

Résumé

Le projet IPSWICH est un effort conjoint du HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, du Centrum voor Economische Studiën de la KU Leuven, du Centrum voor Sociaal Beleid CSB de l'Université Antwerpen et du Solvay Brussels School of Economics and Management de l'ULB. Le projet entend éclairer le problème de la pauvreté au travail en Belgique. Ce projet de deux ans a été financé par BELSPO, la politique scientifique fédérale, dans le cadre du programme BRAIN dont le but est de fournir un soutien scientifique aux politiques fédérales.

Les objectifs du projet IPSWICH sont de comprendre les causes de la pauvreté au travail aujourd'hui et les mécanismes qui peuvent prévenir la pauvreté au travail dans le futur. Le cadre que nous utilisons s'articule autour d'un trilemme qui oblige la politique à renoncer à un objectif: le plein emploi, le contrôle budgétaire, ou des salaires élevés. Nous examinons plus particulièrement les questions du travail atypique, des incitations au travail, de la négociation collective et de la discrimination.

1 Les travailleurs pauvres en Belgique

Le taux de pauvreté au travail (les revenus inférieurs à 60% du revenu médian nationale) est relativement faible en Belgique: il était de 4,7% en 2016 contre 9,6% en moyenne dans l'UE28. Aux Pays-Bas, le niveau est de 5,6%, en France de 8% et en Allemagne de 9,5%. L'augmentation du taux de pauvreté au travail en Belgique au cours des dernières décennies est encore contenue. Par contre, l'évolution sur dix ans en France (+ 33%) et en Allemagne (+ 73%) est beaucoup plus spectaculaire.

En examinant les caractéristiques individuelles des travailleurs, des ménages et des emplois, nous constatons que certains groupes de travailleurs risquent davantage de tomber dans la pauvreté, mais qu'en même temps, leur part dans l'emploi a diminué. S'agissant des caractéristiques familiales, il apparaît clairement que plus le nombre de personnes à charge est élevé pour un salarié (par exemple, un parent célibataire), ou plus l'intensité de travail du ménage est faible, plus le risque de pauvreté est élevé. Enfin, si l'on examine les caractéristiques des emplois, il apparaît que la pauvreté au travail est plus élevée dans les emplois instables et faiblement rémunérés, à temps partiel et sans supervision, et dans certaines professions (services aux personnes et vente, emplois agricoles et industriels et professions élémentaires) ainsi que pour les indépendants sans employés et les personnes travaillant dans de petites entreprises.

Nos résultats indiquent que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires, ne parviennent pas à obtenir un revenu décent pour subvenir à leurs besoins, sans parler de leur incapacité à subvenir aux besoins de leur famille. Cependant, le risque de pauvreté reste chez eux limité lorsque l'on prend en compte toutes leurs sources de revenus. Les aides de l'Etat sont particulièrement importantes pour les travailleurs temporaires car elles apportent des compensations pour les périodes sans travail. Les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles d'avoir besoin des revenus des autres membres du ménage pour éviter la pauvreté.

2 Incitations au travail

Dans leurs efforts pour lutter contre la pauvreté, les responsables politiques ont récemment insisté sur la nécessité de "rendre le travail rentable", arguant que l'emploi offrait la meilleure protection contre la pauvreté. Bien que cette observation soit corroborée par des recherches empiriques, il est possible d'y parvenir de plusieurs manières: la réduction des allocations de chômage ou l'augmentation du salaire minimum n'en sont que deux exemples. Quelle que soit l'approche utilisée, les recherches ont également suggéré que la différence entre le statut d'employé et le chômage devrait être suffisamment importante pour encourager la participation au marché du travail. Nous analysons ensuite les transitions individuelles entre 2005 et 2012 en utilisant EUROMOD, en ciblant les chômeurs de longue durée. Ces années ont vu se produire de nombreux changements politiques, comme des modifications de la prime au travail. Les résultats de l'analyse de régression montrent qu'une augmentation de 10 points de pourcentage du taux de participation à l'impôt (Ce qui signifie que l'attractivité du travail diminue) aurait un effet marginal moyen négatif d'environ 4 points de pourcentage sur la probabilité d'accepter du travail.

3 La concertation sociale

La forte institutionnalisation de la concertation sociale garantit des normes du travail décentes. Elle protège ainsi les travailleurs contre la pauvreté. La répartition des salaires négociée et définie collectivement apparaît comme une meilleure solution que la redistribution fiscale. Au sein des secteurs, les salaires minimums sont fixés par des commissions paritaires. Nous examinons les effets des modifications des salaires minimums sur base de données administratives qui s'étalent sur une période de 20 ans, de 1996 à 2015. Nos résultats indiquent qu'il n'y a pas d'effet de chômage, mais que les salaires minimums augmentent la dynamique de l'emploi et augmentent l'offre de travailleurs dans les emplois à bas salaire. Cependant, des augmentations assez fortes du salaire minimum pour les travailleurs sont nécessaires pour réduire la part des bas salaires sur le marché du travail. Enfin, nous constatons que grâce à la négociation collective centralisée, l'inégalité des salaires est stable en Belgique, les salaires sont modérés et peu de divergences sectorielles dans la croissance des salaires sont à déplorer.

4 Diversification et discrimination

Les migrants figurent parmi les groupes les plus exposés au risque de pauvreté au travail. Ce phénomène s'explique notamment par une ségrégation sur le marché du travail où les travailleurs migrants sont concentrés dans des professions peu rémunérées, et dans des emplois non standard. Bien que la législation Belge a adopté une série de lois et règlements qui protègent les travailleurs contre les pratiques discriminatoires fondées sur le sexe, la couleur de la peau ou la religion, la discrimination est loin d'avoir disparu sur le marché du travail en Belgique. Cependant, une définition stricte de la discrimination salariale est celle où le même travail ne reçoit pas la même récompense (à travail égal, salaire égal).

Partant de l'hypothèse que le travail peut être quantifié sous forme de productivité, nous utilisons à la fois les données liées aux salaires et à la productivité des entreprises pour mesurer la discrimination envers les immigrants. Les résultats empiriques pour la Belgique suggèrent qu'il existe une discrimination salariale importante à l'égard des femmes et, dans une moindre mesure, à l'égard des immigrants, à l'exception notable des entreprises à forte diversité dans lesquelles elle s'avère plus problématique. Nous ne trouvons aucune preuve de double discrimination à l'égard des femmes immigrées, ce qui pourrait s'expliquer par les similitudes entre le profil éducatif des femmes d'origine étrangère et des femmes autochtones. Des facteurs institutionnels tels que la négociation collective au niveau de l'entreprise et la taille réduite des entreprises atténuent la discrimination salariale à l'égard des étrangers, mais pas des femmes.

5 Recommandations politiques

Le projet IPSWICH insiste sur la distinction à faire entre la pauvreté au travail actuelle et la pauvreté au travail à venir. Cette recherche a montré pourquoi la pauvreté au travail est faible et comment les normes de travail décentes pourraient être préservées à l'avenir en tenant compte des défis posés par les «tendances perturbatrices» telles que les changements technologiques, la mondialisation et les migrations. Les deux causes non contestées de la pauvreté au travail aujourd'hui, les carrières discontinues et les revenus personnels insuffisants au sein des ménages monoparentaux, démontrent la nécessité de normes décentes. De plus, le niveau des inégalités en Belgique est stable sur le long terme au niveau global, mais aussi au niveau de l'entreprise en cas de négociation collective. En effet, les négociations portent sur la valeur des fonctions, quelles que soient les caractéristiques personnelles des travailleurs (par exemple, le sexe, l'appartenance ethnique) qui définiraient autrement les groupes cibles menacés de pauvreté.

Nous concluons en suggérant une liste de recommandations politiques basées sur les conclusions du projet de recherche qui met en évidence les opportunités et les menaces en matière de pauvreté au travail en Belgique.

- Afin de perpétuer l'incitation au travail, il convient de lier les modifications des indemnités de chômage et les compensations au travail. Les recherches futures pourraient étudier les effets des réductions de cotisations sociales à base individuelle plus ciblée aux ménages à faibles revenus. Cela nécessiterait de prendre en compte les incitations au travail pour les seconds revenus (potentiels).
- Pour mieux protéger les travailleurs temporaires et les travailleurs intérimaires contre le risque de pauvreté au travail, des contrats à durée déterminée (avec l'agence) et des salaires plus élevés pour compenser la flexibilité seraient des instruments utiles.
- Une négociation collective sur différents niveaux, y compris un salaire minimum national et des salaires planchers sectoriels devraient rester la base de la fixation des salaires en Belgique, parce que convenus collectivement, les salaires minimums sont adaptés au marché économique de chaque industrie, ce qui explique les effets négligeables sur l'emploi. Le travail doit garantir un niveau de vie décent. Les salaires minimums et la législation sur la protection de l'emploi y contribue.
- La négociation collective peut remplacer l'emploi protégé et subventionné, tel que le régime des titres-services, si la demande de service est inélastique et si la législation du travail est

appliquée. Les plates-formes de travailleurs temporaires ou indépendants, qu'elles soient virtuelles ou matérielles, ne doivent pas être utilisées pour contourner la sécurité sociale.

- Les étrangers font l'objet des inégalités salariales qui doivent être adressées; le marché du travail est l'objet d'une ségrégation, les travailleurs non-Belges, en particulier pour ceux qui sont originaires de pays hors de l'UE, occupant des emplois peu rémunérés. Les efforts visant à lutter contre la discrimination salariale ne devraient donc pas détourner l'attention du problème plus structurel et très important de la ségrégation.