



DULBEA

Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles

D
U
L
B
E
A

DOCUMENT DE TRAVAIL

WORKING PAPER

N°08-01.RR

RESEARCH REPORT

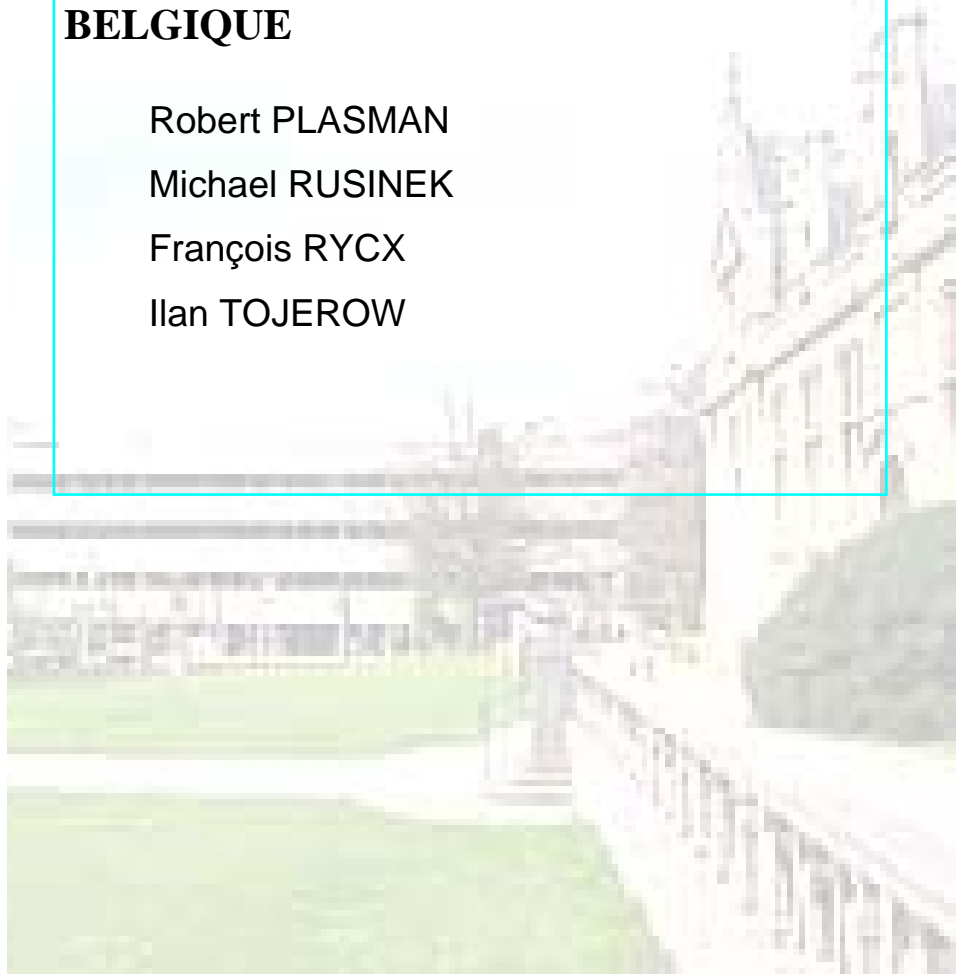
**LA STRUCTURE DES SALAIRES EN
BELGIQUE**

Robert PLASMAN

Michael RUSINEK

François RYCX

Ilan TOJEROW



DULBEA | Université Libre de Bruxelles
Avenue F.D. Roosevelt, 50 - CP-140 | B-1050 Brussels | Belgium



La structure des salaires en Belgique

Robert Plasman, Michael Rusinek, François Rycx & Ilan Tojerow

Rapport réalisé à la demande de la FGTB/ABVV

Février 2007

www.dulbea.org

Table des Matières

<i>Résumé et points clés</i>	<i>iv</i>
<i>Introduction</i>	<i>1</i>
<i>0. Mise en perspective : les salaires et le revenu national</i>	<i>5</i>
<i>1. Inégalité salariale et caractéristiques « individuelles »</i>	<i>7</i>
1.1. 40 ans après la grève des femmes de la FN-Herstal et 50 ans après l'article 119 du Traité de Rome:	<i>7</i>
1.2. Opposer jeunes et vieux travailleurs; à qui profite la confrontation ?.....	<i>19</i>
1.3. Travailler moins pour gagner encore moins? L'impact du temps partiel sur le salaire horaire.	<i>29</i>
1.4. Salaire et emploi après le chômage: à la recherche du temps perdu ?	<i>36</i>
<i>2. Disparités salariales liées au lieu de travail</i>	<i>45</i>
2.1. Existe-il des différences de salaire entre secteurs en Belgique ?	<i>45</i>
2.2. Small is beautiful, but not for everyone!	<i>50</i>
2.3. Partage des gains de productivité, structure des négociations collectives et écarts de salaires.....	<i>57</i>
2.4. La régionalisation de la négociation salariale : vraie nécessité ou faux débat ?	<i>63</i>
<i>Conclusion</i>	<i>71</i>
<i>Références</i>	<i>82</i>
Références DULBEA.....	<i>82</i>
Références complètes	<i>85</i>
<i>DULBEA Working Paper Series</i>	<i>93</i>

Résumé et points clés

Depuis près de 20 ans (et la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité), la plupart des débats concernant la rémunération du travail sont centrés sur la question de la compétitivité et en particulier des coûts salariaux, restant ainsi cantonnés dans la sphère macro-économique. En témoigne la place que prend dans les médias la publication annuelle, par le Conseil Central de l'Economie, des marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Si la question des coûts salariaux est évidemment éminemment importante, on en arrive cependant à oublier que tous les travailleurs belges ne sont pas logés à la même enseigne du point de vue de leur rémunération.

En 2005, le salaire mensuel brut d'un travailleur à temps plein dans le secteur privé belge était en moyenne de 2703 €. Cette moyenne cache des disparités importantes, comme le montrent les chiffres ci-dessous qui présentent les salaires mensuels bruts moyens pour certaines catégories de travailleurs. Les données sont issues de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires qui couvre les entreprises occupant 10 travailleurs ou plus dans le secteur privé belge. La plupart des études présentées dans ce document sont basées sur cette même enquête. D'après celle-ci, le salaire mensuel des hommes était de 2807 € et celui des femmes de 2387 €, soit un différentiel de 18%;¹ Le salaire moyen d'un travailleur du secteur de l'horeca était de 1831 € alors qu'il était de 3727 € dans le secteur de la production d'eau, de gaz et d'électricité, soit une différence allant du simple au double; Les salaires varient aussi fortement selon les classes d'âge: de 1710 € en moyenne pour les jeunes de moins de 20 ans à 3762 € pour les plus de 60 ans.

Ces différences de moyennes, si elles donnent une indication précieuse sur la distribution des salaires, ne permettent cependant pas d'identifier quels sont les facteurs qui en sont à l'origine. Or, si on veut agir sur ces différences salariales, que ce soit en direction d'une diminution des écarts ou dans le sens d'un accroissement de la dispersion des salaires, la connaissance de ces facteurs et de l'importance de leur impact est essentiel.

L'unité d'Economie du Travail et de l'Emploi (ETE) du Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA) a développé un vaste programme de recherche, tant au niveau belge qu'européen sur les inégalités et les écarts de salaires. Les travaux menés au DULBEA sur les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et dans le

domaine de la sécurité sociale, notamment au sein des groupes d'experts auprès de la Direction Générale de l'Emploi, ont dès le début des années 90 concerné les écarts salariaux de genre et leur origine. Le DULBEA, dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne en 2001, a également été directement impliqué dans la construction d'indicateurs d'inégalité salariale de genre au sein des états membres. Par ailleurs, via des collaborations internationales au sein de réseaux scientifiques de premier plan (PIEP, LEED, MOCHO), le DULBEA a produit des études portant sur des sujets tels que les différentiels intersectoriels de salaire, l'impact des négociations collectives sur la structure des salaires, la répartition des gains de productivité entre travailleurs, la problématique du temps partiel, l'effet du chômage sur les salaires, la relation entre âge et salaires, la relation entre taille de la firme et salaires, et la régionalisation des négociations salariales, ainsi que les effets de la maternité sur le salaire des femmes.

Ce document synthétise les principaux résultats de ces recherches, basées sur des données microéconomiques et faisant largement appel aux méthodes économétriques et statistiques. Ils mettent en évidence, au cours des chapitres successifs, l'impact sur le salaire des situations particulières des salariés, selon leur sexe, leurs statuts d'emploi ou de chômeur, leur âge et l'effet sur les différentiels salariaux de la structure et des caractéristiques des entreprises, des secteurs d'activité et des négociations collectives.

Les questions traitées dans ces différents chapitres sont au cœur des débats importants qui concernent le marché du travail et son fonctionnement:

- Le Pacte des Générations et l'effet sur l'emploi des jeunes et des âgés de leurs salaires respectifs.
- L'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail: est-ce que l'arsenal législatif et conventionnel est suffisant pour combler l'écart salarial de genre, est-ce que la discrimination selon le sexe est effective ?
- Faut-il régionaliser le système de négociation collective ?
- Quels sont les effets du système actuel de négociation salariale, fortement coordonné, sur la distribution des salaires ?

¹ En tenant compte des temps partiel, le différentiel salarial *horaire* homme-femme était de 20.5% (en 2002). Notons que le différentiel salarial dépend également de la base de donnée utilisée puisque les définitions du salaire et la couverture économique varient selon les données.

- Le rapport macroéconomique entre rémunération des salariés et revenu national se détériore: comment la formation des salaires prend-elle en compte les profits dégagés au sein des entreprises et des secteurs ?
- La représentation des salariés au sein des PME: est-ce que la taille des entreprises influe sur le salaire et, dans l'affirmative, est-ce le signe d'un pouvoir de négociation plus élevé au niveau du partage de la rente ou des profits ?

L'exploitation de données microéconomiques disponibles depuis peu (l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires² ainsi que son équivalent européen,³ l'Enquête sur la structure des entreprises,⁴ le Panel Démographie Familiale⁵ et ses équivalents européens⁶) fournit pour ces différentes questions un éclairage nouveau. Les résultats obtenus, qui bousculent souvent certaines idées reçues ayant acquis, sans doute trop rapidement, le statut de vérité scientifique, devraient permettre de questionner certains choix de politique économique ou d'emploi. C'est dans cette optique que chacun de ces chapitres donne lieu à une série de recommandations en terme de politique économique.

Les tableaux présentés ci-dessous synthétisent les résultats et recommandations des différents chapitres. Une lecture transversale des résultats et des enjeux qu'ils mettent en lumière permet de dégager les caractéristiques composant la trame de la formation et de la structure des salaires en Belgique:

Le système de relations collectives et son effet structurant sur les salaires :

- L'articulation de la négociation salariale en trois niveaux, interprofessionnel, sectoriel et entreprise permet une prise en compte des conditions économiques particulières du pays (différences entre régions), des entreprises (niveau de rentabilité et taille de l'entreprise) et des secteurs.
- Du point de vue des différentiels salariaux existant entre catégories de salariés, hommes et femmes, jeunes et âgés, anciens chômeurs et salariés permanents, temps partiels et temps pleins, les résultats sont contrastés :

² Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

³ EUROSTAT, European Structure of Earning Survey.

⁴ Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur la structure des entreprises.

⁵ Université de Liège, Universiteit Antwerpen, Panel Study on Belgian Households (1992-2002).

⁶ EUROSTAT, European Community Household Panel (ECHP) & European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC).

- D'une part, les inégalités subsistent et ne sont pas « fondées » par exemple par des différences en terme de niveau d'éducation ou de formation.
- D'autre part ces inégalités sont relativement plus faibles que dans de nombreux pays et la distribution des salaires est relativement moins inégalitaire en Belgique.

Le Pacte des Générations et l'effet sur l'emploi des jeunes et des âgés de leurs salaires respectifs

- Le salaire progresse avec l'âge, surtout pour les employés, mais ceci n'affecte pas significativement l'emploi des plus âgés.
- Il n'y a pas de corrélation entre l'intensité de la relation âge-salaire et la composition de la main d'oeuvre par classes d'âge. Cela remet en question la thèse selon laquelle une progression « excessive » des salaires avec l'âge incite les entreprises à se séparer de leurs travailleurs âgés.
- Les changements de salaire des travailleurs jeunes ou âgés ont une influence négligeable sur la demande de travail de la classe d'âge opposée. La crainte de voir les mesures de réduction du coût salarial des travailleurs âgés se répercuter négativement sur l'emploi des jeunes ne trouve pas de confirmation.

Le rapport macroéconomique entre rémunération des salariés et revenu national se détériore : comment la formation des salaires prend-elle en compte les profits dégagés au sein des entreprises et des secteurs ?

- Les profits des entreprises contribuent significativement à expliquer que des salariés ayant les mêmes caractéristiques en terme de formation, d'éducation, d'expérience sur le marché du travail bénéficient de rémunérations différentes, notamment selon leur secteur d'activité :
 - Les différences de salaire entre secteurs reflètent des variations sectorielles de profit. Les résultats indiquent en effet de fortes corrélations entre les profits sectoriels et les différentiels de salaire.
 - Une partie importante des différentiels salariaux entre secteurs découle du phénomène de partage des profits

- Au sein d'un même secteur, une entreprise qui fait deux fois plus de profit paiera en moyenne des salaires 6.3% plus élevés.
- Le partage de la rente (des profits) n'est cependant pas égalitairement distribué :
 - Plus le partage des gains de productivité s'opère au niveau de l'entreprise, plus les écarts de salaire entre firmes ayant des niveaux de profit différents se creusent.
 - Le partage des gains de productivité qui résulte des négociations d'entreprise bénéficie davantage aux plus hauts salaires.
 - Le partage des gains de productivité au niveau de l'entreprise participe aux inégalités salariales de genre.
 - Ces deux derniers résultats nous amènent à une dernière interrogation : comment réduire les inégalités salariales dans le cadre actuel de négociation salariale, caractérisé par l'encadrement par la norme salariale ?

Quels enjeux du point de vue des politiques économiques et d'emploi et du point de vue des stratégies des interlocuteurs sociaux ?

Les résultats empiriques questionnent plusieurs aspects des politiques économiques et d'emploi, ainsi que les stratégies des interlocuteurs sociaux. Nous synthétisons ici les éléments principaux, développés dans les synthèses de chaque chapitre.

Ces enjeux, délimités par l'étendue des thèmes abordés dans notre programme de recherche, se concentrent autour de six axes :

- Rôle central du système de négociations collectives.
- Avantages et inconvénients d'un système centralisé et coordonné.
- Partage des profits et des gains de productivité.
- Effets potentiels de l'encadrement par la norme salariale.
- Ségrégation professionnelle et sectorielle entre hommes et femmes.
- Choix des stratégies en matière de taux d'emploi, notamment des plus de 50 ans.

D'autres dimensions de la formation des salaires n'ont pas encore pu être investiguées ou sont en cours de réalisation. Notre ambition, au travers de la réalisation de cette étude, est de contribuer à la compréhension de la formation des salaires en Belgique, dans sa diversité, en se concentrant sur les différences de salaires, les inégalités salariales et les facteurs qui y

contribuent ou qui tendent à les réduire. Les constats empiriques résultent de l'application rigoureuse de méthodes d'analyse économique et statistique. Les enjeux de politique économique et d'emploi, ainsi que de stratégie des interlocuteurs sociaux se basent sur ces analyses et sur des choix explicites de la part des auteurs en terme de fonctionnement du marché du travail, considérant par exemple que les inégalités salariales de genre doivent être abolies, que les gains de productivité et des profits doivent être distribués équitablement.

1.1. Persistance des écarts salariaux de genre

Mise en perspective:

- Dans les pays européens, les écarts salariaux de genre variaient entre 4% et 25% en 2005.
- Ces écarts salariaux persistent alors que les taux d'emploi, l'offre de travail et le niveau d'éducation des femmes ont augmenté, et égalent ceux des hommes dans plusieurs pays.
- L'arsenal législatif dont on dispose en Europe aurait dû contribuer à réduire significativement l'écart salarial de genre.

Question:

Quelles sont les causes de la persistance des écarts salariaux entre les hommes et les femmes ?

Résultats empiriques:

- ⇒ Dans les pays européens, les USA et le Canada, la tendance générale sur les 20 dernières années est à la diminution lente de l'écart salarial de genre.
- ⇒ Dans la majorité des pays les différences en terme de niveau d'éducation, d'expérience professionnelle, d'ancienneté, de profession ou de secteur d'activité diminuent et expliquent de moins en moins les écarts salariaux de genre.
- ⇒ Les écarts salariaux de genre ne sont plus, en Europe, explicables majoritairement par des différences en terme de « capacités productives » entre hommes et femmes mais essentiellement par un niveau de rémunération inférieur à caractéristiques égales.
- ⇒ Ces caractéristiques productives sont elles-mêmes déterminées en très large partie par des pratiques et habitudes discriminatoires: appartenance sectorielle, durée des carrières et expérience professionnelle.
- ⇒ Dans les pays européens (période 1994-1998):
 - ⇒ 10% de l'écart salarial total de genre est dû à de la ségrégation sectorielle.
 - ⇒ 13% de l'écart salarial total de genre est dû à de la ségrégation professionnelle.
 - ⇒ 14% de l'écart salarial total de genre est expliqué par le fait que les femmes sont plus fréquemment occupées dans des firmes où le profit par tête est moins élevé.

Implications de politiques économiques:

- ✓ **L'arsenal juridique et conventionnel** relativement complet, au niveau européen et dans sa transposition en droit national, **ne suffit pas à supprimer les écarts salariaux de genre.**
- ✓ Les inégalités salariales trouvent **de moins en moins leur origine dans les différences de qualification et de formation** des hommes et des femmes.
- ✓ Par contre, la **ségrégation professionnelle et sectorielle** semble bien jouer dans la plupart des pays européens, en particulier en Belgique, un rôle majeur.
- ✓ Au-delà des aspects légaux et conventionnels, le rôle des politiques publiques en matière de **gardes d'enfant, la représentation des femmes dans les organes de négociation collective, l'approche intégrée de genre** permettant d'identifier pour chaque action publique ses impacts en terme de genre et d'influer sur leur définition seront déterminants dans la quête de l'égalité.

Références (Dulbea):

- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.
- Meulders, D. & Plasman, R. (2007), "Les inégalités salariales de genre à la recherche de fondements théoriques", Working Paper DULBEA, Research series, N°07-23.RS.
- Plasman A., Plasman, R. & Rusinek, M. (2002), "L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 41-70
- Plasman R. & Sissoko, S. (2004), "Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective", Discussion Paper No. 1449, IZA, Bonn.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 119-41.
- Rycx, F. and Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, p. 279-99.
-

1.2. Opposer jeunes et vieux travailleurs; à qui profite la confrontation ?

Mise en perspective:

- Les politiques d'activation ou de maintien des travailleurs âgés sont inlassablement présentées comme la solution aux problèmes de vieillissement de la population.
- On aborde rarement ces problèmes du point de vue de la demande de travail, dont le coût salarial en constitue un déterminant majeur.
- En Belgique, le salaire barémique varie généralement en fonction de l'âge et, parfois, de l'ancienneté pour les employés. C'est rarement le cas pour les ouvriers.

Questions:

- Quelle est la relation entre âge et salaire en Belgique ?
- Cette relation est-elle « justifiée » ?
- Quel est l'impact d'une augmentation du coût salarial d'une classe d'âge sur la demande de travail d'une autre classe d'âge ?

Résultats empiriques:

- ⇒ L'âge influence significativement la rémunération des travailleurs, même en contrôlant pour l'ancienneté. L'effet est particulièrement marqué pour les employés.
- ⇒ En moyenne, le salaire maximum s'atteint à 46 ans pour les ouvriers et à 54 ans pour les employés. Le salaire redescend ensuite de manière ininterrompue jusqu'à la retraite, ce qui peut refléter une dépréciation de l'investissement en capital humain au cours du temps.
- ⇒ L'effet est nettement plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Etant donné les interruptions de carrière plus fréquentes chez les femmes, ce résultat semble indiquer que la relation entre âge et salaire découle de l'évolution de l'expérience et du capital humain au cours du temps,.
- ⇒ La progression du salaire avec l'âge tend à dépasser ce qui est établi dans les conventions collectives de travail.
- ⇒ Il n'y a pas de corrélation entre l'intensité de la relation âge-salaire et la composition de la main d'œuvre par classes d'âge. Cela remet en question la thèse selon laquelle une progression « excessive » des salaires avec l'âge incite les entreprises à se séparer de leurs travailleurs âgés.
- ⇒ Les changements de salaire des travailleurs jeunes ou âgés ont une influence négligeable sur la demande de travail de la classe d'âge opposée.

Implications de politiques économiques:

- ✓ La progression salariale en fonction de l'âge semble justifiée par l'évolution de la productivité des travailleurs au cours de leur carrière. Par conséquent, **l'évolution des barèmes en fonction de l'âge ne constitue pas nécessairement une contrainte pour les entreprises.**
- ✓ Les différentes classes d'âge sont peu substituables entre elles, ce qui peut s'expliquer par ces différences de productivité. Par conséquent, **il semble peu probable que les mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs âgés se fassent au détriment de l'emploi des plus jeunes.**

Références (Dulbea):

Flamand, S. & Plasman, R. (2006), "Age, salaire et demande de travail", Mimeo, Dulbea.

1.3. Travailler moins pour gagner encore moins ? l'impact du temps partiel sur le salaire horaire

Mise en perspective:

- 22% de travailleurs à temps partiel (7% d'hommes et 41% de femmes).
- Imposé aux femmes comme mode de conciliation entre vie familiale et professionnelle.
- Inconvénients: cantonné à des métiers faiblement qualifiés, peu de formations & de promotions, horaires très flexibles, transition rare vers un temps plein, problèmes de retraites, salaire horaire inférieur.

Question:

≠ de salaire horaire entre temps plein et partiel: différences de caractéristiques & ségrégation sectorielle/d'occupation ou discrimination des employeurs ?

Résultats empiriques:

Femmes:

- ⇒ L'écart salarial entre temps plein et partiel provient principalement du fait que les temps partiel occupent des fonctions faiblement qualifiées dans des secteurs à faible rémunération.
- ⇒ Il n'y aurait donc pas de discrimination directe à l'encontre des salariés à temps partiel (résulte du caractère centralisé et coordonné de la formation des salaires en Belgique).
- ⇒ Le véritable problème trouve son origine dans la ségrégation sectorielle et professionnelle, qui se caractérise par de très faibles possibilités de mobilité du statut de temps partiel vers celui de temps plein.

Hommes:

- ⇒ Les résultats diffèrent de ceux obtenus pour les femmes. La composante inexpliquée compte pour 28% de l'écart salarial total entre temps partiel et plein (qui s'élève à 24%).
- ⇒ Une discrimination salariale existerait en défaveur du temps partiel. Un facteur pourrait jouer: les hommes occupent plus souvent des postes où des avantages salariaux sont fonction de la durée du travail. Dans ce cas, le choix d'un temps partiel implique un sacrifice salarial relativement plus important.

Implications de politiques économiques:

- ✓ Un salaire horaire inférieur pour les temps partiels signifie qu'à temps de travail équivalent, la somme de plusieurs temps partiels rapporte moins qu'un temps plein. Il y a donc un **risque de voir émerger une catégorie de travailleurs pauvres** qui accumulent des temps partiels à faible rémunération. Ce phénomène de paupérisation est à considérer en cas i) de demandes de **flexibilisation des conditions de travail**; ii) de **contraintes sur les chômeurs** à accepter des « petits boulots ».
- ✓ Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Ces temps partiels sont cantonnés aux fonctions et secteurs où le taux horaire est le plus faible. Une des solutions pour restaurer l'égalité de revenus entre hommes et femmes passe donc par la **lutte contre la ségrégation sectorielle et fonctionnelle**.
- ✓ **Eviter de considérer le temps partiel comme instrument de conciliation entre vie privée et professionnelle**: L'inégalité dans la répartition des tâches au sein des ménages fait que ce sont les femmes qui réduisent leur temps de travail pour s'occuper du ménage. Vu la concentration du temps partiel dans quelques fonctions et secteurs, cela a pour effet de renforcer la ségrégation sectorielle et fonctionnelle de genre.
- ✓ **Réduction du temps de travail pour l'ensemble des salariés**: Seule manière de rééquilibrer la répartition inégale des temps de travail et privés entre les hommes et les femmes.

Références (Dulbea):

De Henau J., Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2007), "Making Time for Working Parents. Comparing Public Childcare Provision across EU-15", In: Del Boca, D. and Wetzels, C. (Eds.) *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press.

O'Dorchai, S. (2007), "The Motherhood Wage Penalty across the Wage Distribution in 10 EU Member States", chapter V (Part III) of *Family, Work and Welfare States in Europe: Women's Juggling with Multiple Roles - A Series of Empirical Essays*, PH.D. in Economic Science, Université Libre de Bruxelles (Doctoral programme of the DULBEA), Director: Prof. Danièle Meulders (ULB), pp.181-239.

O'Dorchai, S. & Rycx, F. (2007, forthcoming), "The Compared Wage Penalty of Male Part-Times in Six European Countries", *International journal of Manpower*.

1.4. Salaire et emploi après le chômage: à la recherche du temps perdu ?

Mise en perspective:

- Les conséquences du chômage (surtout de longue durée), en terme de revenu, de difficultés de réinsertion dans l'emploi, de probabilité plus forte de se retrouver au chômage, de perte d'expériences professionnelles, de perte de confiance en soi, sont connues.
- Ce qui est moins connu, c'est l'impact, pour un ex-chômeur, des épisodes de chômage sur ses revenus salariaux lorsqu'il aura retrouvé un emploi.

Question:

Quel est l'impact d'une période de chômage sur le salaire d'un individu lorsqu'il aura retrouvé un emploi ?

Résultats empiriques:

- ⇒ En moyenne, une expérience de chômage provoque une baisse du salaire de 5.1% en terme de salaire horaire.
- ⇒ La pénalité salariale augmente avec la durée du chômage: Une durée de chômage de 1 à 2 mois engendre une perte de salaire mensuel de 3.7%. Cette perte atteint 7% dans le cas où la durée de chômage est entre 7 et 12 mois.
- ⇒ Après 4 ans d'ancienneté dans le nouvel emploi, la pénalité salariale n'est plus statistiquement significative. Néanmoins, les personnes ayant vécu une période de chômage sont caractérisées par une ancienneté moyenne en emploi plus courte que celle des individus n'ayant pas vécu cette expérience. Rares sont donc ceux qui parviennent à recouvrer leur perte salariale.
- ⇒ La perte de salaire est relativement faible par rapport aux résultats mis en avant par certaines études américaines, voir européennes. Ceci peut s'expliquer par le fait que la Belgique est caractérisée par un système d'allocations-chômage partiellement illimitées dans le temps, dont l'effet est de ne pas exercer de trop fortes pressions à la baisse sur le niveau de salaire acceptable, ainsi que par un système de fixation des salaires qui laisse peu de place à la flexibilité des salaires à la baisse au niveau des entreprises.

Implications de politiques économiques:

- ✓ Les coûts du chômage sont bien plus élevés que la simple perte de revenu liée à l'interruption de travail. Il est donc **nécessaire d'intégrer ces coûts de long terme** (en terme d'ancienneté et de rémunération dans le nouvel emploi) **lors de l'évaluation des politiques** destinées à réinsérer les chômeurs sur le marché de l'emploi.
- ✓ La présence de pénalité salariale liée à un épisode de chômage par rapport à une transition directe en emploi, plaide en faveur d'un **accompagnement efficace des travailleurs** dont la relation d'emploi est interrompue de façon involontaire.
- ✓ La durée du chômage étant un facteur aggravant, **l'efficacité de l'accompagnement se mesure en terme de rapidité de l'accès à l'emploi.**
- ✓ De plus, si un placement rapide est indispensable, l'effet sera d'autant plus bénéfique lorsqu'il s'agit d'un emploi correspondant aux qualifications des individus et répondant à leur aspiration et ce dans le but de **créer des relations d'emploi durables dans le temps.**
- ✓ Comme la pénalité salariale est d'autant plus importante que la durée d'inactivité est longue, du fait, notamment d'une détérioration du capital humain général, les **formations**, que ce soit sous forme de maîtrise du savoir de base ou de formations spécialisées et qualifiantes **tout au long de la période de chômage** devraient permettre non seulement une réinsertion plus rapide dans l'emploi mais également sous de meilleures conditions salariales.
- ✓ Le **système belge de négociations collectives**, associé au **système d'allocations de chômage**, permet de **limiter les effets négatifs** du chômage sur le salaire après chômage.

Références (Dulbea):

Gangji, A & Plasman, R. (2007), "The Matthew Effect of Unemployment: How Does it Affect Wages in Belgium", Working Paper DULBEA, Research series, N°07-19.RS.

Karakaya, G., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "Overeducation on the Belgian Labour Market: Evaluation and Analysis of the Explanatory Factors through Two Types of Approaches", *Compare: A journal of Comparative Education*, Vol. 37, No. 4, pp. 513 – 532.

2.1. Existe-il des différences de salaire entre secteurs en Belgique ?

Mise en perspective:

- En Belgique, les salaires varient fortement entre secteurs d'activité.
- Ces disparités sectorielles peuvent atteindre des différences de 300%.
- Facteurs d'explications: i) découlent des caractéristiques individuelles des travailleurs (productivité, modèle néo-classique); ii) découlent de facteurs propres aux employeurs (salaire d'efficience ou partage de la rente).

Questions:

Les différentiels intersectoriels de salaire s'expliquent-ils exclusivement par l'hétérogénéité sectorielle des travailleurs et de leurs conditions de travail ou découlent-ils également des spécificités des employeurs de chaque secteur?

Résultats empiriques:

- ⇒ Contrairement aux prédictions du modèle en concurrence parfaite, des écarts de salaire significatifs subsistent entre agents, aux caractéristiques individuelles et aux conditions de travail *observées* identiques, travaillant dans des secteurs différents.
- ⇒ D'autres facteurs contribuent donc à la variance des salaires individuels.
- ⇒ Résultats stables dans le temps: suggère que les différentiels de salaire ne découlent pas de chocs transitoires de demande.
- ⇒ Hypothèse des caractéristiques inobservées: i) explique une partie des disparités salariales intersectorielles; ii) la contribution semble limitée iii) les autres explications ne peuvent pas être négligées (régressions par quantiles).
- ⇒ Explication « non-compétitive » les différences de salaire entre secteurs reflètent des variations sectorielles de profit. Les résultats indiquent en effet de fortes corrélations entre les profits sectoriels et les différentiels de salaire.
- ⇒ Une partie importante des primes intersectorielles découle du phénomène de partage de la rente

Implications de politiques économiques:

- ✓ Qu'en est-il de la dispersion des écarts salariaux intersectoriels ? Rycx (2003) montre que la dispersion des différentiels intersectoriels est supérieure en Belgique lorsque des conventions collectives d'entreprises complètent les conventions sectorielles. La **centralisation des négociations salariales** réduirait donc les différences de salaire entre secteurs.
- ✓ De leur côté, Plasman *et al.* (2006) notent un net rétrécissement de la dispersion entre 1995 et 2002. Plusieurs explications peuvent éclairer cette évolution. Parmi elles, notons l'instauration de la **norme salariale** en 1996 ou la **libéralisation des marchés** induite par le processus d'intégration européenne.
- ✓ Plasman *et al.* (2006) montrent encore que la Belgique occupe une position médiane parmi les pays industrialisés en matière de **dispersion des écarts salariaux intersectoriels**. L'ampleur de ces derniers y est en effet largement inférieure à celle enregistrée dans les pays anglo-saxons (Canada, Etats-Unis et Royaume-Uni) et légèrement supérieure à celle évaluée pour les pays Scandinaves.
- ✓ Enfin Rycx & Tojerow (2002) démontrent que les écarts salariaux entre secteurs constituent un des facteurs à l'origine des **différences de salaire entre hommes et femmes**. En effet environ un dixième de l'écart salarial total de genre (en moyenne les femmes gagnent 22% de moins que les hommes) est dû à des effets sectoriels (Rycx & Tojerow, 2002). Il existe donc une **forte ségrégation sectorielle en fonction du genre**, les femmes se trouvant dans des secteurs moins rémunérateurs. Toute politique visant à réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes devrait inclure cette dimension dans ses programmes.

Références (Dulbea):

Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.

Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002", National Bank of Belgium Working Paper 90.

Rycx, F. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Belgium in a Cross-National Perspective", *De Economist*, Vol. 150, No. 5, pp. 555-68.

Rycx, F. (2003), "Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country", *International Journal of Manpower*, Vol. 24, No. 4, pp. 347-66.

Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No.2, pp. 119-41.

2.2. Small is beautiful, but not for everyone!

Mise en perspective:

- Le taux d'accident du travail grave est de 7.7% dans les entreprises de moins de 50 travailleurs (6% dans les autres).
- Seules les entreprises d'au moins 100 travailleurs sont obligées d'instaurer un conseil d'entreprise.
- La taille de l'entreprise joue également un rôle en matière de salaire.
- Le salaire horaire brut moyen s'élève à 11.97€ dans les firmes de moins de 50 travailleurs et à 16.37€ dans celles de plus de 1000 travailleurs, soit une \neq de 37% (2002).
- Explications: i) compenser la pénibilité du travail, ii) inciter à être plus productif, iii) \neq de composition de main d'œuvre, iv) partage de rente de monopoles.

Questions:

Pour quelles raisons des firmes de tailles différentes offrent-elles des salaires différents ?

Résultats empiriques:

- ⇒ Une partie des écarts de salaire entre firmes de différentes tailles est expliqué par le fait que:
 - ⇒ les grandes firmes se trouvent dans des **secteurs d'activités** plus rémunérateurs.
 - ⇒ Des **conventions collectives d'entreprises** permettent au sein des grandes firmes de fixer des salaires supérieurs aux barèmes sectoriels.
 - ⇒ La **pénibilité** du travail semble être plus importante dans les firmes de grande taille.
 - ⇒ des **différences d'ancienneté** moyenne plus élevées dans les firmes.
 - ⇒ Les grandes firmes ont en moyenne des niveaux de **profit** plus élevés.
- ⇒ Travailler dans une firme de grande taille bénéficie plus aux employés qu'aux ouvriers.
- ⇒ L'élasticité taille-salaire varie entre pays: elle est négativement corrélée au degré de centralisation dans la fixation des salaires, au degré de coordination, ainsi qu'au taux de syndicalisation.
- ⇒ Un système plus centralisé et mieux coordonné permet d'éviter des écarts de salaire importants entre firmes de taille différente.

Implications de politiques économiques:

- ✓ Les résultats présentés ci-dessus peuvent nous éclairer sur les effets potentiels d'un recours accru à la sous-traitance. Celle-ci consiste, pour les entreprises, à réduire leur taille en ne conservant que les activités les plus rentables.
- ✓ **Il est probable que la sous-traitance mène à une réduction, en termes réels, du niveau moyen de salaire.** En effet, les possibilités de promotion interne, via entre autres l'affectation dans différentes unités, diminuent avec la réduction du nombre d'unités dans l'entreprise. L'ancienneté moyenne devrait donc diminuer si la sous-traitance augmente. En outre, en se défaisant de ses activités les moins rentables, un nombre plus restreint de travailleurs bénéficie de la rente générée par l'entreprise.
- ✓ Ces résultats peuvent aussi nous éclairer sur les effets potentiels d'une décentralisation des négociations salariales. Il apparaît en effet que plus les négociations sont décentralisées, ou moins elles sont coordonnées, plus les écarts de salaire entre firmes de tailles différentes sont élevées.
- ✓ **La décentralisation des négociations salariales augmenterait donc les inégalités salariales** entre les travailleurs qui travaillent dans des entreprises différentes.
- ✓ Le désavantage salarial au sein des entreprises de plus petite taille résulte partiellement d'un rapport de force plus faible lorsqu'il s'agit de négocier le partage des gains de productivité ou du profit. La transposition en Belgique de **la directive européenne relative à l'information et à la consultation des travailleurs** devrait, si le système de concertation et de négociation belge conserve fondamentalement sa structure actuelle, réduire le différentiel salarial entre entreprises de grande et de petite taille.

Références (Dulbea):

- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2005), "Why Do Large Firms Pay Higher Wages? Evidence from Matched Worker-firm Data", *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 7/8, pp. 705-723.
- Lallemand, T., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), "The Establishment-size Wage Premium: Evidence from European Countries", *Empirica*, Vol. 34, pp. 427-451.
-

2.3. Partage des gains de productivité, structure des négociations collectives et écarts de salaires

Mise en perspective:

- La part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée diminue en Belgique: en 1997, la rémunération des salariés comptait pour 63.9% de la valeur ajoutée générée dans les entreprises non financières. Elle n'était plus que de 60.7% en 2006.

Questions:

- De quelle manière les différents niveaux des négociations salariales sont-ils impliqués dans la répartition des gains de productivité entre travail et capital ?
- De quelle manière ces gains de productivité sont-ils distribués entre salariés et ce, aux différents niveaux de négociation ?

Résultats empiriques:

- ⇒ Les différentiels intersectoriels de salaire sont en grande partie expliqués par des différences sectorielles de rentabilité.
- ⇒ Au sein d'un même secteur, une entreprise qui fait deux fois plus de profit paiera en moyenne des salaires 6.3% plus élevés
- ⇒ Le partage des gains de productivité qui résulte des négociations d'entreprise bénéficie davantage aux plus hauts salaires: L'élasticité salaire-profit varie de 0.048% pour les salaires situés au 1^{er} décile de la distribution des salaires à 0.079% pour les salaires situés au 9^{ème} décile. La présence d'une cct d'entreprise augmente l'écart salarial entre le 5^{ème} et le 9^{ème} décile mais ne modifie aucunement l'écart de salaire entre le 1^{er} et le 5^{ème} décile.
- ⇒ Le partage des gains de productivité au niveau de l'entreprise participe aux inégalités salariales de genre: 14% de l'écart salarial de genre dans le secteur privé belge en 1995 était expliqué par la concentration des femmes dans les firmes les moins profitables.
- ⇒ Plus le partage des gains de productivité s'opère au niveau de l'entreprise, plus les écarts de salaire entre firmes ayant des niveaux de profit différents se creusent: l'élasticité salaire-profit est de 0.020% pour les secteurs centralisés et de 0.085% pour les secteurs décentralisés.
- ⇒ La présence d'une cct d'entreprise augmente les écarts entre niveaux d'éducation et entre firmes de tailles différentes.

Implications de politiques économiques:

- ✓ Il est probable que la norme salariale ait joué un rôle dans la diminution de la part des revenus du travail dans la valeur ajoutée. La norme salariale a pour objectif final de sauvegarder, voire augmenter, l'emploi en Belgique *via* la préservation de la compétitivité des entreprises belges. Ceci n'est cependant possible que si **l'accroissement des revenus du capital qui résulte de la norme salariale est utilisé afin d'assurer la compétitivité à long terme des entreprises belges, c'est-à-dire dépensé en investissements, en recherche et développement, ainsi qu'en formation.**
- ✓ Plus le partage des gains de productivité s'opère au niveau de l'entreprise, plus les écarts de salaire se creusent à la fois entre entreprises mais également au sein des entreprises. **Une décentralisation de la négociation salariale, même coordonnée, aurait pour effet d'augmenter les inégalités salariales.**

Références (Dulbea):

Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-sharing, Evidence from Matched Worker-firm Data, 1995-2002", National Bank of Belgium Working Paper 90, Brussels, NBB.

Rycx, F. & Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, pp. 279-299.

Rusinek, M. & Rycx, F. (2007) "Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-employee data", *mimeo, Dulbea*.

Plasman, R., Rusinek, M. & Rycx, F. (2007), "Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No. 2, pp. 161-80.

2.4. La régionalisation de la négociation salariale en Belgique: vrai nécessité ou faux débat ?

Mise en perspective:

- Les différences de productivité et de chômage entre régions sont souvent évoquées comme arguments en faveur de la régionalisation.
- Les différences de productivité entre région ne peuvent se répercuter dans une formation des salaires fédérale?
- L'existence de différences de salaire entre région dans le système actuel signifierait que les spécificités locales sont déjà prises en comptes (cf. productivité).
- Le niveau de productivité ne dépend qu'en partie des salaires (cf. niveau d'infrastructure et les investissements consentis)

Questions:

- Existe-t-il des différences de salaire entre régions en Belgique? Si oui, quels mécanismes permettent ces différences entre régions ?

Implications de politiques économiques:

- ✓ Il est déjà possible aujourd'hui de conclure des conventions collectives au sein de **sous-commissions paritaires locales**. Il n'est donc pas **nécessaire** de défédéraliser les négociations salariales.
- ✓ La défédéralisation n'est non seulement pas nécessaire, mais elle pourrait même avoir des effets néfastes.
- ✓ Pour les entreprises possédant des **sites dans les différentes régions** du pays, la régionalisation de la formation des salaires alourdirait leurs coûts de gestion, freinerait les économies d'échelles et altérerait la mobilité des travailleurs
- ✓ Une autre conséquence d'une régionalisation de la formation des salaires serait d'ouvrir la voie à une **régionalisation de la sécurité sociale**. Il serait, en effet, plutôt incohérent de baser la régionalisation sur les différences potentielles en termes de coûts salariaux sans y inclure les cotisations (et les réductions de charge) à la sécurité sociale. Or, les positions exprimées par certaines composantes des associations d'employeurs flamands incluent explicitement les réductions de charges sociales comme objectif d'une régionalisation des conventions collectives.
- ✓ On risquerait donc d'aboutir à une **régionalisation des taux de cotisation** avec les conséquences que l'on peut imaginer sur l'évolution dans les trois régions du pays des recettes dans un premier temps, et des prestations ensuite.
- ✓ Nous pouvons nous demander si les acteurs les plus revendicatifs dans ce débat ne visent pas également un agenda caché tel que le **démantèlement progressif du modèle belge de concertation sociale** et son remplacement par un système à « l'anglo-saxonne ».
- ✓ Dans cet esprit, la régionalisation de la formation des salaires ne pourrait être qu'un moyen de fragmenter les pouvoirs de négociation des partenaires sociaux, d'affaiblir les systèmes de solidarité et d'accroître les disparités salariales.

Références (Dulbea):

Plasman, R., Rusinek, M. & Tojerow, I. (2007b), "La régionalisation de la négociation salariale en Belgique: vrai nécessité ou faux débat?", *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Vol. XLVI, No. 2/3, pp. 65-74.

Introduction

Depuis près de 20 ans (et la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité), la plupart des débats concernant la rémunération du travail sont centrés sur la question de la compétitivité et en particulier des coûts salariaux, restant ainsi cantonnés dans la sphère macro-économique. En témoigne la place que prend dans les médias la publication annuelle, par le Conseil Central de l'Economie, des marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Si la question des coûts salariaux est évidemment éminemment importante, on en arrive cependant à oublier que tous les travailleurs belges ne sont pas logés à la même enseigne du point de vue de leur rémunération.

En 2005, le salaire mensuel brut d'un travailleur à temps plein dans le secteur privé belge était en moyenne de 2703 €. Cette moyenne cache des disparités importantes, comme le montrent les chiffres ci-dessous qui présentent les salaires mensuels bruts moyens pour certaines catégories de travailleurs. Les données sont issues de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires qui couvre les entreprises occupant 10 travailleurs ou plus dans le secteur privé belge. La plupart des études présentées dans ce document sont basées sur cette même enquête. D'après celle-ci, le salaire mensuel des hommes était de 2807 € et celui des femmes de 2387 €, soit un différentiel de 18%;⁷ Le salaire moyen d'un travailleur du secteur de l'horeca était de 1831 € alors qu'il était de 3727 € dans le secteur de la production d'eau, de gaz et d'électricité, soit une différence allant du simple au double; Les salaires varient aussi fortement selon les classes d'âge: de 1710 € en moyenne pour les jeunes de moins de 20 ans à 3762 € pour les plus de 60 ans.

Ces différences de moyennes, si elles donnent une indication précieuse sur la distribution des salaires, ne permettent cependant pas d'identifier quels sont les facteurs qui en sont à l'origine. Or, si on veut agir sur ces différences salariales, que ce soit en direction d'une diminution des écarts ou dans le sens d'un accroissement de la dispersion des salaires, la connaissance de ces facteurs et de l'importance de leur impact est essentiel.

⁷ En tenant compte des temps partiel, le différentiel salarial *horaire* homme-femme était de 20.5% (en 2002). Notons que le différentiel salarial dépend également de la base de donnée utilisée puisque les définitions du salaire et la couverture économique varient selon les données.

Tableau 1: Salaires mensuels bruts moyens dans le secteur privé belge (octobre 2005)

	Salaires mensuels bruts moyens (en €) ^{(a) (b)}
Toutes catégories confondues	2703
Selon le sexe:	
Hommes	2807
Femmes	2387
Selon l'âge:	
Moins de 20 ans	1710
60 ans et plus	3762
Selon le niveau d'enseignement:	
Enseignement primaire ou pas d'enseignement	2211
Post-universitaire	5156
Selon la catégorie professionnelle:	
Ouvriers et employés non qualifiés	2107
Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	5314
Selon l'ancienneté:	
Moins de 2 ans	2251
20 ans et plus	3198
Selon la branche d'activité:	
Hôtels et restaurants	1831
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	3727

Source: Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

(a) Ces chiffres se rapportent aux travailleurs à temps plein (excepté les apprentis) employés dans les unités locales d'entreprises occupant 10 travailleurs ou plus et appartenant aux secteurs de la NACE C à K.

(b) Salaire mensuel brut: toutes les rémunérations relatives au mois d'octobre 2005 (y compris paiements pour les heures supplémentaires, primes pour travail posté, de nuit et de week-end, autres primes payées régulièrement à chaque période de rémunération); les primes annuelles ou irrégulières comme le pécule de vacances, le 13ème mois, etc. ne sont pas incluses.

L'unité d'Economie du Travail et de l'Emploi (ETE) du Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA) a développé un vaste programme de recherche, tant au niveau belge qu'euro péen sur les inégalités et les écarts de salaires. Les travaux menés au DULBEA sur les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et dans le domaine de la sécurité sociale, notamment au sein des groupes d'experts auprès de la Direction Générale de l'Emploi, ont dès le début des années 90 concerné les écarts salariaux de genre et leur origine. Le DULBEA, dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne en 2001, a également été directement impliqué dans la construction d'indicateurs d'inégalité salariale de genre au sein des états membres. Par ailleurs, via des collaborations internationales au sein de réseaux scientifiques de premier plan (PIEP, LEED, MOCHO), le DULBEA a produit des études portant sur des sujets tels que les différentiels intersectoriels de salaire, l'impact des négociations collectives sur la structure des salaires, la répartition des gains de productivité entre travailleurs, la problématique du temps partiel, l'effet du chômage sur les salaires, la relation entre âge et salaires, la relation entre taille de la firme et salaires, et

la régionalisation des négociations salariales, ainsi que les effets de la maternité sur le salaire des femmes.

Ce document synthétise les principaux résultats de ces recherches, basées sur des données microéconomiques et faisant largement appel aux méthodes économétriques et statistiques. Ils mettent en évidence successivement l'impact sur le salaire des situations particulières des salariés, selon leur sexe, leurs statuts d'emploi ou de chômeur, leur âge et l'effet sur les différentiels salariaux de la structure et des caractéristiques des entreprises, des secteurs d'activité et des négociations collectives. Il est divisé en deux parties. La première traite des inégalités salariales qui ne sont pas liées au lieu de travail. Elle contient quatre chapitres qui portent sur la question des inégalités salariales de genre, l'impact du chômage sur le salaire, l'impact du temps partiel sur le salaire horaire et la relation entre âge et salaire. La seconde partie regroupe quatre chapitres qui traitent des inégalités salariales liées au lieu de travail: les différentiels intersectoriels de salaire, l'impact des différents niveaux de négociation salariale sur la répartition des gains de productivité entre travailleurs, la relation entre salaires et taille de la firme et la question de la régionalisation des négociations salariales. Les questions traitées dans ces différents chapitres sont au cœur des débats importants qui concernent le marché du travail et son fonctionnement:

- Le Pacte des Générations et l'effet sur l'emploi des jeunes et des âgés de leurs salaires respectifs.
- L'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail: est-ce que l'arsenal législatif et conventionnel est suffisant pour combler l'écart salarial de genre, est-ce que la discrimination selon le sexe est effective ?
- Faut-il régionaliser le système de négociation collective ?
- Quels sont les effets du système actuel de négociation salariale, fortement coordonné, sur la distribution des salaires ?
- Le rapport macroéconomique entre rémunération des salariés et revenu national se détériore: comment la formation des salaires prend-elle en compte les profits dégagés au sein des entreprises et des secteurs ?
- La représentation des salariés au sein des PME: est-ce que la taille des entreprises influe sur le salaire et, dans l'affirmative, est-ce le signe d'un pouvoir de négociation plus élevé au niveau du partage de la rente ou des profits ?

L'exploitation de données microéconomiques disponibles depuis peu (l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires⁸ ainsi que son équivalent européen,⁹ l'Enquête sur la structure des entreprises,¹⁰ le Panel Démographie Familiale¹¹ et ses équivalents européens¹²) fournit pour ces différentes questions un éclairage nouveau. Les résultats obtenus, qui bousculent souvent certaines idées reçues ayant acquis, sans doute trop rapidement, le statut de vérité scientifique, devraient permettre de questionner certains choix de politique économique ou d'emploi. C'est dans cette optique que chacun de ces chapitres donne lieu à une série de recommandations en terme de politique économique.

⁸ Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

⁹ EUROSTAT, European Structure of Earning Survey.

¹⁰ Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur la structure des entreprises.

¹¹ Université de Liège, Universiteit Antwerpen, Panel Study on Belgian Households (1992-2002).

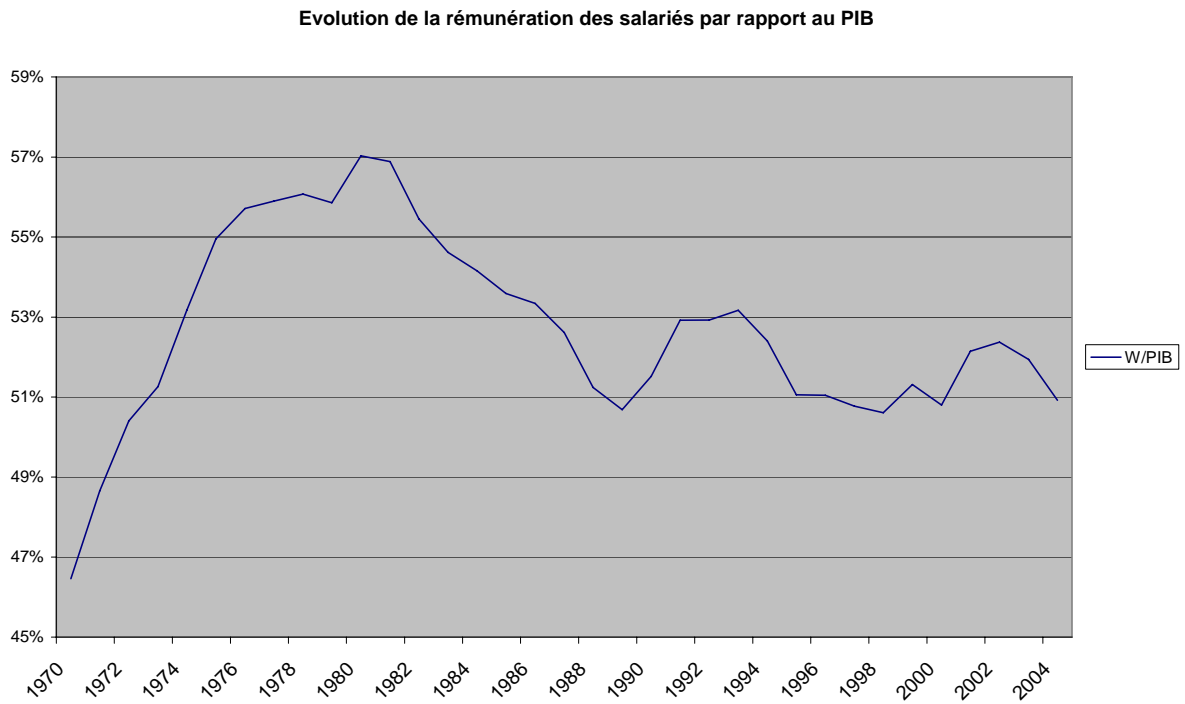
¹² EUROSTAT, European Community Household Panel (ECHP) & European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC).

0. Mise en perspective : les salaires et le revenu national

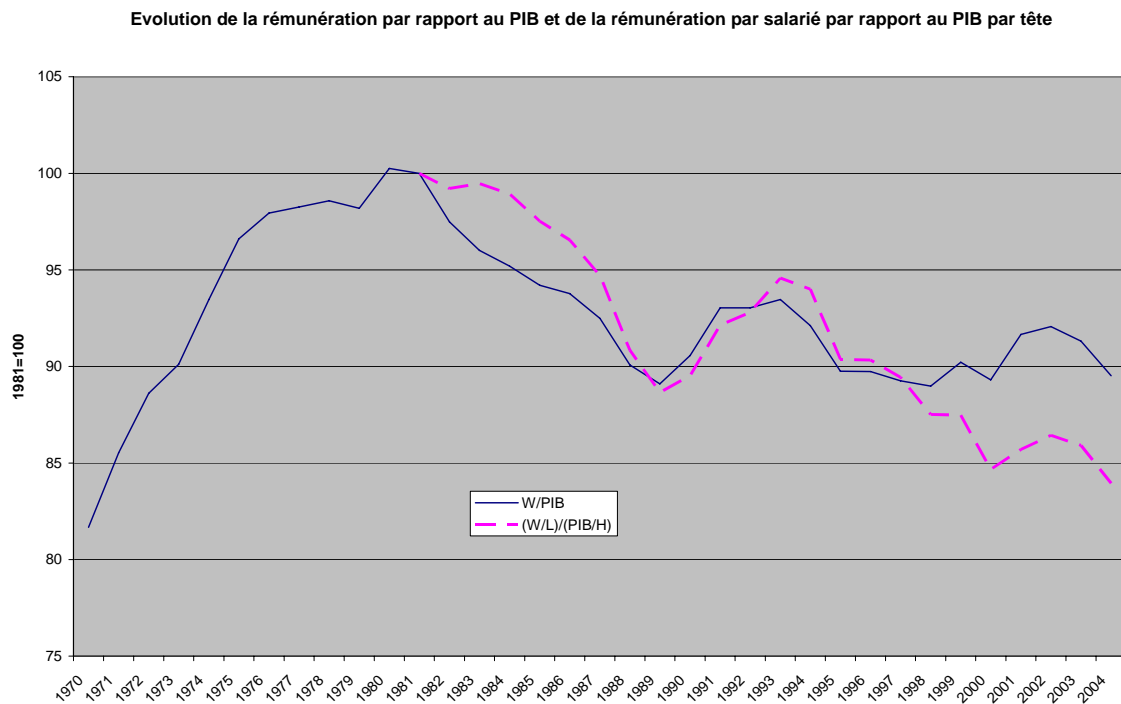
Dans tous les pays européens, la part des revenus du travail dans le PIB a diminué significativement depuis le début des années 80. C'est la conclusion d'une analyse réalisée par la Direction Générale de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission européenne, publiée récemment dans l'Emploi en Europe – 2007. A l'exception de la Belgique, le niveau actuel de la part des revenus du travail dans le PIB est inférieur à celui du début des années 60. Cette évolution négative résulte notamment d'une progression des salaires inférieure à celle de la productivité. Même un pays comme l'Irlande qui connaît un taux de croissance économique soutenu depuis plus de dix ans a vu la part de la rémunération du travail chuter et la plus forte diminution du salaire réel. Si on fait la distinction entre les revenus du travail des peu qualifiés et des qualifiés, c'est pour les peu qualifiés que la baisse de la diminution relative des revenus du travail est sensible, alors que le mouvement est inverse pour les qualifiés.

Si on se limite à la rémunération des salariés, c'est-à-dire sans prendre en compte les revenus du travail des indépendants et professions libérales, la part de la rémunération des salariés dans le PIB a fortement chuté depuis 1981, passant de 57 % à 51 %, alors que la période 1970-1981 a été caractérisée par une forte croissance de la part des rémunération des salariés, passant de 47 % à 57 %. (voir graphique 1). Depuis la fin des années 80, on a assisté à une relative stabilisation succédant à la chute rapide entre 1981 et 1989. Cette stabilisation de la part des salariés dans le revenu national résulte à la fois de l'évolution des rémunérations individuelles et du nombre de salariés. Le graphique 2 compare l'évolution du rapport rémunération des salariés sur le PIB au rapport entre la masse salariale par personne occupée et le PIB par habitant. On voit clairement que ce deuxième ratio continue à évoluer à la baisse après 1998, ce qui montre que par personne employée, la rémunération des salariés continue à diminuer relativement aux autres catégories de revenu. Il y a donc clairement une détérioration de la position des salariés, collectivement et individuellement. Au sein-même des salariés, les inégalités et les disparités sont importantes. C'est l'objet des chapitres suivants

Graphique 0-1



Graphique 0-2



1. Inégalité salariale et caractéristiques « individuelles »

1.1. 40 ans après la grève des femmes de la FN-Herstal et 50 ans après l'article 119 du

Traité de Rome:

*On parle d'égalité
On parle de parité
Mais les femmes qui travaillent
N'ont pas gagné la bataille
On parle d'égalité
On parle de parité
Mais les femmes qui travaillent
Ont pas fini de batailler
Claude Sicre - chanson de Femmouzes T.*

Mise en perspective

Tout commence par cette petite phrase insidieuse tant elle est évidente: à travail égal salaire égal à laquelle on a attribué tant de pouvoir, dans laquelle on a placé tant d'espoirs, petite phrase qui s'accouple si bien avec l'expression « toutes choses égales par ailleurs » alors que personne n'est jamais vraiment pareil et qu'il n'y a pas de travail égal. Expression qui par la suite s'est transformée en « salaire égal pour un travail de même valeur » (OIT, UE) ce qui n'a cependant pas résolu le problème mais n'a fait que le déplacer puisqu'il s'agit à présent de mesurer la valeur du travail.

Tout se poursuit ensuite par l'observation évidente dans tous les pays, dans tous les domaines dans tous les secteurs, dans toutes les professions, que les hommes gagnent plus que les femmes et cela malgré l'installation de législations qui imposent l'égalité de salaire. Observations qui soulignent l'impuissance de l'instrument législatif dans ce domaine où il n'est qu'une condition nécessaire jamais suffisante puisque les observations montrent aussi que les écarts de salaire ne se réduisent pas spontanément. Ici encore il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité (Maruani, 2003).

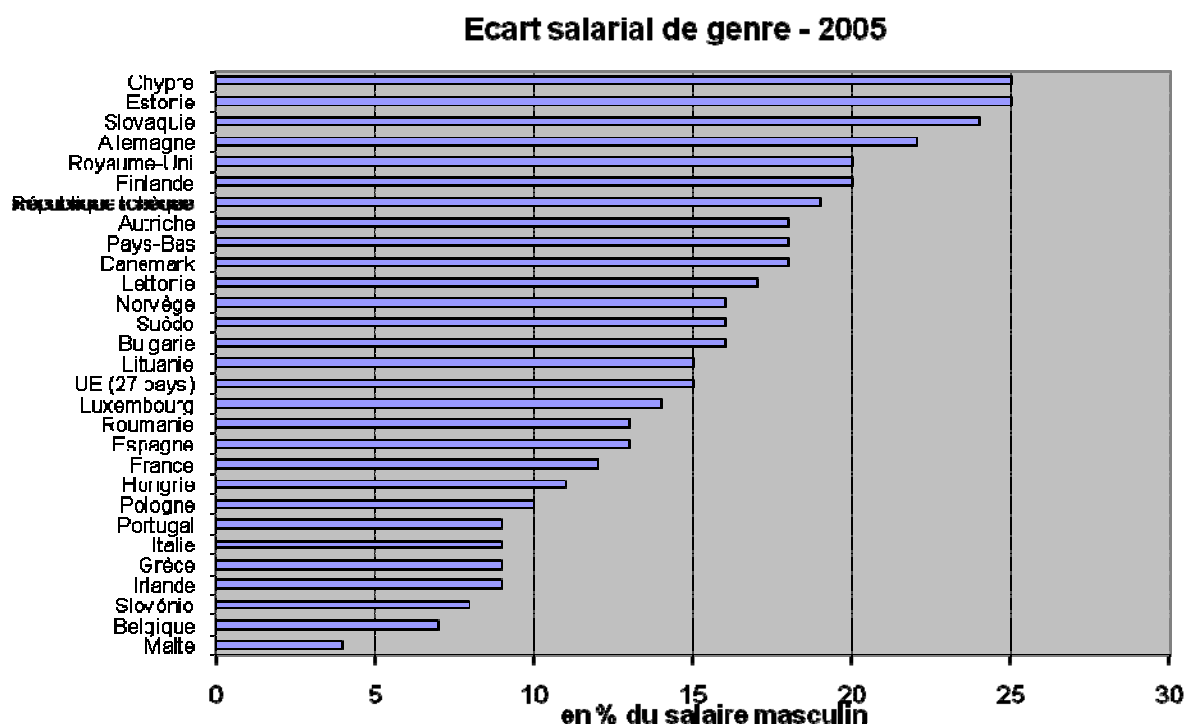
La difficulté de répondre au pourquoi de ces écarts et de leur persistance a amené à développer des techniques statistiques et économétriques de décomposition dont les objectifs sont d'améliorer la compréhension du phénomène, de disposer d'indicateurs solides permettant d'observer le phénomène, de suivre son évolution dans le temps et réaliser des comparaisons internationales, notamment au niveau européen.

L'écart de salaire (gender wage gap) est la mesure de discrimination de genre qui a le plus interpellé les économistes peut-être parce qu'elle suggère que le marché du travail ne fonctionne pas parfaitement (Humphries, 1995). L'écart salarial apparaît comme le noyau dur

des inégalités de genre sur le marché du travail. Il constitue en quelque sorte l'indicateur final et synthétique des inégalités de genre qui structurent le marché du travail.

Des inégalités persistantes

Il n'existe aucun pays dans le monde où les salaires féminins égalent ceux des hommes. Si on se concentre sur les pays européens, les écarts salariaux variaient entre 4 % et 25% en 2005 sur base des chiffres de l'ECHP et du SILC (pour les salariés travaillant plus de 15 heures par semaine). Plus que les différences entre différentes sources, c'est l'importance de l'écart salarial qui doit être soulignée, tout comme sa variabilité entre les pays de l'Union européenne.



Ces écarts salariaux persistent alors que les taux d'emploi, l'offre de travail et le niveau d'éducation des femmes ont augmenté et égalent ceux des hommes dans plusieurs pays. De plus on n'observe pas de lien évident entre l'ampleur des écarts et les taux d'emploi: dans les pays scandinaves (Mósesdóttir *et al.*, 2006), si souvent montrés en exemple, les écarts salariaux sont proches de la moyenne européenne et supérieur à ceux observés dans certains pays du sud de l'Europe comme l'Italie et le Portugal. L'évolution est très contrastée selon les pays, les professions et la dynamique de l'activité et de l'emploi féminins. Les durées du travail différentes entre hommes et femmes, leurs évolutions parfois divergentes, les

différences professionnelles et sectorielles, rendent toute comparaison unidimensionnelle fort insatisfaisante et souvent trompeuse.

Pourtant, toute discrimination salariale entre hommes et femmes est interdite dans les différents pays européens. L'article 119 du Traité de Rome (1957) établissait déjà l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal. Depuis 1975, une série de directives émanant du Parlement européen ont rendu obligatoire la transcription dans le droit des états nationaux de l'égalité salariale pour un travail égal. Plus récemment, la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale a également fait l'objet d'une directive; de même que l'égalité de traitement dans l'emploi (accès à la formation, accès à l'emploi, conditions de travail, règles de promotion...) et l'égalité de traitement du point de vue des droits sociaux et en matière de sécurité sociale. Toujours au plan européen, en 1997, une directive a renversé la charge de la preuve en cas de discrimination selon le sexe.

Ces directives ayant été transcrites dans les droits nationaux, on dispose donc en Europe d'un arsenal législatif qui aurait dû contribuer à réduire significativement l'écart salarial de genre. Les chiffres montrent que ce n'est pas le cas et que d'autres facteurs que la discrimination directe selon le sexe creusent l'écart salarial. Ceux-ci ont été identifiés dans un grand nombre de recherches sur les inégalités salariales:

- ◇ Les différences de rémunération selon le niveau d'étude, de la formation ou de l'expérience professionnelle
- ◇ Les différentes orientations scolaires
- ◇ La ségrégation ou la concentration sectorielle et professionnelle
- ◇ L'importance du secteur public et le niveau relatif des salaires publics
- ◇ La définition de la valeur égale: classification et évaluation des emplois
- ◇ La durée du travail: temps plein ou temps partiel, heures supplémentaires
- ◇ Les différentes formes de travail flexible
- ◇ La structure de la rémunération: heures supplémentaires, ancienneté, rémunération en fonction de la performance, individualisation de la rémunération
- ◇ Les difficultés d'accès aux hautes fonctions hiérarchiques
- ◇ Le niveau et taux de couverture des relations collectives
- ◇ L'existence et le niveau des salaires minima
- ◇ L'accès à la formation interne et aux formations financées par les pouvoirs publics, l'organisation des temps de formation

- ◇ L'organisation et la structure industrielle: la taille des firmes, la sous-traitance...
- ◇ La sous représentation des femmes dans les syndicats, les associations d'employeurs et dans les organes de négociation ou de représentation

Les inégalités salariales de genre dans les théories économiques

La question des inégalités entre les sexes n'a pas fait l'objet de travaux centraux en économie normative, où les discriminations entre hommes et femmes sont soit incluses dans la problématique plus large des inégalités sociales, soit ignorées sous couvert d'universalité: la libre confrontation entre les préférences des acteurs économiques produisant spontanément les équilibres sur les marchés.

La discrimination a fait essentiellement l'objet de travaux d'économie appliquée et comparative qui ont permis de la quantifier, de mesurer son évolution mais qui laissent de larges zones d'ombre quant à ses causes et sa dynamique. Deux approches ont été suivies pour formuler les modèles estimés: la théorie du capital humain qui explique les différences observées entre hommes et femmes sur le marché du travail par les différences dans l'investissement en capital humain et les théories de la discrimination qui analysent les différences entre individus dont les capacités productives sont identiques: il y a discrimination quand des personnes d'égale capacité et de même qualification sont traitées différemment en fonction de leur sexe (Blau & Ferber, 1992). Les travaux de Becker sur le capital humain et sur la discrimination, en ne prenant pas comme point de départ la division sexuelle du travail et les rapports de pouvoir entre sexes, ne fournissent qu'un outil limité dans l'analyse des discriminations salariales.

Les facteurs explicatifs relatifs à la ségrégation verticale dans l'emploi se retrouvent dans les théories relatives à l'offre et à la demande de travail, dans les théories institutionnelles et dans les théories relatives aux coûts de transaction (Jonung, 1998). Les théories relatives à l'offre de travail mettent en évidence les différences entre les préférences et l'habileté des hommes et des femmes, la socialisation des rôles et la division du travail domestique qui influencent les choix. Les théories relatives à la demande expliquent la ségrégation par les différences d'investissement en capital humain et par la notion de discrimination qui incrimine l'attitude des employeurs à l'égard des femmes. Les théories relatives aux coûts de transaction relèvent les informations imparfaites dont disposent les employeurs, ce qui les mène à des attitudes discriminantes basées sur l'observation des comportements moyens. Enfin les théories institutionnelles insistent sur les contraintes légales et sociales et les traditions qui pèsent sur

les choix individuels. Ces théories permettent toutes à des degrés divers d'appréhender les phénomènes discriminatoires mais ne fournissent pas d'analyse cohérente des fondements des inégalités de genre sur le marché du travail.

De nombreux travaux d'économistes se sont attachés à mesurer tout d'abord, à expliquer ensuite les inégalités salariales de genre. L'essentiel de ces travaux se situent dans la lignée des développements théoriques de Gary Becker (1962, 1964) (théorie du capital humain, théorie de la discrimination) et des estimations d'équations de gain (Mincer, 1974). Les études quantitatives, notamment économétriques, se situent toutes dans ce cadre. Elles sont de ce point de vue fortement imprégnées du cadre théorique néo-classique, la notion d'inégalité ou de discrimination salariale étant identifiée par ce qui ne correspondrait pas à une juste rémunération des capacités productives des hommes et des femmes. Les décompositions des écarts salariaux de genre initiées par les travaux de Oaxaca (1973) sont devenues une des voies privilégiées de l'étude des écarts salariaux de genre, la méthodologie étant basée sur l'idée qu'il y a une partie expliquée par les différences de capacités productives (niveau d'éducation, expériences professionnelles, ancienneté dans le poste de travail) et par des différences de structure de l'emploi (secteurs, tailles, professions) et une autre partie résultant d'une différence de rémunération ou de return pour des caractéristiques identiques entre hommes et femmes. Dans une interprétation strictement néo-classique des résultats de ces décompositions, la partie expliquée serait en quelque sorte « justifiée », la partie imputable à des différences de return pour des caractéristiques identiques constituant la partie des écarts salariaux imputables à la discrimination de genre. Mais ces décompositions peuvent également être interprétées différemment, en considérant que ce que la littérature néo-classique considère comme dotation en « caractéristiques » productives est également le résultat de discriminations et d'inégalités de genre.

Ce type d'analyse s'est développé dans le sens d'une prise en compte dans les modèles et les variables utilisées d'éléments constitutifs des inégalités de genre en matière de salaire: ségrégation verticale et horizontale, formation et distribution des salaires, niveau et organisation des négociations collectives, structure salariale. On s'est progressivement éloigné du modèle de base construit sur la théorie du capital humain. Il reste cependant que les outils

théoriques existants sont insatisfaisants: l'analyse empirique a progressé mais est à la recherche de fondements théoriques des inégalités de genre.¹³

Les inégalités salariales de genre en Belgique et en Europe: quelques résultats d'un programme de recherche

En 2001, la Présidence belge de l'Union Européenne a confié au DULBEA une étude préliminaire sur l'établissement d'indicateurs d'inégalité salariale de genre en Europe (Plasman *et al.*, 2002b). Outre l'apport de cette étude à la définition d'indicateurs d'inégalité salariale dans la série des indicateurs structurels, elle a également été le point de départ d'une série de recherches sur la structure et les facteurs de ces inégalités, venant ainsi compléter les travaux antérieurs menés au DULBEA-ETE sur les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail belge, luxembourgeois et européen.

• **Décomposition et dynamique des écarts salariaux de genre en Europe**

Plasman *et al.* (2002a) ont utilisé cinq vagues du panel européen des ménages (de 1994 à 1998) pour estimer les écarts salariaux de genre et leur décomposition. Une première analyse a permis de montrer que parmi les treize pays étudiés (l'Europe des 15 moins la Suède et la Finlande) quatre seulement ont une part d'écart salarial expliquée par les différences en terme de structure de l'emploi féminin et masculin (niveau d'éducation, expérience professionnelle et ancienneté, taille des entreprises, secteurs et professions) supérieure à la partie de l'écart salarial due soit à des différences de rémunérations pour des caractéristiques communes (discrimination pure et indirecte) soit résultant d'autres variables non présentes dans les données utilisées. Ce premier résultat est important puisqu'il montre que les écarts salariaux ne sont plus en Europe explicables majoritairement par des différences en terme de « capacités productives » entre hommes et femmes mais essentiellement par un niveau de rémunération inférieur à caractéristiques égales. L'aspect « discrimination » domine nettement et ceci d'autant plus que ce que l'on appelle couramment dans ce genre de travaux les caractéristiques productives sont elles-mêmes déterminées en très large partie par des pratiques et habitudes discriminatoires: appartenance sectorielle, durée des carrières et expérience professionnelle.

D'un point de vue dynamique si on compare les résultats entre 1994 et 1998, on constate dans tous les pays à l'exception du Royaume-Uni et de l'Espagne une diminution de l'écart salarial

¹³ Pour un examen critique des méthodes économétriques de mesure des écarts salariaux de genre, voir Meulders

global, très sensible au Portugal, en Irlande, en Belgique et en France. Dans huit pays sur treize la part non expliquée s'est accrue: les différences en terme de niveau d'éducation, d'expérience professionnelle, d'ancienneté ou encore de profession et de secteur d'activité diminuent et expliquent de moins en moins les écarts salariaux. Parmi les pays où la part expliquée s'accroît, en Belgique et au Portugal cette part expliquée est particulièrement faible.

Si on considère les pays européens, les USA et le Canada, la tendance générale sur les 20 dernières années est à la diminution lente de l'écart salarial de genre exception pour les pays dans lesquels il était faible (Suède ou Danemark, selon données utilisées). (Boeri *et al.*, 2005).

Tableau 2: Dynamique de l'écart salarial et de sa décomposition

		Accroissement de l'écart salarial	Diminution de l'écart salarial
Plasman <i>et al.</i> (2002a): Evolution 1994-1998; temps plein	Diminution de la part non expliquée (assimilée à la discrimination « pure »)	Royaume-Uni	Irlande, Grèce, Portugal, Belgique
	Augmentation de la part non expliquée (assimilée à la discrimination « pure »)	Espagne	Italie, Autriche, Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Luxembourg, France
Pissarides <i>et al.</i> (2005): Evolution 1985-1998, temps plein		Suède, Danemark	Italie, Finlande, Royaume-Uni, France, Allemagne, Pays-Bas, Canada, USA

• L'impact sectoriel des écarts salariaux de genre

Les résultats précédents montrent que les variables de capital humain sont incapables d'expliquer les écarts salariaux de genre. De plus les différences de genre ont tendance à diminuer, surtout du point de vue des niveaux d'éducation.

La réduction des écarts salariaux suppose donc que soient identifiés dans la formation des salaires les facteurs qui les expliquent. Les techniques usuelles de décomposition ont permis de montrer l'importance de la structure de l'emploi, professions et secteurs. Mais ces éléments doivent être approfondis. En utilisant l'Enquête européenne sur la structure des salaires, appariée dans certains cas avec des données relatives aux entreprises, plusieurs papiers de l'équipe DULBEA –ETE ont apporté des éléments de réponse.

La ségrégation sectorielle est caractéristique des différences entre hommes et femmes sur le marché du travail. Or, les écarts salariaux sectoriels sont significatifs. Rycx & Tojerow (2002) mettent en évidence pour la Belgique, sur base de l'utilisation de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, l'existence d'écarts salariaux intersectoriels significatifs pour les hommes et les femmes, même après la prise en compte d'un grand nombre de caractéristiques

productives. Ces différentiels sont fortement corrélés bien que significativement différents. Une décomposition de type Oaxaca (1973) et Blinder (1973), réalisée en Nace 3-digit, montre qu'environ un dixième de l'écart salarial total de genre (en moyenne les femmes gagnent 22% de moins que les hommes) est dû à des effets sectoriels.

Au niveau européen, Gannon *et al.* (2007) analysent les interactions entre les différentiels salariaux intersectoriels et l'écart salarial de genre dans six pays de l'Union européenne (Belgique, Danemark, Italie, Irlande, Royaume-Uni et Espagne) en utilisant pour ces six pays l'enquête européenne sur la structure des salaires de 1995. Les résultats confirment l'existence de différentiels salariaux intersectoriels significatifs, pour les hommes comme pour les femmes. Si leur structure est relativement similaire à la fois pour les hommes et les femmes et entre les six pays, leur dispersion est significativement plus grande dans les pays où les négociations collectives sont plus décentralisées. Ces différentiels sont positivement et significativement corrélés avec la profitabilité des entreprises. L'amplitude de cette corrélation est cependant plus faible dans les pays où la négociation collective est relativement centralisée et coordonnée. Les résultats montrent également que dans les six pays 80% des écarts salariaux de genre au sein des industries sont statistiquement significatifs. Par ailleurs, les écarts salariaux intersectoriels sont en moyenne moins élevés pour les femmes que pour les hommes, entre 11 et 18%. Au total, les effets sectoriels expliquent, selon les pays entre 0 (Belgique et Espagne) et 29% (Irlande) de l'écart salarial total: 14 et 16% respectivement au Danemark et en Italie et 7% au Royaume-Uni.

- **Les effets de la ségrégation dans l'emploi et de la distribution des salaires**

La concentration de l'emploi féminin au niveau des professions est encore plus caractéristique de l'ensemble des marchés du travail que la concentration sectorielle. Avant que d'être source de discriminations salariales, entre autres, cette concentration résulte elle-même des inégalités sur le marché du travail: accès aux différentes professions, progression dans la structure hiérarchique des professions et métiers, orientation et choix d'études, organisation temporelle et durée du travail. Les caractéristiques de la distribution des salaires sont également un facteur qui permet d'expliquer une partie des écarts salariaux de genre. Toujours en utilisant l'Enquête européenne sur la structure des salaires de 1995, Plasman & Sissoko (2004) proposent différentes méthodes de décomposition de l'écart salarial pour cinq pays de l'Union européenne: Italie, Irlande, Belgique, Danemark et Espagne. Celles-ci permettent d'estimer des comparaisons entre ces cinq pays de l'effet en particulier de la structure et de la

distribution des salaires, de la ségrégation professionnelle et sectorielle sur les écarts salariaux. Les résultats montrent que ces trois éléments, sans oublier l'effet des niveaux d'éducation et d'expérience professionnelle, sont déterminants dans l'explication des écarts salariaux, même si leur importance relative varie entre pays. La distribution des salaires relativement plus concentrée en Belgique, au Danemark et en Italie qu'en Espagne ou en Irlande contribue significativement à expliquer les plus faibles écarts salariaux de genre dans ces trois pays. En simulant ce que serait la distribution de l'emploi féminin selon les professions et secteurs si elle était similaire à celle des hommes, compte tenu des différences en termes d'éducation, d'ancienneté et d'expérience dans l'emploi, ils montrent que la part des écarts salariaux due à la ségrégation professionnelle est de 5.27% en Italie, 13% en Belgique, 20.2% au Danemark et 26.7% en Espagne. Les différences en terme d'éducation, ancienneté, expérience expliquent l'ensemble de cet écart pour l'Italie mais seulement moins de 50% pour les trois autres pays, Danemark, Belgique et Espagne. Il y a donc dans ces trois pays cumul de discrimination dans l'accès aux professions et discriminations salariales.

- **Taux de profit des firmes et écarts salariaux de genre**

Le partage de la rente contribue à expliquer pourquoi dans certains secteurs ou entreprises les salaires sont plus élevés, toutes autres choses égales par ailleurs. A priori rien ne justifierait qu'il y ait là une source d'inégalité salariale de genre. Rycx & Tojerow (2004) ont cependant testé cette hypothèse en utilisant deux larges bases de données relatives aux entreprises et salariés du secteur privé, l'Enquête belge sur la structure et la répartition des salaires d'une part, et l'enquête sur la structure des entreprises, pour l'année 1995. Les résultats indiquent que les salaires horaires bruts individuels sont positivement et significativement corrélés aux profits par tête, même en contrôlant pour les caractéristiques individuelles des firmes et des individus, pour les différentiels salariaux sectoriels et l'endogénéité des profits. Le calcul de l'élasticité des salaires par rapport aux profits n'indique pas de différence significative entre hommes et femmes: elle est de 0.06. Par contre les écarts salariaux de genre, de 23.7% en moyenne selon cette source de données, s'expliquent à concurrence de 14% par le fait que les femmes sont plus fréquemment occupées dans des firmes où le profit par tête est moins élevé: c'est donc un effet de la ségrégation de l'emploi féminin.

Conclusion

Les différentes méthodes de décomposition des écarts salariaux de genre en Belgique et dans l'Union européenne permettent une meilleure connaissance des facteurs qui l'engendrent.

Identifiés dans différentes études et recherches sans cependant que leurs effets aient pu être quantifiés, notamment dans une perspective comparative, ils expliquent significativement une partie non négligeable de l'écart salarial. Les résultats montrent que sans agir sur la ségrégation professionnelle et sectorielle, il n'est pas possible de réduire significativement les écarts salariaux de genre. Or la ségrégation professionnelle n'est généralement pas explicable majoritairement par les différences de caractéristiques des hommes et des femmes. Elle ne se réduira donc pas spontanément en même temps que se réduisent les différences entre hommes et femmes du point de vue de leurs caractéristiques relatives à leur participation au marché du travail: niveau d'éducation et de formation, expérience professionnelle, ancienneté dans l'emploi. Le système de relations collectives est également apparu comme central dans l'explication des ampleurs et des différences nationales des écarts salariaux. Selon son niveau de coordination et de centralisation, les effets de certains facteurs tels les différentiels intersectoriels seront plus ou moins importants sur l'écart salarial. Il apparaît clairement des travaux évoqués ci-dessus que tout processus de décentralisation des négociations collectives, se traduira par un maintien de différentiels salariaux de genre. Nos résultats soulignent également que l'ampleur des écarts salariaux de genre tout comme leur origine varie sensiblement d'un pays à l'autre, ce qui suggère que les instruments et actions à mettre en œuvre pour réduire et supprimer les écarts salariaux de genre ne peuvent être similaires et nécessitent d'être adaptés aux situations particulières des Etats membres.

Les méthodes de décomposition de l'écart salarial restent cependant basées sur la théorie du capital humain et sur l'idée qu'il y a dans l'écart salarial de genre une partie qui est expliquée, voir justifiée. Or la position des femmes avant leur entrée sur le marché du travail et en-dehors du marché du travail explique à son tour les différences de caractéristiques qui constitueraient cette partie expliquée, ce qui souligne la nécessité d'une théorie des écarts salariaux de genre.

Implications en terme de politique économique

Comme il a été indiqué en introduction de ce chapitre, l'arsenal juridique et conventionnel relativement complet, au niveau européen et dans sa transposition en droit national, ne suffit pas à supprimer les écarts salariaux de genre. Tout au plus les inégalités salariales trouvent de moins en moins leur origine dans les différences de qualification et de formation des hommes et des femmes. Par contre, la ségrégation professionnelle et sectorielle semble bien jouer dans

la plupart des pays européens, en particulier en Belgique, un rôle majeur. Celle-ci opère à plusieurs niveaux:

- Concentration dans les professions dites « féminisées »: c'est toute la question des **classifications de fonction et de l'évaluation de la valeur du travail**, mais aussi la question des **choix en matière de filière d'éducation et de formation**.
- Concentration sectorielle:
 - services versus industrie,
 - services marchands versus services non-marchand,
 - secteurs à hauts taux de profit versus secteurs à bas taux de profit
 - secteurs à négociation centralisée versus secteurs à négociation décentralisée

Nos résultats confirment donc les recommandations, tant au niveau belge qu'europpéen, adressées aux pouvoirs publics et aux interlocuteurs sociaux en vue de l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ils confirment qu'il n'y a effectivement pas de pente naturelle vers l'égalité et qu'au-delà des aspects légaux et conventionnels, le rôle des politiques publiques en matière de **gardes d'enfant**, la **représentation des femmes dans les organes de négociation collective**, l'**approche intégrée de genre** permettant d'identifier pour chaque action publique ses impacts en terme de genre et d'influer sur leur définition seront déterminants dans la quête de l'égalité: effectivement,

*On parle d'égalité
On parle de parité
Mais les femmes qui travaillent
Ont pas fini de batailler*

Synthèse

1.1. Persistance des écarts salariaux de genre

Mise en perspective:

- Dans les pays européens, les écarts salariaux de genre variaient entre 4% et 25% en 2005.
- Ces écarts salariaux persistent alors que les taux d'emploi, l'offre de travail et le niveau d'éducation des femmes ont augmenté, et égalent ceux des hommes dans plusieurs pays.
- L'arsenal législatif dont on dispose en Europe aurait dû contribuer à réduire significativement l'écart salarial de genre.

Résultats empiriques:

- ⇒ Dans les pays européens, les USA et le Canada, la tendance générale sur les 20 dernières années est à la diminution lente de l'écart salarial de genre.
- ⇒ Dans la majorité des pays les différences en terme de niveau d'éducation, d'expérience professionnelle, d'ancienneté, de profession ou de secteur d'activité diminuent et expliquent de moins en moins les écarts salariaux de genre.
- ⇒ Les écarts salariaux de genre ne sont plus, en Europe, explicables majoritairement par des différences en terme de « capacités productives » entre hommes et femmes mais essentiellement par un niveau de rémunération inférieur à caractéristiques égales.
- ⇒ Ces caractéristiques productives sont elles-mêmes déterminées en très large partie par des pratiques et habitudes discriminatoires: appartenance sectorielle, durée des carrières et expérience professionnelle.
- ⇒ Dans les pays européens (période 1994-1998):
 - ⇒ 10% de l'écart salarial total de genre est dû à de la ségrégation sectorielle.
 - ⇒ 13% de l'écart salarial total de genre est dû à de la ségrégation professionnelle.
 - ⇒ 14% de l'écart salarial total de genre est expliqué par le fait que les femmes sont plus fréquemment occupées dans des firmes où le profit par tête est moins élevé.

Question:

Quelles sont les causes de la persistance des écarts salariaux entre les hommes et les femmes ?

Implications de politiques économiques:

- ✓ **L'arsenal juridique et conventionnel** relativement complet, au niveau européen et dans sa transposition en droit national, **ne suffit pas à supprimer les écarts salariaux de genre.**
- ✓ Les inégalités salariales trouvent **de moins en moins leur origine dans les différences de qualification et de formation** des hommes et des femmes.
- ✓ Par contre, la **ségrégation professionnelle et sectorielle** semble bien jouer dans la plupart des pays européens, en particulier en Belgique, un rôle majeur.
- ✓ Au-delà des aspects légaux et conventionnels, le rôle des politiques publiques en matière de **gardes d'enfant, la représentation des femmes dans les organes de négociation collective, l'approche intégrée de genre** permettant d'identifier pour chaque action publique ses impacts en terme de genre et d'influer sur leur définition seront déterminants dans la quête de l'égalité.

Références (Dulbea):

- Gannon, B., Plasman, R., Rycx, F. & Tojerow, I. (2007), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", *Economic and Social Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 135-155.
- Meulders, D. & Plasman, R. (2007), "Les inégalités salariales de genre à la recherche de fondements théoriques", Working Paper DULBEA, Research series, N°07-23.RS.
- Plasman A., Plasman, R. & Rusinek, M. (2002), "L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 41-70
- Plasman R. & Sissoko, S. (2004), "Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective", Discussion Paper No. 1449, IZA, Bonn.
- Rycx, F. & Tojerow, I. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, Vol. 45, No. 2, p. 119-41.
- Rycx, F. and Tojerow, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4, p. 279-99.

1.2. Opposer jeunes et vieux travailleurs; à qui profite la confrontation ?¹⁴

Mise en perspective

Le vieillissement de la population pose des nombreuses questions. Parmi elles, le problème du financement des retraites occupe une place centrale. Il débouche souvent sur un débat sur les fins de carrière. Les politiques d'activation ou de maintien des travailleurs âgés sont alors inlassablement présentées comme la solution à ces problèmes.

Dans la plus part des cas, ces questions sont abordées du côté de l'offre du travail. Seul le comportement des travailleurs âgés est analysé. La réflexion se concentre en particulier sur les déterminants des décisions individuelles de retrait du marché du travail et sur les coûts des systèmes de retraite.

Toutefois, les questions relatives au vieillissement de la population concernent aussi le comportement des entreprises à l'égard des travailleurs âgés. Elles concernent plus particulièrement l'importance accordée par les entreprises à la structure par âge des salaires dans leurs politiques d'emploi. Malheureusement, cette analyse fait l'objet d'une littérature moins abondante. Néanmoins, comme l'a fait remarquer l'OCDE: « [...] à l'évidence, il ne suffit pas que l'offre de travail augmente, la demande doit être elle-même présente. » (OCDE, 2002, p. 3).

Si on admet que le coût salarial constitue un déterminant majeur de la demande de travail, il pourrait être particulièrement défavorable aux travailleurs âgés si les salaires croissent automatiquement avec l'âge. L'écart de rémunérations entre jeunes et vieux inciterait même les employeurs à substituer leur force de travail au profit des jeunes. Le coût salarial intervient aussi dans la décision de conserver un travailleur quand la productivité individuelle est considérée (Jolivet, 2001).

La structure par âge des salaires pourrait donc inciter financièrement les entreprises à écarter les travailleurs les plus âgés du processus de travail. Surtout si ces derniers impliquent un coût salarial plus élevé que leurs jeunes collègues et que cette différence n'est pas compensée par une productivité supérieure. L'impact du vieillissement démographique pour les entreprises pourrait donc dépendre du coût relatif des travailleurs âgés et de leur degré de substitution avec les jeunes travailleurs.

¹⁴ Ce chapitre se base principalement sur les travaux publiés par Flamand et Plasman (2006).

Dans cette perspective, les commissions paritaires (CP) jouent un rôle central compte tenu de leurs implications dans la fixation de barèmes salariaux. Les CP définissent en effet les classifications de fonction et les barèmes salariaux qui y sont associés. Au sein des CP ouvriers, les barèmes salariaux sont généralement définis par rapport au contenu de la fonction. Des variations liées à l'âge ou l'ancienneté sont peu fréquentes. Pour les employés, le salaire barémique ne varie généralement pas seulement en fonction des catégories, mais aussi de l'âge et, parfois, de l'ancienneté. La distinction établie dans le droit du travail entre ouvriers et employés joue donc un rôle considérable lorsqu'il s'agit de définir le lien entre l'âge et la rémunération.

En résumé, la concertation salariale en Belgique est structurée de telle sorte que l'âge (et parfois l'ancienneté) constitue un déterminant important du revenu des travailleurs. Ce mécanisme de formation des salaires à l'esprit, nous pouvons nous demander quels sont les arguments théoriques expliquant les rémunérations croissantes en fonction de l'âge des travailleurs.

Dans l'économie néo-classique, la théorie du capital humain justifie les carrières salariales par les parcours individuels de formation (Becker, 1964). Dans ce cadre, chaque individu est détenteur d'un stock de capital humain rémunéré sur le marché du travail à sa productivité marginale. Des investissements en formation peuvent accroître ce stock de capital et la productivité marginale qui en découle. Ces investissements ainsi que leurs rendements varient avec l'âge. Jeunes, les individus accèdent aux investissements les plus rentables¹⁵ et peuvent les rentabiliser plus longtemps, ce qui les inciterait à investir d'avantage que leurs aînés en capital humain (Ben-Porath, 1967). Ensuite, les qualifications détenues sont d'autant moins renouvelées que l'individu s'approche de la fin de sa vie active.

Sur cette base, le profil âge-salaire devrait d'abord croître avec l'âge mais à un taux décroissant, pour finir par s'infléchir en fin de carrière, le processus d'apprentissage n'arrivant plus à compenser l'usure du capital humain.

Cette relation dépend toutefois aussi du type de capital humain accumulé. La théorie distingue traditionnellement l'investissement « général » de l'investissement « spécifique » en capital humain. Alors que l'accroissement du capital humain *général* induit une hausse de la productivité du travailleur quel que soit son employeur, celui du capital humain *spécifique* suggère une augmentation supérieure dans l'entreprise qui le forme (Becker, 1962).

¹⁵ Compte tenu du rendement marginal décroissant de ce type d'investissement.

Cette distinction sous-entend une implication directe des entreprises dans le choix et le financement des formations post-éducatives des travailleurs. Dans ce cas, le lien entre l'évolution de la productivité et des salaires dépend aussi de la répartition des coûts et des gains engendrée par les investissements en capital humain spécifique (Hashimoto, 1981).¹⁶

En résumé, la rémunération supérieure des travailleurs âgés serait le reflet direct de leur plus grande productivité. Cette explication sous-entend toutefois une relation claire entre productivité et âge. Selon Cadiou *et al.* (2002), cette relation est pourtant ambiguë. Elle oppose aux effets d'apprentissage une adéquation supérieure de la main-d'œuvre jeune aux nouveaux métiers. Le lien entre qualification et âge dépend en outre de l'existence de formations professionnelles continues. Leur présence permet en effet d'atténuer la dépréciation du capital humain encourue au fil du temps. Selon l'hypothèse retenue, la relation entre l'âge et la productivité pourrait aussi expliquer comment l'importance grandissante accordée aux nouvelles technologies dans nos économies influence l'employabilité des travailleurs âgés.¹⁷

La théorie des contrats à paiement différé offre une explication alternative à l'accroissement des salaires avec l'âge (Lazear, 1979; 1981). Dans ce cadre d'analyse, les firmes souhaitent éviter les coûts d'observation des efforts fournis par les travailleurs. La progressivité des salaires a alors un rôle d'incitant. Les jeunes travailleurs sont incités à rester dans l'entreprise et à être productifs dans l'espoir d'obtenir des augmentations salariales dans le futur (Cadiou *et al.*, 2002). Les salaires sont dans un premier temps inférieurs à la productivité marginale avant d'augmenter progressivement jusqu'au départ à la retraite. En d'autres termes, la croissance des salaires peut aussi se justifier en l'absence de progression de la productivité. Les salaires dépendent donc plutôt de l'ancienneté que de l'âge. De ce fait, la théorie des contrats à paiement différé n'expliquerait les différentiels d'âge que dans un nombre relativement restreint de cas, surtout quand plusieurs études empiriques récentes affirment que le travailleur moyen change d'employeur plusieurs fois durant sa carrière et à une fréquence croissante avec le temps (Skirbekk, 2003).

¹⁶ Les modèles de *job matching* offre une variante aux théories traditionnelles de capital humain (Jovanovic 1979 ; Mortensen, 1978). Dans leurs cas, la croissance des salaires avec l'âge découlerait de la capacité des firmes à déterminer après un certain temps la productivité précise des travailleurs et à les diriger dès lors vers les postes leur convenant le mieux.

¹⁷ Pour une revue de la littérature récente sur le sujet, voir notamment Skirbekk (2003).

La progression salariale s'expliquerait donc soit par l'âge (théorie du capital humain) soit par l'ancienneté (théorie des contrats à paiement différé).¹⁸ Dans les cas où ils sont faiblement corrélés, la prise en compte de l'un ou l'autre peut influencer radicalement la trajectoire salariale du travailleur. Ces deux approches ne sont toutefois pas obligatoirement exclusives (Hutchens, 1989). La théorie des contrats à paiement différé n'exclut pas en effet la progression de la productivité marginale. D'un autre côté, un salaire croissant avec l'âge peut provenir à la fois d'investissement en capital humain général et d'incitants par paiement différé. Ces deux théories pourraient donc se compléter. Il serait toutefois plus difficile d'expliquer une carrière salariale en combinant contrat à paiement différé et investissement en capital humain spécifique.¹⁹ Dans ce cas-ci, les deux théories semblent plutôt s'opposer (Hutchens, 1989).

Notons enfin que les implications en termes d'emploi pourraient différer selon la théorie considérée. Si les contrats à paiement différé dominent, les écarts entre salaire et productivité pourraient exister pour les travailleurs âgés. Ainsi, le vieillissement de la population pourrait engendrer de fortes hausses de salaires indépendantes de l'évolution de la productivité. En revanche, si l'effet capital humain domine, cette situation aurait moins de chance de se réaliser.

Questions

Ce chapitre s'inscrit dans le débat sur les politiques d'emploi des personnes âgées. Dans cette optique, le premier examen consiste à déterminer les effets de l'âge sur les salaires en Belgique. La théorie distingue les justifications liées à la productivité (théorie du capital humain) de celles relatives aux incitations. L'impact du vieillissement sur la demande de travail, et donc sur l'emploi des personnes âgées, dépend fortement de la nature exacte de cette relation. En particulier, il convient de se demander si la rémunération des travailleurs âgés

¹⁸ D'autres modèles tentent de justifier l'existence de paiements différés par la nécessité de limiter les coûts inhérents à tout départ impromptu (Nickell, 1976 ; Salop & Salop, 1976). Des salaires croissants diminuent en effet l'attractivité d'un départ en augmentant les pertes potentielles du travailleur. Ils permettent aussi une auto-sélection entre les différents types de travailleurs (hypothèse de *screening*). Enfin, certaines théories examinent la relation entre âge et salaire du côté de l'offre de travail. Citons par exemple l'hypothèse de l'épargne selon laquelle des profils de salaire croissants sont attribuables aux préférences des travailleurs et à des problèmes d'autodiscipline (Loewenstein & Sicherman, 1991; Neumark, 1995). Ces hypothèses découleraient des préférences des travailleurs pour des profils de consommation croissants dans le temps et de leur incapacité à épargner prudemment. Les travailleurs nécessiteraient par conséquent des revenus croissants afin de bénéficier du profil de consommation adéquat. Comme pour d'autres théories, l'hypothèse d'épargne forcée implique l'existence d'une forme implicite ou explicite de contrats garantissant une relation d'emploi de long terme.

¹⁹ Cette incompatibilité viendrait du fait que l'investissement en capital humain spécifique se traduit par un salaire d'abord supérieur puis inférieur à la productivité marginale.

n'est pas « excessive » au regard de leur productivité. Le Conseil Supérieur de l'Emploi (2004) suggère par exemple qu'une progression du salaire avec l'âge peut se justifier mais peut aussi contribuer à freiner l'emploi des travailleurs plus âgés.

Cette première analyse sera complétée par une discussion sur les questions de substitution entre travailleurs jeunes et âgés. Les élasticités de substitution estimées par Flamand & Plasman (2006) seront présentées. Elles nous permettront d'évaluer l'impact des variations de coût (salaires et cotisations sociales des différentes classes d'âge, coût du capital) sur la demande des entreprises pour les différentes catégories d'âge. Nous verrons ainsi si la demande des entreprises pour chacun des facteurs de production dépend aussi du prix des autres facteurs. Cet examen nous aidera *in fine* à évaluer l'impact des politiques d'emploi sur les travailleurs de différentes catégories d'âge.

L'effet de l'âge sur les salaires: Résultats

La discussion sur les fins de carrière imbrique couramment deux débats différents. Alors que le premier concerne les coûts « excessifs » des travailleurs âgés, le deuxième débat s'étend souvent sur les effets négatifs pour les jeunes des politiques en faveur des travailleurs âgés. La première discussion suggère que les travailleurs âgés touchent des rémunérations excessives et ne sont donc pas assez compétitifs sur le marché du travail. Cette section aborde cette hypothèse en se penchant sur l'impact réel de l'âge sur les salaires.

Flamand & Plasman (2006) tentent de répondre à ces questions à partir de l'Enquête sur la structure des salaires de 2002. Pour ce faire, ils estiment des équations de salaire pour chaque commission paritaire (CP). Leurs estimations nous permettront d'évaluer l'effet de l'âge sur le salaire pour chaque groupe de travailleurs soumis à des barèmes communs. Ils permettent aussi de déterminer comment la progression des salaires influence la structure par âge de l'emploi et si elle constitue réellement une contrainte pour les entreprises.

Leurs estimations indiquent que l'âge influence significativement la rémunération des travailleurs, indépendamment de l'effet de l'ancienneté. L'effet est particulièrement marqué pour les employés. La relation entre l'âge et le salaire est significative dans près de la moitié des CP ouvriers et dans près de 80% des CP employés. En outre, cette relation entre l'âge et la rémunération se traduit couramment par une fonction concave. En moyenne, le salaire maximum s'atteint à 46 ans pour les ouvriers et à 54 ans pour les employés. Cet âge de rémunération atteint, le salaire redescend de manière ininterrompue jusqu'à la retraite. La progression du salaire avec l'âge est nettement plus marquée chez les employés que chez les

ouvriers. Pour les employés, le salaire horaire croît de plus de 70% entre 15 et 54 ans, et baisse ensuite de 5% entre 54 et 65 ans. Pour les ouvriers, le profil âge-salaire est beaucoup plus plat: le salaire augmente de quelque 12% entre 15 et 46 ans, pour diminuer ensuite d'un peu plus de 4% entre 46 et 65 ans.²⁰

Pour les ouvriers, une analyse de genre révèle un effet nettement plus marqué chez les hommes que chez les femmes. Une relation positive apparaît dans 45% des CP pour les hommes, contre 23% dans le cas des femmes. Ce résultat pourrait indiquer que la sensibilité de salaire à l'âge découle bien de l'augmentation de l'expérience et du capital humain avec le temps. Contrainte à de nombreuses interruptions de carrière, les femmes « possèderaient » moins de capital humain à âge égal. Pour les employés, l'impact de l'âge est pratiquement identique. L'âge influence le salaire dans 76% des CP pour les hommes et dans 70% chez les femmes. Ce résultat découle de la prise en compte formelle de l'âge comme critère de rémunération par les conventions collectives. Pour les employés, les hommes et les femmes seraient donc égaux dans le rendement salarial de l'âge.

Il est délicat de départager les différentes théories justifiant la progression des salaires avec l'âge sur la seule base d'équation de salaire. Néanmoins, seule la théorie du capital humain postule que la progression du salaire en fonction de l'âge est telle que ce dernier atteint un sommet non loin de la fin de la vie active pour redescendre ensuite. Par conséquent, il est probable que la relation concave entre âge et salaire mise en évidence puisse refléter la dépréciation de l'investissement en capital humain au cours du temps. Dès lors, il paraît raisonnable de supposer que la progression du salaire avec l'âge ne soit pas totalement déconnectée de l'évolution parallèle de la productivité.

Les travaux de Flamand & Plasman (2006) rapportent toutefois que l'ancienneté influence aussi les salaires. Ce résultat pourrait confirmer l'hypothèse des mécanismes incitatifs (Lazear, 1988).²¹ Il est pourtant aussi conciliable avec la théorie du capital humain. En effet,

²⁰ Flamand & Plasman (2006) testent aussi l'influence de l'âge en considérant l'appartenance à différentes catégories d'âge. Dans 90% des CP employés, les moins de 25 ans souffrent d'un différentiel négatif par rapport aux 35-39 ans. Chez les ouvriers, 50% des CP sont concernées. L'appartenance à la catégorie des plus de 55 ans semble moins marquante. Elle intervient seulement dans 62% des CP employés. Ce phénomène touche un tiers des CP ouvriers.

²¹ Dans ce cas, la croissance des salaires avec l'ancienneté constitue un moyen pour les entreprises de fidéliser les travailleurs afin d'obtenir un rendement maximum tout au long de leur carrière (même en l'absence d'éventuels gains de productivité associés à cette ancienneté).

un décrochage entre productivité et salaire n'exclut pas pour autant que la productivité augmente avec l'ancienneté.²²

A ce stade, les différents résultats présentés révèlent une influence positive de l'âge sur leur rémunération. Dans le cas des employés, ce constat n'est cependant pas surprenant, l'âge étant un des principaux critères de détermination des barèmes dans les CP employés. Dès lors la progression des salaires avec l'âge pourrait résulter de la liaison automatique des salaires à l'âge sans lien avec les changements de productivité. Dans cet esprit, il convient de s'interroger sur l'éventuelle contrainte exercée par les barèmes sur la rémunération des employés au sein des entreprises, contrainte qui, selon plusieurs sources, pourrait entraîner l'éviction des travailleurs âgés de la force de travail.

La comparaison des sommets légaux et estimés par CP pour les employés révèle que la progression du salaire avec l'âge tend à dépasser ce qui est légalement établi dans les conventions collectives de travail. Par conséquent, **il semble que l'évolution des barèmes en fonction de l'âge ne constitue pas nécessairement une contrainte pour les entreprises.** Cette absence de contrainte barémiques ne signifie pas pour autant que les salaires suivent la productivité des employés. Elle indique juste que la progression des salaires répond en partie aux choix des entreprises.

Toute cette analyse serait incomplète sans un examen des corrélations entre la progression du salaire avec l'âge et la composition de la force de travail. Flamand & Plasman (2006) tentent de capter ces effets au niveau des CP. Selon leurs résultats, l'incidence de l'intensité de la rémunération avec l'âge varie avec le groupe cible. Aucune relation ne se dégage pour les travailleurs de plus de 55 ans. Ce résultat remet directement en question la thèse selon laquelle une progression « excessive » des salaires avec l'âge incite les entreprises à se séparer de leurs travailleurs âgés. La comparaison des coefficients et des proportions de travailleurs âgés entre les commissions paritaires ouvriers et employés amène à la même conclusion.

Salaires, coûts et demande de travail des entreprises: résultats

La dernière question concerne l'éventuel impact négatif des mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs âgés sur l'emploi des plus jeunes. Ce dernier point revient à

²² Par ailleurs, si un écart entre productivité et salaire s'explique par l'existence d'une relation d'emploi particulière (par exemple un mécanisme de paiement différé), il n'entraînera pas nécessairement une plus faible demande de travail pour les salariés âgés.

s'interroger sur les profils de substitution entre travailleurs appartenant à différentes catégories d'âge, et plus spécifiquement les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés.

Dans cette perspective, Flamand & Plasman (2006) montrent que la demande pour chacun des facteurs de production n'est pas seulement affectée par son propre prix, mais également par le prix des autres facteurs. Le tableau ci-dessous fait apparaître des possibilités de substitution entre les travailleurs de moins de 25 ans et ceux de 55 ans et plus.²³ En théorie, les travailleurs jeunes et âgés peuvent donc se substituer les uns aux autres, et le niveau d'éducation des uns est interchangeable avec l'expérience des autres.

Néanmoins, à en juger par l'ampleur des variations en pratique, il semble que les changements de salaire des travailleurs jeunes ou âgés aient en réalité un effet négligeable sur la demande de travail de la classe d'âge opposée. En effet, compte tenu de la proportion très faible de ces deux types de travailleurs dans les coûts de production, les changements de salaires relatifs se traduisent en réalité par des variations insignifiantes de quantité. Par conséquent, **il semble peu probable que les mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs âgés se fassent au détriment de l'emploi des plus jeunes**. En revanche, les mesures ayant pour vocation d'encourager l'engagement de jeunes travailleurs par le biais d'une baisse du coût de ces derniers pourraient avoir un effet considérable au vu de la valeur élevée de l'élasticité prix directe de la demande pour ces derniers. Il en est de même pour les mesures tendant à faire baisser le coût des travailleurs âgés, mais dans une moindre mesure.

Tableau 3: profils de substitution entre facteurs

	Jeunes travailleurs	Travailleurs âgés	Capital
Possibilités de substitution en théorie			
Variation salaire jeunes	---	substitution forte	substitution forte
Variation salaire âgés	substitution moyenne	---	substitution faible
Variation salaire intermédiaires	complémentarité faible	substitution moyenne	substitution moyenne
Variation prix capital	substitution forte	substitution faible	---
Ampleur des variations en pratique			
Augmentation salaire jeunes	↓ forte	↑ très faible	↑ très faible
Augmentation salaire âgés	↑ très faible	↓ moyenne	↓ très faible
Augmentation prix capital	↑ forte	↓ faible	↓ moyenne

Source: Flamand et Plasman (2006)

En outre, le fait que les travailleurs âgés et le capital apparaissent davantage comme des compléments que comme des substituts pourrait signifier que ces travailleurs ont de réelles qualifications de par leur expérience notamment. Les travailleurs âgés sont donc précieux

²³ Particulièrement lorsque c'est le salaire des jeunes qui est à la base d'une modification des prix relatifs.

pour les entreprises, ce qui rejoint les conclusions que nous avons pu mettre en évidence précédemment, à savoir le fait que la rémunération plus élevée des travailleurs de 55 ans et plus est justifiée puisqu'elle résulte d'un choix de ces dernières.

Synthèse

1.2. Opposer jeunes et vieux travailleurs; à qui profite la confrontation ?

Mise en perspective:

- Les politiques d'activation ou de maintien des travailleurs âgés sont inlassablement présentées comme la solution aux problèmes de vieillissement de la population.
- On aborde rarement ces problèmes du point de vue de la demande de travail, dont le coût salarial en constitue un déterminant majeur.
- En Belgique, le salaire barémique varie généralement en fonction de l'âge et, parfois, de l'ancienneté pour les employés. C'est rarement le cas pour les ouvriers.

Questions:

- Quelle est la relation entre âge et salaire en Belgique ?
- Cette relation est-elle « justifiée » ?
- Quel est l'impact d'une augmentation du coût salarial d'une classe d'âge sur la demande de travail d'une autre classe d'âge ?

Résultats empiriques:

- ⇒ L'âge influence significativement la rémunération des travailleurs, même en contrôlant pour l'ancienneté. L'effet est particulièrement marqué pour les employés.
- ⇒ En moyenne, le salaire maximum s'atteint à 46 ans pour les ouvriers et à 54 ans pour les employés. Le salaire redescend ensuite de manière ininterrompue jusqu'à la retraite, ce qui peut refléter une dépréciation de l'investissement en capital humain au cours du temps.
- ⇒ L'effet est nettement plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Etant donné les interruptions de carrière plus fréquentes chez les femmes, ce résultat semble indiquer que la relation entre âge et salaire découle de l'évolution de l'expérience et du capital humain au cours du temps.
- ⇒ La progression du salaire avec l'âge tend à dépasser ce qui est établi dans les conventions collectives de travail.
- ⇒ Il n'y a pas de corrélation entre l'intensité de la relation âge-salaire et la composition de la main d'œuvre par classes d'âge. Cela remet en question la thèse selon laquelle une progression « excessive » des salaires avec l'âge incite les entreprises à se séparer de leurs travailleurs âgés.
- ⇒ Les changements de salaire des travailleurs jeunes ou âgés ont une influence négligeable sur la demande de travail de la classe d'âge opposée.

Implications de politiques économiques:

- ✓ La progression salariale en fonction de l'âge semble justifiée par l'évolution de la productivité des travailleurs au cours de leur carrière. Par conséquent, **l'évolution des barèmes en fonction de l'âge ne constitue pas nécessairement une contrainte pour les entreprises.**
- ✓ Les différentes classes d'âge sont peu substituables entre elles, ce qui peut s'expliquer par ces différences de productivité. Par conséquent, **il semble peu probable que les mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs âgés se fassent au détriment de l'emploi des plus jeunes.**

Références (Dulbea):

Flamand, S. & Plasman, R. (2006), "Age, salaire et demande de travail", Mimeo, Dulbea.

1.3. Travailler moins pour gagner encore moins? L'impact du temps partiel sur le salaire horaire.²⁴

Mise en perspective

En Belgique en 2006, 22% des travailleurs travaillaient à temps partiel.²⁵ Ce chiffre cache de profondes inégalités entre hommes et femmes: 41% des femmes en emploi dans le secteur privé travaillaient à temps partiel contre seulement 7% des hommes.²⁶ Le phénomène du temps partiel est relativement récent et a rapidement pris de l'ampleur. En 1979, le pourcentage de travailleurs à temps partiel n'était que de 1 et 16%, respectivement pour les hommes et pour les femmes.²⁷ Le temps partiel a été, en Belgique, fortement impulsé au début des années 1980 par les politiques publiques qui l'ont utilisé comme une forme de partage du temps de travail afin de lutter contre le chômage. Les chômeurs de sexe masculin, qui avaient précédemment occupé des postes à temps plein relativement bien rémunérés dans le secteur manufacturier, n'étaient pas prêts à trop baisser leurs exigences en termes de condition de travail. Ce partage du temps de travail s'est donc révélé inégalitaire car il a concerné principalement les femmes à qui il s'est souvent imposé comme seul mode de conciliation entre vie familiale et professionnelle. Pour celles-ci, le temps partiel a souvent constitué un vecteur d'insertion (cependant précaire) sur le marché du travail. En ce qui concerne les hommes, le pourcentage faible de travailleurs à temps partiel se situe dans les classes d'âge extrêmes: les étudiants qui concilient travail et études et les travailleurs âgés qui prennent ainsi une retraite progressive. Le temps partiel est donc très rarement, pour les hommes, une forme de conciliation entre vie familiale et professionnelle.

Le temps partiel s'est essentiellement développé dans le secteur des services et est resté cantonné aux fonctions à faible qualification. Actuellement, il constitue souvent le principal régime de temps de travail dans certains secteurs à forte concentration féminine. Par exemple dans le secteur du nettoyage, qui occupe quasi-uniquement des femmes, 80% des postes sont

²⁴ Ce chapitre est principalement basé sur les analyses de O'Dorchai (2007) et O'Dorchai & Rycx (2007)

²⁵ Le travailleur à temps partiel est défini comme étant un travailleur dont la durée normale du travail, calculée sur base hebdomadaire ou en moyenne sur une période de référence, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable (SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale 2006).

²⁶ Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur les forces de travail.

²⁷ CESifo.

à temps partiel.²⁸ Cela signifie que les femmes peu qualifiées qui veulent travailler se voient souvent contraintes d'accepter des postes à temps partiel.

Le travail à temps partiel souffre d'un certain nombre d'inconvénients en comparaison avec le temps plein. Il est fortement cantonné à des métiers faiblement qualifiés; il est très rarement accompagné de formation; il ne donne quasi jamais lieu à des promotions; les horaires sont souvent très flexibles (horaires atypiques et irréguliers, à la discrétion de l'employeur). En outre, la transition vers l'emploi à temps plein est extrêmement rare.

Enfin, et c'est l'objet du présent chapitre, les revenus perçus par les travailleurs à temps partiel sont plus faibles que ceux perçus par les travailleurs à temps plein. Non seulement les revenus *totaux* sont moins élevés à cause du temps de travail réduit mais, de plus, le taux *horaire* est inférieur pour les travailleurs à temps partiel. En 2002, le salaire horaire des travailleurs à temps partiel s'élevait, dans le secteur privé, à 11.3 euros contre 14.2 euros pour les travailleurs à temps plein, soit un différentiel de près de 26%.²⁹ Le travail à temps partiel a pour effet de maintenir les femmes dans une situation de dépendance par rapport à leur partenaire, car le revenu qu'il génère ne permet pas de vivre seule, il pose aussi des problèmes lors du calcul de la retraite.

Deux types d'explications sont avancés pour expliquer le fait que le salaire horaire est plus faible pour les temps partiels que pour les temps pleins.

La première explication a trait aux différences de caractéristiques entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Le travail à temps partiel est en effet généralement cantonné à des fonctions et secteurs bien spécifiques. Plus des trois-quarts (75.4%) des temps partiels dans le secteur privé sont concentrés dans trois grandes catégories de fonction à moyenne et faible qualification: les « Employés de type administratif » (30% des temps partiels), les « Personnels des services et vendeurs de magasin et de marché » (29%) et les « Ouvriers et employés non qualifiés » (16%). A titre de comparaison, ces trois catégories ne regroupent que 36% des travailleurs à temps plein. Au niveau des secteurs, les travailleurs à temps partiel se retrouvent principalement dans les secteurs du commerce (qui regroupent 38% des travailleurs à temps partiel du secteur privé), des services aux entreprises (19%), de l'industrie manufacturière (17%) et de l'horeca (10%).³⁰

²⁸ Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Chiffres pour octobre 2002.

²⁹ Direction générale Statistique et Information économique, *ibidem*.

³⁰ *idem*.

Le deuxième type d'explication est lié au comportement potentiellement discriminatoire de l'employeur. Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi un employeur rémunérerait plus faiblement un temps partiel qu'un temps plein, toutes choses égales par ailleurs: Chaque engagement, qu'il soit à temps partiel ou temps plein, entraîne des frais fixes (frais de dossier, de recrutement, de licenciement, de formation, etc.) indépendamment du nombre d'heures prestées. La pénalité salariale associée au temps partiel serait là pour compenser le coût supplémentaire qu'engendrerait le fait d'employer plusieurs temps partiels en lieu et place d'un seul temps plein (Lindbeck & Snower, 2000; Montgomery, 1988; Oi, 1962). Une autre raison est liée au plus faible pouvoir de négociation des travailleurs à temps partiel. Les individus recourant au temps partiel ont souvent des profils (faible qualification, manque de mobilité due, par exemple, à la contrainte pour les femmes de s'occuper du ménage, etc.) qui réduisent l'éventail des postes qu'ils peuvent occuper et les poussent à accepter de moins bonnes conditions de travail (Ermisch & Wright, 1991). Certains auteurs évoquent aussi le fait que les travailleurs à temps partiel sont moins souvent syndiqués et donc sont moins bien défendus que les travailleurs à temps plein (Riley, 1997; Skatun, 1998).

Une autre raison de discriminer est le fait que l'employeur pourrait voir le fait de postuler pour un travail à temps partiel comme un signal de moindre investissement dans la sphère professionnelle au profit de la sphère privée. La prime négative au temps partiel serait vue alors comme une prévention contre le risque que le travailleur soit davantage absent ou que sa probabilité d'interruption de carrière soit plus grande qu'un travailleur à temps plein. Elle pourrait également avoir pour objectif de décourager ces travailleurs. Ce type de discrimination statistique devrait avoir lieu davantage lors du recrutement de travailleurs masculins. En effet, pour les femmes, le travail à temps partiel n'est souvent pas le résultat d'un choix, mais plutôt d'une décision contrainte, notamment par l'absence de services publics de garde d'enfants de qualité, et donc ne peut pas être utilisé comme un signal de l'investissement dans la vie professionnelle (Russo & Hassink, 2005). Enfin, étant donné la structure progressive de l'impôt sur le revenu, les revenus des temps partiels sont généralement dans les tranches les moins élevées. Il est donc possible que l'employeur paie un salaire horaire brut plus faible pour les temps partiels que pour les temps plein avec l'idée que le salaire horaire net sera équivalent (Koskela & Vilmunen, 1996).

Questions

Deux phénomènes peuvent donc expliquer le fait que le salaire horaire soit inférieur pour les temps partiels: la ségrégation dans les secteurs et/ou occupations moins rémunérateurs, et la discrimination salariale opérée par les employeurs en défaveur du temps partiel.³¹ Notons que la directive du Conseil Européen sur le temps partiel interdit explicitement la discrimination des salaires sur base des heures ouvrées.

Afin de trancher en faveur de l'une ou l'autre explication, O'Dorchai (2007) et O'Dorchai & Rycx (2007) décomposent l'écart salarial entre travailleurs temps plein et temps partiel en une composante expliquée par les différences de caractéristiques des salariés à temps plein par rapport aux salariés à temps partiel (différences en termes d'éducation, d'expérience, d'ancienneté, de fonction, de secteur d'activité, de niveau de négociation collective, de région, de type de contrat, de taille de firme, d'heures supplémentaires ouvrées et du fait d'avoir travaillé en équipe, de nuit ou le week-end) et une composante non expliquée par ces différences de caractéristiques. Cette dernière composante peut être vue comme l'écart de salaire entre deux individus identiques qui ne diffèrent que dans le fait que l'un travaille à temps plein et l'autre à temps partiel. Elle peut donc être interprétée comme le fruit d'une discrimination salariale en faveur de l'un ou l'autre régime de temps de travail.³²

Causes du différentiel salarial horaire temps plein – temps partie: résultats

O'Dorchai (2007) effectue cette analyse pour les femmes dans 6 pays européens: Belgique, Danemark, Italie, Espagne, Irlande et Royaume-Uni, pour l'année 1995. Les résultats indiquent qu'en Belgique, l'écart salarial temps plein - temps partiel « brut » (c'est-à-dire non corrigé des différences de caractéristiques) était de 15% en 1995. Cet écart est quasi-entièrement expliqué par des différences de caractéristiques. Il ne provient donc pas d'une discrimination salariale du chef de l'employeur. Dans les autres pays, excepté l'Espagne, la composante non expliquée joue un rôle beaucoup plus substantiel.³³ Si l'on étudie de plus près la composante expliquée pour la Belgique, on s'aperçoit que la quasi totalité de l'écart salarial temps plein – temps partiel est expliqué par des différences en terme de fonction

³¹ En réalité, les deux explications peuvent être liées : par exemple, certains secteurs peuvent être à faible rémunération justement parce qu'ils emploient des travailleurs ayant un plus faible pouvoir de négociation.

³² Il est important de préciser qu'il peut y avoir des différences en termes de caractéristiques inobservées (par le chercheur) entre travailleurs temps plein et temps partiel. L'impact de ces différences inobservées en terme de salaire se retrouve également dans la composante inexpliquée.

³³ Les résultats pour le Danemark doivent être interprétés avec prudence étant donné que l'écart salarial « brut » est proche de zéro.

(51%), d'éducation (45%) et de secteur (14%).³⁴ L'écart salarial en Belgique entre temps plein et temps partiel pour les femmes provient donc principalement du fait que les femmes à temps partiel occupent des fonctions faiblement qualifiées dans des secteurs à faible rémunération. Il n'y aurait donc pas de discrimination directe à l'encontre des salariés à temps partiel, ce qui résulte du caractère centralisé et coordonné de la formation des salaires en Belgique. Le véritable problème trouve donc son origine dans la ségrégation sectorielle et professionnelle, dont on sait par ailleurs qu'elle se caractérise par de très faibles possibilités de mobilité du statut de temps partiel vers celui de temps plein.

O'Dorchai & Rycx (2007) effectuent la même analyse pour les hommes. Les résultats diffèrent de ceux obtenus pour les femmes. La composante inexplicée compte pour 28% de l'écart salarial total entre temps partiel et temps plein en Belgique (qui s'élève à 24%). Les résultats sont proches pour l'Espagne (20%), l'Irlande (33%) et le Royaume-Uni (27%). Par contre, la composante inexplicée compte pour davantage en Italie (51%) et, au Danemark, elle joue même une fonction légèrement égalitariste (-5%). En conclusion, il se pourrait que, chez les travailleurs masculins (en dehors du Danemark), une discrimination salariale ait lieu en défaveur du temps partiel. En ce qui concerne la Belgique, elle reste difficilement explicable dans la mesure où c'est bien évidemment le même système de formation des salaires qui est à l'œuvre. Un facteur pourrait jouer: diverses études ont montré que, en moyenne, les hommes occupent plus souvent des fonctions ou des postes pour lesquels il existe des avantages salariaux, tels que les primes et bonus, souvent fonction de la durée du travail. Dans ce cas, le choix d'un temps partiel implique un sacrifice salarial relativement plus important.

Implications en terme de politique économique

Le fait que le salaire horaire du temps partiel soit inférieur à celui du temps plein signifie qu'à temps de travail équivalent, la somme de plusieurs temps partiels rapporte moins qu'un temps plein. Ce phénomène est important à prendre en compte, par exemple lorsqu'on évalue les conséquences des contraintes exercées à l'égard des chômeurs pour qu'ils acceptent des « petits boulots », ainsi que les demandes de flexibilisation des conditions de travail qui émanent des entreprises. Il peut y avoir en effet le **risque de voir émerger une catégorie de travailleurs pauvres** qui accumulent des temps partiels à faible rémunération, comme c'est le cas notamment aux États-Unis ou au Royaume-Uni.

³⁴ Le fait que la somme de ces trois composantes fait plus de 100% est dû au fait que certains facteurs

Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. De plus, ces temps partiels sont cantonnés aux fonctions et secteurs où le taux horaire est le plus faible. Il s'ensuit que les femmes ont des revenus plus faibles que les hommes non seulement parce qu'elles travaillent moins d'heures mais, en plus, parce que ces postes à temps partiel offrent, dans de nombreux pays, des salaires horaires plus faibles. Une des solutions pour restaurer l'égalité de revenus entre hommes et femmes passe donc par la **lutte contre la ségrégation sectorielle et fonctionnelle**. Pour cela, il est nécessaire de mener des politiques au sein des entreprises contre les discriminations à l'embauche et les plafonds de verre, mais aussi des politiques plus en amont, principalement au niveau des filières d'éducation et de formation.

Il faut éviter de considérer le temps partiel comme un instrument permettant de concilier vie privée et professionnelle. En effet, l'inégalité persistante dans la répartition des tâches au sein des ménages fait que ce sont principalement les femmes qui vont réduire leur temps de travail pour s'occuper du ménage. Or, étant donné la concentration du temps partiel dans quelques fonctions et secteurs, cela a pour effet de renforcer la ségrégation sectorielle et fonctionnelle de genre. De manière plus générale, les politiques visant à « concilier » travail et famille ne font que perpétuer l'inégale répartition des tâches entre hommes et femmes. C'est le cas aussi du congé parental qui est traditionnellement pris par les femmes. Etant donné que le congé parental correspond à une interruption de carrière, ces femmes sont pénalisées en termes d'expérience professionnelle, d'ancienneté, de promotion et finalement de pension. A cet égard, il est nécessaire de **développer des politiques de garde d'enfant** qui sont beaucoup plus neutres du point de vue du genre (de Henau *et al.* 2007).

En termes d'implication politique, **l'incitation au temps partiel**, qui a été un des axes récurrents des politiques d'emploi en Belgique depuis la fin des années 70 **devrait disparaître de l'arsenal des politiques publiques d'emploi**, tant son aspect discriminant et pénalisant se traduit par un statut de dépendance pour les femmes. Une fois encore, ce qui est en cause c'est la répartition inégale des temps de travail et des temps privés entre les hommes et les femmes, qui ne peut trouver d'issue que dans une optique de **temps de travail réduit pour l'ensemble des salariés, hommes et femmes**.

contribuent à atténuer l'écart entre temps pleins et temps partiels.

