

Samenvatting

IPSWICH is een gezamenlijk project van het HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving en het Centrum voor Economische Studiën aan de KU Leuven, het CSB Centrum voor Sociaal Beleid aan de Universiteit van Antwerpen, en de Solvay Brussel School voor Economie en Management aan de Universiteit van Antwerpen. ULB, met als doel een licht te werpen op de armoede onder werkenden in België. Dit tweejarige project werd gefinancierd door BELSPO, het Belgisch Federaal Wetenschapsbeleid, in het kader van het BRAIN-be-programma.

De doelstellingen van het IPSWICH-project zijn om de oorzaken van armoede onder werkenden vandaag te begrijpen, alsook de mechanismen die in de toekomst armoede onder werkenden kunnen voorkomen. Het kader dat we gebruiken, draait om een trilemma dat de beleidsmakers dwingt om één doel op te geven: volledige werkgelegenheid, budgettaire discipline, of hoge lonen. We bespreken specifiek de problemen van niet-standaardwerk, werkprikkels, collectieve onderhandelingen, en discriminatie.

1 Werkende armen in België

Armoede onder werkenden (dat wil zeggen dat men beschikt over een huishoudelijk inkomen van minder dan 60% van het equivalent mediaan inkomen naar gezinslast) bevindt zich in België met 4,7% op een zeer laag niveau in vergelijking met het EU28 gemiddelde van 9,6%. In Nederland ligt het niveau op 5,6%, in Frankrijk op 8% en in Duitsland op 9,5%. De stijging van het aandeel werkende armen in België in de afgelopen decennia is eveneens gering. Daarentegen zijn de evoluties Frankrijk (+ 33%) en in Duitsland (+ 73%) opmerkelijk.

Kijkend naar de individuele kenmerken, dan zien we dat sommige groepen een groter armoederisico lopen (bijv. jonge, laagopgeleide mannen), maar dat hun aantal afneemt. Wat de familiale kenmerken betreft, is het duidelijk dat een grotere gezinslast (met name voor alleenstaande ouders) en een geringe werkintensiteit, het armoederisico verhogen. Op vlak van arbeid vinden we werkende armen vooral terug in onstabiele, slecht betaalde, deeltijdse en tijdelijke banen zonder gezagsfunctie, en met name in bepaalde beroepen waarin deze kenmerken samenkomen (handel, diensten aan personen, landbouw, industrie), voor zelfstandigen zonder personeel en voor werkenden in kleine bedrijven.

Onze resultaten geven aan dat deeltijdse en tijdelijke werknemers moeilijk een volwaardig inkomen kunnen bekomen om een gezin te onderhouden. Toch is hun armoederisico nog beperkt als alle inkomensbronnen meegerekend worden, inclusief vervangingsinkomens. Uitkeringen zijn immers een belangrijke aanvulling op het loon voor tijdelijke werkkrachten tijdens de periodes zonder werk. Deeltijdse werkers zijn dan weer aangewezen op het inkomen van andere leden van het huishouden.

2 Werkprikkel

Met het oog op het bestrijden van armoede benadrukken beleidsmakers het principe dat ‘werken moet lonen’, omdat werk de beste bescherming tegen armoede zou bieden. Dit principe wordt ondersteund door empirisch onderzoek, maar kan op verschillende manieren bereikt worden: uitkeringen kunnen gereduceerd worden, of lonen kunnen worden verhoogd. In ieder geval moet het verschil tussen werkloos zijn en werken groot genoeg zijn om de arbeidsmarktparticipatie aan te moedigen. We onderzochten individuele transitie in de periode tussen 2005 en 2012, met een focus op de langdurig werklozen, en maakten hiervoor gebruik van EUROMOD. In deze periode is het beleid gewijzigd, bijvoorbeeld op vlak van de werk bonus, met observeerbare gevolgen voor de werkprikkel. De regressieresultaten geven aan dat een toename van 10% in de participatiebelastingvoet (d.w.z. een verminderde beloning voor werk) een negatief marginaal effect op de kans om werk aan te nemen van ongeveer 4% met zich meebrengt.

3 Collectief loonoverleg

De sterke institutionalisering van het collectief overleg is een sleutelfactor om degelijke arbeidsstandaarden aan te houden, en dus om tegen armoede onder werkenden te beschermen. In tegenstelling tot het aanpakken van armoede via fiscale herverdeling, is de loonverdeling grotendeels collectief onderhandeld om eerlijke lonen en solidariteit tussen werknemers te garanderen. Binnen de sectoren worden de minimumlonen bepaald in paritaire comités. Gebruikmakend van een administratieve dataset met gegevens voor een periode van 20 jaar tussen 1996 en 2015, onderzoeken we de tewerkstellingseffecten en de verdelingseffecten van veranderingen in het minimumloon. De resultaten tonen aan dat er geen netto-uitstroomeffect is, maar dat minimumlonen de job-dynamiek verhogen en het arbeidsaanbod doen toenemen bij lageloonjobs. Er zijn echter vrij sterke minimumloonstijgingen nodig om ook onder actieve werknemers het aandeel lageloonbanen te doen dalen. Ten slotte stellen we vast dat door het gecentraliseerd collectief overleg de loonongelijkheid in België stabiel is gebleven, dat lonen worden gematigd, en dat er geen sectorale divergentie is op vlak van loongroei.

4 Diversiteit en discriminatie

Migranten hebben om verschillende redenen een groter armoederisico, ook op de arbeidsmarkt. Dit komt bijvoorbeeld door arbeidsmarktsegregatie, waarbij migranten zich concentreren in laagbetaalde banen en sectoren, en in atypische banen. Hoewel de wetgeving een aantal beschermingen biedt tegen discriminatie op basis van geslacht, huidskleur en religie, kan ook discriminatie een rol spelen. Een strikte economische definitie van loondiscriminatie is wanneer dezelfde prestatie niet dezelfde beloning oplevert (geen ‘gelijk loon voor gelijk werk’). Bekijken we werk dus als productiviteit, dan kunnen we een discriminatie opmeten aan de hand van data die werknemers aan bedrijven linken. Het empirisch onderzoek geeft aan dat er wel een sterke discriminatie ten opzichte van vrouwen is, maar in mindere mate tegen migranten, tenzij in bedrijven met een hoge diversiteitsgraad. We vinden bovendien geen bewijs voor een dubbele discriminatie tegen vrouwelijke migranten, wat te maken

kan hebben met een gelijke scholingsgraad in vergelijking met autochtone vrouwen. Institutionele factoren zoals collectieve onderhandelingen op bedrijfsniveau en een kleinere bedrijfsomvang hebben een positief effect op de lonen van migranten, maar dan weer niet voor vrouwen.

5 Beleidsaanbevelingen

Het IPSWICH-project benadrukt het verschil dat gemaakt moet worden tussen de huidige armoede onder werkenden, en armoede op de arbeidsmarkt die in de toekomst kan ontstaan door de 'disruptieve trends' zoals globalisering, technologische verandering, en migratie. Het onderzoek toonde aan waarom het aandeel werkende armen in België laag is en hoe degelijke arbeidsvoorwaarden in de toekomst kunnen worden gevrijwaard. Degelijke standaarden kunnen verbetering brengen in de situatie van twee groepen werknemers die vandaag een groter armoederisico lopen: werknemers met onderbroken loopbanen, en eenoudergezinnen. Op geaggregeerd niveau, maar ook binnen bedrijven, stellen we een stabiel niveau van ongelijkheid vast. Dit heeft te maken met het collectief loonoverleg waarbij de lonen bepaald worden door de waarde van de functie, niet door de kenmerken van de persoon die de functie uitoefent.

We besluiten met een reeks aanbevelingen op basis van de bevindingen in het project, waarbij de sterktes van en bedreigingen voor België met betrekking tot armoede onder werkenden naar voor komen:

- Om de werkprikkel te behouden, dienen uitkeringen en arbeidsinkomensniveaus aan elkaar gelinkt te zijn. Toekomstig onderzoek kan zich richten op het nut van gerichte sociale zekerheidsbijdragen op basis van het gezinsinkomen. Hierbij moeten ook de werkprikkels voor de andere gezinsleden worden mee in overweging genomen.
- Om tijdelijke werkkrachten en uitzendkrachten te beschermen tegen armoede zijn vaste contracten (met de uitzendkantoren) en hogere lonen als compensatie voor de flexibiliteit aangewezen.
- Getrapt collectief loonoverleg, met een nationaal gewaarborgd gemiddeld maandinkomen en sectorale minima, moet de basis voor de loonvorming in België blijven. Het ontbreken van grote tewerkstellingseffecten heeft te maken met het onderhandelingsproces waarbij de economische realiteit van de sectoren mee in rekening wordt gebracht. Werk moet een degelijke sociale standaard garanderen, en minimumlonen en ontslagbescherming dragen daartoe bij.
- Collectief overleg kan gesubsidieerde, beschutte tewerkstellingsvormen, zoals dienstencheques, vervangen als de vraag voor de diensten of het product inelastisch is en de arbeidswet wordt nageleefd. Platformen met tijdelijke of zelfstandige werkkrachten mogen niet gebruikt worden om de sociale lasten te omzeilen.
- De loonongelijkheid van migranten moet worden aangepakt, niet enkel door discriminatie te bekampen, maar ook op vlak van de sterke segregatie van migranten van buiten de EU in laagbetaalde banen en sectoren.