

# Verkleining van de wig, maar hoe?

C.H. Hagen\*

**H**et kabinetsbeleid is gericht op lastenverlichting en verkleining van de wig, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoe kan de lastenverlichting het best worden vormgegeven om zo gunstig mogelijke effecten voor de werkgelegenheid en de arbeidsparticipatie aan de onderkant teweeg te brengen?

In het regeerakkoord heeft de regering zich verplicht tot lastenverlichting "in het bijzonder gericht op de laagstbetaalde arbeid (met name in het mkb) en ter ondersteuning van loonmatiging, werkgelegenheid en arbeidsparticipatie"<sup>1</sup>. Een belangrijk onderdeel van het lastenverlichtingsbeleid is verkleining van de 'wig', het verschil tussen loonkosten en bijbehorend nettoloon. In 1995 is hieraan vormgegeven door een franchise voor de werkgeverspremie Ziekenfondswet.

Recent, tijdens de eerste ronde van de opstelling van de Rijksbegroting voor volgend jaar, is een politiek debat gestart over de vormgeving van een aanvullende wigverkleining in de komende jaren. In dit debat draait het om drie vragen:

- ligt het grootste probleem bij de aanbod- of bij de vraagkant van de arbeidsmarkt;
- is werknemers- of werkgeverswigverkleining daarvoor de beste remedie;
- wáár moet de lastenverlichting aangrijpen?

Dit artikel beoogt antwoord te geven op deze drie vragen. Het mondt uit in steun voor het pleidooi van minister Melkert om de lastenverlichting te richten op verkleining van de werkgeverswig en in de vorm te gieten van een 'subsidie' op de werkgeverswig rond minimumloonniveau.

## Aanbod of vraag aanpakken?

Liggen de grootste problemen op de arbeidsmarkt bij de aanbod- of bij de vraagkant van de markt? In wat men wel 'de reserveringsloontheorie' noemt, ligt de nadruk op de aanbodkant van de arbeidsmarkt. Het potentiële arbeidsaanbod zou onvoldoende actief zijn omdat het, met name voor uitkeringsontvangers, financieel niet aantrekkelijk is om (meer) te gaan werken<sup>2</sup>. Het aangeboden loon ligt dan onder het 'reserveringsloon': het loon dat iemand minimaal wil ontvangen om een bepaalde baan te aanvaarden. Dit probleem doet zich dan ook voornamelijk voor aan de onderkant van de arbeidsmarkt waar men te maken heeft met lage lonen. Deze situatie leidt er toe

dat vacatures ondanks een groot potentieel arbeidsaanbod soms moeilijk vervulbaar zijn. Daarnaast staan de lonen onvoldoende onder druk omdat werklozen niet hard genoeg concurreren om werk. Uiteindelijk ligt de werkgelegenheid op een lager peil dan mogelijk is.

Een alternatieve visie op de situatie op de arbeidsmarkt wordt geboden door wat men 'de loonkostentheorie' zou kunnen noemen. Deze richt zich op een tekort aan vraag naar arbeid. Werkgevers zullen bij hun aannamebeleid de marginale produktiviteit van een werknemer afwegen tegen de marginale kosten. Door het huidige hoge peil van de loonkosten wordt, met name laagproductieve, arbeid uit de markt geprijsd. Dit proces gaat samen met de opkomst van arbeidsbesparend kapitaal, zwart werk en investeringen in het buitenland.

## Vacatures

In de discussie rond beide theorieën kan een analyse van het vacaturebestand in Nederland een belangrijke rol vervullen. Zijn er wel vacatures maar willen werklozen niet werken, of zijn er eenvoudigweg onvoldoende vacatures?

In het kader van de reserveringsloontheorie kan er gewezen worden op enquêtes waarin werkgevers aangeven dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn. In dit verband is ook het bestaan van 'latente vacatures' van belang; er zijn wel vacatures, maar deze worden door werkgevers niet kenbaar gemaakt omdat zij verwachten dat zich hiervoor geen geschikte kandidaten zullen aanmelden. Daarnaast wordt slechts tien tot

\* De auteur is beleidsmedewerker bij de FNV. Dit artikel is op persoonlijke titel geschreven. Met dank aan Margreet Schuit voor haar commentaar.

1. Regeerakkoord, 13 augustus 1994, blz. 8.

2. In dit verband wordt vaak gewezen op 'de armoedeval': de situatie van een uitkeringsontvanger die er door te gaan werken financieel niet of nauwelijks op vooruit zal gaan.

3. Ministerie van Financiën, *Hoofdpunten van het regeeringsbeleid 1995*, Den Haag, 1994, blz 61.

twintig procent van de vacatures door uitkeringsontvangers vervuld<sup>3</sup>. Dit kan er op wijzen dat, conform de reserveringsloontheorie, het reserveringsloon van het arbeidsaanbod vaak boven het aangeboden loon ligt.

Tegen deze stelling valt echter het nodige in te brengen. Werkgevers beweren dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn, maar bij een groot deel van de vacatures wordt uiteindelijk een kandidaat gevonden met een hoger opleidingsniveau dan oorspronkelijk was gevraagd<sup>4</sup>. Dit wijst op een ruim arbeidsaanbod. Daarnaast kan het feit dat slechts weinig vacatures door uitkeringsontvangers worden vervuld ook door de loonkostentheorie worden verklaard. Deze stelt dat de hoge loonkosten de oorzaak zijn van het aanbodoverschot. Ten gevolge van dit aanbodoverschot kunnen werkgevers selectiever zijn in hun aannamebeleid. Uitkeringsontvangers worden in het strenge selectieproces als 'mensen met een vlekje' gezien, en vallen buiten de boot. Het belangrijkste argument voor de loonkostentheorie wordt echter gevormd door de volgende cijfers: in 1993 werden er 415.000 werklozen en slechts 33.500 vacatures geregistreerd<sup>5</sup>.

Op grond van het voorgaande lijkt, in de huidige situatie, de vraagkant van de arbeidsmarkt toch een groter probleem te vormen dan de aanbodkant. Dit is echter niet de enige reden om niet te vertrouwen op de reserveringsloontheorie. Met de beantwoording van de volgende vraag wordt duidelijk welke risico's daar namelijk aan zijn verbonden.

### **Werknemers- of werkgeverswig?**

Indien de reserveringsloontheorie op de huidige arbeidsmarktsituatie van toepassing wordt verklaard, betekent dat dat er in eerste instantie iets aan het arbeidsaanbod moet gebeuren. In het kader van lastenverlichting wordt dit vaak als de logische inleiding voor een pleidooi tot werknemerswigverkleining gezien. Deze heeft immers bij gegeven brutoloon een verhoging van het nettoloon tot gevolg. Werken wordt daardoor financieel aantrekkelijker en het reserveringsloon zal minder vaak een probleem vormen. Dit geldt met name voor uitkeringsontvangers indien door de wigverkleining het verschil tussen uitkering en looninkomen wordt vergroot. Uiteindelijk zal de werknemerswigverkleining leiden tot een effectiever arbeidsaanbod, en dus tot makkelijker te vervullen vacatures en meer druk op de lonen. Dit is ook de denktrant van de commissie-Andriessen geweest, met daaruit voortvloeiend het voorstel tot onder andere een belastingkorting voor werkenden.

Het is echter de vraag of werknemerswigverkleining werkelijk het beoogde effect zal hebben. Met name alleenstaande uitkeringsontvangers zonder kinderen gaan er al behoorlijk op vooruit door te gaan werken. Toch hebben, volgens de commissie-Andriessen, meer dan 210.000 alleenstaanden een werkloosheids- of bijstandsuitkering<sup>6</sup>. Ondanks het te behalen inkomensvoordeel hebben deze mensen geen baan 'genomen'. Dit is in belangrijke mate te verklaren door wat kan worden beschreven als 'de deeltijdfactor': omdat veel werk uit deeltijdarbeid bestaat zullen hogere lonen het aanvaarden van een baan

financieel nog niet aantrekkelijk maken<sup>7</sup>. Het gooche-len met meerdere deeltijdbanen is lang niet voor iedereen weggelegd. Een verhoging van de nettolonen als duidelijke stimulans voor het arbeidsaanbod lijkt daarom niet erg effectief.

Naast de verwachte activering van het arbeidsaanbod kunnen er ook vraagtekens worden gezet bij de drukkende werking op de lonen die daar van uit zou moeten gaan. Gezien de afgelopen jaren van loonmatiging is het de vraag of een groter arbeidsaanbod het loonpeil nog verder neerwaarts kan beïnvloeden<sup>8</sup>.

### *Loonkosten*

Zowel de reserveringsloontheorie als de loonkostentheorie stuurt aan op een verlaging van de loonkosten. Het verschil is de manier waarop. Vanuit de reserveringsloontheorie is een verlaging van de loonkosten op indirecte wijze te bereiken door toenemende druk van het arbeidsaanbod. Geredeneerd vanuit de loonkostentheorie lijkt een directe verkleining van de lastendruk op arbeid, door verkleining van de werkgeverswig, meer op zijn plaats.

Zoals beschreven zijn er aan de indirecte manier via werknemerswigverkleining risico's verbonden. Het is onzeker of daardoor het arbeidsaanbod effectiever, en de loonkosten lager, worden. Mochten deze resultaten uitblijven dan is een keuze voor werknemerswigverkleining enkel een keuze voor meer inkomensongelijkheid. Bovendien biedt ook werkgeverswigverkleining de mogelijkheid om verlichting te bieden voor de eventuele reserveringsloonproblematiek. Voor de vacatures waar het reserveringsloon een probleem vormt heeft de werkgever meer ruimte om een hoger nettoloon te bieden. Indien er geen moeilijkheden met het vervullen van vacatures worden ondervonden, kan de werkgever de extra loonruimte aanwenden voor meer werkgelegenheid.

In de discussie rond werknemers- versus werkgeverswigverkleining wordt ook vaak de rol van cao-onderhandelingen aan de orde gesteld. De werkgever zou niet via lastenverlichting, maar door middel van 'harde' cao-onderhandelingen tot lage loonkosten moeten komen. Omdat werkgevers hier blijkbaar onvoldoende in slagen, zal een lastenverlichting in de vorm van een werkgeverswigverkleining waarschijnlijk slechts leiden tot hogere looneisen van (en dus lonen voor) werknemers. Dit is echter geen argument tegen werkgevers- en vóór werknemerswigverkleining. Ten eerste zal dit effect zich pas voordoen op langere termijn. In de tussentijd profiteren werkgevers dan in ieder geval van de

4. Voor cijfers zie SER; *Sociaal-economisch beleid 1994-1998*, deel 2, blz. 49.

5. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale nota 1995*.

6. Commissie Laagste segment arbeidsmarkt, *De onderste baan boven*, Den Haag, 1994, bijlage 2.

7. Zie ook E. Wierda en J. Sap, De onderste baan is een deeltijdbaan, *ESB*, 29 juni 1994, blz. 601-605.

8. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het waarschijnlijker is dat niet zozeer de incidentele loonstijgingen als wel instroom- en functieschalen onder druk zullen komen te staan door extra arbeidsaanbod.

# Varianten van wigverkleining

## Franchise werkgeverspremie Ziekenfondswet (ZFW)

Over een deel van de grondslag voor de werkgeverspremie in de Ziekenfondswet wordt geen premie geheven.

*Kenmerken:* lastenverlichting lekt weg via bijstand en bedrijfsverenigingen (+ voordeel alleen voor werk tot ziekenfondsgrensniveau).

## Franchise voor de overhevelingstoelage (OT)

De werkgever betaalt deze toeslag voor premies die van werkgever naar werknemer zijn overgeheveld. Door de franchise wordt over een deel van de grondslag voor de overhevelingstoelage geen toeslag betaald.

*Kenmerken:* lastenverlichting lekt weg via bedrijfsverenigingen en noodzakelijke inkomenscompenserende maatregel geeft ongewenste inkomenseffecten.

## Franchise werkgeverspremie Werkloosheidswet (WW)

Over deel van de grondslag wordt geen werkgeverspremie WW geheven.

*Kenmerken:* lastenverlichting lekt weg via bedrijfsverenigingen.

## Subsidie op de werkgeverswig rond minimumloonniveau

Werkgevers krijgen een subsidie op (een deel van) de werkgeverswig. Dit wordt uitgekeerd als korting op de aan de fiscus af te dragen loonheffing.

*Kenmerken:* geen lekken, geen inkomenseffecten, marginale wig aan de onderkant wordt groter.

lastenverlichting. Indien op langere termijn een deel van het lastenverlichtingsvoordeel verschuift naar werknemers, wordt daarmee alsnog tegemoet gekomen aan de wens van aanhangers van de reserveeringsloontheorie dat werken aantrekkelijker moet worden gemaakt.

## Werkgeverswigverkleining, maar waar?

In het voorgaande is stelling genomen voor een wigverkleining gericht op de vraag naar arbeid via een verkleining van de werkgeverswig. De derde en laatste vraag is nu waar de wigverkleining moet aangrijpen om een vraagimpuls te bewerkstelligen. In navolging van het regeerakkoord wordt in dit kader uitgegaan van het doel een betere positie voor de onderkant van de arbeidsmarkt te bereiken.

### *Trek in de schoorsteen*

Een eerste discussiepunt in dit opzicht is of de onderkant van de arbeidsmarkt wel gebaat is bij meer laagbetaalde banen. Er is momenteel immers sprake van 'neerwaartse verdringing': vacatures bereikbaar voor mensen met een lage produktiviteit worden vervuld door mensen die eigenlijk in hogere segmenten van de arbeidsmarkt terecht zouden moeten kunnen. Dit zou kunnen betekenen dat de onderkant van de arbeidsmarkt beter gediend is met meer 'trek in de schoorsteen'. Door meer werkgelegenheid in hogere segmenten van de arbeidsmarkt zal er weer ruimte aan de onderkant komen. Echter, uit de cijfers in het rapport van de commissie-Andriessen komt naar voren dat zelfs indien alle 340.000 hogergeschoolden werkzaam in het onderste segment van de arbeidsmarkt (uurinkomsten tot 10 % boven het minimumloon) hun baan afstaan, er nog meer dan honderd-duizend werkloze laaggeschoolden overblijven<sup>9</sup>. Al behoort een laaggeschoolde niet per definitie tot de

onderkant van de arbeidsmarkt, dit is toch een indicatie dat meer werkgelegenheid aan de onderkant überhaupt noodzakelijk is<sup>10</sup>. Bovendien geven deze getallen aan dat als er gekozen wordt voor een lastenverlichting die een betere trek in de schoorsteen moet bewerkstelligen, de onderkant van de arbeidsmarkt voorlopig nog niet aan de beurt is.

### *Onderkant te aantrekkelijk*

Een ander argument tegen het direct aansturen op meer banen aan de onderkant, betreft de daarmee verbonden 'vergroting van de aantrekkelijkheid van de onderkant'. Een uitbreiding van laagproductieve banen zou in meerdere opzichten een negatieve stimulant voor de economie betekenen. Met name de prikkels tot het bereiken van een hoger scholingsniveau (met het oog op de moeilijke arbeidsmarkt kiezen voor meer scholing) worden er door afgezwakt. Mede gezien de wens en wellicht noodzaak om in Nederland een meer kennisintensieve produktiestructuur te bewerkstelligen, is een dergelijke ontwikkeling ongewenst. Dit argument kan op dit moment echter geen reden zijn om af te zien van maatregelen ten behoeve van meer banen aan de onderkant.

Ten eerste zal het met die afname van scholingsprikkels niet zo'n vaart lopen. Het beeld dat de arbeidsmarkt geeft is duidelijk: scholing is een zeer belangrijke determinant van de individuele positie op de arbeidsmarkt. 'Verkeerd' en laaggeschoolden doen het niet best op de arbeidsmarkt, en het perspectief op werk van deze groepen moet wel aanzienlijk verbeteren voor het weer 'aantrekkelijk' wordt om hiertoe te behoren. Bovendien blijft een andere sterke prikkel tot meer scholing voor de onderkant van de arbeidsmarkt van kracht: met de juiste scholing is de marktwaarde en daarmee het loon hoger.

Een tweede argument richt zich meer op de wens om scholingsprikkels in stand te houden, door het handhaven van de slechte situatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit is ten eerste nogal bitter voor mensen voor wie scholing geen optie is (bij voorbeeld vanwege leeftijd). Bovendien is dit beleidskader na jaren van bezuinigen op onderwijs moeilijk te verkopen. Daarnaast is dergelijk beleid mogelijk ook contraproductief. Het is belangrijk nu iets te doen voor de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, omdat het uitzichtloze van hun situatie verlamd werkt. De energie voor het investeren in een betere toekomst ontbreekt daardoor juist.

### *Lastenverlichting voor laagbetaalde banen*

De lastenverlichting moet een directe impuls voor de werkgelegenheid aan de onderkant betekenen. Dit kan het eenvoudigst worden bereikt door de lastenverlichting te koppelen aan laagbetaalde arbeid. Wie banen aan de onderkant biedt, profiteert. De discussie ten aanzien van het risico op het uitdelen van de

9. Commissie Laagste segment arbeidsmarkt, op.cit., 1994.

10. Onder andere in het *CEP 1995* wordt ingegaan op de verwarring die de term 'onderkant van de arbeidsmarkt' in dit opzicht oproept.

lastenverlichting aan de 'verkeerde' bedrijven (op grond van bedrijfs grootte of sector) wordt daarmee omzeild. Bovendien sluit deze keuze naadloos aan bij de bewering dat, indien de prijs van laagproductieve arbeid daalt, er nog een grote vraag naar dergelijke arbeid kan worden opgewekt<sup>11</sup>.

Dan resteert de vraag welke vorm van werkgeverswigverkleining het meest geschikt is. Dit jaar is de franchise voor de werkgeverspremie Ziekenfondswet ingevoerd. Met name de PvdA steunde deze lastenverlichting in verband met positieve inkomenseffecten. Een andere optie is bij voorbeeld een franchise voor de werkgeverspremie Werkloosheidswet. In het regeerakkoord wordt, voor een aanvullende lastenverlichting in de komende jaren, de voorkeur uitgesproken voor een franchise in de overhevelingstoelage. Zowel D66 als de VVD wilden dit de komende jaren verwezenlijkt zien, en in het debat rond de begroting lijkt het kabinet het daarover eens te zijn geworden. Daarnaast heeft het echter ook naar Melkert geluisterd, en zal er tevens een lastenverlichting in de vorm van een subsidie van de werkgevers rond het minimumloon plaatsvinden (de precieze uitwerking hiervan heeft plaats in de komende paar maanden). In het vervolg van dit artikel wordt door het belichten van met name twee aspecten van de varianten van wigverkleining, het wegkijken van lastenverlichting en de inkomenseffecten, duidelijk gemaakt waarom een keuze voor lastenverlichting à la Melkert een goede keuze is.

#### *Lastenverlichting lekt weg*

Belangrijk bij de beoordeling van de verschillende varianten van werkgeverswigverkleining is dat, gelet op het gestelde doel, de lastenverlichting zoveel mogelijk ten goede moet komen aan de vraag naar arbeid. Eventuele 'lekken' naar inkomens worden in dit opzicht als nadeel beschouwd. Het gaat hier immers niet om inkomenspolitiek, maar om werkgelegenheidsbeleid<sup>12</sup>.

Een belangrijk 'lek' bij lastenverlichting in de vorm van werkgeverswigverkleining kan via uitkeringsinstanties verlopen. Uitkeringsinstanties worden bij premieheffing vaak beschouwd als 'werkgever' van hun uitkeringsontvangers. Dit betekent dat zij werkgeverspremies moeten afdragen. Indien deze werkgeverspremies door een wigverkleining worden verlaagd, neemt het beroep van uitkeringsinstanties op de fondsen waaruit de uitkeringen worden betaald af. Bij de franchise voor de werkgeverspremie Ziekenfondswet lekt langs deze weg geld naar de sociale fondsen (minder beroep op fondsen voor WAO/AAW/WW/ZW door bedrijfsverenigingen) en naar de gemeentelijke en Rijksoverheid (minder uitgaven aan bijstand door sociale diensten)<sup>13</sup>. Bij een franchise OT of WW is er geen lek via de bijstand, omdat daarover geen overhevelingstoelage of WW-premie wordt geheven.

Het lek naar sociale fondsen en overheidskassen zal groter zijn naarmate de 'lastenverlichting met lek' meer geconcentreerd is bij laagbetaalde arbeid. Juist de bedrijfsverenigingen en sociale diensten zijn immers 'werkgever' van veel laagbetaalden, namelijk de uitkeringsontvangers. Dat dit effect niet marginaal zal

zijn blijkt uit enkele cijfers. In 1994 bedroeg de werkgelegenheid in arbeidsjaren 5.295.000<sup>14</sup>. Daar tegenover stonden in 1994 ongeveer 1.547.000 uitkeringsjaren AAW/WAO/WW/ZW/TW en 516.000 uitkeringsjaren in de bijstand<sup>15</sup>. Een lastenverlichting voor laagbetaalde arbeid, vormgegeven door een franchise ZFW, OT of WW, beslaat maar een deel van de werkgelegenheid, maar het overgrote deel van de uitkeringsjaren. Overigens hebben een franchise voor de overhevelingstoelage en de WW-premie in dit kader, ten opzichte van de franchise voor de werkgeverspremie ZFW, het 'voordeel' dat niet alleen voor laagbetaalde arbeid de lasten worden verlicht. De wegkwal zal daardoor iets lager uitvallen.

Slechts een deel van de weggelekte lastenverlichting zal (alsnog) vanzelf bij werkgevers belanden. In het Centraal Economisch Plan 1995 (CEP) wordt bij voorbeeld verondersteld dat van vermogensoverschotten en -tekorten een derde in de premiestelling wordt meegenomen<sup>16</sup>. Daarnaast kan het geld dat in de fondsen voor de WAO- en AAW -uitkeringen terecht komt niet, zonder aanvullende maatregelen, via premieverlaging bij werkgevers terecht komen. Werkgevers betalen namelijk geen AAW- en WAO-premie<sup>17</sup>.

Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat, wil een franchise voor de Ziekenfondswet, overhevelingstoelage of Werkloosheidswet efficiënt zijn, er aanvullende maatregelen moeten worden getroffen om de weggelekte lastenverlichting af te romen. Vervolgens moeten deze bedragen ten gunste van werkgevers worden gebracht. Dit kan op zijn minst een omslachtige methode genoemd worden.

#### *Inkomenseffecten*

De franchise voor de overhevelingstoelage heeft naast een 'lek' nog een ander nadeel. Een verlaging van de overhevelingstoelage moet geflankeerd worden door een lastenverlichting voor de ontvangers daarvan. Het is immers niet de bedoeling dat zij de rekening voor de lastenverlichting voor werkgevers

11. OSA (uitgevoerd door SEO), *Behoeften en effectieve vraag van alleen- en tweeverdieners*, april 1995.

12. Daarmee wordt hier geabstraheerd van eventuele effecten die een koopkrachtverbetering, via de bestedingen, op de vraag naar arbeid kan hebben.

13. De overheid heeft overigens zelf, in de functie van werkgever, ook voordeel van een werkgeverswigverkleining.

14. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, op.cit., 1994, bijlage 1.

15. Idem, bijlage 11.

16. Indien een werkgeverswigverkleining leidt tot verlaging van premies kan dit directe inkomenseffecten voor werkgevers, werkenden en uitkeringsgerechtigden hebben. Daarnaast kunnen er op indirecte wijze allerlei inkomenseffecten voor uitkeringen ontstaan, omdat deze bij voorbeeld via de netto-nettokoppeling verbonden zijn met de lonen.

17. De fondsen voor WAO en AAW maken ongeveer 52% uit van het totaal aan fondsen waaruit de bedrijfsverenigingen de middelen halen voor de AAW/WAO/WW/ZW. In totaal bedragen de fondsen AAW/WAO/ZW/Wgf/AWf ongeveer f 46 miljard. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, op.cit., 1994, bijlage 8.)

gaan betalen. Dit levert de nodige problemen op, omdat het erg moeilijk is om een lastenverlichting te verzinnen die het verlies aan overhevelingstoelage voor elk individu precies compenseert.

Een in het CEP 1995 uitgewerkte variant combineert de franchise voor de overhevelingstoelage (OT) met een verhoging van de (niet overdraagbare) heffingsvrije som. In deze variant worden personen met minimumloon bijna exact gecompenseerd voor het verlies aan overhevelingstoelage. Werknemers met een inkomen in de tweede of derde schijf gaan er echter op vooruit<sup>18</sup>. De franchise OT zoals nu wordt voorgesteld zal dus niet alleen lastenverlichting voor werkgevers bieden, maar ook voor beter betaalde ontvangers van overhevelingstoelage. Gezien het doel een werkgelegenheidsimpuls voor de onderkant te bewerkstelligen kan dit als een nadeel van de franchise OT worden gezien.

## Kosten subsidie werkgeverswig rond minimumloonniveau

### Werknemerswig wettelijk minimumloon (voltijds, kostwinner):

bruto minimumloon (28.035) - premies ZFW/ZW/WV/WAO - premies volksverzekeringen en belasting + overhevelingstoelage = netto loon (22.829).

De werknemerswig bedraagt dan 5.206 gulden.

Bron: Min. van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rekenregels per 1-1-95*.

### Ruwe indicatie werkgeverswigtraject rond minimumloonniveau (voltijds, kostwinner)

	100% wml	110% wml	120% wml	130% wml
<b>Bruto wettelijk min. loon</b>	<b>28.035</b>	<b>30.839</b>	<b>33.642</b>	<b>36.446</b>
+ premie ZW (0,95% over bruto wml)	266	293	320	346
+ premie WV (2,55% over bruto wml)	715	786	858	929
+ premie ZFW (franchise 14040 in br. wml en daarover 7,25%)	1.015	2.236	2.439	2.642
+ overhevelingstoelage (11,75% over [bruto wml-werkn premies WV/ZW/WAO + werkg premie ZFW-arbeidskostenforfait])	3.020	3.450	3.761	4.071
Loonkosten	33.051	37.604	41.020	44.434
Werkgeverswig	5.016	6.765	7.378	7.988

Tabel op basis van G.J.M. de Vries, *Inkomen en overheid*, Groningen, 1994, blz 23; en gegevens *Stand van zaken januari 1995* van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

**Opmerking:** de omvang van de wig wordt bepaald door de gehanteerde samenstelling van de wig (wel of niet inclusief bij voorbeeld pensioen- en vutpremie, nominale ziektekostenpremies, kinderbijslag), en van de gekozen 'persoon' (leeftijd, kostwinner, alleenstaande, voltijder, deeltijder en in welke sector in verband met premiedifferentiatie).

**De kosten van een subsidie van de wig rond minimumloonniveau** zullen sterk afhangen van de precieze vormgeving daarvan. Een indicatie van de kosten op korte termijn.

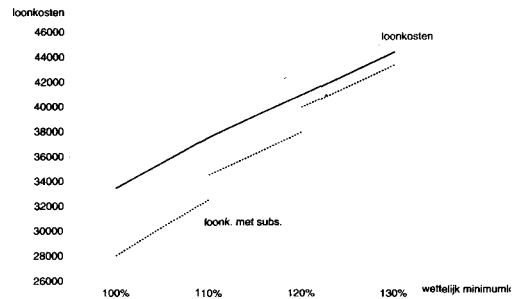
Op grond van gegevens werkgelegenheid in arbeidsjaren rond minimumloonniveau (EIM; *Werken aan de onderkant*, Zoetermeer 1994):

t/m WML voor 23 jarigen	567.000 arb jaren x f 3.000=	1.701.000.000
100 % WML t/m 110 % WML	250.000 arb jaren x f 5.016=	1.254.000.000
110 % WML t/m 120 % WML	307.000 arb jaren x f 3.016=	925.912.000
120 % WML t/m 130 % WML	354.000 arb jaren x f 1.016=	<u>359.664.000</u>
		4.240.576.000

### Opmerkingen

- \* Schatting gehele wig in eerste categorie f 3.000 vanwege jeugdloners.
- \* Indien een kleiner bedrag beschikbaar is, kan de variant eenvoudig met behulp van kleinere subsidies worden aangepast.
- \* De marginale wig in het traject zal met maximaal 2.000 gulden per arbeidsjaar toenemen.

Figuur 1. Subsidie op de werkgeverswig



## Subsidie werkgeverswig rond minimumloonniveau

Bij geen van de hiervoor beschreven vormen komt de volledige lastenverlichting direct bij werkgevers terecht. Franchises voor de Ziekenfondswet, overhevelingstoelage of Werkloosheidswet laten, zonder aanvullende maatregelen, een deel van de lastenverlichting weglekken. De voorgestelde franchise in de overhevelingstoelage heeft bovendien tot gevolg dat hogerbetaalde werknemers er in inkomen op vooruit gaan.

Met een subsidie op de werkgeverswig rond minimumloonniveau is het mogelijk de gehele lastenverlichting direct bij laagbetaalde arbeid te situeren. Werkgevers krijgen voor hun werknemers rond minimumloonniveau (een deel van) de werkgeverswig vergoed. De werkgeverslasten worden dus gesubsidieerd, waarbij de subsidie wordt 'uitgekeerd' als korting op de af te dragen loonheffing. Ten einde een vraagimpuls voor de onderkant van de arbeidsmarkt te bereiken, wordt de werkgeverswigverkleining alleen toegepast op lonen rond het minimum. Voor werknemers en uitkeringsgerechtigden verandert er niets, behalve dat zij voor werkgevers in functies rond het minimumloon goedkoper zijn geworden.

Een nadeel van de subsidie van de werkgeverswig rond minimumloonniveau is de verhoging van de marginale wig. Een werkgever zal bij het aannemen van een minimumloner rekening moeten houden met het hard oplopen van de loonkosten als deze op termijn meer gaat verdienen. De schade van een hogere marginale wig kan worden beperkt door een 'glijdende' schaal: de subsidie neemt af naarmate het loon verder boven minimumloonniveau ligt.

Tegenover het nadeel van een hogere marginale wig staat het voordeel van duidelijk lagere loonkosten. De subsidie op de werkgeverswig rond minimumloonniveau biedt bij uitstek de mogelijkheid om de loonkosten vooral aan de onderkant te verlagen. De lastenverlichting wordt daardoor geconcentreerd op de plek waar deze het hardst nodig is.

### C.H. Hagen

18. Door verhoging van de belastingvrije voet en verlaging van de overhevelingstoelage neemt het belastbaar inkomen af. Naarmate een hoger belasting- en premietarief wordt betaald is het profijt van deze afname groter.