

# Hoger minimumloon vraagt om extra maatregelen

## Samenvatting

Bijna alle politieke partijen pleiten in hun verkiezingsprogramma's voor verhoging van het wettelijk minimumloon (wml), variërend van 10 tot 40 procent (14 euro per uur). De kans is daarmee groot dat het minimumloon omhoog gaat.

AWVN laat op basis van eigen beloningsdata zien dat het effect van een verhoging per sector fors kan verschillen. Een wml-verhoging raakt in grote, arbeidsintensieve sectoren zoals horeca en schoonmaak een groot deel van het loongebouw. Als het loongebouw niet wordt aangepast, leidt dat er in deze sectoren toe dat beloningsverschillen voor functies tot op MBO-niveau verdwijnen. Aangezien beloningsverschillen tussen functies op termijn hersteld zullen worden, is er sprake van een flink opstuwend effect dat in het hele loongebouw kan doorwerken.

In deze sectoren werken veel werknemers die het minimumloon verdienen, en banen in deze sectoren fungeren voor hen vaak als een belangrijke opstap naar de arbeidsmarkt. Een grote wml-verhoging zonder compensatie voor werkgevers is dan ook een risico voor de werkgelegenheid, zeker in de nasleep van de coronapandemie.

Daarnaast is een wml-verhoging geen wondermiddel om de zogeheten werkende armoede op te lossen. Uit onderzoek blijkt dat vooral het aantal gewerkte uren daarbij een rol speelt. Het stimuleren van meer uren werken, vraagt om een andere aanpak dan louter het minimumloon verhogen: méér werken moet aantrekkelijker zijn. Daarbij spelen andere factoren dan loon een rol, zoals zekerheid over de financiële kant van meerwerk, de beschikbaarheid van (flexibele) kinderopvang en de kosten daarvan. Het verhogen van het aantal gewerkte uren levert een win-win-situatie op. Voor werknemers zorgt het voor meer inkomen en een betere arbeidsmarktpositie op de langere termijn, werkgevers kunnen hun vacatures vervullen, en voor de samenleving zorgt meer koopkracht voor meer economische zelfstandigheid en groei.

Om de nadelige gevolgen van een verhoging van het minimumloon te verminderen en werkende armoede aan te pakken, beveelt AWVN aan om:

- ① gelijktijdig de lasten op arbeid te verlagen, zodat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om mensen aan te nemen en om het aantal banen rond het minimumloon die dreigen te verdwijnen, te beperken

---

- ② het verschil tussen bruto- en nettolonen te verkleinen zodat werknemers (tot zeker twee keer modaal) meer overhouden van hun loon; dat maakt méér uren werken extra aantrekkelijk voor werkenden, zo wordt de stijging van de lasten op arbeid gematigd, en zullen er minder banen boven het minimumloon verdwijnen

---

- ③ de systematiek van belastingtoeslagen zodanig aan te passen dat verhoging van het minimumloon voor werkenden niet ten koste gaat van andere inkomsten – dit om te bewerkstelligen dat de stijging van het minimumloon écht de inkomens verbetert van werknemers met het minimumloon

---

- ④ een sociaal vangnet en betere regelgeving voor laag-betaalde zzp'ers te ontwikkelen (omdat daarmee een belangrijk deel van armoede onder werkenden wordt aangepakt)

---

- ⑤ werk te maken van de aanbevelingen van de Commissie-Borstlap om werkgeverschap aantrekkelijker te maken, zodat werkgevers werknemers rond het minimumloon eerder een vaste baan (van grotere omvang) kunnen aanbieden.

---

Het wegnemen van belemmeringen voor meerwerk kan ook ter sprake komen in cao-afspraken en in gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden.

In dit paper presenteert AAVN op basis van eigen beloningsdata haar analyse van het effect van een grote wml-verhoging op de arbeidsmarkt, oorzaken van en oplossingen voor 'werkende armoede' – om tot slot aanbevelingen te doen om nadelige gevolgen van verhoging van het minimumloon te verminderen en om werkende armoede aan te pakken.

## Maatschappelijke steun voor een hoger minimumloon neemt toe

Uit de analyse van de verkiezingsprogramma's die AAVN heeft uitgevoerd, blijkt dat bijna alle partijen het minimumloon willen verhogen, al varieert de verhoging flink (van 10 tot wel 40 procent). De precieze invulling ligt nog wel open: per partij verschillen de verhoging, compensatie van werkgevers en aanpalende maatregelen. Duidelijk is evenwel dat de discussie over het minimumloon de afgelopen jaren is gekanteld. Niet alleen in Nederland is dat het geval: zo heeft het Europees Parlement een richtlijn in voorbereiding om landen aan te moedigen hun minimumloon te verhogen naar 60 procent van het mediaan loon.

Voorstanders van verhoging noemen drie argumenten. Ten eerste dat de hoogte van het wml voor sommige groepen (alleenstaanden, ouders) op dit moment te laag is om van rond te komen. Volgens het SCP is er bij een groeiende groep Nederlanders sprake van zogeheten werkende armoede. Het tweede argument is dat de groep mensen die n t rond kunnen komen (tot 130 procent wml) gegroeid is. En het derde is dat het met een hoger minimumloon mogelijk is om het toeslagenstelsel deels af te bouwen.

FNV onderbouwt de verhoging naar 14 euro door te wijzen op de relatieve daling van het wml ten opzichte van het gemiddeld loon sinds de jaren '70. Maar destijds lag het sociaal minimum op historisch hoog niveau. Met het Akkoord van Wassenaar en het loonmatigingsbeleid van de jaren '80 is dat hoge niveau bewust losgelaten.

Op de achtergrond speelt dat de consensus van economen over het effect van een wml-verhoging is veranderd. Traditioneel ligt de nadruk op negatieve effecten van een hoger minimumloon op de werkgelegenheid en de internationale concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven. Recent internationaal wetenschappelijk onderzoek, met name

uit de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, suggereert dat het negatieve effect beperkter is dan gedacht. Daarin zijn lagere minimumniveaus onderzocht dan het relatief hoge Nederlandse niveau. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft dan ook in 'Evaluatie minimumloon 2011-2018' aan dat vervolgonderzoek nodig is om de effecten van een aanpassing op de werkgelegenheid in Nederland te bepalen.

Het Centraal Planbureau gaf bij de doorrekeningen van de verkiezingsprogramma's aan dat verhoging van het minimumloon een kleiner effect heeft op werkgelegenheid dan eerder gedacht. Daarbij maakt het veel uit of uitkeringen meestijgen met een verhoging (de zogeheten koppeling). Een wml-verhoging van 40 procent waarbij de uitkeringen meestijgen, kost de overheid 25 miljard euro en zorgt voor 3,5 procent minder werkgelegenheid op de lange termijn. Een wml-verhoging van 10 procent zonder meestijgende uitkeringen, heeft beduidend kleinere effecten: de kosten voor de overheid zijn dan 400 miljoen; de werkgelegenheid daalt op de lange termijn met 0,1 procent.

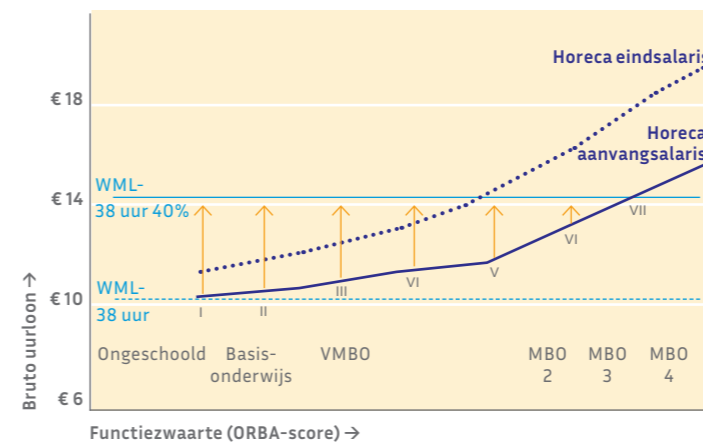
Het is goed nieuws dat uit onderzoeken blijkt dat het effect van een wml-verhoging op de werkgelegenheid vanuit macro-perspectief minder groot is dan oorspronkelijk verondersteld. Op micro- en meso-niveau, bij ondernemingen en in sectoren, ligt dit anders en zal een verhoging leiden tot verschuivingen van de werkgelegenheid. Beleidsmakers moeten rekeninghouden met deze bredere effecten op de arbeidsmarkt, zeker naarmate de verhoging ingrijpender is. In specifieke sectoren en voor specifieke groepen kan het beeld er immers anders uitzien dan de gemiddelden op de lange termijn die het CPB laat zien. Dit laten we hiernaast zien.

## Salarisverschillen en doorgroeimogelijkheden in arbeidsintensieve sectoren verdwijnen grotendeels, opwaartse stuwning loonbouw

Uit de door AAVN uitgevoerde analyse van loon- en functiegebouwen in cao's blijkt dat het effect van een wml-verhoging ongelijk uitpakt in verschillende sectoren. De effecten zijn het grootst bij een verhoging naar 14 euro, zoals bijvoorbeeld FNV voorstelt. Wat gebeurt er deze meest vergaande verhoging?

Er zijn sectoren, zoals industrie en financiële dienstverlening, waar het loonbouw nu al boven een bruto uurloon van 14 euro begint. Voor de meeste sectoren geldt dat het aanvangssalaris en de eerste paar schalen onder 14 euro liggen, of juist deels rond dat bedrag schommelen. Er zijn echter de nodige grote sectoren waar de impact van een verhoging veel groter is, zoals horeca, schoonmaak, beveiliging en VVT. In deze sectoren ligt een groot deel van het loonbouw (zowel het aanvangssalaris als de maxima per functieschaal) onder de grens van 14 euro. We laten de impact zien aan de hand van een voorbeeldsector, de horeca, in grafiek 1.

Grafiek 1 Direct effect: hoger wml leidt in arbeidsintensieve sectoren tot gelijke lonen in functies tot niveau MBO-2 en MBO-3



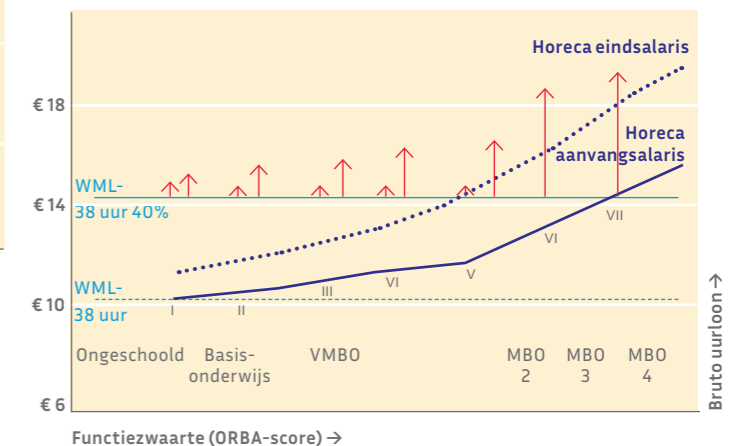
Zowel de huidige aanvangs- als eindsalarissen in de verschillende functieschalen (de groene lijnen in de grafiek) bevinden zich onder het niveau van de beoogde nieuwe wml. Als er niets anders gebeurt, worden die verschillen gelijk getrokken. Dat heeft een sterk nivellerend effect: de verschillen in beloning van verschillende functies verdwijnt tot en met MBO-niveau. In de horeca betekent dit dat een keukenhulp of toiletmedewerker evenveel betaald krijgt als een bedrijfsleider van een klein horecabedrijf of een kok. Ook verdwijnen doorgroeimogelijkheden in salaris omdat aanvangs- en eindsalaris hetzelfde zijn in het begin van het loonbouw. Dat heeft als gevolg dat er voor bestaand personeel geen financiële prikkel is om zich binnen de func-

tie te ontwikkelen of om door te groeien naar een zwaardere functie met meer verantwoordelijkheden.

Dat heeft als mogelijk gevolg dat werkgevers sneller zullen kiezen voor relatief hoger opgeleide werknemers of werknemers die meer werkervaring en vaardigheden hebben. De medewerkers zijn dan breder inzetbaar en kosten hetzelfde.

In Nederland is binnen organisaties het uitgangspunt dat het loonbouw gebaseerd is op niveaoverschillen in functies – dit sluit aan bij het rechtvaardigheidsgevoel van werkgevers én werknemers. Daarnaast stimuleert een loonbouw doorgroeit binnen de schaal en naar hogere schalen. Werkgevers en/of cao-partijen zullen dan ook op korte of langere termijn de verhoudingen in het loonbouw willen herstellen om het verschil in functiewaarde in de beloning tot uitdrukking te laten komen en doorgroeit te stimuleren. Dat begint bij de functieschalen die door een wml-verhoging zowel met begin- eindsalaris op wml-niveau komen te liggen (schalen I t/m IV in grafiek 2). In welke mate en op welke termijn dit gebeurt, is afhankelijk van veel factoren: bijvoorbeeld de mate waarin kosten aan klanten zijn door te berekenen, de moeite die het kost om (goed) personeel te vinden en te behouden, en de houding van vakbonden tijdens de onderhandelingen.

Grafiek 2 Indirect effect: wml-verhoging werkt door in hele loonbouw



Op het moment dat aan de onderkant van het loonbouw de salarissen omhoog gaan en er vervolgens aanvullende verhogingen plaatsvinden om weer verschillen in salariering aan te brengen, zorgt dat natuurlijk voor opwaartse druk op het hele loonbouw. Als daarin de salarissen gelijk zouden blijven, dan worden de verschillen kleiner – en verschuift het probleem van geen of onvoldoende salarisdifferentiatie door naar zwaardere functies. Ook hier is de

vraag op welke manier het loongebouw wordt aangepast. Dat hangt mede af van bestaande verschillen, de marktpositie en de houding van de vakbonden.

Het CPB gaat ervan uit dat een hoger wml een opstuwend effect heeft op het hele loongebouw. De mate van de wml-verhoging maakt volgens CPB uit voor tot hoe ver de verhoging in het loongebouw doorwerkt. Op basis van buitenlandse studies komt het CPB tot de conclusie dat bij een verhoging van 40 procent het opstuwende effect doorloopt tot 200 procent van het oude minimumloon, bij 10 procent verhoging tot 140 procent. De aanvullende kosten van het

opstuwende effect zijn significant: bij een verhoging van 40 procent bestaan de extra lasten voor werkgevers voor maar 30 procent uit de directe effecten van de wml-verhoging en voor 70 procent uit het opstuwende effect. Het CPB geeft aan dat dit gemiddelde op basis van buitenlandse studies grote onderliggende verschillen verhuult. Het is de vraag of het opstuwende effect in de praktijk 'ergens' in het loongebouw stopt, gelet op het feit dat het hele loongebouw verschillen in functies moet rechtvaardigen. De Nederlandse arbeidsverhoudingen en traditie op het gebied van belonen zijn immers anders in het buitenland, waar het CPB zich op baseert.

## Ook functies geraakt die naar arbeidsmarkt als opstap fungeren

De effecten van een wml-verhoging zijn dus ongelijk. Juist in arbeidsintensieve sectoren als horeca en schoonmaak komen de directe effecten zwaarder aan vanwege het lagere loongebouw, en het indirecte, opstuwende effect op het hele loongebouw zorgt voor veel hogere loonkosten. Juist in deze sectoren waar de marges klein zijn en de concurrentie op kosten scherp is, kan dit de financiële gezondheid van bedrijven onder druk zetten. Al helemaal omdat dit sectoren zijn die zwaar door de coronacrisis zijn getroffen, en waarschijnlijk wel enige tijd nodig hebben om daarvan te herstellen.

Het CPB laat op basis van zijn micro-simulatiemodellen de effecten van een wml-verhoging zien op de lange termijn voor de economie als geheel. Daar wil AWWN graag het perspectief van de praktijk naast plaatsen. Op micro- en mesoniveau, en zeker op de korte en middellange termijn, is een grote wml-verhoging namelijk een risico voor de werkgelegenheid in arbeidsintensieve sectoren en specifiek voor lagere functies en lager opgeleide werknemers. Niet alle werkgevers zullen de hogere kosten immers door kunnen berekenen in hun producten of diensten. Als hiervoor niet wordt gecompenseerd, is dit een direct risico voor de werkgelegenheid van deze groepen.

Dat betekent dat een verhoging, zeker op korte termijn, ten koste kan gaan van de werkgelegenheid van kwetsbare werknemers die toch al geen stevige positie op de arbeidsmarkt hebben en werk juist het hardst nodig hebben. Hun productiviteit kan een hoger wml waarschijnlijk niet altijd bijbenen, en werkgevers die kunnen kiezen, zullen voor het

zelfde loon waarschijnlijk iemand in dienst nemen die hoger is opgeleid. Productiviteit en loon moeten immers met elkaar in verhouding blijven staan. Dat kan leiden tot het inzetten van minder werknemers of het verlagen van de ureninzet per werknemer.

Dit risico bestaat ook bij de doelgroep van de banenafspraken. Werkgevers kunnen een loonkostensubsidie krijgen als de loonwaarde van de werknemer minder is dan 100 procent van het wettelijk minimumloon – om zo het verschil tussen de productiviteit van de werknemer en het minimumloon te compenseren. Als in cao's voor deze groep geen uitzonderingen voor de startsalaries zijn opgenomen waardoor het startsalaris boven wml ligt, wordt dit verschil echter niet vergoed. Hetzelfde geldt als de loonschaal begint op 100 procent wml maar een uitloop heeft tot 120 procent wml. Bij een verhoging van het minimumloon neemt de feitelijke loonwaarde niet toe. Maar werkgevers moet nog steeds het nominale kostenverschil tussen wml en salaris betalen, waardoor het voor hen onaantrekkelijker kan worden om werknemers uit de doelgroep van de banenafspraken in dienst te nemen.

Uiteindelijk kan verhoging van het minimumloon als gevolg hebben dat bedrijven bepaalde activiteiten verplaatsen of stopzetten. Dat kan ertoe leiden dat werkenden uit de doelgroep van de banenafspraken, een relatief groot risico lopen langdurig werkloos te worden als ze eenmaal hun baan hebben verloren. Met alle maatschappelijke kosten en gevolgen van dien.

## Geen wondermiddel: méér nodig om werkende armoede te voorkomen

De maatschappelijke en politieke discussie gaat soms voorbij aan wat precies het doel is van een wml-verhoging. Het voorkomen van werkende armoede is een doel dat ook werkgevers en AVWN belangrijk vinden. Werk moet lonen, en mensen moeten kunnen leven van hun salaris.

Een verhoogd wml alleen is echter geen afdoende oplossing om werkende armoede te bestrijden, en kan averechtse effecten hebben waardoor het minder soelaas biedt dan beoogd. Zo is verhoging van het wml, omdat het voor alle werknemers geldt, een grof instrument. Daardoor kan een verhoging terecht komen bij een grote groep werkenden die niet in armoede leven – bijvoorbeeld omdat ze dankzij toelagen op hun loon of winstdelingsregelingen uiteindelijk een hoger inkomen hebben dan het minimumloon.

Werkende armoede onder werknemers wordt volgens het SCP vaak veroorzaakt door een relatief laag aantal gewerkte uren (rond de 20 uur per huishouden) en niet zo zeer door een laag uurloon. Een verhoging van het wml is dus erg kostbaar als middel om deze groep te helpen. Bovendien verandert er niets aan het echte probleem: dat van de weinig gewerkte uren (wat evenmin bijdraagt aan een duurzame verbinding met de arbeidsmarkt en de verdere ontwikkeling van werknemers).

De redenen voor dat beperkte aantal werkuren zijn vaak multidimensionaal. Het is aan de kant van de werknemer vaak een samenspel tussen lastig te beïnvloeden factoren: cultuur en maatschappelijke norm, zorgtaken, kosten van kinderopvang, gebrek aan flexibiliteit bij de kinderopvang, schooltijden. Een factor die ook een rol speelt – en die de overheid direct kan beïnvloeden – is de hoge belastingdruk op extra gewerkte uren (de zogenaamde marginale druk). Die maakt dat het voor werknemers niet of weinig aantrekkelijk kan zijn om meer uren te werken. En, zelfs als meer uren werken financieel wél aantrekkelijk is, blijkt er veel onduidelijkheid en onzekerheid te zijn over de extra netto opbrengst (na inkomstenbelasting en toeslagen). Aan de kant van de werkgever geldt dat de loonkosten in Nederland relatief hoog zijn, en er een groot verschil zit tussen de kosten van werkgevers en wat werknemers mee naar huis nemen (de wig). Die kosten zorgen ervoor dat werkgevers soms voorzichtig zijn in hun personeelsplanning.

Daarnaast blijkt uit SCP-onderzoek dat relatief veel zzp'ers werkende armen zijn – anders dan bij werknemers – wél

wordt veroorzaakt door lage uurtarieven. Een verhoogd wml heeft echter geen (direct) effect op de inkomsten van zzp'ers.

Uit onderzoek van CPB blijkt dat het overgrote deel van de werknemers die wml verdienen, jonge starters op de arbeidsmarkt zijn die hoogstwaarschijnlijk carrière gaan maken en qua salaris zullen doorgroeien. Daarnaast gaat het, voor een klein deel, om oudere werknemers die opnieuw de arbeidsmarkt betreden. Juist voor deze groepen is een opstap naar de arbeidsmarkt belangrijk om doorgroei in werk en inkomen te bewerkstelligen. Een verhoogd wml mag die (her)opstap niet belemmeren.

Door de koppeling van de hoogte van de uitkeringen aan die van het wml, heeft een verhoging effect op de collectieve lasten – die werkgevers en/of werkenden vervolgens ook weer deels zullen moeten opbrengen. Hogere uitkeringen verminderen volgens het SCP de armoede (vooral bij niet-werkenden), maar hebben ook grote effecten op de werkgelegenheid. Deze koppeling heeft volgens het CPB een groter effect op de werkgelegenheid dan een wml-verhoging waarbij de koppeling (deels) wordt losgelaten. Dit voorstel staat in verschillende verkiezingsprogramma's, waaronder dat van D66.

Om werkende armoede te voorkomen, is meer nodig dan een hoger minimumloon. Een verhoging kan zelfs ten koste gaan van de betreffende groep als daardoor hun contract vervalt of ze minder uren kunnen werken, zeker als productiviteit en lonen daardoor uiteenlopen. Dat kan de opstap naar de arbeidsmarkt voor starters en kwetsbare groepen belemmeren.

Om dat te voorkomen, is een vorm van compensatie voor de hogere loonkosten een voorwaarde om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken deze groepen werknemers in dienst te nemen. Zelfs als die compensatie plaatsvindt, is een hoger minimumloon nog geen wondermiddel tegen werkende armoede. Het is vooral zaak de oorzaken van het lage aantal uren dat veel werknemers maken, aan te pakken. Dat is niet alleen goed voor werknemers die daardoor meer salaris en een stevigere arbeidsmarktpositie krijgen. Werkgevers kunnen zo vacatures vervullen, en voor de samenleving is meer economische groei en meer economische zelfstandigheid een duidelijke plus.

AWVN beschikt over een uitgebreide huidige salarisschalen doorrekenen, Beloningsverhoudingen dienen beloningsdatabase en ervaren maar ook op basis van daadwerkelijke acceptabel en uitlegbaar te zijn. Een beloningsexperts die organisaties werknemersgegevens binnen de sterke verandering in de laagste helpen bij het vormgeven van salarisschalen. effect op de hogere schalen. Juist in beloningsbeleid. Effecten van Op die manier ontstaat inzicht in het bekijken van deze samenhang, verhogingen van het wml-niveau de kosten op korte, middellange en heeft AWVN meerwaarde te bieden. kan AWVN niet alleen vanuit de lange termijn.

Neem voor meer informatie contact op met de AWVN-werkgeverslijn, [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl).

## Werknemers in dienst nemen én (meer uren) werken aantrekkelijker maken

AWVN vindt het belangrijk dat iedereen in Nederland die wil werken ook kán werken, én met dat werk een leefbaar loon kan verdienen. Werk is immers meer dan alleen inkomen. Het is ook een manier om bij te dragen aan de samenleving, en mensen ontlenen er identiteit, eigenwaarde en welbevinden aan.

AWVN ziet dat het verhogen van het wml zowel direct als indirect grote gevolgen heeft voor de loonkosten. Dit treft vooral arbeidsintensieve sectoren waar de marges klein zijn, arbeid een groot deel van de kosten bepaalt en hogere kosten niet goed zijn door te berekenen. Deze sectoren bieden laagdrempelig werk en zijn essentieel voor een inclusieve arbeidsmarkt. Een verhoging van de kosten is een risico voor de werkgelegenheid voor deze groepen.

De loonkosten in Nederland zijn internationaal gezien hoog, de lasten op arbeid (en specifiek de sociale premies) zijn de afgelopen jaren harder gestegen dan in andere Europese landen en door de coronapandemie staan veel werkgevers in de overlevingsmodus. Voorkomen moet worden dat een verhoogd minimumloon het herstel van bedrijven en de werkgelegenheid na de coronacrisis in de weg zit. Dat zou extra zuur zijn, nu de overheid met regelingen als de NOW juist alles uit de kast heeft getrokken om zoveel mogelijk banen te behouden.

Een wml-verhoging kan onderdeel zijn van een gericht, breder pakket aan maatregelen om werkende armoede te voorkomen. AWWN vindt het daarbij belangrijk om te toetsen of die maatregelen werkende armoede daadwerkelijk tegengaan en dat de gevolgen ervan voor de arbeidsmarkt beperkt zijn.

Om de nadelige gevolgen van verhoging van het minimumloon te verminderen of te voorkomen, doet AWWN de volgende aanbevelingen.

- ① Gelijktijdig de lasten op arbeid verlagen, zodat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om mensen aan te nemen en om het aantal banen rond het minimumloon die dreigen te verdwijnen, te beperken.
- ② Het verschil tussen bruto- en nettolonen verkleinen, zodat werknemers meer overhouden van hun loon – zeker voor lonen tot twee keer modaal. Dat maakt méér uren werken extra aantrekkelijk voor werkenden, zo wordt de stijging van de lasten op arbeid gematigd en zullen er minder banen boven het minimumloon verdwijnen.
- ③ De systematiek van belastingtoeslagen zodanig aanpassen dat verhoging van het minimumloon voor werkenden niet ten koste gaat van andere inkomsten. Dit om te bewerkstelligen dat de stijging van het minimumloon écht de inkomens verbetert van werknemers met het minimumloon.
- ④ Een sociaal vangnet en betere regelgeving voor laagbetaalde zzp'ers ontwikkelen. Daarmee wordt een belangrijk deel van de armoede onder werkenden aangepakt.
- ⑤ Werk maken van de aanbevelingen van de Commissie-Borstlap om werkgeverschap aantrekkelijker te maken, zodat werkgevers werknemers rond het minimumloon eerder een vaste baan (van grotere omvang) kunnen aanbieden.

Werkgevers kunnen zelf ook een belangrijke bijdrage leveren aan het bestrijden van werkende armoede door de urenkeuze actief ter sprake te brengen in gesprekken tussen medewerker en leidinggevende, het aantrekkelijk te maken om meer uren te werken, en te onderzoeken hoe om belemmeringen voor meerwerk weg zijn te nemen, ook in cao-afspraken. In de zorg en het onderwijs is de stichting Het Potentieel Pakken al actief om werkgevers hierin te ondersteunen. Onlangs heeft deze organisatie samen met NIBUD en Women INC een tool gepubliceerd, waarmee werknemers kunnen berekenen wat meer- of minderwerk voor hun inkomsten betekent.

### Vooruitgang door vernieuwend werkgeven



**Postadres** Postbus 93050  
2509 AB Den Haag

**Bezoekadres** Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV Den Haag

**Telefoon** 070 850 86 00

**Fax** 070 850 86 01

**AWVN-werkgeverslijn**

**Telefoon** 070 850 86 05

**E-mail** [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl)

**Web** [www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)