 1 januari 2023. Het gewijzigde ontwerpbesluit, waarin ook aanpassingen zijn doorgevoerd naar aanleiding van het advies van de Raad van State, is in september 2022 nogmaals besproken met een vertegenwoordiging van sociale partners.

Sociale partners constateren dat de regering de in het coalitieakkoord voorgenomen bijzondere minimumloonsverhoging met in totaal 7,5% in één keer per 1 januari 2023 doorvoert en deze verder verhoogt naar 8,05%. Dit met als doel om de basis van het inkomensgebouw versneld te verstevigen. De regering volgt hiermee mede het advies van het CPB om het inkomen van huishoudens met de laagste inkomens structureel te verbeteren. Dit maakt deze huishoudens weerbaarder tegen (toekomstige) financiële schokken zoals de hoge inflatie.²⁴ Daarna wordt het minimumloon regulier geïndexeerd. Met dit besluit vervalt de in de *hoofdlijnenbrief bijzondere verhoging wettelijk minimumloon* aangekondigde minimumloonsverhogingen per 1 januari 2024 en 1 januari 2025.²⁵

In het SER-advies voor de middellange termijn (MLT-advies) wordt gepleit voor invoering van een minimumloon per gewerkt uur en verhoging van het minimumloon met behoud van de koppeling.²⁶ Voor behoud van voldoende baankansen van werkenden aan de basis van de arbeidsmarkt werd ook een franchise voorgesteld voor de werkgeverslasten van de sociale verzekeringen, en werd voorgesteld dit te bezien in samenhang met het lage-inkomensvoordeel (LIV). Verhoging van het minimumloon is een stap in de richting die door het MLT-advies is aangegeven. Sociale partners concluderen echter dat er in het ontwerpbesluit geen aandacht is voor de in het MLT-advies voorgestelde franchise en de voorgestelde samenhang met herziening van het LIV.

Werkgeversorganisaties geven aan dat de stijging van het minimum(jeugd)loon in één keer substantiële gevolgen heeft voor de loonkosten en pleiten voor compensatie van overheidswege voor deze kosten. Ze merken op dat het kabinet de voorgenomen minimumloonsverhoging eerder doorvoert tegen de achtergrond van stijgende prijzen, maar dat ook ondernemers deze kostenstijging merken en waarschuwen daarbij voor een loon-prijsspiraal. Tot slot wijzen werkgeversorganisaties op het effect van de invoering van een minimumuurloon (beoogd per 1 januari 2024) op de loonkosten van werkgevers waarin de normale arbeidsduur meer dan 36 uur per week bedraagt.

²⁴ CPB, Stresstest kosten van levensonderhoud, juni 2022.

²⁵ Kamerstukken II 2021/22, 29504, nr. 1109

²⁶ SER, Sociaal-economisch beleid 2021-2025 Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving, advies 21/08, juni 2021.

Werknemersorganisaties zijn van mening dat de minimumloonsverhoging uit het onderhavige besluit in het licht van de huidige inflatie niet afdoende is om de problemen rondom armoede die al langer bestaan aan te pakken. Werknemersorganisaties pleiten voor een minimumloon dat minimaal 60% van het mediane arbeidsinkomen bedraagt en dat per 1 januari 2023 € 14,00 per uur bedraagt.

Tijdens de bespreking van het ontwerpbesluit eind mei 2022 vroegen sociale partners aandacht voor de mogelijke intergenerationele effecten van het meestijgen van de AOW met de minimumloonsverhoging en gelijktijdige verlaging en afschaffing van de IOAOW. Gelet daarop is in paragraaf 4 van de toelichting van het besluit een toelichting op intergenerationele effecten toegevoegd. Werknemersorganisaties zijn van mening dat de IOAOW niet zou moeten worden afgeschaft, omdat dit het inkomenseffect van gepensioneerden als gevolg van het onderhavige besluit drukt.

Adviescollege toetsing regeldruk

Het Adviescollege toetsing regeldruk heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het – behoudens eenmalige kennismakingskosten - geen structurele gevolgen voor de regeldruk heeft.

11. Voorhangprocedure

Artikel I van dit besluit, waarin de bijzondere verhoging van het minimumloon is geregeld, moet worden voorgehangen in de Kamers.²⁷ Het ontwerpbesluit is op 17 juni 2022 voorgehangen.

In de Tweede Kamer heeft een schriftelijk overleg over de ontwerp-AMvB plaatsgevonden.²⁸ De door de Tweede Kamer gestelde vragen zagen met name op in hoeverre een verhoging van het minimumloon in verhouding staat met de gestegen inflatie en in hoeverre dit bij de AOW-gerechtigden het geval is. De reactie van de Minister van SZW is op 8 september 2022 verstuurd aan de Tweede Kamer. De vragen gaven geen aanleiding tot wijziging van het ontwerpbesluit.

De Eerste Kamer heeft aangegeven geen gebruik te maken van de gelegenheid schriftelijk vragen te stellen over het ontwerpbesluit.²⁹

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel I. Vaststelling van de bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

In artikel I worden de nieuwe minimumloonbedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdelen a tot en met c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) per 1 januari 2023 vastgesteld. Dit betreft een verhoging van de minimumloonbedragen, zoals die per 1 juli 2022 waren vastgesteld.³⁰

²⁷ In artikel 14, dertiende lid, van de Wml is namelijk geregeld dat artikel 14, achtste lid, van de Wml van overeenkomstige toepassing is. In het achtste lid wordt de voorhangprocedure voorgeschreven.

²⁸ Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1108.

²⁹ Zoals vermeld in de Korte aantekeningen vergadering commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) van 12 juli 2022.

³⁰ Stcr. 2022, 11945.

De verhoging betreft zowel een bijzondere wijziging van de minimumlonen op grond van artikel 14, dertiende lid, van de Wml als de reguliere halfjaarlijkse indexatie per 1 januari van een kalenderjaar op grond van artikel 14, eerste en tiende lid, van de Wml. De aanpassing van de minimumloonbedragen wordt geregeld met één algemene maatregel van bestuur (AMvB); in artikel 14, vijftiende lid, van de Wml is namelijk geregeld dat wanneer een bijzondere wijziging op grond van artikel 14, dertiende lid, van de Wml samenvalt met een toepassing van de reguliere halfjaarlijkse indexatie per 1 januari of 1 juli van een kalenderjaar, de minimumloonbedragen in één AMvB opnieuw worden vastgesteld. Het opnieuw vaststellen van de minimumloonbedragen bij een reguliere indexatie gebeurt normaal gesproken bij ministeriële regeling.

De bijzondere wijziging van het minimumloon is gebaseerd op artikel 14, dertiende lid, van de Wml. Daarin is geregeld dat de Minister van SZW telkens na verloop van een termijn van ten hoogste vier jaar, nagaat of er omstandigheden aanwezig zijn die een bijzondere wijziging wenselijk maken van het minimumloon. De regering heeft geconstateerd dat omstandigheden aanwezig zijn die een bijzondere wijziging van het minimumloon wenselijk maken; voor een toelichting op deze omstandigheden wordt verwezen naar paragraaf 2.a van het algemene deel van de nota van toelichting. Het percentage waarmee het minimumloon op deze grondslag wordt verhoogd is 8,05 procent.

Het minimummaandloon is na deze bijzondere verhoging vervolgens geïndexeerd conform de regels voor de halfjaarlijkse indexatie per 1 januari van een kalenderjaar (artikel 14, eerste en tiende lid, van de Wml). Artikel 14, vijftiende lid, van de Wml schrijft namelijk voor dat indien sprake is van een bijzondere wijziging, voor de toepassing van artikel 14, eerste en tiende lid, van de Wml wordt uitgegaan van het op grond van artikel 14, dertiende lid, van de Wml herziene bedrag.

Voor het vaststellen van het indexatiepercentage wordt uitgegaan van het gemiddelde van de procentuele ontwikkeling van de contractlonen in de marktsector, de gepremieerde en gesubsidieerde sector en bij de overheid, zoals dat door het CPB wordt berekend (zie artikel 14, eerste en derde lid, van de Wml). Het percentage dat volgt uit de berekening van het CPB bedraagt 1,934 procent. Het op grond van artikel 14, dertiende lid, van de Wml herziene minimummaandbedrag, is met dit percentage verhoogd en vervolgens afgerond conform de regels van artikel 14, negende lid, van de Wml. Om tot de minimum week- en dagbedragen te komen, is de rekenregel in artikel 14, tiende lid, van de Wml toegepast op dit minimummaandloon. De uitkomst van deze berekeningen zijn de bedragen opgenomen in artikel I, waarmee de minimumloonbedragen, genoemd artikel 8, eerste lid, onderdeel a tot en met c, van de Wml, opnieuw worden vastgesteld. De nieuwe bedragen treden in de plaats van de huidige bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, van de Wml.

Artikel II. Wijziging Besluit inkomensondersteuning AOW-ers

Met de onderhavige wijziging van artikel 2, eerste lid, van het Besluit inkomensondersteuning AOW-ers wordt het bedrag van de inkomensondersteuning verlaagd tot € 5,00 bruto per maand. De redenen voor deze verlaging worden toegelicht in paragraaf 4 van het algemene deel van deze nota van toelichting.

Om helderheid te scheppen over het bedrag aan IOAOW waarop per 1 januari 2023 recht bestaat, is de indexatie die op grond van artikel 2, tweede en derde lid, per 1 januari 2023 moet plaatsvinden overeenkomstig de tabelcorrectiefactor, bedoeld in artikel 10.2 van de Wet inkomstenbelasting 2001, en moet worden bekendgemaakt, reeds in de onderhavige wijziging van het bedrag verwerkt. Om die reden is in het nieuwe vierde lid bepaald dat voor het berekeningsjaar 2023 geen toepassing wordt gegeven aan de aparte indexatie bij ministeriële mededeling.

Artikel III. Inwerkingtreding

Het onderhavige besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2023. Deze datum sluit aan bij de datum van de indexatie van het minimumloon per 1 januari van een kalenderjaar. Deze datum sluit ook aan bij de vaste verandermomenten voor wetgeving.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

Bijlage 1 – Beleidskeuzes uitgelegd: verhoging minimumloon per 1-1-2023

Onderbouwing doeltreffendheid, doelmatigheid en evaluatie (CW 3.1)

Doel(en)	<p>Met de buitengewone verhoging van het minimumloon wordt de basis van het inkomensgebouw verstevigd. De verhoging van het minimumloon die wordt geregeld met onderhavig besluit betreft een verhoging met generieke doorwerking. Alle aan het minimumloon gekoppelde regelingen stijgen mee. Dus ook bovenminimale regelingen. Dat betreft vooral loongerelateerde uitkeringen voor werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Hier is voor gekozen om in 2023 de effecten van de hoge inflatie die mede het gevolg zijn van de oorlog in Oekraïne, en de mogelijke betaalbaarheidsproblemen die hieruit volgen voor huishoudens met de laagste inkomens, te dempen.</p>																												
Beleidsinstrument(en)	<p>Het gekozen beleidsinstrument is een verhoging van het wettelijk minimumloon met generieke doorwerking op alle gekoppelde (uitkerings)regelingen.</p> <p>De regering wenst het minimumloon per 2023 te verhogen, mede met oog op de opgelopen inflatie. Hierom is gekozen om een verhoging via AMvB; verhoging via wetwijziging is op zijn vroegst in 2024 haalbaar. Bij deze verhoging stijgen alle aan het minimumloon gekoppelde regelingen mee. Dus ook bovenminimale regelingen. Dat betreft vooral loongerelateerde uitkeringen voor werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid.</p> <p>Verhoging van het minimumloon is een passend instrument omdat dit direct impact heeft op de bestedingsmogelijkheden van de huishoudens met het laagste inkomen (minimumloonverdieners, sociale minima, AOW-gerechtigden zonder of met een klein aanvullend pensioen). Het instrument wordt dan ook door het CPB genoemd als beleidsoptie om de bestedingsmogelijkheden en de financiële buffer van de huishoudens met de laagste inkomens structureel te verhogen. Het instrument is per definitie doeltreffend omdat de overheid de hoogte van het verplichte minimumloon voor werknemers vaststelt (dat wordt gehandhaafd door de Nederlandse Arbeidsinspectie) en de hoogten van socialeminimumuitkeringen en de AOW bepaalt. Het is het naar de opvatting van de regering op dit moment passend om een generiek instrument (minimumloon met doorwerking in gekoppelde regelingen) in te zetten in plaats van instrumenten die specifiek zien op de energiekosten van huishoudens, omdat verbreden de prijsstijgingen zich verbreden naar onder andere levensmiddelen.</p> <p>De AMvB ziet op een minimumloonsverhoging op een moment waarop het minimumloon jaarlijks geïndexeerd wordt. In feite is sprake van een grotere indexatie dan normaal gesproken, met dezelfde doorwerking als normaliter, zodat de maatregel naar verwachting uitvoerbaar is. Door de generieke doorwerking van het minimumloon worden in 2023 niet enkel huishoudens met een laag inkomen bereikt, hier staat tegenover dat de maatregel op korte termijn kan worden doorgevoerd en dat de hogere inflatie niet enkel huishoudens met een laag inkomen treft.</p>																												
Financiële gevolgen voor het Rijk	<p>Een verhoging van het minimumloon per 1-1-2023 met onderhavig besluit leidt tot hogere uitgaven in een groot aantal regelingen, voornamelijk op SZW-terrein.</p> <table border="1" data-bbox="592 1850 1509 1980"> <thead> <tr> <th>x € 1 mln. (prijsspeil 2022)</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WML-verhoging 2023 via AMvB</td> <td>23</td> <td>4.685</td> <td>4.802</td> <td>4.658</td> <td>4.689</td> <td>4.729</td> </tr> <tr> <td>w.v. Sociale minimumuitkeringen</td> <td>0</td> <td>780</td> <td>827</td> <td>856</td> <td>874</td> <td>894</td> </tr> <tr> <td>w.v. Macrobudget</td> <td>0</td> <td>432</td> <td>453</td> <td>467</td> <td>480</td> <td>493</td> </tr> </tbody> </table>	x € 1 mln. (prijsspeil 2022)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	WML-verhoging 2023 via AMvB	23	4.685	4.802	4.658	4.689	4.729	w.v. Sociale minimumuitkeringen	0	780	827	856	874	894	w.v. Macrobudget	0	432	453	467	480	493
x € 1 mln. (prijsspeil 2022)	2022	2023	2024	2025	2026	2027																							
WML-verhoging 2023 via AMvB	23	4.685	4.802	4.658	4.689	4.729																							
w.v. Sociale minimumuitkeringen	0	780	827	856	874	894																							
w.v. Macrobudget	0	432	453	467	480	493																							

	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>w.v. Loongerelateerde uitkeringen</td> <td>0</td> <td>1.285</td> <td>1.145</td> <td>1.085</td> <td>1.037</td> <td>995</td> </tr> <tr> <td>w.v. Werkgeversregelingen</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>179</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>w.v. AOW</td> <td>0</td> <td>2.340</td> <td>2.369</td> <td>2.436</td> <td>2.495</td> <td>2.556</td> </tr> <tr> <td>w.v. Toeslagen</td> <td>23</td> <td>280</td> <td>281</td> <td>281</td> <td>282</td> <td>284</td> </tr> <tr> <td>IOAOW verlagen per 2023, afschaffen 2025</td> <td>0</td> <td>-855</td> <td>-865</td> <td>-1.077</td> <td>-1.103</td> <td>-1.128</td> </tr> </tbody> </table>	w.v. Loongerelateerde uitkeringen	0	1.285	1.145	1.085	1.037	995	w.v. Werkgeversregelingen	0	0	179	0	0	0	w.v. AOW	0	2.340	2.369	2.436	2.495	2.556	w.v. Toeslagen	23	280	281	281	282	284	IOAOW verlagen per 2023, afschaffen 2025	0	-855	-865	-1.077	-1.103	-1.128
w.v. Loongerelateerde uitkeringen	0	1.285	1.145	1.085	1.037	995																														
w.v. Werkgeversregelingen	0	0	179	0	0	0																														
w.v. AOW	0	2.340	2.369	2.436	2.495	2.556																														
w.v. Toeslagen	23	280	281	281	282	284																														
IOAOW verlagen per 2023, afschaffen 2025	0	-855	-865	-1.077	-1.103	-1.128																														
Financiële gevolgen voor maatschappelijke sectoren	Het hogere minimumloon leidt direct tot hogere loonkosten voor werkgevers van minimumloonverdieners. Daarnaast bestaat een verwacht overloopeffect op loonschalen boven het minimumloon, omdat deze werknemers naar verwachting hun looneisen aanpassen. De totale loonkosten (inclusief werkgeverspremies en overloopeffect) voor werkgevers stijgen met circa € 2,5 miljard in 2023. Dit valt uiteen in € 1,6 miljard aan hogere brutolonen en € 0,9 miljard aan hogere werkgeverspremies.																																			
Nagestreefde doeltreffendheid	Verhoging van het minimumloon is een doeltreffend instrument omdat dit direct de bodem van het inkomensgebouw verstevtigt, zowel voor mensen die het minimumloon verdienen als voor mensen die een uitkering ontvangen (zoals de bijstand, AOW en TW). Dit verhoogt het besteedbaar inkomen van deze groepen, wat de gevolgen van de opgelopen inflatie dempt.																																			
Nagestreefde doelmatigheid	De regering beoogt met de bijzondere verhoging de bodem van het inkomensgebouw te versterken, mede om de gevolgen van de hoge inflatie te dempen. De enige maatregel die op een meer doelmatige manier de bodem van het inkomensgebouw verstevtigt dan onderhavige AMvB, is een gerichte verhoging middels wetswijziging. Hierin kunnen bepaalde doorwerkingen van een verhoging van het minimumloon worden uitgeschakeld (wederom middels wetswijziging), wat een dergelijke verhoging goedkoper maakt. De regering acht de keuze voor verhoging per AMvB verdedigbaar omdat de maatregel ook is genomen met oog op de hogere inflatie. Deze maatregel kan op korte termijn worden ingevoerd, in tegenstelling tot een verhoging via wetswijziging. Daarnaast treft de hogere inflatie niet alleen lagere inkomens.																																			
Evaluatieparagraaf	De verhoging van het minimumloon is een unieke maatregel. Voor het eerst sinds de invoering van het minimumloon in 1969 voert de regering een bijzondere verhoging door. Daarom zal met het CPB besproken worden welke mogelijkheden er zijn om de effecten van de verhoging te onderzoeken. Daarbij kan gedacht worden aan effecten op lonen boven het minimumloon, werkgeverslasten, prijzen en werkgelegenheid.																																			