



DOCUMENTATIENOTA

CRB 2018-2768

Het minimuminkomen in België

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Het minimuminkomen in België

Inhoudsopgave

1. Het GGMMI en zijn componenten	4
1.1 Wat is het GGMMI?	4
1.2 De eigenschappen van het GGMMI	4
1.3 Hoeveel bedraagt het GGMMI?	5
1.4 Het minimuminkomen in een internationaal perspectief	6
2. Het aantal personen met een minimuminkomen en de sectoren waarin ze werken.....	8
2.1 Voorgaande studies	8
2.2 Methodologie	8
2.3 Resultaten	9
2.3.1 Het aantal werkenden die het GGMMI verdienen.....	9
2.3.2 De sectoren met de meeste GGMMI-verdieners	12
2.4 De impact van een GGMMI-verhoging op de andere lonen	13
3. Minimumlonen en tewerkstelling	15
3.1 Minimumloon en tewerkstelling in de Verenigde Staten	16
3.2 Minimumloon en tewerkstelling in Europa.....	17
3.2.1 Studies met betrekking tot meerdere landen	17
3.2.2 Studies met betrekking tot individuele lidstaten	18
3.3 Voorraden en stromen.....	19
3.4 Tewerkstellingseffecten in België	19
3.4.1 Federaal Planbureau.....	19
3.4.2 Europese Commissie	20
3.5 Alternatieve aanpassingskanalen.....	20
3.6 Besluit.....	21
4. Bibliografie	21

Lijst Grafieken

Grafiek 1-1: Bruto minimummaandloon - of inkomen in september 2018.....	6
Grafiek 1-2: Kaitz-indices in 2017.....	7
Grafiek 1-3: Belastingwig op het minimumloon in 2013.....	8
Grafiek 2-1: Het aantal interim en niet-interimwerknemers met een inkomen in de buurt van het GGMMI	12
Grafiek 3-1: Tewerkstellingseffecten in verschillende studies.	17

Lijst Tabellen

Tabel 1-1: GGMMI - bedragen in 2018.....	5
Tabel 1-2: Hervorming degressiviteit van het GGMMI.....	5
Tabel 2-1: Het aantal personen met een inkomen in de buurt van het GGMMI in 2015	10
Tabel 2-2: GGMMI en deeltijds werk	11
Tabel 2-3: De paritaire comités met de meeste GGMMI-verdieners.....	12
Tabel 2-4: Kaitz-indices in de twintig grootste paritaire comités	15

Inleiding

In het kader van de werkzaamheden van het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen wensten de leden om een documentatienota gewijd te zien aan het interprofessioneel minimumloon waarin een antwoord zou worden gezocht op de volgende vragen: “Hoeveel personen verdienen het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI)? In welke sectoren zijn zij actief? Wat zijn de tewerkstellingseffecten van een minimuminkomen?”

Deze nota begint met een korte algemene toelichting bij het Belgische minimuminkomen. Daarbij wordt besproken wat het GGMMI precies is, welke elementen tot zijn inhoud behoren, en op welk niveau het Belgische minimuminkomen zich bevindt in vergelijking met dat van de andere EU-lidstaten. In hoofdstuk 2 wordt een stand van zaken opgemaakt over het aantal personen die het minimuminkomen verdienen en de sectoren waarin zij actief zijn. Hoofdstuk 3 behandelt vervolgens de tewerkstellingseffecten van het minimuminkomen aan de hand van een overzicht van de wetenschappelijke literatuur over het onderwerp, waarbij het onderzoek van het Federaal Planbureau naar de tewerkstellingseffecten van het GGMMI op jongeren een centrale plaats krijgt.

1. Het GGMMI en zijn componenten

1.1 Wat is het GGMMI?

Het interprofessioneel gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) is het minimale bedrag dat een werknemer in de private sector per maand moet verdienen. Het werd ingevoerd in uitvoering van cao nr. 21 van 15 mei 1975 en bijgestuurd of gespecificeerd in enkele latere cao's¹.

Het GGMMI is niet van toepassing op studenten, werknemers die minder dan een maand tewerkgesteld zijn en personen die tewerkgesteld zijn in een familie-onderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of van de voogd.

Naast het interprofessionele GGMMI, bestaan er ook op sectoraal niveau GGMMI's of andere minimumlonen. Paritaire comités mogen immers zelf een GGMMI of ander minimumloon vastleggen, voor zover dat voldoet aan een aantal voorwaarden die op interprofessioneel niveau werden vastgelegd. Een sectorale minimumverloning mag niet lager liggen dan het interprofessioneel GGMMI. Het interprofessionele GGMMI is enkel van toepassing wanneer een paritair comité zelf geen andersluidende cao heeft vastgelegd², onverkort de mogelijkheid om meer gunstige bepalingen af te spreken op ondernemingsniveau.

In het vervolg van de nota wordt met het GGMMI het interprofessionele minimuminkomen bedoeld, behalve indien anders aangegeven.

1.2 De eigenschappen van het GGMMI

Het GGMMI is gewaarborgd. Dat wil zeggen dat iedere werknemer er recht op heeft. Indien de som van het loon en geldende premies kleiner is dan het GGMMI op het einde van het kalenderjaar, wordt het verschil als aanvulling vergoed door de werkgever.

¹ Waaronder cao 23 van 25 juli 1975, waarin de modaliteiten voor het GGMMI werden vastgelegd voor de paritaire comités die niet op tijd een sectorovereenkomst hadden afgesloten; cao 43 van 43 van 2 mei 1988, die cao's 21 en 23 coördineert en daarenboven geldt wanneer de paritaire comités geen overeenkomst over de materie hebben gesloten; en cao nr. 50 van 29 oktober 1991 dat degressieve percentages vastlegde voor werknemers onder de 21 jaar, maar ondertussen werd aangepast (zie infra).

² Het gebeurt overigens veelvuldig dat paritaire comités ingaan op de mogelijkheid om eigen minima te definiëren en in te stellen. In 2013 waren er in 135 van de 177 PC's zulke bepalingen (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2013).

Het GGMMI geldt gemiddeld per maand. Naleving ervan wordt nagegaan door per werknemer de som van de verschillende maandlonen en premies die gedurende een jaar werden verdiend, te delen door het aantal gewerkte maanden³.

Het GGMMI omvat niet enkel lonen in strikte zin. Een aantal premies zoals de eindejaarspremie worden meegenomen in de berekening. Het is met andere woorden mogelijk dat een werknemer een maandloon verdient dat onder het GGMMI ligt, maar dat met inbegrip van bv. de eindejaarsbonus alsnog het minimuminkomen gerespecteerd wordt⁴.

1.3 Hoeveel bedraagt het GGMMI?

Vanaf 1 juni 2017 bedraagt het GGMMI 1.562,59 euro voor 18-jarigen, 1.604,06 euro voor 19-jarigen met minstens 6 maanden anciënniteit en 1.622,48 euro voor werknemers vanaf 20 jaar met minstens 12 maanden anciënniteit.

Tabel 1-1: GGMMI - bedragen in 2018

Leeftijd (anc.)	Bruto	Netto
18	1593,81	1372,79
19 (6m.)	1636,10	1490,68
20 (12m.)	1654,90	1495,32

Noot: Bedragen op 1 september 2018. Nettobedrag voor alleenstaande bediende zonder kinderen, verondersteld dat GGMMI volledig is opgemaakt uit 'gewone' bezoldiging (geen eindejaarsbonus etc.).

Bron: NAR, SD Worx

Hier dient te worden opgemerkt dat door cao's 43duodecies, nr. 43terdecies en nr. 50bis een aantal bepalingen m.b.t. de degressiviteit van het GGMMI voor jongeren werden aangepast tussen 2013 en 2015 als gevolg van interprofessionele deelakkoorden voor 2013-2014.

Waar een werknemer met een leeftijd van 18 jaar tot en met het eerste kwartaal van 2013 recht had op een minimuminkomen gelijk aan 82 procent van het 'gewone' GGMMI⁵, geldt vanaf januari 2015 dat hij of zij aanspraak kan maken op het volledige 'gewone' GGMMI⁶. De afschaffing van de degressiviteit werd in verschillende fases doorgevoerd en is niet van toepassing voor jongeren onder de 18 jaar, jongeren die duaal leren en studenten. Tabel 1-2 geeft een overzicht van de bepalingen rond degressiviteit voor en na de hervorming.

Tabel 1-2: Hervorming degressiviteit van het GGMMI

Leeftijd	1 januari 2013	1 april 2013	1 januari 2014	1 januari 2015
18	1.231,49	1.321,60	1.411,71	1.501,82
19	1.321,60	1.381,67	1.441,75	1.501,82
20	1.381,67	1.441,75	1.471,78	1.501,82
21	1.501,82	1.501,82	1.501,82	1.501,82

Noot: in deze tabel werd geen rekening gehouden met de toeslag voor anciënniteit

Bron: NAR (2016)

³ Voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen, wordt geen rekening gehouden met de onvolledige arbeidsmaanden (cao 23, artikel 6).

⁴ Voor een overzicht van de elementen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het GGMMI: zie cao 23 (<http://www.cnt-nar.be/cao-COORD/cao-023.pdf>)

⁵ Het 'gewone' GGMMI is hier het GGMMI dat geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder.

⁶ De toeslag voor anciënniteit van 3,83 procent die vroeger gold vanaf de leeftijd van 22 jaar met minstens 12 maanden anciënniteit, geldt nu vanaf 20 jaar met minstens 12 maanden anciënniteit

De federale regering besliste in het kader van het zomerakkoord 2017 de afschaffing van de degressiviteit voor de jongerenlonen ongedaan te maken. Vanaf 1 juli 2018 kan een werkgever die een jongere van 18, 19 of 20 jaar aanwerft het verschuldigde brutoloon verminderen met respectievelijk 18%, 12% en 6%. Om het brutoloonverlies van de jongere op te vangen, wordt een forfaitaire toeslag betaald door de werkgever. Die kan de toeslag vervolgens in mindering brengen van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing. Deze maatregel geldt zowel voor het interprofessionele GGMMI als voor de sectorale minima⁷.

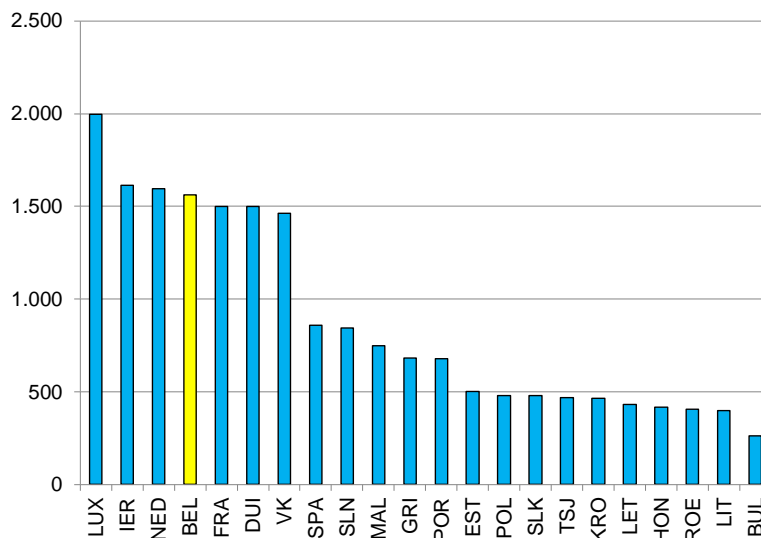
1.4 Het minimuminkomen in een internationaal perspectief

Om de discussie rond het minimumloon te kaderen, kan het tot slot interessant zijn om het GGMMI in een internationale context te plaatsen.

Hierbij is het belangrijk om te wijzen op de grote verscheidenheid wat betreft onder meer het vastleggen van het minimumloon (door de overheid of de sociale partners), het bepalen van uitzonderingen (bv. voor jongeren, andersvaliden, langdurig werklozen), de procedure volgens dewelke het minimumloon wordt herzien (op regelmatige of onregelmatige basis, volgens een bepaalde indexering of beslist door een bijzondere commissie), en de dekingsgraad van het afgesproken minimum (nationaal of sectoraal; Garnero et al., 2013a). Het minimumloon of -inkomen krijgt niet overal dezelfde invulling. Voorzichtigheid is dus geboden bij de interpretatie van de onderstaande internationale vergelijking.

In de EU hebben 22 van de 28 huidige lidstaten een nationaal bindend minimumloon of -inkomen vastgelegd. In Grafiek 1-1 worden die (bruto) minima naast elkaar gezet. Er zijn ruwweg drie landengroepen te onderscheiden. In de West-Europese lidstaten liggen de minima het hoogst, met het Groothertogdom Luxemburg als absolute uitschieter. Ook België bevindt zich in deze kopgroep, met een bruto minimumloon dat vergelijkbaar is met dat van de buurlanden. Een tweede groep landen heeft minima tussen ongeveer 500 en 800 euro bruto. Hier vinden we vooral Zuid-Europese lidstaten zoals Spanje, Griekenland en Portugal. Tot slot liggen de minima het laagst in de groep met nieuwe lidstaten uit Centraal- en Oost-Europa. Bulgarije sluit het rijtje met een minimumloon van iets meer dan 250 euro per maand.

Grafiek 1-1: Bruto minimummaandloon - of inkomen in september 2018



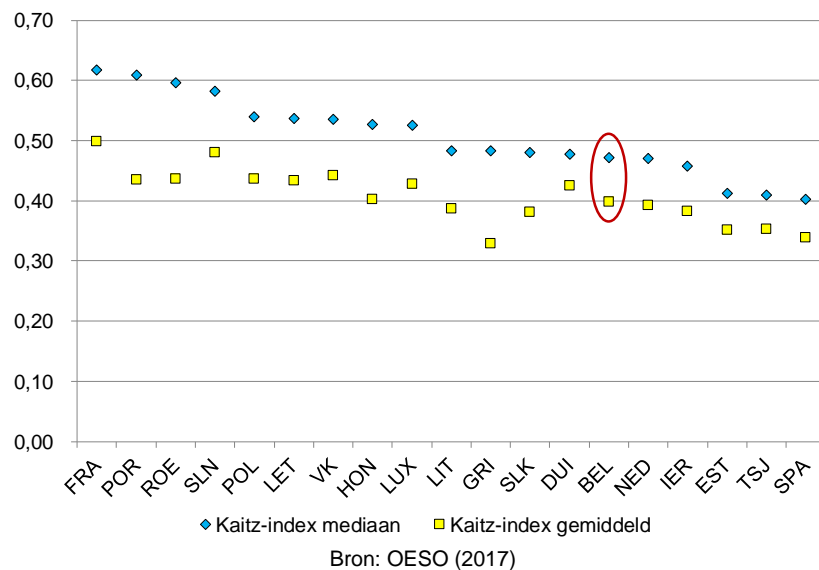
Bron: Eurostat (2018)

⁷ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=47808>

Een directe vergelijking tussen de absolute niveaus van het minimumloon is niet erg betekenisvol als landen verschillen in termen van productiviteit, prijs- of loonniveaus. Het is daarom beter om gebruik te maken van de Kaitz-index, die de verhouding weergeeft tussen het minimumloon en het gemiddelde of mediaan loon. De Kaitz-index met het mediaan loon is het meest geschikt voor de vergelijking, aangezien het gemiddelde loon beïnvloed wordt door de spreiding van de lonen, die kan verschillen tussen landen (Garnero et al., 2013b).

In Grafiek 1-2 staan de Europese landen⁸ gerangschikt volgens hun Kaitz-index berekend a.d.h.v. het mediaan loon. Hier wordt meteen duidelijk dat de lidstaten met de hoogste absolute minimumlonen niet per se de landen zijn met de hoogste relatieve minima. In Frankrijk en Portugal ligt de Kaitz-index het hoogst: het minimumloon bedraagt er ongeveer 60 procent van het mediaan loon. België bevindt zich in de buik van het peloton met een Kaitz-index van 0,48.

Grafiek 1-2: Kaitz-indices in 2017



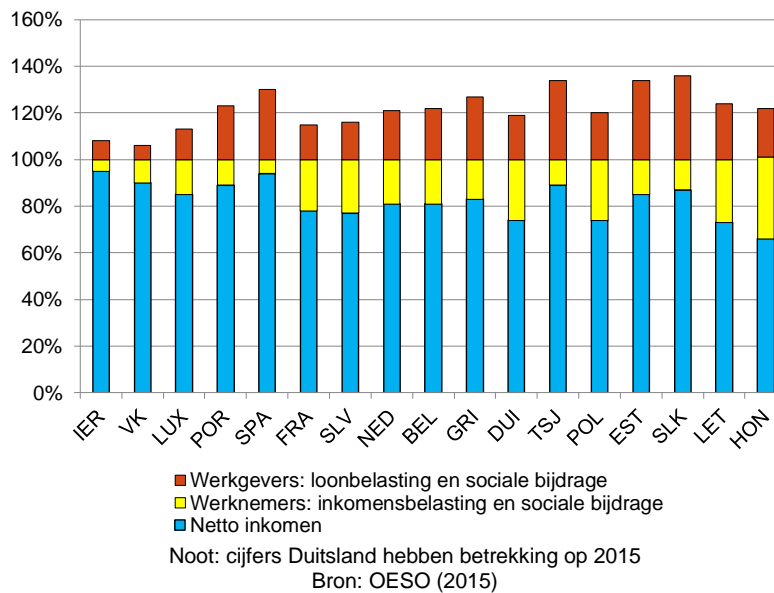
Tot slot nemen we de belastingwig⁹ onder de loep. De meeste internationale vergelijkingen gebeuren op basis van brutolonen, maar er bestaan grote verschillen tussen landen wat betreft het deel van het brutominimumloon dat de werknemer mee naar huis kan nemen of de bijdragen die werkgevers betalen op de minima. Vaak zijn gerichte uitzonderingen zoals belastingverminderingen van toepassing voor werknemers tewerkgesteld aan het minimumloon.

Grafiek 1-3 toont de werkgevers-en werknemersbijdragen op het minimumloon, in percentage van het brutominimumloon¹⁰. De landen zijn aflopend gerangschikt volgens de belastingwig voor het minimumloon. In Ierland is die het kleinst, in Hongarije het grootst. België scoort ook hier gemiddeld, met een belastingwig van ongeveer 40 procent.

⁸ De OESO beschikt niet over cijfers m.b.t. Bulgarije, Estland, Malta en Kroatië.

⁹ De belastingwig is het verschil tussen de arbeidskosten en het nettoloon dat de werknemer overhoudt.

¹⁰ De weergegeven belastingdruk is voor een voltijdse werknemer in een eenpersoonshuishouden die het standaard minimumloon voor een volwassene verdient. Voltijds verwijst naar het gebruikelijke aantal voltijdse uren in elk land. Werkgevers- en werknemersbijdragen omvatten ook verplichte betalingen aan bv. gezondheidsverzekeringen, pensioenen, enz.

Grafiek 1-3: Belastingwig op het minimumloon in 2013

2. Het aantal personen met een minimuminkomen en de sectoren waarin ze werken

Nu duidelijk is wat het GGMMI precies inhoudt en hoe het zich verhoudt tot de minima in andere landen, wordt in dit deel nagegaan hoeveel personen het GGMMI verdienen en in welke sectoren deze personen voornamelijk tewerkgesteld zijn. Hiervoor wordt een beroep gedaan op gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

2.1 Voorgaande studies

In het verleden werd reeds verschillende keren onderzocht hoeveel werkenden in België het interprofessionele minimuminkomen verdienen. Zo raamde de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2013) in zijn verslag over laaggeschoolden op de arbeidsmarkt de proportie werknemers die een inkomen hebben gelijk aan of minder dan het GGMMI op 2,6 procent. 5,4 procent van de werknemers heeft een inkomen van maximaal 5 procent boven het GGMMI¹¹.

Kampelmann en Ryckx (2012) stelden op basis van de enquête naar de inkomens en de levensomstandigheden vast dat 6,9 procent van de werknemers een loon heeft gelijk aan of lager dan het interprofessionele minimuminkomen¹².

2.2 Methodologie

De methodologie die hier wordt gehanteerd, bestaat er in om voor elke werknemer zijn of haar inkomen te vergelijken met het GGMMI en hem of haar vervolgens in te delen in loonklassen die relatief ten opzichte van het GGMMI werden gedefinieerd.

¹¹ De analyse gebeurde aan de hand van gegevens in 2009 uit de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES) van de FOD Economie.

¹² Dat de proportie die de auteurs vaststelt hoger ligt dan die van de HRW heeft mogelijk te maken met het feit dat ze uitgaan van uurlonen, zonder inbegrip van bepaalde premies die relevant zijn voor de berekening van het GGMMI.

De RSZ voorziet administratieve gegevens van werknemers en werkgevers uit de privésector voor het jaar 2015. Werknemers met een deeltijdse schoolverplichting en stagiairs worden niet meegenomen in de analyse. Hetzelfde geldt voor werknemers jonger dan 18 jaar en arbeidsprestaties vergoed met dienstencheques.

Om iemands inkomen te benaderen, gebruikt de RSZ het concept 'maandelijks equivalent inkomen' (MEI). Hiervoor telt de RSZ voor iedere arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever het basisloon en bepaalde premies bij elkaar op¹³. Voor deeltijdse werknemers berekent de RSZ het voltijds equivalent inkomen op basis van een maatpersoon.

De inhoud van het MEI en het GGMMI overlappen niet volledig. Bij het MEI worden bijkomend loon voor overwerk en enkel vakantiegeld (voor bedienden) meegerekend, bij het GGMMI niet. Het is bijgevolg mogelijk dat het aantal personen betaald aan het GGMMI licht wordt onderschat.

De RSZ onderscheidt dertien loonklassen. De grenzen van de verschillende loonklassen zijn vastgelegd relatief ten opzichte van het GGMMI, gaande van de werknemers met een maandelijks equivalent inkomen kleiner dan het GGMMI tot werknemers waarvan het MEI groter is dan anderhalve keer het GGMMI.

Elke arbeidsrelatie wordt tot slot op basis van zijn MEI toegewezen aan een van de dertien loonklassen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen interim en andere arbeidsrelaties.

De RSZ rapporteert daarnaast per paritair comité het aantal personen die het GGMMI verdienen. Daardoor wordt het duidelijk in welke sectoren de meeste GGMMI-werknemers actief zijn.

2.3 Resultaten

2.3.1 Het aantal werkenden die het GGMMI verdienen

Tabel 2-1 geeft een overzicht van het aantal arbeidsplaatsen in de verschillende loonklassen. De bedoeling van de tabel is een gedetailleerd beeld te verschaffen van het aantal werkenden met een inkomen in de buurt van het GGMMI.

¹³ Het gaat meer bepaald om de premies niet verbonden aan de prestaties gedurende een trimester, premies toegekend in de kader van maatregelen m.b.t. arbeidsherverdeling en de vergoedingen voor uren die geen deel uitmaken van de arbeidstijd.

Tabel 2-1: Het aantal personen met een inkomen in de buurt van het GGMMI in 2015

Loonklasse	Bovengrens	Arbeiders	Bedienden	Interim	Niet-interim	Arbeidsplaatsen	Aandeel	Gecumuleerd	Gecumuleerd aandeel
MEI < GGMMI	€ 1.559,38	17.951	48.283	23.315	42.919	66.234	1,92%	66.234	1,92%
GGMMI ≤ MEI < GGMMI + 2%	€ 1.590,57	7.154	19.478	11.846	14.786	26.632	0,77%	92.866	2,69%
GGMMI +2% ≤ MEI < GGMMI +5%	€ 1.637,35	11.843	23.979	11.740	24.082	35.822	1,04%	128.688	3,72%
GGMMI +5% ≤ MEI < GGMMI +10%	€ 1.715,32	29.785	49.490	22.446	56.829	79.275	2,29%	207.963	6,02%
GGMMI +10% ≤ MEI < GGMMI +15%	€ 1.793,29	30.444	49.361	26.457	53.348	79.805	2,31%	287.768	8,33%
GGMMI +15% ≤ MEI < GGMMI +20%	€ 1.871,26	47.379	61.613	36.558	72.434	108.992	3,15%	396.760	11,48%
GGMMI +20% ≤ MEI < GGMMI +25%	€ 1.949,23	94.745	59.864	53.752	100.857	154.609	4,47%	551.369	15,95%
GGMMI +25% ≤ MEI < GGMMI +30%	€ 2.027,19	95.267	55.223	50.152	100.338	150.490	4,35%	701.859	20,31%
GGMMI +30% ≤ MEI < GGMMI +35%	€ 2.105,16	104.496	53.164	47.022	110.638	157.660	4,56%	859.519	24,87%
GGMMI +35% ≤ MEI < GGMMI +40%	€ 2.183,13	114.787	54.035	40.432	128.390	168.822	4,88%	1.028.341	29,75%
GGMMI +40% ≤ MEI < GGMMI +45%	€ 2.261,10	84.197	51.071	32.702	102.566	135.268	3,91%	1.163.609	33,67%
GGMMI +45% ≤ MEI < GGMMI +50%	€ 2.339,07	82.126	53.127	27.132	108.121	135.253	3,91%	1.298.862	37,58%
MEI ≥ GGMMI +50%	≥ € 2339,07	766.974	1.390.476	111.130	2.046.320	2.157.450	62,42%	3.456.312	100,00%
Totaal		1.487.148	1.969.164	494.684	2.961.628	3.456.312			

Bron: RSZ (2016)

Het maandelijks equivalent inkomen van iets meer dan 66.000 personen, ongeveer 2 procent van alle werkenden, is kleiner dan het GGMMI¹⁴. Ongeveer een derde van hen werkt op interimbasis. Nemen we een marge van 2 procent bovenop het GGMMI in acht, groeit die groep tot iets minder dan 93.000 personen. Bijna 129.000 mensen hebben een inkomen kleiner dan het GGMMI plus 5 procent. Aan de andere kant van de inkomensverdeling, verdient 62 procent van alle werkenden meer dan anderhalve keer het GGMMI.

Hoewel de cijfers van de RSZ niet toelaten om het exacte aantal deeltijds werkenden te bepalen, geeft de verhouding tussen het aantal arbeidsplaatsen en het arbeidsvolume in voltijdse equivalenten (VTE) in Tabel 2-2 een globaal beeld van het belang van deeltijdse arbeid in de verschillende loonklassen in de buurt van het GGMMI. Algemeen geldt dat hoe hoger de loonklasse, hoe kleiner het gewicht van de deeltijdse arbeid. Zo zijn er in de laagste loonklasse voor elke VTE 5,43 arbeidsplaatsen, voor de hoogste loonklasse is dat nog maar 1,4 arbeidsplaats per VTE.

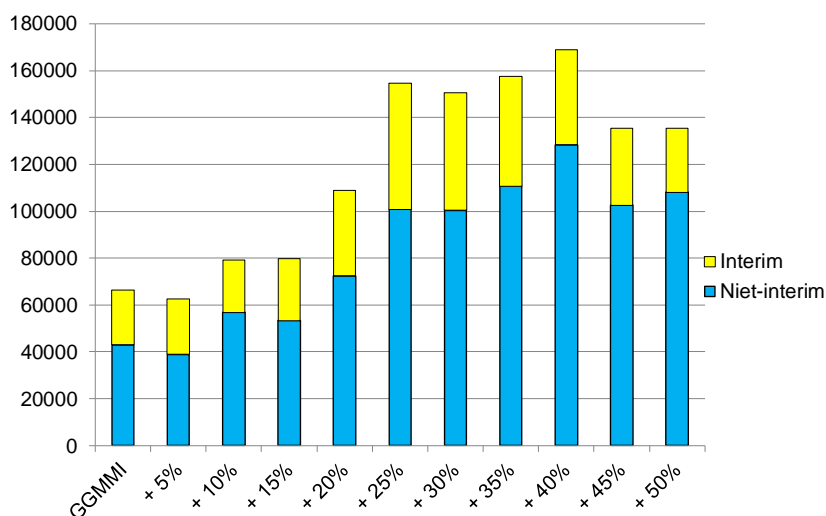
Tabel 2-2: GGMMI en deeltijds werk

Loonklasse	Bovengrens	Arbeidsplaatsen	Volume in VTE	Arbeidspl. per VTE
MEI < GGMMI	€ 1.559,38	66.234	12.193	5,43
GGMMI ≤ MEI < GGMMI + 2%	€ 1.590,57	26.632	6.183	4,31
GGMMI +2% ≤ MEI < GGMMI +5%	€ 1.637,35	35.822	11.176	3,21
GGMMI +5% ≤ MEI < GGMMI +10%	€ 1.715,32	79.275	29.299	2,71
GGMMI +10% ≤ MEI < GGMMI +15%	€ 1.793,29	79.805	27.409	2,91
GGMMI +15% ≤ MEI < GGMMI +20%	€ 1.871,26	108.992	35.451	3,07
GGMMI +20% ≤ MEI < GGMMI +25%	€ 1.949,23	154.609	44.501	3,47
GGMMI +25% ≤ MEI < GGMMI +30%	€ 2.027,19	150.490	53.057	2,84
GGMMI +30% ≤ MEI < GGMMI +35%	€ 2.105,16	157.660	62.242	2,53
GGMMI +35% ≤ MEI < GGMMI +40%	€ 2.183,13	168.822	74.016	2,28
GGMMI +40% ≤ MEI < GGMMI +45%	€ 2.261,10	135.268	65.142	2,08
GGMMI +45% ≤ MEI < GGMMI +50%	€ 2.339,07	135.253	70.950	1,91
MEI ≥ GGMMI +50%	≥ € 2.339,07	2.157.450	1.543.791	1,40
Totaal		3.456.312	2.035.409	1,70

Bron: RSZ (2016); eigen berekeningen secretariaat

Het valt daarnaast op dat interimwerknemers sterk vertegenwoordigd zijn in de lage loonklassen. Dat wordt duidelijk in Grafiek 2-1. Terwijl het aandeel interim in de totale werkgelegenheid slechts ongeveer 14 procent bedraagt, ligt het aandeel van diezelfde groep werkenden in de lagere loonklassen merkelijk hoger. Het varieert tussen de 20 en de 38 procent. Mogelijke verklaringen voor dit fenomeen zijn de karakteristieken van de banen die met uitzendkrachten worden ingevuld, of het feit dat voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen geen rekening wordt gehouden met de onvolledige arbeidsmaanden.

¹⁴ Er kan worden opgemerkt dat het wettelijk gezien onmogelijk is dat iemand een inkomen heeft dat lager is dan het GGMMI. In geval van niet-naleving van het GGMMI, wordt het verschil tussen het ontvangen inkomen en het GGMMI gecompenseerd op het moment dat de eindejaarspremie wordt uitbetaald. Deze compensatie is niet opgenomen in de cijfers van de RSZ en is een mogelijke verklaring voor het feit dat sommige inkomens lager lijken te liggen dan het GGMMI.

Grafiek 2-1: Het aantal interim en niet-interimwerknemers met een inkomen in de buurt van het GGMMI

Bron: RSZ (2016)

2.3.2 De sectoren met de meeste GGMMI-verdieners

Tabel 2-3 geeft de tien paritaire comités weer met het hoogste aantal GGMMI-verdieners in absolute termen. Telkens wordt aangegeven welk aandeel de werkenden met een minimuminkomen vertegenwoordigen in de totale tewerkstelling van het paritair comité. Meteen wordt duidelijk dat de uitzendarbeid en de zelfstandige kleinhandel boven de andere paritaire comités uitsteken, op enige afstand gevolgd door het aanvullend PC voor de werklieden.

Tabel 2-3: De paritaire comités met de meeste GGMMI-verdieners

Paritair Comité	Aantal GGMMI	Aantal arbeidrelaties	Aandeel GGMMI
322 Uitzendarbeid	23.322	487.136	4,8%
201 Zelfstandige kleinhandel	16.196	120.528	13,4%
100 Werklieden (aanvullend)	3.948	25.594	15,4%
311 Grote kleinhandelszaken	2.986	66.917	4,5%
200 Bedienden (aanvullend)	2.804	492.744	0,6%
302 Hotelbedrijf	2.601	195.392	1,3%
329 Socio-culturele sector	2.077	56.509	3,7%
336 Vrije beroepen	1.073	34.683	3,1%
331 Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	993	14.833	6,7%
202 Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	959	61.667	1,6%

Bron: RSZ (2016)

Het hoeft niet te verwonderen dat het gros van de top tien bestaat uit paritaire comités die geen minimuminkomen hebben vastgelegd boven het interprofessionele minimuminkomen. Het gaat om de PCs 201, 100, 311, 331, 336 en bepaalde subcomités van PC 329¹⁵.

Ook in het paritair comité voor de uitzendarbeid (322) werden geen aanvullende afspraken gemaakt omtrent het minimuminkomen. Interimwerknemers worden betaald door het interimagentschap, maar moeten in principe hetzelfde loon en dezelfde voordelen ontvangen als de personen die een gelijkaardige functie uitoefenen in de onderneming waar zij worden tewerkgesteld.

In sommige paritaire comités in de bovenstaande tabel, ten slotte, is het minimuminkomen vastgelegd boven de interprofessionele grens, maar verdienen toch nog een aanzienlijk aantal werknemers niet

¹⁵ Ondertussen gelden ook in paritair comité 201 en 311 sectorale minima.

meer dan het GGMMI. Het aanvullend paritair comité voor de bedienden (200), het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (202) en het paritair comité voor het hotelbedrijf (302) zijn voorbeelden. Meer dan waarschijnlijk liggen een aantal cao-uitzonderingen aan de basis van deze schijnbare tegenstelling¹⁶.

2.4 De impact van een GGMMI-verhoging op de andere lonen

De resultaten uit deel 2.3 geven een indicatie van het aantal werkenden dat een inkomensverhoging zou ondervinden naar aanleiding van een hypothetische verhoging van het GGMMI.

Het is echter niet uitgesloten dat een verhoging van het minimuminkomen gevolgen heeft voor werknemers wiens lonen net boven het GGMMI liggen. Uit de literatuur blijkt immers dat de looneffecten van een verhoging van de minimumlonen verder kunnen reiken dan de werkenden die in aanmerking komen voor een minimumloonsverhoging. Dat noemt men indirecte, spillover- of ripple-effecten.

Een mogelijke verklaring voor het bestaan van zulke effecten is dat ze voortvloeien uit de wens om een zekere loonhiërarchie tussen verschillende functieniveaus te behouden. Wat ook de reden is voor die spillovereffecten, verschillende auteurs konden hun aanwezigheid reeds bevestigen in het buitenland (zie o.a.: Butcher et al., 2012; Goarant & Muller, 2011; Gregory, 2014; Lopresti & Mumford, 2015; Koubi & Lhommeau, 2007).

Samenvattend zijn de belangrijkste tendensen in de literatuur de volgende. 1) Er bestaat een spillovereffect, met andere woorden: een verhoging van het minimumloon reikt verder dan mechanisch effect op werknemers met een loon tussen het oude en het nieuwe minimumloon; 2) het spillovereffect wordt zwakker (elasticiteiten worden kleiner) naarmate men vordert in de loondistributie; 3) effecten zijn sterker naarmate meer mensen een loon verdienen dat in de buurt van het minimum ligt; 4) een groot deel van de studies vindt een effect tot aan de lonen die 1,2 à 1,3 keer het minimumloon bedragen, spillovereffecten daarboven zijn meestal verwaarloosbaar klein of insignificant.

Om na te gaan of dezelfde effecten in België spelen, zou een econometrische analyse nodig zijn waarbij op basis van longitudinale of intersectorale variatie de impact van een minimumloonsverhoging op verschillende loonklassen geschat zou worden. Verschillende obstakels¹⁷ maken echter dat zulke analyse niet haalbaar is.

Er moet bovendien gewezen worden op het feit dat België gekenmerkt wordt door een institutionele context voor de loonvorming die maakt dat de resultaten m.b.t. indirecte looneffecten die in het buitenland werden vastgesteld niet zomaar overdraagbaar zijn op de Belgische situatie. We wijzen in het bijzonder op twee kenmerken: het bestaan van een loonnorm, en de hoge dekkingsgraad van de sectorale loononderhandelingen.

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen voorziet in de mogelijkheid om de loonkostenontwikkeling in België aan te passen aan de verwachte evolutie in de referentielidstaten (Duitsland, Frankrijk en Nederland). De loonkostenontwikkeling is met andere woorden begrensd tot op een zeker niveau. Spillovereffecten van het GGMMI op de andere lonen zijn dus in die zin beperkt dat ze niet kunnen leiden tot een stijging van de loonkost voorbij de loonnorm.

Een tweede element dat mogelijk afremmend werkt voor de evolutie van de lonen in reactie op een verhoging van het GGMMI is de hoge dekkingsgraad van de paritaire loonafspraken gemaakt op sectoraal - of bedrijfsniveau. Zoals we reeds zagen, maakte een ruime meerderheid van de paritaire comités gebruik van de mogelijkheid om sectorale minimumlonen- of inkomens vast te leggen die boven

¹⁶ In PC 200, het grootste in termen van tewerkstelling, is het GGMMI bv. niet van toepassing op mensen die in familieonderneming werken waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd. In PC 202 zijn verschillende regelingen van kracht naargelang de grootte van de onderneming en zijn er uitzonderingen voor bepaalde supermarktketens. PC 302 wordt gekenmerkt door een relatief groot aantal tijdelijke, flexibele en seizoenarbeiders, waarvoor uitzonderingen van toepassing zijn.

¹⁷ Het gebrek aan gegevens en het tekort aan bruikbare observaties (het GGMMI werd sinds 1975 slechts driemaal verhoogd bovenop indexatie) zijn de belangrijkste.

het interprofessionele minimum liggen. Een verhoging van dat laatste beïnvloedt dus niet noodzakelijk alle paritaire comités.

In de interprofessionele akkoorden waarin een GGMMI-verhoging werd vastgelegd, werd in het verleden overigens telkens expliciet opgenomen dat de verhogingen van het GGMMI niet mochten worden aangewend als streefcijfer voor loonsverhogingen voor de andere werknemers in het sectoraal en/of bedrijfsoverleg¹⁸. In het geval deze bepaling correct wordt nageleefd, kan worden geargumenteed dat dit, in combinatie met de hoge dekkingsgraad van paritaire loonafspraken, een afremmend effect heeft op eventuele spillovereffecten.

Dit alles sluit het bestaan van indirecte minimumlooneffecten niet uit¹⁹, maar het vormt een belangrijke nuance waarmee rekening moet worden gehouden.

Indien spillovereffecten optreden, manifesteren ze zich sterker naarmate de inkomens zich meer concentreren in de buurt van het minimuminkomen. In de paritaire comités waar dit het geval is, heeft een verhoging van het GGMMI dan ook een grotere potentiële impact dan in de paritaire comités waar de inkomens doorgaans verder verwijderd liggen van het minimum.

Het bovenstaande kan worden uitgedrukt middels de Kaitz-index, die reeds aan bod kwam in deel 1.4 en die de verhouding weergeeft tussen een minimumloon (of -inkomen) en het gemiddelde of mediaan loon (of -inkomen). Hoe hoger de Kaitz-index, hoe sterker het minimuminkomen 'bijt', en hoe groter de potentiële effecten van het minimumloon op de andere lonen.

Tabel 2-4 bevat twee Kaitz-indices voor de twintig paritaire comités met de grootste tewerkstelling: één index op basis van het GGMMI en één op basis van het sectorale minimum. Steeds werd de verhouding genomen ten opzichte van het mediaan inkomen. De paritaire comités werden gerangschikt volgens hun 'interprofessionele' Kaitz-index.

¹⁸ Zie bijvoorbeeld IPA 2007-2008, p. 7: "Algemeen stellen de interprofessionele gesprekspartners samen met hun aangesloten federaties en centrales dat deze éénmalige (sic) en uitzonderlijke inhaalbeweging in geen geval in het sectoraal en/of bedrijfsoverleg mag gebruikt of geëist worden als streefcijfer voor de loonsverhogingen voor de andere werknemers."

¹⁹ Het zou bijvoorbeeld kunnen dat zij zich uiteindelijk wel voordoen, maar met enige vertraging.

Tabel 2-4: Kaitz-indices in de twintig grootste paritaire comités

Paritair Comité	Kaitz-index (interprof.)	Kaitz-index (sector)
201 Zelfstandige kleinhandel	0,81	0,81
311 Grote kleinhandelszaken	0,74	0,74
322 Uitzendarbeid	0,74	0,74
302 Hotelbedrijf	0,73	0,90
121 Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	0,70	0,94
202 Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	0,62	0,66
140 Vervoer	0,60	0,75
124 Bouwbedrijf	0,56	0,82
329 Socio-culturele sector	0,56	0,60
118 Voedingsnijverheid	0,56	0,77
149 Sectors die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn	0,56	0,74
111 Metaal-, machine- en elektrische bouw	0,51	0,63
330 Gezondheidsinrichtingen en - diensten	0,50	0,57
319 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en - diensten	0,50	0,58
337 Non-profitsector	0,47	0,47
226 Bedienden van de non-ferrometalen	0,46	0,57
200 Aanvullend paritair comité voor de bedienden	0,45	0,49
209 Bedienden der metaalfabrikatennijverheid	0,38	0,38
310 Banken	0,34	0,39
207 Bedienden uit de scheikundige nijverheid	0,33	0,37

Bron: RSZ (2016)

De Kaitz-index is het hoogst in de paritaire comités voor de zelfstandige kleinhandel (201), de grote kleinhandelszaken (311) en de uitzendarbeid (322). In deze paritaire comités ligt het GGMMI het dichtst bij het mediaan inkomen. Met de wetenschappelijke literatuur in het achterhoofd, kan worden verondersteld dat een GGMMI-verhoging in deze paritaire comités de sterkste impact zou hebben op de lonen.

Het spreekt voor zich dat de interprofessionele en de sectorale Kaitz-index gelijk zijn aan elkaar in de paritaire comités waar geen aanvullende afspraken werden gemaakt omtrent het minimuminkomen²⁰. In de comités waar wel een minimum werd afgesproken, ligt de sectorale Kaitz steeds hoger dan de interprofessionele, hetgeen niet hoeft te verbazen aangezien het verboden is een sectoraal minimum af te spreken onder het GGMMI.

Voorts valt op dat de Kaitz-index o.b.v. het sectorminimum in een aantal paritaire comités, zoals bijvoorbeeld die voor het hotelbedrijf (302), de schoonmaakondernemingen (121), het bouwbedrijf (124), of de voedingsnijverheid (118), beduidend hoger ligt dan de Kaitz-index o.b.v. het GGMMI. In zulke paritaire comités zou een verhoging van het GGMMI dus geen ingrijpende gevolgen hebben, maar een verhoging van het sectorale minimum mogelijk wel.

3. Minimumlonen en tewerkstelling

De relatie tussen het minimumloon en de tewerkstelling is een van de meest onderzochte onderwerpen in de arbeidseconomie²¹. In dit deel van de nota wordt een kort overzicht gegeven van de wetenschappelijke literatuur over het thema. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan een studie van het Federaal Planbureau naar de gevolgen van een verhoging van het GGMMI voor de tewerkstelling bij jongeren.

²⁰ Ondertussen gelden ook in de paritaire comités 201, 209 en 311 sectorale minima.

²¹ Het is nagenoeg onmogelijk om alle studies over het thema op te lijsten. Er bestaan een aantal uitstekende overzichtsartikelen en meta-studies, waarvan we gebruik zullen maken om te kijken wat de wetenschappelijke literatuur ons leert over de tewerkstellingseffecten van een minimumloon.

3.1 Minimumloon en tewerkstelling in de Verenigde Staten

Een van de eerste grootschalige evaluaties van bestaand onderzoek over het minimumloon werd in 1977 ondernomen door een speciale commissie in het Amerikaanse Congres (the Minimum Wage Study Commission). Brown, Gilroy en Kohen (1982) resumeerden de bevindingen van die onderzoekscommissie en andere studies, meestal op basis van geaggregeerde data. Zij maakten een onderscheid tussen leeftijdsgroepen en vonden dat in het algemeen de impact van een verhoging van tien procent van het minimumloon een negatieve impact had van tussen de 1 en de 3 procent op de tewerkstelling van jongeren tussen de 16 en de 19 jaar. Voor jongvolwassenen (20-24 jaar) waren de effecten “negatief maar minder uitgesproken” en voor volwassenen ouder dan 24 was de richting van het tewerkstellingseffect onduidelijk.

Het idee dat het minimumloon een kleine maar negatieve tewerkstellingsimpact had, vooral op jongeren, bleef consensus doorheen de jaren '80. Vanaf de jaren 1990 ontstond er een nieuwe golf aan onderzoek over het onderwerp, gebaseerd op een techniek waarbij onderzoekers gebruik maakten van zgn. natuurlijke experimenten. In dat soort onderzoek vergelijkt men de impact van een beleidsverandering, zoals de verhoging van het minimumloon, tussen twee groepen werknemers: een groep die onderhevig is aan de verandering (de testgroep) en een groep die zoveel mogelijk gemeen heeft met de testgroep maar die de beleidsverandering niet ondergaat (de controlegroep). De VS, waar in verschillende staten vaak verschillende minimumlonen gelden, vormen een ideale setting voor het voeren van zulk onderzoek.

Een van de meest geciteerde analyses in deze traditie, die ‘new minimum wage research’ werd gedoopt, is het artikel van Card en Krueger (1994). Daarin vergeleken de auteurs de tewerkstelling in fastfoodrestaurants tussen buurstaten Pennsylvania en New Jersey voor en na een verhoging van het minimumloon in New Jersey. Zij stelden vast dat de tewerkstelling in New Jersey *toenam* ten opzichte van Pennsylvania. In hun boek *Myth and measurement. The New Economics of the Minimum Wage*, (1995) bouwen ze verder op die resultaten en evalueren ze een aantal andere studies rond het minimumloon en tewerkstelling. Ze besluiten “The weight of this evidence suggests that it is very unlikely that the minimum wage has a large, negative employment effect.”

De vaststellingen van Card en Krueger druisten lijnrecht in tegen de verwachtingen en voorspellingen op basis van de gangbare economische theorieën van dat moment. Ze lokten ook heel wat kritiek uit, die werd gebundeld door Ehrenberg et. al (1995). Er werden grosso modo twee types kritiek geuit: enerzijds op de gegevens die Card en Krueger gebruikten, en anderzijds op het feit dat hun bevraging pas werd uitgevoerd nadat al was aangekondigd dat het minimumloon in New Jersey verhoogd zou worden, wat mogelijk het gedrag van de restauranthouders beïnvloedde.

Enkele van de meest uitgesproken critici van Card en Kruegers aanpak en de ‘new minimum wage research’ zijn David Neumark en William Wascher. In hun publicaties (zie onder andere Neumark en Wascher, 1992; 1995; 2000; 2004) tonen zij aan de hand van literatuuroverzichten en historische tijdsreeksen negatieve effecten van het minimumloon op de tewerkstelling, met name van jongeren. Zij stellen dat “...the preponderance of evidence supports the view that minimum wages reduce the employment of low-wage workers” (Neumark en Wascher, 2008, p. 108).

Het academisch debat rond het minimumloon kan kortom worden verdeeld in twee grote kampen: aan de ene kant de onderzoekers die zich inschrijven in de ‘new minimum wage research’-traditie en die geen negatieve en soms zelfs positieve tewerkstellingseffecten waarnemen, en aan de andere kant de critici van het minimumloon en de ‘new minimum wage research’ die menen dat het minimumloon wel negatieve tewerkstellingseffecten met zich meebrengt, vooral voor jongeren en werknemers met lage lonen.

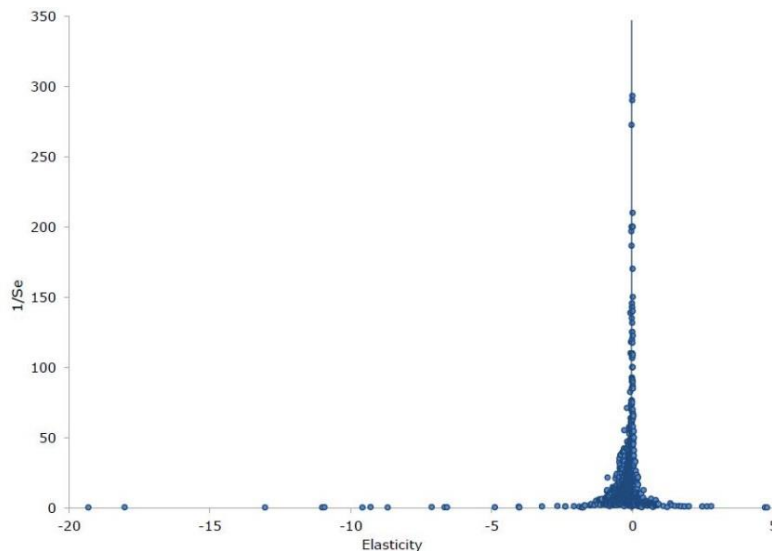
In de laatste jaren is er volgens Dube (2011) een nieuwe generatie onderzoek ontstaan, die probeert na te gaan welke methode het meest geschikt is om de causaliteit tussen een hervorming (bv. de verhoging van het minimumloon) en de impactindicatoren (bv. de tewerkstelling) vast te stellen. Een

van de technieken die daarbij worden gehanteerd, is de meta-analyse. Daarbij gebruikt men statistische methodes om de resultaten van een groot aantal studies te bundelen en die vervolgens te analyseren²².

Enkele van die recente meta-studies zijn van de hand van Belman en Wolfson (2014, 2015). Zij vergelijken schattingen van tewerkstellingseffecten uit verschillende andere analyses, rekening houdend met hun vergelijkbaarheid, en vinden geen bewijs voor een merkbaar negatief effect van minimumloonsverhogingen.

Een andere meta-studie werd opgezet door Doucouliagos en Stanley (2009). Zij baseren zich op 64 studies over het minimumloon die verschenen tussen 1972 en 2007²³. In Grafiek 3-1 bundelen ze de schattingen van het tewerkstellingseffect (horizontale as) uit die studies, gewogen op basis van hun statistische nauwkeurigheid (verticale as). Het grootste deel van de geanalyseerde studies vindt elasticiteiten die iets kleiner zijn dan nul. De statistisch meest precieze resultaten liggen gegroepeerd op of rond nul. Doucouliagos en Stanley concluderen dat hun bevindingen in lijn liggen met die van Card en Krueger: minimumloonsverhogingen oefenen geen noemenswaardig effect uit op tewerkstelling.

Grafiek 3-1: Tewerkstellingseffecten in verschillende studies.



Bron: Doucouliagos en Stanley (2009).

3.2 Minimumloon en tewerkstelling in Europa

Ook in Europa krijgt het vraagstuk naar de relatie tussen tewerkstelling en minimumloon de nodige aandacht. We bekijken eerst enkele studies die data uit verschillende landen combineren en bespreken daarna kort een aantal resultaten voor aparte landen.

3.2.1 Studies met betrekking tot meerdere landen

Dolado et al. (1996) schrijven in het midden van het grote debat dat op gang werd gebracht door Card en Krueger een artikel over de economische impact van minimumlonen in Europa. Dat doen ze aan de hand van gevalstudies in Frankrijk, Spanje, Nederland en het VK. Ze besluiten (p. 357): “we find no general evidence that minimum wages reduce employment, except perhaps for young workers”.

²² Het nadeel van zulke meta-analyses kan zijn dat ze studies bundelen die onderling niet helemaal vergelijkbaar zijn, bijvoorbeeld omdat de bestudeerde populatie niet in elke studie dezelfde is.

²³ Het betreft voornamelijk studies over jongerentewerkstelling (16-19 jaar), maar ook studies die zich toespitsen op een bepaalde regio, een specifieke sector of een specifieke subgroep (bv. niet-blanke werknemers). Studies met verschillende onderzoeksobjecten worden dus samen geanalyseerd en voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie van de resultaten.

In 1998 wijdt de OESO in haar Employment Outlook een korte studie aan het effect van het minimumloon op verschillende leeftijdsgroepen. Zij bundelt daarvoor data van 1975 tot 1996 uit negen landen, waaronder zes Europese. Men constateert dat verhogingen van het minimumloon negatieve effecten hebben voor de tewerkstelling van tieners tussen 16 en 19. Het effect op jongvolwassenen (20-24) en volwassenen ligt rond nul.

Ook Laporšek (2013) vindt negatieve tewerkstellingseffecten. Zij voerde een panelregressie uit voor 18 EU-landen voor de periode 1996-2011, met bijzondere aandacht voor tieners (15-19) en jongeren (20-24). Voor beide leeftijdsgroepen stelt zij vast dat een minimumloon dichterbij het gemiddelde loon gepaard gaat met minder tewerkstelling.

Gelijkaardige resultaten worden geconstateerd door Dolton en Bondibene (2012), die stellen dat het minimumloon in tijden van crisis geen duidelijke gevolgen heeft voor de tewerkstelling van volwassenen en op die manier een instrument kan zijn om ongelijkheid tegen te gaan, maar dat de consequenties voor jongeren op de arbeidsmarkt wél negatief zijn.

3.2.2 Studies met betrekking tot individuele lidstaten

In het VK werd het nationaal minimumloon (opnieuw) geïntroduceerd in 1999. Hoewel vroege studies gewag maakten van het uitblijven van negatieve gevolgen voor de tewerkstelling (Stewart, 2002; 2004), heeft dat volgens Dickens, Riley en Wilkinson (2015) te maken met het feit dat men in die vroege analyses niet focuste op kwetsbare groepen en dat de eerste onderzoeken werden uitgevoerd in een periode van economische boom. Zij baseren zich op gegevens van deeltijds werkende vrouwen en stellen dat de invoering van het minimumloon de tewerkstelling van die groep deed afnemen met ongeveer drie procent.

In Duitsland werd in 2015 een federaal minimumloon van 8,50 euro ingevoerd. Eerder had Frings (2013) al onderzoek gedaan naar sectorale minima. De auteur merkte op dat de tewerkstelling voor schilders en elektriciens in de bouwsector licht positief evolueerde in vergelijking met beroepsgroepen waarvoor geen minimum werd ingevoerd. De resultaten zijn hetzelfde voor Oost-Duitsland, waar een relatief groot deel van de werknemers het minimum verdient.

Een recente studie naar de gevolgen van het Duitse federale minimum vergelijkt dan weer de lonen in ondernemingen die werden beïnvloed door de minimumloonsverhoging met ondernemingen waar de lonen reeds boven het nieuwe minimum lagen (Bossler en Gerner, 2016). Resultaat: de lonen in beïnvloede ondernemingen namen toe met 4,8 procent relatief t.o.v. ondernemingen waar de lonen reeds hoger lagen, terwijl de relatieve tewerkstelling afnam met ongeveer 1,9 procent. Het negatief tewerkstellingseffect wordt deels veroorzaakt door een vermindering in aanwervingen, maar voor een klein deel ook door een lichte toename in ontslagen. In het algemeen neemt het verloop sterker af in de beïnvloede ondernemingen dan in de ondernemingen waar de lonen reeds boven het minimum lagen.

Onderzoek m.b.t. de volledige beroepsbevolking in Oostenrijk vindt geen negatieve verhouding tussen minimumloon en tewerkstelling (Ragacs, 2008). Pereira (2003) stelt vast dat de tewerkstelling voor jongeren tussen 18 en 19 significant daalde na een verhoging van het Portugese minimumloon, terwijl ze voor 20- tot 25-jarigen toenam.

Hoewel ook in de Europese literatuur geen consensus lijkt te zijn, worden er meer dan in de VS negatieve tewerkstellingseffecten op kwetsbare groepen worden vastgesteld. Dat heeft mogelijk te maken met de relatief lage minimumlonen in de VS. Het effect van het minimumloon op tewerkstelling zou dan met andere woorden niet-lineair zijn: een minimumloonsverhoging beïnvloedt de tewerkstelling van bepaalde bevolkingsgroepen minder of niet als het minimumloon relatief laag is, en sterker als het minimumloon al op een relatief hoog niveau ligt. In die richting wijzen bijvoorbeeld de resultaten van Laporšek (2013) die wijst op een negatiever effect naarmate het minimumloon het gemiddelde loon benadert, en Abowd et al. (2000), die de minimumlooneffecten in Frankrijk en de VS met elkaar vergelijken.

3.3 Voorraden en stromen

Het leeuwendeel van de studies over de relatie tussen het minimumloon en tewerkstelling bestuderen voorraden. Onderzoekers ontleden de impact van een bepaalde beleidsmaatregel (i.c. de verhoging of de invoering van een minimumloon) op de hoeveelheid personen die al dan niet tewerkgesteld is (een voorraadvariabele). In de wetenschappelijke literatuur is er daarnaast echter een groep onderzoekers die geïnteresseerd zijn in het effect van een bepaalde variabele op stromen op de arbeidsmarkt. Zij willen bijvoorbeeld nagaan wat het minimumloon betekent voor het aantal aanwervingen en ontslagen (een stroomvariabele). Deze onderzoeksstroming is relatief jong en het aantal artikels over de materie vooralsnog beperkt.

Dube, Lester en Reich (2016) bestuderen de impact van veranderingen in het minimumloon op de in-, uit- en doorstroom van werknemers op de arbeidsmarkt in de VS. Ze vinden geen significante effecten op tewerkstelling gemeten als voorraad, maar stellen vast dat het minimumloon een invloed uitoefent op het aantal ontslagen en aanwervingen, en dus op het totale verloop²⁴.

In Frankrijk werd aangetoond dat een verhoging van het Smic de tewerkstellingskansen van jongeren negatief beïnvloed (Abowd et al., 2000; Bazen en Skourias, 1997). Jongeren met een loon net boven het nieuwe minimumloon hebben 10 procent kans om hun baan te verliezen na een minimumloonsverhoging, terwijl de kans voor jongeren met een loon tussen het oude en het nieuwe minimumloon 16 procent bedraagt.

Portugal en Cardoso (2006) hanteren hetzelfde type methodologie om tewerkstellingsstromen in Portugal te analyseren. In 1987 werden de minimumlonen voor jongeren onder 19 jaar er ingrijpend verhoogd. Een vergelijking met leeftijdscategorieën waarvoor het minimumloon hetzelfde bleef, leerde de auteurs twee zaken. Enerzijds deed de verhoging het aantal aanwervingen krimpen, maar anderzijds was er ook een effect aan aanbodzijde: na de verhoging waren jongeren sterker geneigd om hun baan te behouden. De stijging van het minimumloon doet dus zowel de in- als de uitstroom van jonge werknemers afnemen.

Per Skedinger (2006) probeert de gevolgen van veranderingen in het minimumloon voor de tewerkstellingsstromen dan weer te ontleden voor de Zweedse horecasector. Zijn resultaten wijken af van gelijkaardige studies: hij vindt dat het aandeel stopgezette arbeidsrelaties toeneemt wanneer het reële minimumloon stijgt, behalve voor tieners.

Een studie over de degressieve Nederlandse minimumlonen voor jongeren toont tot slot aan dat jongeren 1,1 % meer kans hebben om hun baan te verliezen in de drie maanden rond hun verjaardag (Kabátek, 2016). Volgens de auteur heeft dit te maken met het feit dat het Nederlandse minimumloonbedrag tot de leeftijd van 23 jaar elk jaar oploopt. De plotse stijgingen in arbeidskosten zetten werkgevers ertoe aan om hun werknemers te laten gaan in de periode waarin deze stijging plaatsvindt.

3.4 Tewerkstellingseffecten in België

3.4.1 Federaal Planbureau

In een recent gepubliceerde working paper van het Federaal Planbureau (López Novella, 2018) worden de effecten van een verhoging van het GGMMI onder de loep genomen. De analyse gebruikt de afschaffing van de degressiviteit van het minimuminkomen voor jongeren tussen 18 en 20 jaar oud²⁵ die werd doorgevoerd tussen 2013 en 2015 (zie deel 1) als een natuurlijk experiment.

²⁴ Het betreft hier de werknemers voor wie het minimumloon van toepassing is. Er werd geen effect vastgesteld op de duurtijd van niet-tewerkstelling.

²⁵ Ter herinnering: de degressiviteit werd gradueel afgeschaft waardoor GGMMI met zoveel 6 procent steeg voor 20-jarigen, met 12 procent voor 19-jarigen en met 18 procent voor 18-jarigen.

In de analyse worden vier verschillende outputindicatoren voor en na de hervorming vergeleken: het loon, de retentie²⁶ na één kwartaal, de retentie na twee kwartalen en de aanwervingskans. Die vergelijking wordt gemaakt voor de categorieën van jonge werknemers die al dan niet in aanmerking kwamen voor de minimuminkomensverhoging (18-20-jarigen versus 22-jarigen)²⁷ en voor de paritaire comités die de afschaffing van de degressiviteit al dan niet doorvoerden in de periode 2013-2015²⁸.

De auteur stelt vast dat het brutoloon van de jongeren die in aanmerking kwamen voor de hervorming met bijna drie procent steeg in de periode 2013-2015. Dat effect is het meest uitgesproken voor de subcategorie van 18- en 19-jarigen, die hun loon gemiddeld met bijna vier procent zagen toenemen.

De afschaffing van de degressiviteit voor jongeren heeft eveneens een positief effect op de retentie, de kans om tewerkgesteld te blijven bij dezelfde werkgever, na één kwartaal. Die stijgt gemiddeld met bijna 3 procentpunten. Een gelijkaardig effect wordt vastgesteld voor de retentie na twee kwartalen, die stijgt met iets meer dan 3 procentpunten. Net als voor het loon is het effect het grootst voor de jongste werknemers.

Tot slot blijkt uit de analyse dat de hervorming een negatieve impact heeft gehad op de aanwervingskansen. Die ligt na de hervorming ongeveer drie procentpunt lager voor de groep werknemers die ervoor in aanmerking kwam. Opnieuw speelt het effect sterker voor de 18- en 19-jarigen, van wie de aanwervingskans bijna 6 procentpunt lager ligt na de hervorming.

De auteur besluit dat de globale impact van de hervorming beperkt is gebleven, ondanks het feit dat ze een significante stijging in het minimuminkomen van jongeren inhield. Daarvoor worden drie redenen aangehaald: het feit dat de hervorming gefaseerd werd doorgevoerd, het feit dat het positieve effect op de retentie en het negatieve effect op de aanwervingskans elkaar voor een groot deel opheffen, en het feit dat de verlaagde minima in een groot deel van de gevallen niet bindend²⁹ waren voor de hervorming.

3.4.2 Europese Commissie

Ook de Europese Commissie (2017) wijdt in haar *Labour Market and Wage Developments* kort aandacht aan de afschaffing van de degressiviteit van de minimuminkomens voor jongeren in België. Zij hanteert daarbij een methode gelijkaardig aan die van het Federaal Planbureau. De tewerkstelling en de bruto maandlonen van jonge werknemers van 18 tot 20 jaar en jonge werknemers van 21 tot 25 jaar worden vergeleken voor en na de hervorming.

De Commissie stelt een negatief effect vast op de tewerkstelling van de groep jongeren die in aanmerking kwamen voor de hervorming, maar dit effect verdwijnt wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijdsspecifieke trends in de tewerkstelling. De twee leeftijdsgroepen evolueerden met andere woorden reeds op een verschillende manier, los van de hervorming van het minimuminkomen. Ook met betrekking tot het loon worden geen significante effecten waargenomen.

3.5 Alternatieve aanpassingskanalen

Het schijnbaar uitblijven van grote effecten op de tewerkstelling betekent niet dat ondernemingen niet op andere manieren zouden kunnen reageren op de instelling of verhoging van een minimumloon.

Hirsch, Kaufman en Zelenska (2011) formuleren een aantal hypothesen over manieren waarop ondernemingen hun gedrag aanpassen in reactie op een minimumloonsverhoging, maar die niet zichtbaar zijn in de tewerkstellingsgegevens die de basis vormen voor het gros van de empirische studies. Zij verzamelden via een reeks interviews data over wat zij 'alternative channels of adjustment', of alternatieve aanpassingskanalen, noemen.

²⁶ De retentie is hier de kans om bij dezelfde werkgever tewerkgesteld te blijven.

²⁷ 21-jarigen worden van de analyse uitgesloten om zgn. contaminatie-effecten uit te sluiten.

²⁸ Ten gevolge van een Europese richtlijn had een groot aantal paritaire comités immers de minimuminkomens voor jongeren al voor 2013 herzien.

²⁹ Hiermee wordt bedoeld dat er reeds voor de hervorming zeer weinig werknemers de verlaagde minima werden betaald.

Volgens de auteurs is het mogelijk dat ondernemingen reageren door een vermindering van het aantal gewerkte uren, extralegale voordelen en investeringen in opleidingen terug te schroeven, de prijzen van de door hen aangeboden producten of diensten te verhogen, meer organisatorische efficiëntie na te streven, de hogere lonen te verminderen om de gemiddelde loonkost stabiel te houden, of door hun winstmarge te verlagen.

Hierbij moet worden genoteerd dat het onderzoek naar de 'channels of adjustment' nog maar in zijn kinderschoenen staat. Empirisch bewijs is voorlopig schaars³⁰.

3.6 Besluit

De hoeveelheid aan studies en de grote verscheidenheid aan gebruikte methodes maken dat er in de wetenschappelijke literatuur geen consensus bestaat over de effecten op de tewerkstelling die het minimumloon, of een verhoging van het minimumloon, teweegbrengt.

Toch lijken er bepaalde tendensen te ontwaren in de literatuur. In studies die voorraden analyseren, wordt veelvuldig vastgesteld dat de effecten op de totale tewerkstelling verwaarloosbaar zijn, terwijl de tewerkstellingseffecten op jongeren en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt licht negatief maar significant zijn.

Studies die stromen bestuderen, waaronder één studie specifiek voor jongeren in België, tonen dan weer regelmatig aan dat de kans om aan het werk te blijven stijgt en dat de aanwervingskans daalt onder invloed van een verhoging van het minimumloon.

4. Bibliografie

Abowd, J. M., Kramarz, F., Lemieux, T., & Margolis, D. N. (2000). The tail of two countries: Minimum wages and youth employment in France and the United States. *Working paper no. 203*, IZA, Bonn.

Bazen, S., & Skourias, N. (1997). Is there a negative effect of minimum wages on youth employment in France?. *European Economic Review*, 41(3), 723-732.

Belman, D. & Wolfson, P. J. (2015). 15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage.

Belman, D. & P. Wolfson. (2014). The new minimum wage research. *Employment Research Newsletter* 21(2).

Bossler, M., & Gerner, H. D. (2016). Employment effects of the new German minimum wage: evidence from establishment-level micro data. *Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung (IAB), Nürnberg*.

Brochu, P., & Green, D. A. (2013). The impact of minimum wages on labour market transitions. *The Economic Journal*, 123(573), 1203-1235.

Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic literature*, 20(2), 487-528.

Butcher, T., Dickens, R., & Manning, A. (2012). Minimum wages and wage inequality: some theory and an application to the UK.

Card, D. & A. B. Krueger. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review* 84, 772–793.

Card, D. & A. B. Krueger. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: Princeton University Press.

Card, D., & Krueger, A. B. (2000). Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: reply. *The American Economic Review*, 90(5), 1397-1420.

Dickens, R., Riley, R., & Wilkinson, D. (2015). A Re-examination of the Impact of the UK National Minimum Wage on Employment. *Economica*, 82(328), 841-864.

³⁰ Voor een aantal aanpassingskanalen werd in het buitenland empirisch bewijs gevonden, zij het in beperkte mate. Het gaat dan met name om verbeteringen in organisatorische efficiëntie (Hirsch et al., 2011), looncompressie (Hirsch et al. 2011; Leonardi, 2015), prijsverhogingen (Lemos, 2008) en lagere winsten (Draca, Machin en Van Reenen, 2011).

- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., & Teulings, C. (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic policy*, 11(23), 317-372.
- Dolton, P., & Bondibene, C. R. (2012). The international experience of minimum wages in an economic downturn. *Economic Policy*, 27(69), 99-142.
- Doucouliagos, H., & Stanley, T. D. (2009). Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), 406-428.
- Dube, A. (2011). Review of Minimum Wages by David Neumark and William Wascher. *Journal of Economic Literature*, 49(3), 762-766.
- Dube, A., Lester, T. W. & Reich, M. (2016). Minimum wage shocks, employment flows and labor market frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 663-704.
- Ehrenberg, R. (1995). Review Symposium: Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage, by David Card and Alan B. Krueger. *Industrial and Labor Relations Review* 48: 827-48.
- Europese Commissie (2017). Labor Market and Wage Developments in Europe.
- Europese Commissie. (2014). *Maximising the minimum. A review of minimum wage approaches and trends in European Member States*. Londen.
- EUROSTAT (2018). *Minimum wages*, via internetadres: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00155>
- Frings, H. (2013). The Employment Effect of Industry-Specific, Collectively Bargained Minimum Wages. *German Economic Review*, 14(3), 258-281.
- Garnero, A., S. Kampelmann en F. Ryckx (2013a). *Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes?* European Trade Union Institute, Report 218.
- Garnero, A., S. Kampelmann en F. Ryckx (2013b). *Sharp Teeth or Empty Mouths? Revisiting the Minimum Wage Bite with Sectoral Data*. IZA Discussion paper no. 7351.
- Goarant, C., & Muller, L. (2011). Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009. Insee, Emploi et salaire.
- Gregory, T. (2014). When the minimum wage bites back: quantile treatment effects of a sectoral minimum wage in Germany.
- Hirsch, B. T., Kaufman, B. E., & Zelenska, T. (2015). Minimum wage channels of adjustment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(2), 199-239.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2013). *Verslag 2013. Laaggeschoolden op de arbeidsmarkt*.
- Kabátek, J. (2016). Happy Birthday, you're Fired!: The Effects of an Age-Dependent Minimum Wage on Youth Employment Flows in the Netherlands. *CentER Discussion Paper Vol. 2016-001*. Tilburg: CentER, Center for Economic Research
- Kampelmann, S. en F. Ryckx, (2012). *Who earns minimum wages in Europe. New evidence based on household surveys*. European trade union institute, Report 124.
- Koubi, M., & Lhommeau, B. (2007). Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005. Insee, Les salaires en France, Paris.
- Laporšek, S. (2013). Minimum wage effects on youth employment in the European Union. *Applied Economics Letters*, 20(14), 1288-1292.
- Leonardi, M., Pellizzari, M., & Tabasso, D. (2015). Wage compression within the firm. *IZA Discussion paper no. 9254*
- López-Novella, M. (2018). Removing youth sub-minimum wage rates in Belgium: did it affect youth employment? Federaal Planbureau Working Paper 04-18.
- Lopresti, J. W., & Mumford, K. J. (2016). Who benefits from a minimum wage increase?. *ILR Review*, 69(5), 1171-1190.
- Nationale Arbeidsraad (2018). *Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen*, via internetadres: <http://www.cnt-nar.be/CAO-CCT-BEDRAGEN/BEDRAGEN-2016-06-01.pdf>
- Neumark, D., & Wascher, W. (1992). Employment effects of minimum and subminimum wages: panel data on state minimum wage laws. *Industrial & Labor Relations Review*, 46(1), 55-81.
- Neumark, D., & Wascher, W. (1995). The effects of minimum wages on teenage employment and enrollment: Evidence from matched CPS surveys. (No. w5092). National Bureau of Economic Research.

- Neumark, D., & Wascher, W. (2000). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *The American Economic Review*, 90(5), 1362-1396.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2004). Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: a cross-national analysis. *Industrial & labor relations review*, 57(2), 223-248.
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum wages*. MIT Press.
- OESO (1998). OECD Employment outlook.
- OESO (2015). *OECD Employment Outlook*, p. 38.
- OESO (2016). *Minimum relative to average wages of full-time workers*, via internetadres: <http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=MIN2AVE&lang=en#>
- Pereira, S. C. (2003). The impact of minimum wages on youth employment in Portugal. *European Economic Review*, 47(2), 229-244.
- Portugal, P., & Cardoso, A. R. (2006). Disentangling the minimum wage puzzle: an analysis of worker accessions and separations. *Journal of the European Economic Association*, 4(5), 988-1013.
- Ragacs, C. (2008). On the empirics of minimum wages and employment: evidence for the Austrian industry. *Applied Economics Letters*, 15(1), 61-64.
- Skedinger, P. (2006). Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants. *Labour Economics*, 13(2), 259-290.
- Stewart, M. (2002). Estimating the impact of the minimum wage using geographical wage variation. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64, 583-605.
- Stewart, M. (2004). The impact of the introduction of the UK minimum wage on the employment probabilities of low wage workers. *Journal of the European Economic Association*, 2, 67-97.
- Stewart, M., & Swaffield, J. K. (2008). The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-Wage Workers?. *Economica*, 75(297), 148-167.