



Lignes directrices pour plus d'emplois et moins de pauvreté : la protection sociale en période de diversité dans les formes de travail

2019/7

04 | 06 | 2019



INTRODUCTION

Dans « Work 4.0 and the future of labour law », Marc De Vos présentait les grandes évolutions de notre organisation du travail et ses implications sur le droit du travail. Il avait opté pour un tableau généraliste.

Cette analyse détaille certains points importants abordés dans ce premier document, ainsi que, je le pense, plusieurs éléments complémentaires essentiels.

Je pars du constat que le monde du travail en Belgique – car c'est le sujet spécifique de cette analyse – accuse toujours un retard important sur plusieurs évolutions qui se sont amorcées il y a plusieurs décennies et ont mené, dans de nombreux autres pays, à une révision fondamentale de la réglementation du marché du travail et de la sécurité sociale. Notre organisation du travail reste largement dictée par les besoins (supposés) de ménages à un seul revenu dans un paysage économique fondamentalement différent de celui qui est le nôtre aujourd'hui, a fortiori de celui vers lequel nous évoluons. Cette inertie se manifeste aussi dans notre réflexion.

Marc De Vos évoque les adaptations souhaitables au Travail 4.0. Mais à de nombreux égards, notre pays doit encore s'adapter au Travail 3.0, voire au Travail 2.0. Ce qui ne signifie pas, bien entendu, que rien n'a bougé. Nous avons même entrepris des réformes fondamentales dans de nombreux domaines, tant sur le marché du travail que dans la sécurité sociale. Nous avons même fait office de précurseurs avec notre crédit-temps (dont la première mouture n'était guère assortie de conditions), pour ne citer qu'un seul exemple.

PROF. DR. IVE MARX
(UAntwerpen)

Pour autant, notre organisation du travail reste particulièrement dysfonctionnelle. Par organisation du travail, j'entends ici l'ensemble des règles et institutions qui interviennent dans la sphère du travail et des revenus, en ce compris la sécurité sociale. Rares sont les pays où l'on rencontre de tels paradoxes. Un marché du travail très tendu d'un côté, une énorme réserve de main-d'œuvre de l'autre. Un sous-emploi important chez les personnes peu qualifiées ou issues de l'immigration, et un recours massif à de la main-d'œuvre étrangère que l'on fait venir en Belgique pour y travailler. Des dépenses sociales élevées, mais une grande pauvreté. La première partie de ce travail revient en détail sur ces problématiques, spécifiquement dans le contexte belge.

Dans ce domaine, nous ajouterons une dimension qui n'était pas abordée explicitement dans l'analyse de Marc De Vos, à savoir la répartition. C'est d'ailleurs le cœur de mon travail. Je me concentrerai sur le bas de l'échelle ; ceux qui ont souvent besoin de travail, mais n'en ont pas ou pas assez, et ceux dont les revenus sont insuffisants. J'y vois en effet le sujet prioritaire de toute réflexion sur l'action politique et les changements à mettre en place.

Cet accent spécifique sur le bas de l'échelle constitue ainsi un deuxième complément à l'analyse de Marc De Vos. À mes yeux, son importance ne découle pas uniquement du fait qu'il faut prioritairement agir pour ceux qui ont le plus besoin d'avancer. L'une des objections les plus courantes opposées aux réformes de notre organisation du travail est qu'elles provoqueront une grande casse sociale. Si nous pouvons démontrer que certains changements profiteront aux plus faibles, il sera plus aisé de mettre en œuvre des réformes qui vont dans l'intérêt de tous. Je pense qu'il s'agit d'un argument important. Et c'est le principal objet de ce document.

Troisièmement, cette analyse est complémentaire à celle de Marc De Vos en ce sens que nous étudions de manière assez approfondie deux situations opposées. La Belgique et les Pays-Bas se caractérisent par des organisations du travail totalement différentes. Les Pays-Bas sont évidemment allés beaucoup plus loin dans les réformes. À de nombreux égards, on pourrait qualifier les Pays-Bas de prototype de ce que pourrait être le monde du Travail 4.0. Ce qui ne signifie pas qu'ils soient exempts de critiques légitimes, par exemple en matière d'égalité des genres. Mais les Pays-Bas font mieux dans les domaines qui importent le plus : donner du travail aux gens, assurer un niveau de vie convenable de manière durable sur le plan économique et budgétaire, et en suscitant une adhésion sociale. Dans ce document, j'essaie d'isoler les enseignements que nous pourrions selon moi tirer de l'exemple néerlandais.

La situation

Toujours trop peu de gens au travail...

La Belgique reste un pays exceptionnellement peu performant en matière d'emplois. Des dizaines d'emplois ont certes été créés ces dernières années, mais la croissance est restée plus faible que dans la plupart des autres pays européens. Alors qu'il y a tant de marge d'amélioration.

– La Belgique présente toujours un taux d’emploi très faible ; l’écart par rapport à des pays comme les Pays-Bas, l’Allemagne et le Danemark reste de l’ordre de 10 points de pourcentage ou plus. Si nous faisons aussi bien que ces pays, la Belgique compterait environ 700.000 emplois supplémentaires ;

– La Belgique combine un des taux d’emploi les plus faibles chez les personnes peu qualifiées et un des plus gros écarts entre les personnes peu qualifiées et très qualifiées ;

– La Belgique affiche toujours un des taux d’emploi le plus bas parmi les plus de 55 ans. Et bien qu’elle augmente, la probabilité de retrouver un emploi à plus de 55 ans quand on a perdu son travail y est plus faible que presque partout ailleurs ;

– La Belgique présente parmi les taux d’emploi les plus bas chez les personnes issues de l’immigration, et parmi les écarts les plus grands par rapport à ceux qui ne sont pas issus de l’immigration.

– La Belgique est un des pays d’Europe où la part des ménages « pauvres en travail » – soit les ménages où aucun des adultes en âge de travailler n’a d’emploi¹ – et la part d’enfants qui grandissent dans un tel ménage sont les plus élevées.

Simultanément et de manière assez paradoxale, nous présentons un marché du travail particulièrement tendu, avec proportionnellement le nombre d’emplois à pourvoir le plus élevé après la Tchéquie. Cela signifie tout simplement que presque aucun pays ne compte plus de postes vacants par rapport au nombre de chômeurs.

En raison de cette pénurie, nous connaissons une migration de main-d’œuvre particulièrement importante. Bien entendu, nous accueillons beaucoup de travailleurs d’autres pays membres de l’Union européenne. Le secteur des titres-services emploie par exemple de nombreux étrangers². Mais des dizaines de milliers de personnes issues d’en dehors de l’Union européenne ont également reçu une carte de travail l’an dernier, principalement des travailleurs très qualifiés. (La Région flamande a assoupli ses règles de manière à ce que des titulaires de qualifications techniques ou des personnes moyennement qualifiées entrent également en considération afin de pourvoir plus rapidement aux métiers en pénurie.) Il faut également y ajouter les plus de 230.000 travailleurs détachés étrangers qui ont travaillé en Belgique en 2017, dans le cadre d’environ 800.000 missions. Ces personnes viennent principalement de l’UE, mais à la suite de l’arrêt Van der Elst, des ressortissants de pays tiers qui ont obtenu un permis de travail dans un autre État membre de l’UE peuvent également venir travailler chez nous dans ce cadre. C’est ainsi que nous accueillons de très nombreux Ukrainiens qui ont obtenu un permis de travail en Pologne, des Brésiliens qui l’ont reçu au Portugal, des Moldaves

¹ Les chiffres d’Eurostat et de l’OCDE sont clairs pour ce qui concerne ces déficits d’emploi. Voir aussi Baert, 2018.

² Cf. Monitoring socio-économique, SPF Travail

qui en bénéficient en Roumanie, des Bosniens et Kosovars munis d'un permis de travail slovène, etc. Le tout représentait environ 14.000 personnes en 2017, principalement des travailleurs peu qualifiés.³

Pour résumer : presque aucun autre pays membre de la l'OCDE ne compte si peu de gens qui travaillent, autant de postes vacants et autant d'emplois occupés en fin de compte par des étrangers. Le marché belge du travail est totalement dysfonctionnel.

La Flandre fait nettement mieux que le reste du pays, mais on y décèle les mêmes déficits structurels chez les personnes hautement qualifiées, les migrants et les travailleurs plus âgés. Et nous progressons trop peu dans ce domaine, à plus forte raison au cours d'une période de conjoncture favorable. À l'exception peut-être de ce qui concerne les travailleurs plus âgés. En Wallonie et à Bruxelles, la situation est dramatique. La situation à Bruxelles est en partie biaisée par le fait que la capitale accueille beaucoup de travailleurs d'autres régions, et inversement. Mais cela ne change rien au constat : la situation est restée déplorable.

Le nombre réduit de Belges qui travaillent implique une grande dépendance aux allocations...

Évidemment, le nombre réduit de Belges qui travaillent n'est pas sans conséquences. De très nombreux Belges d'âge actif vivent d'une allocation : environ 340.000 chômeurs complets, quelque 75.000 personnes en prépension/RCC, plus de 415.000 Belges en incapacité de travail de longue durée, plus de 150.000 bénéficiaires du revenu d'intégration (moyenne mensuelle). Le tout venant s'ajouter à plus de 2 millions de pensionnés.

L'évolution est plutôt favorable en matière de dépendance aux allocations. Le nombre de chômeurs complets et de prépensionnés a baissé, mais le nombre de Belges en incapacité de travail de longue durée et de bénéficiaires d'un revenu d'intégration est en forte hausse. Et ce, en période de haute conjoncture.

Et le nombre trop élevé de Belges qui vivent (exclusivement) d'une allocation implique des allocations réduites

Ces personnes sans travail qui vivent d'une allocation ne bénéficient pas de conditions de vie confortables. En matière de pauvreté – et j'expliquerai immédiatement ce que j'entends exactement par cette notion –, nous sommes devenus un pays médiocre. Jadis, il en allait autrement. Jusqu'au début des années 90, quand les premières études comparatives sur la pauvreté ont été publiées, la Belgique figurait parmi les pays les plus performants (Cantillon, Marx et Van den Bosch, 1996). C'était notre fierté. Jean-Luc Dehaene ne manquait pas de le répéter, à la suite de Herman Deleeck : « La

³ Mussche, Lens en Marx, forthcoming. Voir aussi Mussche et al. 2018

Belgique possède la meilleure sécurité sociale au monde. »

Ce n'est plus le cas depuis longtemps. La Belgique a été reléguée de la tête du peloton au ventre mou européen. Et si nous appartenons encore au ventre mou, nous devons l'imputer surtout au fait qu'il s'est considérablement élargi. Par rapport aux pays auxquels nous aimons nous comparer – les « vieux » États-providence du nord de l'Europe –, la comparaison fait mal.

Comment en sommes-nous arrivés là ? Selon moi, essentiellement parce que le grand nombre de Belges vivant d'une allocation provoque un saupoudrage trop important. Notre faible taux d'emploi est donc un double handicap : de trop nombreux Belges ont besoin d'une allocation pour vivre, et ces allocations sont financées par des travailleurs trop peu nombreux.

Selon les statistiques d'Eurostat (sur la base de EU SILC), environ la moitié des chômeurs vivent en situation de pauvreté monétaire. Cette part est encore plus élevée chez les chômeurs de longue durée. Dans un pays riche comme le nôtre, la pauvreté n'est pas une question de survie physique. Être pauvre, c'est avoir trop peu d'argent pour fonctionner au moins de manière normale dans la société. On parle alors de pauvreté relative. Mais pour un isolé qui doit s'en sortir avec un peu plus de 1100 euros par mois, cette situation n'a rien de relatif. Essayez de louer un logement correct avec une telle somme si vous devez encore payer vos vêtements, l'électricité et le gaz, l'alimentation, vos assurances, etc. L'étude est claire : le seuil de pauvreté est certes relatif, mais il s'agit de montants qui permettent à peine de mener une existence digne (Goedemé et al., 2017). Ne pensez d'ailleurs pas que nous puissions être fiers d'avoir si peu « travailleurs pauvres ». Effectivement, ceux qui travaillent courent un risque de pauvreté réduit. Mais 5% de 4 millions de personnes, cela reste un nombre conséquent. N'oubliez pas que plus d'un tiers des enfants qui grandissent dans une famille pauvre ont un parent (souvent un parent isolé) qui vit principalement des revenus d'un travail.

Le taux de pauvreté des enfants en Belgique est indigne (Guio et Vandenbroucke, 2018). Et la situation a de plus plutôt tendance à se détériorer qu'à s'améliorer. La pauvreté persistante chez les enfants (-18 ans) a presque doublé en 10 ans (Van Dam et Bastaits, 2019).

Des enfants qui grandissent de la pauvreté, ce n'est pas qu'une injustice fondamentale dans une société riche : cela a également un coût. Des enfants qui ne peuvent pas développer leurs talents à l'école représentent un coût pour la société et pour l'économie. La pauvreté affecte le développement cognitif (Mani et al, 2013 ; McLaughlin, M. & Rank, R, 2018). Même si l'enseignement lui-même est relativement bon marché, il est difficile d'étudier avec une boîte à tartines vides, des vêtements qui font l'objet de moqueries et une chambre sans chauffage convenable et rongée par les moisissures. Quand on a déjà la chance d'avoir une chambre à soi...

La pauvreté dans notre pays touche près de 16% de la population. Quelque 1,7 million de personnes.

De plus, la Belgique compte encore un important groupe de personnes qui, si elles ne vivent pas dans la pauvreté, éprouvent des difficultés à boucler les fins de mois. Les données de Statbel et d'Eurostat démontrent que de nombreuses personnes ne parviennent que difficilement à honorer leurs factures en fin de mois, ne disposent d'aucune réserve financière pour faire face à une dépense imprévue ou manquent de biens et de services essentiels. Un récent rapport de l'OCDE en atteste également (OECD, 2019). Un problème se pose manifestement en matière de logement abordable d'une certaine qualité.

Pour résumer, le taux d'emploi insuffisant et la pauvreté excessive créent une situation inacceptable

La Belgique n'est pas un paradis social, bien que le niveau de nos dépenses sociales pourrait suggérer le contraire. Et nous n'avons aucune excuse à faire valoir. Ou du moins trop peu : la Belgique s'est certes industrialisée très tôt – elle a même été une grande puissance industrielle à l'échelle mondiale durant une grande partie du XIXe siècle (Cassiers et., 2003 ; Smeyers et Buyst, 2016). La transition d'une économie industrielle vers une économie postindustrielle fut difficile, notamment parce que nous avons beaucoup trop longtemps tenté de maintenir artificiellement en vie des secteurs fondamentalement condamnés (Leonard et Van Audenrode, 1993). Ce qui a coûté beaucoup d'argent, que l'on aurait d'ailleurs pu affecter à d'autres choses. La crise pétrolière remonte déjà à 45 ans. Un pays de notre niveau de développement économique, qui bénéficie d'une situation stratégique au cœur de l'Europe et dont les prélèvements publics représentent 52% du PIB n'a tout simplement pas suffisamment d'excuses à invoquer pour ses résultats très insuffisants en matière de travail et de pauvreté. Point.

Pourquoi sommes-nous si peu performants ? Deux remarques préalables

Tout d'abord, il n'y a pas de recette simple et univoque à un marché du travail fonctionnel

Il y a énormément de variations entre la législation et les institutions sociopolitiques d'une part et ses résultats de l'autre. L'époque où il suffisait d'appliquer quelques recettes basiques pour obtenir un taux de chômage réduit et un taux d'emploi élevé est révolue. En 1994, l'OCDE avait encore publié un rapport (la célèbre Jobs Study) selon lequel tout semblait assez simple : assouplissement des règles, baisse de salaire minimum, des dépenses, des impôts, etc. Mais on s'est rendu compte que la vérité était plus nuancée. Certains pays combinaient des salaires élevés et un taux de chômage réduit, d'autres, des allocations peu généreuses et un chômage élevé. Mais on aurait tort de jeter par-dessus bord les modèles et lois économiques conventionnels pour autant. La réalité nous apprend que nous devons analyser les institutions dans leur ensemble et en relation avec leur contexte. Des institutions qui mettent un frein à la flexibilité (ex. limitation des licenciements) sont parfois compensées par des réglementations qui apportent de la flexibilité d'une autre manière (pensez par exemple au chômage économique ou aux flexijobs chez nous).

Il faut considérer l'organisation du travail comme un ensemble. Dans son contexte – économique, sociodémographique, conjoncturel. On ne peut réaliser une analyse sensée des institutions que si l'on inclut ce contexte dans ses réflexions.

Prenez par exemple l'éternel débat sur le salaire minimum. On est « pour » ou on est « contre ». Les « partisans » invoquent des études, les opposants en brandissent d'autres. Et chacun en trouve : des études montrent que des salaires minimums plus élevés ont peu d'impact sur le chômage, d'autres démontrent leur effet négatif. Deux économistes américains, Card et Krueger, ont même trouvé un effet positif en 1995. Leur travail, désormais un classique dans l'économie du travail, est souvent invoqué par les partisans d'une hausse du salaire minimum. Elle fait cependant abstraction du fait que les salaires minimums d'application dans le secteur de la restauration rapide au New Jersey dans les années 80 n'avaient rien de commun avec le salaire minimum belge de 2019. (Des études ultérieures qui sont intéressées exactement aux mêmes cas sont d'ailleurs arrivées à d'autres conclusions, Neumark & Wascher, 2000 ; Neumark et al. 2014). L'important : la hauteur (relative) du salaire minimum importe, mais au même titre que le contexte, les institutions qui l'entourent, la conjoncture, et les détails de la mise en œuvre. Les effets à long terme sont parfois différents des effets à court terme. Il n'y a absolument aucun sens à mener ce débat en termes de généralités, comme je l'illustrerai encore par la suite.

Deuxièmement, le monde du travail est un ensemble cohérent et dès lors difficile à réformer

On ne renverse pas une situation déséquilibrée en un tournemain, en intervenant sur un seul élément. C'est également la raison pour laquelle il est si difficile de réformer. Il faut agir simultanément sur plusieurs leviers. Prenez la prépension. Il est clair qu'un trop grand nombre de Belges sont partis en retraite anticipée. Jadis, les démarches étaient trop simples. Il n'y a pas si longtemps, des gens partaient en prépension après une fermeture collective à l'âge de 48 ans. Si une telle situation peut être qualifiée d'indésirable, cela ne signifie pas que l'on y remédiera juste en fermant la vanne des RCC. Plusieurs décennies de pratique ont transformé notre système économique. La productivité moyenne au travail est extrêmement élevée en Belgique. Les salaires aussi. Il y a des raisons à cela. Dans les rares usines automobiles qui existent encore dans notre pays, pour ne citer qu'un seul exemple, les chaînes de montage tournent relativement vite. Tout ce qui peut être automatisé l'a été. Nous avons une économie à forte intensité capitaliste et technologique. Seules les personnes productives qui peuvent encore « suivre », tant sur le plan intellectuel que physique, continuent à travailler. C'est pourquoi l'ancienneté reste une composante importante de nos salaires⁴. Cette situation n'a pu apparaître et se perpétuer, pourrait-on penser, que parce que nous avons évacué du marché du travail de manière anticipée les personnes qui ne « valaient plus ce qu'elles faisaient » pendant des décennies. Concernant l'apprentissage tout au long de la vie, on se contente de nombreux discours. Si l'on veut accroître l'emploi chez les plus de 55 ans, il ne suffira donc pas de réduire les possibilités

4 C'est du moins ce que montrent la plupart des études, cf. p. ex. OCDE (2017b) et Conseil supérieur de l'Emploi (2014).

de prépension. Vu les exigences de productivité élevées, il se pourrait effectivement qu'il n'y ait pas suffisamment de travail pour de nombreux travailleurs âgés. Si l'on veut réduire la dépendance anticipée aux allocations et accroître l'emploi, plusieurs réformes seront nécessaires simultanément – dans l'organisation du travail, dans la politique du travail (plus axée sur l'âge), la structure des salaires, la pratique de l'apprentissage tout au long de la vie, etc. Et il n'est pas facile d'intervenir simultanément sur tous ces aspects. Cela soulèvera de nombreuses résistances. Une résistance compréhensible, car les résultats sont incertains, et certainement pas immédiats. Un (petit) groupe qui y perdra énormément à court terme continuera à s'y opposer violemment, alors que les profits pour le reste des intéressés seront réduits et indirects.

Mais fondamentalement, y a-t-il assez de travail ?

La question est légitime. Y a-t-il encore suffisamment de travail ? Surtout pour les personnes un peu moins qualifiées ou qui possèdent moins de talents intellectuels, créatifs, sociaux ou autres.

La fin du travail est annoncée depuis plusieurs siècles.

Il y a plus de 240 ans, John Ludd et ses compagnons s'attaquaient aux métiers à tisser qui menaçaient de rendre superflu leur seul moyen d'existence – leur travail, dit la légende. Effectivement, ces emplois ont disparu. Mais le travail n'a pas disparu. D'autres emplois sont venus s'y substituer.

Cela n'a pas empêché certains observateurs d'annoncer la fin imminente du travail – principalement des personnes qui voulaient écouler leurs livres. Dans son best-seller *The End of Work* (1995), Jeremy Rifkin ébauchait un futur imminent sans emploi. Vingt ans plus tard, on en est loin. Ce qui n'empêche pas le rayon des livres prophétiques qui prédisent la fin du travail de s'étoffer presque chaque jour. L'un des plus récents est « *The Second Machine Age : Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies* » d'Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee (2018). Selon ces auteurs, nous sommes à l'aube d'une nouvelle ère où toutes les règles vont être bouleversées : la deuxième ère des machines. Dans une étude souvent citée, Frey et Osborne (2013) concluent que la moitié des métiers seront remplacés par une machine au cours de deux décennies à venir. Sans doute encore beaucoup plus à terme (Nedelkoska, L. & Quintini, G., 2018). C'est également ce qu'envisage la dernière *Employment Outlook* (2019) de l'OCDE.

Des emplois disparaissent. C'est clair. Mais cela ne signifie pas que le travail disparaît. La différence est énorme et fondamentale.

Ceux qui affirmaient que le travail disparaîtrait ont systématiquement eu tort (Autor, 2015 ; De Vos, 2018). Tous invoquaient le même argument : cette fois, il en ira autrement. Cette fois, la technologie portera un coup décisif au travail. C'étaient d'abord les robots, puis les ordinateurs, et à présent l'intelligence artificielle.

Mais les robots ont tout intérêt à se retrousser les manches, car la même phrase revient systématiquement dans les derniers rapports trimestriels de la Commission européenne : « Jamais autant de gens n'ont travaillé en Europe ». En d'autres termes, les projections pessimistes sont en totale contradiction avec le simple constat que jamais autant de gens n'ont travaillé. Toutes les statistiques à ce propos sont claires. Et rien ne suggère une dégradation générale de la qualité du travail, au contraire (Eurofound, 2015 ; OECD, 2016).

Naturellement, les bouleversements qui ont façonné le marché du travail (tant passés qu'actuels) n'ont pas affecté chacun de la même manière. Ces dernières décennies, nous avons observé dans de nombreux pays une augmentation de l'emploi à la fois dans les professions les plus et les moins rémunérées, aux dépens des professions qui génèrent des revenus moyens. Maarten Goos et ses collègues (2009 ; 2014) ont baptisé ce phénomène « polarisation de l'emploi ». En effet, les robots remplacent surtout ceux dont les emplois comportent de nombreuses tâches de routine, alors qu'ils avantagent (jusqu'à présent) ceux qui accomplissent des tâches non routinières. Ainsi un ordinateur peut-il aisément prendre en charge un processus d'assemblage, mais est incapable de diriger une équipe, de servir des tables dans un restaurant, d'administrer des soins ou de couper des cheveux. De nombreux jobs qui ne nécessitent pas un niveau de formation extrêmement élevé s'avèrent difficiles à automatiser. De plus, de nombreux consommateurs aiment être servis ou pris en charge par des humains même lorsqu'il existe des alternatives technologiques. Les gains de productivité et l'augmentation du niveau de vie qui les accompagne, surtout chez les personnes très qualifiées, accroissent encore la demande de services à forte intensité de main-d'œuvre et difficiles à automatiser. Les gens vont plus souvent au restaurant, voyagent plus, augmentent leurs dépenses de bien-être. Les spécialistes du marché du travail prévoient en outre une forte croissance de la demande de main-d'œuvre dans le secteur de la santé.

Il faut cependant noter qu'un grand nombre d'emplois dans la sphère du service aux personnes (dans le secteur marchand ou non marchand), dans l'horeca et dans le retail exigent une flexibilité significative en matière d'horaires de travail. Ces secteurs sont en outre particulièrement sujets à de fortes fluctuations conjoncturelles ou saisonnières. Dans l'horeca, même la météo importe. L'économie numérique et l'e-commerce ne fonctionnent pas non plus de 9h à 17h, du lundi au vendredi.

Il y a donc du travail. Peut-être pas pour tout le monde, mais en tout cas pour un plus grand nombre de gens qu'actuellement dans notre pays. Comment expliquer ce paradoxe ?

Est-ce le coût du travail ? En Belgique, nous sommes obsédés par le coût du travail et surtout par les « charges » sur le travail. Pourtant, il est aisé de démontrer qu'il n'existe pas de relation univoque entre le coût du travail et les statistiques d'emploi. Le Danemark présente par exemple un coût salarial aussi

élevé que la Belgique, mais aussi un taux d'emploi très élevé et un chômage faible. D'un point de vue macro-économique, il y a évidemment une relation entre la modération salariale et l'emploi (cf. les Pays-Bas dans les années 80 et 90, et l'Allemagne ces deux dernières décennies), mais on ne peut pas réduire l'emploi au coût du travail. Idem pour les charges patronales – une autre obsession belge. Épluchez les rapports entre évolution des charges patronales et résultats en termes d'emploi, et vous ne trouverez pas de corrélation évidente. (Parce que les charges patronales se répercutent en partie sur les travailleurs à plus long terme, diront les modèles standard, et se traduiront donc plutôt par une baisse des salaires nets que par une hausse des coûts salariaux. Mais bien entendu, un marché du travail très institutionnalisé comme le nôtre ne réagit pas de manière aussi simple.)

Traditionnellement, nous investissons énormément dans les baisses des charges pour les employeurs. Des études ex ante – des simulations, donc – comme celle du Bureau fédéral du Plan suggèrent qu'une telle politique est efficace. Les études ex post – des études réalisées sur ce qui s'est réellement passé – tirent globalement des conclusions légèrement différentes. C'est ce que nous apprennent les analyses (beaucoup trop peu nombreuses) qui ont été réalisées pour notre pays (Marx, 2007 ; Vandelannoote et Bogaerts, 2014). (Les responsables politiques belges ne semblent toujours pas comprendre que de telles évaluations indépendantes sont chères. Mais une politique inefficace est naturellement encore beaucoup plus coûteuse, comme en témoignent nos performances médiocres dans de nombreux domaines.) Des études étrangères sur des baisses des charges et aides à l'emploi similaires pour les employeurs vont dans le même sens (Card et al, 2010 ; EEPO, 2014). Les baisses des charges constituent rarement une affectation efficace de ressources en raison d'effets d'aubaine et de substitution qui s'avèrent généralement beaucoup plus importants que ce que prévoient les hypothèses théoriques. Pourquoi investissons-nous toujours dans de telles mesures ? Il est évident que les employeurs apprécient les baisses de charges. Elles facilitent également la concertation sociale, surtout la concertation salariale. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'elles constituent une politique efficace, sauf pour des groupes-cible spécifiques et quand elles sont conçues de manière à minimiser les effets d'aubaine. Des méta-analyses suggèrent qu'il est préférable d'investir du côté de l'offre les moyens prévus pour une politique active du marché de l'emploi, c'est-à-dire qu'il est en réalité préférable de concentrer ses efforts sur ceux qui recherchent du travail et qui ont besoin de travail, sous la forme de formations, d'accompagnements et de suivi (Card et al, 2010 ; OECD, 2018). Ce qui ne signifie pas que certaines formes d'emplois subventionnés et protégés n'ont pas leur place dans un portefeuille de politiques du marché du travail active.

Peut-être devrions-nous également nous intéresser à d'autres aspects de notre marché du travail. À notre structure salariale, par exemple. De ce point de vue, la Belgique est vraiment un pays particulier. Notre structure salariale est exceptionnellement comprimée. En guise de boutade, on pourrait dire que la plupart des Belges gagnent à peu près la même chose⁵. Peut-être cela pourrait-il expliquer pourquoi aussi peu de personnes peu qualifiées ont un travail en Belgique.

5 Selon les données de Statbel, près de la moitié des travailleurs belges (46%) gagnent entre 2.250 euros et 3.250 euros par mois.

Selon les chiffres de l'OCDE, la Belgique compte moins de travailleurs à (relativement) bas salaire que tout autre pays. Selon la définition de l'OCDE, il s'agit des travailleurs qui – en cas d'emploi à temps plein – gagnent moins de 67% du salaire médian. Chez nous, il s'agit donc des travailleurs à temps plein qui gagnent grosso modo moins de 2050 euros brut par mois, mais naturellement plus que le salaire minimum de quelque 1600 euros. Selon l'OCDE, c'est le cas d'environ 4% de travailleurs en Belgique. Contre près de 15% des travailleurs aux Pays-Bas, et environ 18% des travailleurs en Allemagne. La différence est significative. D'autant qu'il n'existe même pas de salaire minimum légal en Belgique. Chez nous, ce sont les partenaires sociaux qui fixent un plancher salarial dans une CCT nationale. Mais les CCT qui importent vraiment sont les CCT sectorielles. Souvent, les plus bas salaires prévus par ces CCT sont nettement plus élevés que le minimum national, surtout dans les secteurs où les coûts salariaux ne jouent qu'un rôle secondaire, comme la pétrochimie (Vandekerckhove et al, 2012 ; 2014 ; Garnero et al., 2014). Il en résulte donc qu'un segment du marché du travail que nous trouvons dans d'autres pays fait défaut en Belgique. Reste à savoir si c'est un point positif.

Qui sait si nous devrions autoriser plus d'emplois moins bien payés pour permettre à des chômeurs peu qualifiés ou des migrants dont les qualifications ne sont pas (encore) reconnues de mettre le pied à l'étrier. Aux Pays-Bas, les salaires les plus bas prévus par CCT sont plus proches du salaire minimum légal (De Beer et al., 2017 ; Salverda, 2010). C'est le fruit d'une décision délibérée destinée à donner aux personnes qualifiées plus de possibilités de trouver un emploi. Aux Pays-Bas, c'est d'ailleurs Ad Melkert, un ministre du PvdA (Parti du Travail, gauche), qui a menacé de ne plus déclarer obligatoires les CCT si les salaires les plus bas qu'elles prévoyaient n'étaient pas rapprochés du salaire minimum. Ce qui a eu lieu. Or pour ces travailleurs, les Pays-Bas se montrent plus performants que la Belgique en matière d'emploi, de chômage et de pauvreté, comme je l'illustrerai plus loin.

Mais est-ce réellement l'explication ? Ceux qui objectent qu'il n'existe pas de lien aussi clair entre la hauteur des salaires minimums (effectifs) et l'emploi des groupes défavorisés marquent certainement un point (pour des études globales, cf. Salverda et Checchi, 2014 ; OECD, 2015 ; Manning, 2016 ; pour la Belgique, voir Vandekerckhove, S. et al, 2014 ; 2018). Effectivement, les résultats n'ont rien d'univoque. Mais on observe des effets assez cohérents pour certains groupes comme les jeunes. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle plusieurs pays prévoient des salaires minimums plus bas pour les plus jeunes.

Les études apprennent surtout que le contexte importe. C'est logique. Si vous avez un système enseignant qui parvient à produire de nombreux travailleurs très qualifiés, vous pouvez maintenir des salaires plus élevés. C'est selon certains la raison pour laquelle un pays comme le Danemark peut combiner une structure salariale très égalitaire et des coûts salariaux élevés avec un taux d'emploi élevé (dans un marché du travail très flexible cependant, mais nous y reviendrons). Mais la Belgique compte un grand nombre de personnes peu qualifiées, beaucoup de jeunes qui quittent l'enseignement sans qualification. Nous avons aussi de nombreux migrants peu qualifiés ou dont les qualifications ne sont pas reconnues ici. (La deuxième génération éprouve également des difficultés,

plus que partout ailleurs, à acquérir les qualifications nécessaires, cf. les études de l'OCDE).

D'autres facteurs contextuels ne sont pas dénués d'importance. Ainsi n'y-a-t-il guère de sens à légèrement abaisser les salaires du côté inférieur de la fourchette si on ne lève pas simultanément d'autres freins à la création d'emplois. Pensez aux emplois à côté desquels nous passons dans l'e-commerce. Ce phénomène ne serait pas tellement lié aux coûts salariaux, commente-t-on chez les responsables du secteur, mais plutôt aux restrictions en matière de travail de nuit et le dimanche, et à d'autres aspects de flexibilité. Je ferai la comparaison avec les Pays-Bas plus loin dans cet article.

La politique d'allocations importe. Les gens doivent vouloir accepter des emplois un peu moins payés. On recense énormément de postes faiblement qualifiés à pourvoir. De nombreux emplois peu qualifiés sont occupés par des travailleurs en provenance de l'étranger. Ce qui soulève logiquement une question : vaut-il suffisamment la peine de travailler ?

Vaut-il suffisamment la peine de travailler ?

Il y a du travail. Il y a déjà de nombreux postes vacants, y compris pour des personnes peu qualifiées. Pour les pourvoir, nous faisons venir de la main-d'œuvre étrangère. Il y a de plus un potentiel de plusieurs dizaines, sinon centaines de milliers d'emplois supplémentaires à créer. Si nous atteignons le même niveau d'emploi que les Pays-Bas ou l'Allemagne, plusieurs centaines de milliers de personnes supplémentaires travailleraient en Belgique. Ce devrait donc être possible.

Les Belges veulent-ils accepter un travail ?

Mais les Belges sont-ils prêts à accepter un travail s'il est moins payé, moins attrayant, moins proche ?

C'est une question très légitime dans un pays où les allocations de chômage sont illimitées dans le temps pour certaines catégories de chômeurs, pour ne citer qu'un des aspects les plus exceptionnels et controversés de notre sécurité sociale. Notre pays compte également un nombre relativement élevé de chômeurs de longue durée. Est-il légitime de se demander s'il pourrait y avoir un lien ? Bien entendu. Mais c'est loin d'être acquis.

Je pense qu'il faut oser se poser cette question, y compris chez ceux qui y sont totalement opposés, parce que la recherche suggère des mécanismes nettement plus complexes que « S'ils n'avaient plus d'allocations, ils chercheraient plus activement un emploi » (Biegert, 2017; Kolsrud et al. 2018; Moffit, 2014 ; Van Belle et al. 2018, i.a.). La réalité est plutôt l'inverse : les chômeurs de longue durée s'avèrent peu réactifs aux incitants financiers. Les études ne suggèrent pas du tout que de simples limitations de la durée ou une dégressivité accrue des allocations de chômage apportent une réponse au problème. D'autres aspects de la politique de chômage doivent être pris en compte. Par exemple : qu'est-ce qui est considéré comme un emploi adéquat ? À quelle distance doit-il se trouver ? À partir de quand faut-il prendre des sanctions, et des sanctions de quelle ampleur ? L'intensité et la qualité

de l'accompagnement sont également cruciales. De même que la manière dont ceux qui suivent et accompagnent les chômeurs sont évalués. Etc. (Langenbucher, 2015).

Que savons-nous en réalité ? Étonnamment, nous n'avons en Belgique que peu d'informations systématiques sur les incitants à l'emploi. On penserait que par exemple le Conseil supérieur de l'Emploi les analyserait systématiquement, mais ce n'est pas le cas. Il y a bien sûr des études, mais elles restent plutôt sporadiques (ex. Hufkens et Van Mechelen, 2014 et Hufkens et al. 2016 pour l'incapacité de travail de longue durée). De ce fait, les informations disponibles sont rapidement dépassées, et on ne dispose d'aucune systématique. Des chiffres actualisés et systématiques peuvent être trouvés à l'OCDE (cf. Tax and Benefits Database et les publications rédigées sur cette base). Ces calculs (simulations) suggèrent une situation chroniquement problématique en Belgique, malgré certaines réformes comme au niveau de l'incapacité de travail de longue durée, où les dernières modifications devraient apporter une amélioration. Bien souvent, le passage d'allocations à un emploi rapporte encore trop peu. C'est en particulier le cas des emplois à faible intensité de travail (à temps partiel, donc). Si la situation s'est améliorée ces dernières années (voir aussi Decoster et al., 2019), elle reste problématique.

La récente note du ministre fédéral du Travail Kris Peeters dans le cadre de la réforme prévue de l'assurance chômage montre également à quel point les incitants au travail sont problématiques pour certaines catégories. La note met également en lumière l'immense complexité du chômage⁶. Il est réellement incompréhensible que les réformes nécessaires n'aient pas été mises en œuvre ces dernières années.

Que les incitants au travail, pour ceux qui les comprennent, ne soient souvent pas efficaces sur papier est déjà problématique en soi. À cela s'ajoute le fait que les calculs existants ne couvrent généralement pas tous les aspects. Généralement, ils portent uniquement sur l'écart de revenus directs, en cash. Mais la plupart de ceux qui perçoivent une allocation bénéficient souvent d'autres avantages, comme des tarifs sociaux pour le gaz ou l'électricité, des réductions sur les transports en commun ou pour des activités culturelles. Ils louent éventuellement un logement social. Ceux qui acceptent un travail ne perdent pas nécessairement (et immédiatement) ces avantages. Mais ils peuvent le penser ou le craindre. La réalité est d'ailleurs que de nombreux avantages sont liés à des catégories. Autrement dit : on les perd une fois qu'on n'est plus chômeur ou bénéficiaire du revenu d'intégration.

Ceci nous amène à un autre aspect dont les calculs ne tiennent pas compte. Une chose est de savoir comment les bénéficiaires de revenus d'intégration, chômeurs, personnes en incapacité de travail, etc. appréhendent les incitants au travail sur papier. Une autre chose est de savoir à quel point les intéressés savent comment fonctionne le système dans son ensemble. Car les règles des différents

⁶ On travaille par exemple avec trois plafonds salariaux différents : selon le passé professionnel du chômeur, il y a jusqu'à 10 étapes dans la dégressivité. Pour reprendre littéralement la note de Kris Peeters : « Non seulement cela rend le système difficile à appliquer pour l'ONEM et les organismes de paiement, mais cela a également pour effet qu'il apparaît imprévisible et incompréhensible au chômeur, de sorte que les baisses successives n'ont généralement qu'une influence très limitée sur l'intensité des efforts du chômeur pour retrouver un travail, ce qui est pourtant un des objectifs d'un système d'allocations de chômage dégressives. »

régimes d'allocations sont particulièrement complexes.

Deux exemples. Ceux qui perçoivent un revenu d'intégration bénéficient du régime d'intégration socioprofessionnelle (en abrégé ISP). Ce régime permet à ces allocataires de conserver une partie de leurs allocations s'ils travaillent à temps partiel. Il devrait donc inciter les bénéficiaires du revenu d'intégration à accepter un travail. Or ce régime n'est utilisé qu'une très petite échelle (De Wilde et al, 2016). Moins de 5% des bénéficiaires du revenu d'intégration profitent du régime ISP. Il est difficile d'isoler les raisons de ce phénomène. Un facteur pourrait résider dans la perte d'aides complémentaires. Le manque de connaissances aussi est une explication plausible. Ceux qui doivent appliquer la réglementation – les travailleurs de l'action sociale et des CPAS – reconnaissent volontiers que le régime est particulièrement complexe. Si des professionnels ne le comprennent pas, on peut se demander comment des bénéficiaires d'un revenu d'intégration pourraient y parvenir. On peut également se demander si ces professionnels ont les incitants nécessaires pour le chercher.

Autre exemple : l'incapacité de travail de longue durée. De récentes réformes ont remarquablement amélioré les incitants au travail – il devrait désormais être financièrement plus attrayant de reprendre progressivement un travail. Un nouveau site a récemment été lancé pour inciter les ex-malades de longue durée à reprendre le travail. On pourrait penser qu'une personne en incapacité de travail de longue durée pourrait s'y faire une idée claire des répercussions financières d'un retour au travail à temps partiel ou à temps plein, tant à court terme qu'à plus long terme (par exemple pour la constitution de la pension). Que le site soit par exemple équipé d'un module de simulation. Je n'en ai pas trouvé. On peut dès lors se demander si une personne en incapacité de travail de longue durée qui envisage un retour au travail est bien informée des répercussions financières et autres de sa décision. On peut également se demander si ceux qui pourraient jouer un rôle dans ce domaine sont motivés à le faire.

Mais même si les citoyens étaient parfaitement informés – et il subsiste d'énormes marges d'amélioration dans ce domaine –, on peut encore se demander comment ils y réagiront dans la pratique. Ces dernières années, de nombreuses études ont été menées sur la manière dont l'être humain répond à des incitants financiers et autres. Comment il appréhende des gains potentiels par rapport à la perte d'acquis. Et que constate-t-on ? L'être humain présente une forte aversion au risque. Ainsi trouve-t-il plus grave le fait de perdre le peu qu'il a que réjouissant d'envisager des gains possibles, mais incertains. Le domaine de la recherche – l'économie comportementale – qui réunit psychologie et économie (OECD, 2019) a beaucoup progressé ces dernières années. Ces progrès ont mené à ce que l'on appelle souvent le « nudging » – des stratégies scientifiques et souvent expérimentales destinées à inciter des gens à faire ce qu'ils devraient en réalité faire eux-mêmes, rationnellement (OECD, 2017). Dans plusieurs pays, les pouvoirs publics disposent ainsi de « nudging units » spéciales. Hormis quelques expériences comme au sein du SPF Finances, nous ne sommes pas encore très avancés dans ce domaine.

LES PAYS-BAS MONTRENT-ILS LA VOIE ?

Pourquoi les Pays-Bas ?

Les Pays-Bas et la Belgique présentent des contrastes fascinants. Il y a trente ans, les deux pays se trouvaient dans une situation assez comparable. Chômage élevé, plus de personnes désireuses de travailler qu'il n'y avait d'emploi. Chez nous, cela s'est traduit par des entrées massives au chômage, la prépension et la retraite anticipée. De leur côté, les Pays-Bas sont tombés malades, pour reprendre les mots de l'ancien premier ministre Ruud Lubbers. L'excédent de main-d'œuvre a été accueilli dans l'incapacité de travail, le WAO. Chez nous, c'était la prépension et les régimes spéciaux pour les chômeurs plus âgés.

Les deux pays présentaient également quelques différences. Les Pays-Bas avaient une histoire industrielle plus récente. Nous traînions une industrie beaucoup plus ancienne, que nous maintenons artificiellement en vie. De même, la participation des femmes au travail était nettement plus faible aux Pays-Bas. Chez nous, l'émancipation des femmes sur le marché du travail avait déjà commencé dans les années 70. Tous les ingrédients d'une « tempête parfaite » étaient ainsi réunis au moment de la crise pétrolière : l'arrivée massive de la génération du baby-boom sur le marché du travail, des femmes qui ne voulaient plus être cantonnées à la cuisine et simultanément des pertes d'emplois massives et des créations d'emplois réduites.

Au début des années 80, les deux pays présentaient un chômage de près de 12%, plus élevé que la moyenne de l'Union européenne. Les Pays-Bas affichaient un taux de participation de plus de 52% de la population active (OECD Survey Nederland 1981). La Belgique avait alors un taux de participation de près de 80% chez les hommes et 48% chez les femmes.

Quarante ans plus tard, les choses ont bien changé.

La trajectoire des deux pays a commencé à diverger à partir des années 80. Aux Pays-Bas, le légendaire accord de Wassenaar, concocté par Wim Kok, président du FNV (le plus grand syndicat néerlandais) à l'époque, et le patron des patrons Chris Van Veen, a été signé sur la table de la cuisine de ce dernier, dans la station balnéaire du même nom. L'accord prévoyait une modération salariale en échange d'une réduction du temps de travail. Il a marqué le début de décennies de modération salariale et – surtout – d'une véritable collaboration entre les partenaires sociaux, le fameux modèle des polders. La Belgique avait dévalué le franc belge quelques mois plus tôt, ce qui a permis à chacun de continuer comme si de rien n'était. Les partenaires sociaux n'ont jamais cultivé une grande confiance. Aucune réforme n'a été décidée, notamment par manque de volontarisme politique. Ou à cause de vetos brutaux.

Le succès du modèle des polders est largement documenté (Visser et Hemerijck, 1997 ; Hemerijck et

al, 2000 ; Kuipers, 2006 ; Hemerijck en Marx, 2010 ; Vandenbroucke, 2018). L'accord de Wassenaar a nourri la confiance entre les partenaires sociaux et attisé l'appétit pour de nouvelles réformes. Wim Kok est devenu Premier ministre et le premier cabinet violet a défini trois priorités : travail, travail et travail. Avec toute l'obstination dont peuvent être capables les Néerlandais. Mais les résultats furent au rendez-vous. Plus d'un million d'emplois créés en moins de dix ans. Il en résulte aujourd'hui un marché du travail, une formation de salaire et une sécurité sociale totalement différents.

Les Pays-Bas se caractérisent par un niveau de vie plus élevé, beaucoup plus d'emplois, moins de pauvreté, des prélèvements plus faibles, des impôts plus bas, une dette publique de 56% du PIB, des excédents budgétaires courants et plus de 1,3 milliard de réserves pour les pensions. (Et non, les 10 à 15 milliards annuels provenant du gaz naturel, soit 3% des recettes publiques totales, n'expliquent pas vraiment cette performance par rapport à la Belgique.)

De gigantesques différences en termes d'emploi

Il est difficile d'exagérer l'ampleur de l'écart qui s'est creusé. Et celui-ci est global. Si les Belges étaient proportionnellement aussi nombreux à travailler, nous aurions quelque 800.000 actifs de plus. Certains objecteront que l'écart est plus faible en termes d'équivalents temps plein. C'est vrai. Et c'est le cœur du problème. Aux Pays-Bas, le travail est plus équitablement réparti. Entre les gens qui peuvent travailler et tout au long de la vie. Il subsiste cependant un écart de genre important. Il était déjà plus grand aux Pays-Bas que chez nous dans les années 70, et il l'est toujours. C'est l'indiscutable part d'ombre du modèle néerlandais.

Mais cet écart est surtout un écart relatif. Le fait reste que les Néerlandais comme les Néerlandaises sont plus nombreux à travailler. Parmi les personnes hautement qualifiées, il n'y a guère de différences entre la Belgique et les Pays-Bas. L'essentiel de l'écart concerne ceux qui sont beaucoup moins qualifiés. À ce niveau, on peut parler de gouffre. Aux Pays-Bas, 63% des personnes relativement peu qualifiées (titulaires au maximum un diplôme d'enseignement secondaire inférieur) travaillent ; en Belgique, ils sont 46%.

Comment en est-on arrivé là ?

La différence ne réside pas tant dans le fait que les Pays-Bas investissent davantage dans une politique active du marché du travail et comptent plus d'emplois publics ou subsidiés. Les Pays-Bas allouent certes énormément de moyens à une politique active du marché du travail, mais la Belgique le fait aussi. Mais sur le marché du travail, nos dépenses sont plus orientées sur la demande, sur les employeurs donc. Les baisses de charges en constituent traditionnellement une portion importante. C'est une politique que les Pays-Bas ont abandonnée il y a quelque temps. Aux Pays-Bas, les dépenses sont davantage axées sur l'offre, sur ceux qui veulent donc travailler, perdent leur emploi ou recherchent un autre (ou un meilleur) travail.

Mais ce n'est pas à ce niveau que réside la grande différence. Je remarque d'ailleurs que les dépenses dans les titres-services, par exemple, ne sont pas comptabilisées dans les coûts de notre politique active de marché du travail tels que les calcule l'OCDE ou Eurostat. Il est clair que les titres-services, sauf au cours des premières années après leur introduction, n'ont pas réellement apporté de rupture de tendance dans l'emploi (enregistré) des femmes peu qualifiées (Marx et Vandelannoote, 2015). Les Pays-Bas présentent un taux d'emploi nettement plus élevé chez les femmes peu qualifiées. Sans titres-services.

Où se situe dès lors la grande différence ? On peut imaginer de nombreux facteurs. Les Pays-Bas mènent par exemple une politique de modération salariale forte depuis des décennies. Ils ont également été beaucoup plus prudents en termes de dépenses publiques, raison pour laquelle les impôts et les charges sociales y sont plus faibles.

Une autre différence notable et une explication plausible – parmi d'autres – au taux d'emploi beaucoup plus élevé aux Pays-Bas réside dans le fait qu'on y trouve beaucoup d'emplois « atypiques ». Les Pays-Bas présentent incontestablement une beaucoup plus grande diversité en termes de formes d'emplois. Pour commencer, les Pays-Bas sont champions du monde du travail à temps partiel, non seulement chez les femmes (environ la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel), mais aussi chez les hommes. Aucun autre pays ne présente une proportion d'hommes à temps partiel qui s'en rapproche. Il faut y ajouter plus de contrats temporaires, de travailleurs intérimaires, de personnes qui travaillent régulièrement le week-end ou le soir. D'ailleurs, la différence entre la Belgique et les Pays-Bas ne tient pas tellement au fait que les Pays-Bas seraient l'exception européenne. Si nous ajoutons l'UE (15) à la comparaison, nous constatons plutôt que c'est la Belgique qui fait figure d'exception en Europe (du nord).

Les Pays-Bas comptent également beaucoup plus d'indépendants, et notamment des indépendants sans personnel, les fameux ZZP. Ce segment du marché du travail est très développé. Les Pays-Bas recensaient près de 1,1 million de ZZP en 2018. À plusieurs égards, ils personnifient le paradigme du Travail 4.0. Ils n'ont pas d'employeur, ils accomplissent des missions qu'ils choisissent eux-mêmes. Ils sont flexibles, disposent d'une grande d'autonomie, surtout en matière de temps de travail. Ils ne sont pas soumis à de nombreux aspects de la réglementation du travail ou aux conventions collectives. C'est aussi un segment qui suscite une forte controverse, en partie pour ces raisons. Contrairement ce qui se passe chez nous, les indépendants néerlandais ne sont par exemple pas obligés de souscrire une assurance sociale. Par conséquent, certains peuvent se retrouver en difficultés en cas de maladie ou s'ils se retrouvent sans mission. De manière intéressante, des « broodfondsen » sont ainsi apparus. Un broodfonds réunit entre 20 et 50 entrepreneurs qui se connaissent et s'entraident en cas de maladie. À cette fin, ils mettent de côté un montant fixe chaque mois. Celui qui souffre d'une maladie de longue durée reçoit des dons des autres affiliés. Il peut en bénéficier pendant maximum deux ans. Il n'y a pas de médecin contrôle ; le système repose sur la confiance et le contrôle social.

Ce n'est naturellement pas un régime optimal. Les indépendants qui veulent une véritable assurance sociale paient des primes élevées en raison du problème classique de la « sélection adverse ». C'est une forme classique de « défaillance du marché » qui provient du fait que les « mauvais » risques et les personnes dont les réserves financières sont plus faibles ont davantage tendance à adhérer au système. Résultat : les primes sont beaucoup plus élevées que si tout le monde était obligé de s'affilier à une assurance sociale. Cela soulève la question éternelle du paternalisme dont doit faire preuve un État, surtout s'il se justifie par des facteurs économiques et des considérations de justice sociale.

Cette question est l'objet d'un débat social aux Pays-Bas. Un récent rapport du Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (Conseil scientifique à la politique du gouvernement) intitulé « Voor de zekerheid » (Pour la sécurité) suggère que dans certains domaines, les Pays-Bas sont allés trop loin dans la flexibilité. Chez certaines personnes, elle est source d'insécurité psychologique (stress, manque de reconnaissance) et pour le parcours de vie. Elle est parfois problématique pour les jeunes qui veulent acheter une maison ou fonder une famille. Mais le rapport du WRR montre aussi que la plupart de ZZP sont satisfaits de leur statut et n'ont aucun souhait de redevenir des salariés classiques.

Les Pays-Bas ont donc embrassé la diversité d'emploi. Les personnes peu qualifiées trouvent plus souvent du travail. C'est alors dans des secteurs comme l'horeca, le retail, les services aux personnes et les soins. Des secteurs dans lesquels les horaires de travail non standard jouent un rôle important, et il est donc plausible qu'il y ait un lien. Plusieurs travaux le confirment (SCP & CBS, 2015 ; ROA, 2017 ; WRR, 2017). Aux Pays-Bas, le caractère indispensable d'une bonne dose de flexibilité (réglementée socialement) en matière d'horaires de travail suscite aujourd'hui quelques contestations. Les syndicats néerlandais s'interrogent (à raison) sur certains aspects de cette flexibilité, mais elle n'est pas remise en cause de manière fondamentale.

Travail en Belgique et aux Pays-Bas, 2016, 20-64 ans

	UE	BE	NL
Taux d'emploi global (%)	71.1	67.7	77.1
Taux d'emploi personnes moins qualifiées (%)	53.6	45.6	60.7
Travail à temps partiel (%)	22.2	24.4	46.6
Travail à temps partiel involontaire (% temps partiel)	28.1	8.8	11.0
Contrats temporaires (%)	11.2	7.4	14.3
Travail intérimaire (%)	1.9	2.0	4.2
Travail régulier le week-end (%)	29.2	22.5	29.7
Travail régulier le dimanche (%)	15.5	12.1	19.7
Travail régulier en équipes (%)	16.4	7.1	13.6
Travail de nuit régulier (%)	6.5	3.2	8.8
Part des travailleurs faiblement rémunérés (% moins de 67% salaire brut médian pour travailleurs à temps plein)		4.1	14.5 (2014)

Source : Eurostat

Comme cela a déjà été indiqué dans cette analyse, on observe également de grandes différences au niveau de la proportion de personnes qui exercent un emploi relativement peu rémunéré, tel que le définit l'OCDE. Il s'agit grosso modo d'emplois où l'on gagne plus que le salaire minimum (environ 1600 euros dans les deux pays), mais moins de deux tiers de la médiane. Leur part est nettement plus élevée aux Pays-Bas qu'en Belgique : près de 15% contre 4% – c'est le résultat d'une politique délibérée des pouvoirs publics de rapprocher les salaires CCT du salaire minimum légal.

L'organisation totalement différente du marché du travail n'explique certainement pas la totalité des écarts. La Belgique et les Pays-Bas présentent également de grandes différences en matière de réglementation des marchés des produits et services. L'OCDE et l'Union européenne recommandent depuis de nombreuses années à la Belgique de réformer les secteurs et professions les plus réglementés (lisez : protégées). Le commerce de détail est souvent cité parmi les secteurs sur-réglementés. Les représentants de ce secteur reconnaissent eux-mêmes que la concurrence est beaucoup trop faible et qu'il n'y a par conséquent pas assez d'innovation.

Naturellement, les Pays-Bas ont également réformé en profondeur la sécurité sociale et l'aide sociale,

en plaçant énormément l'accent sur l'activation (Hemerijck et Marx, 2010 ; Eleveld et Van Vliet, 2013). On notera ainsi plusieurs réformes étendues et approfondies de l'assurance chômage, de la retraite anticipée, de l'aide sociale et bien entendu de l'incapacité de travail. Ces réformes avaient notamment pour objectif d'améliorer les incitants au travail et de gagner en transparence. Idem pour les réformes fiscales qui ont été conçues en fonction de ces objectifs (Jongen et al, 2015).

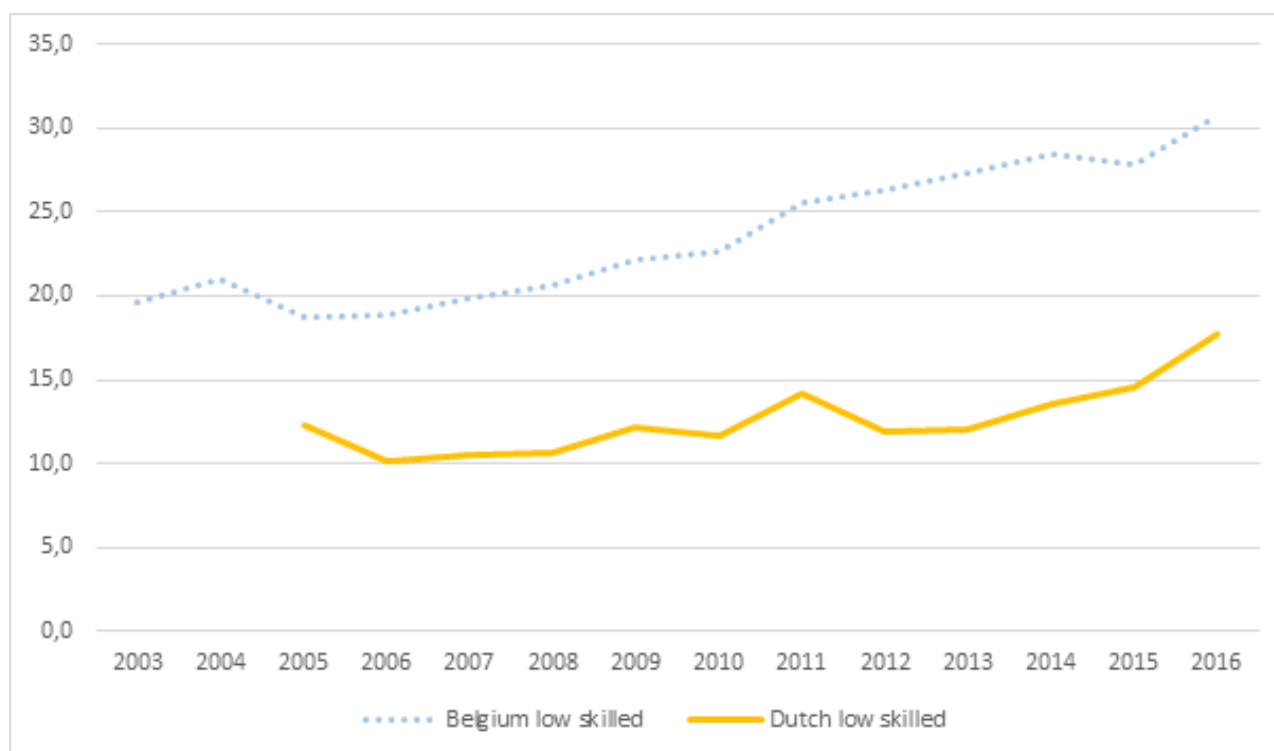
Les Pays-Bas comptent un taux d'emploi plus élevé, mais aussi moins de pauvreté

Si les Pays-Bas n'étaient plus performants qu'en matière d'emploi, le débat serait rapidement clos. On pourrait légitimement objecter que nous ne voulons pas de « casse sociale ». Mais c'est aussi la raison pour laquelle je plaide en faveur d'une analyse approfondie du modèle néerlandais afin d'en tirer des enseignements : il y a également moins de pauvreté aux Pays-Bas que chez nous. En Belgique, environ 16% de la population vit dans la pauvreté ; aux Pays-Bas, 13%.

J'ose même affirmer que le véritable écart est encore plus marqué. Les statistiques comparatives d'Eurostat qui portent directement sur la privation matérielle (les ménages qui ne disposent pas des biens et services essentiels) montrent un écart encore plus grand entre la Belgique et les Pays-Bas. La privation matérielle sévère est deux fois plus élevée en Belgique.

Cet écart est surtout frappant chez les personnes faiblement qualifiées. Dans ce domaine, les Pays-Bas font vraiment beaucoup mieux. Le taux de pauvreté est presque deux fois plus élevé en Belgique. C'est une différence immense.

Illustration : Risque de pauvreté à l'âge actif selon la qualification (20-64 ans), Belgique et Pays-Bas 2003-2016



Source : Eurostat

Plus d'emplois atypiques, même mal payés, et quand même moins de pauvreté, comment est-ce possible ?

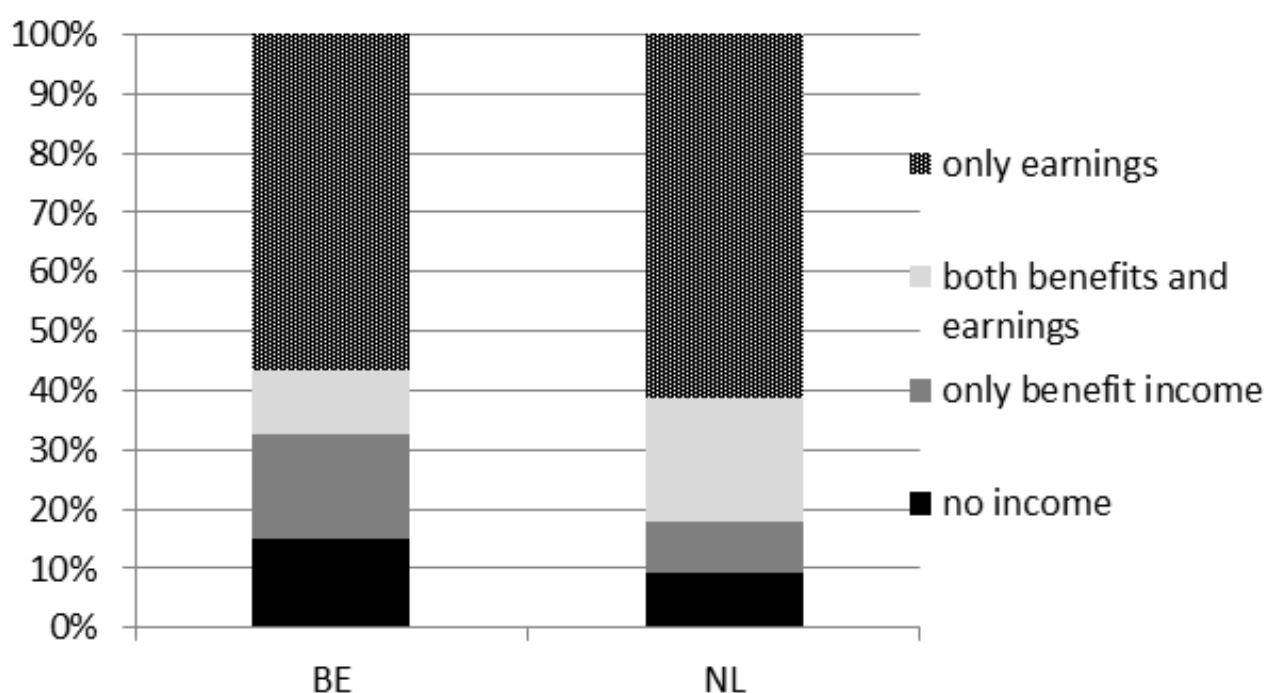
Il n'est pas facile d'apporter une réponse complète à cette question. Les taux de pauvreté sont influencés par de très nombreux facteurs, et il est vraiment impossible de ramener les écarts nationaux à une poignée de composantes. Ceci dit, on dispose de quelques indices importants. Si les Pays-Bas font mieux, cela semble avant tout lié au fait qu'ils disposent d'un modèle combiné plus solide. Et ce, à deux points de vue.

Tout d'abord, on observe que les emplois à temps partiel ou temporaires relativement moins rémunérés sont souvent occupés par des jeunes ou des adultes qui cohabitent avec une autre personne ayant un emploi, et souvent un emploi à temps plein beaucoup plus stable (Horemans, 2018 & 2018b). À l'ère des ménages à deux revenus, un deuxième revenu est souvent essentiel pour atteindre un niveau de vie raisonnable. Mais ce ne doit pas nécessairement être un temps plein. Pour un couple, il vaut mieux combiner le revenu d'un emploi à temps plein avec le revenu d'un emploi à temps partiel, voire d'un emploi temporaire, que de ne pas avoir de deuxième revenu du tout. Aux Pays-Bas, on voit en tout cas beaucoup plus de ménages présenter des combinaisons plus diverses

que soit pas de travail, soit un emploi à temps plein. On peut y voir une obligation de courir les petits boulots pour boucler ses fins de mois, mais c'est souvent préférable au fait de n'avoir pas d'emploi du tout.

Deuxièmement, il semble que les ménages néerlandais soient beaucoup plus nombreux à combiner une allocation et un revenu du travail à l'âge actif. Dans le graphique ci-dessus, on peut voir que la polarisation est beaucoup moins marquée aux Pays-Bas. On n'y recense pas plus de ménages d'âge actif qui ne vivent que de revenus du travail (hors allocations familiales). Il y a surtout moins de ménages qui n'ont aucun revenu du travail (voir aussi Corluy et Vandembroucke, 2017). Et il y a plus de ménages qui combinent les deux sources de revenus. (C'est peut-être en partie un artefact de données parce que les données belges reposent sur des enquêtes et les données néerlandaises sur des données administratives qui captent beaucoup mieux de telles combinaisons.)

Illustration : Les Néerlandais d'âge actif combinent plus souvent revenus du travail et allocations.



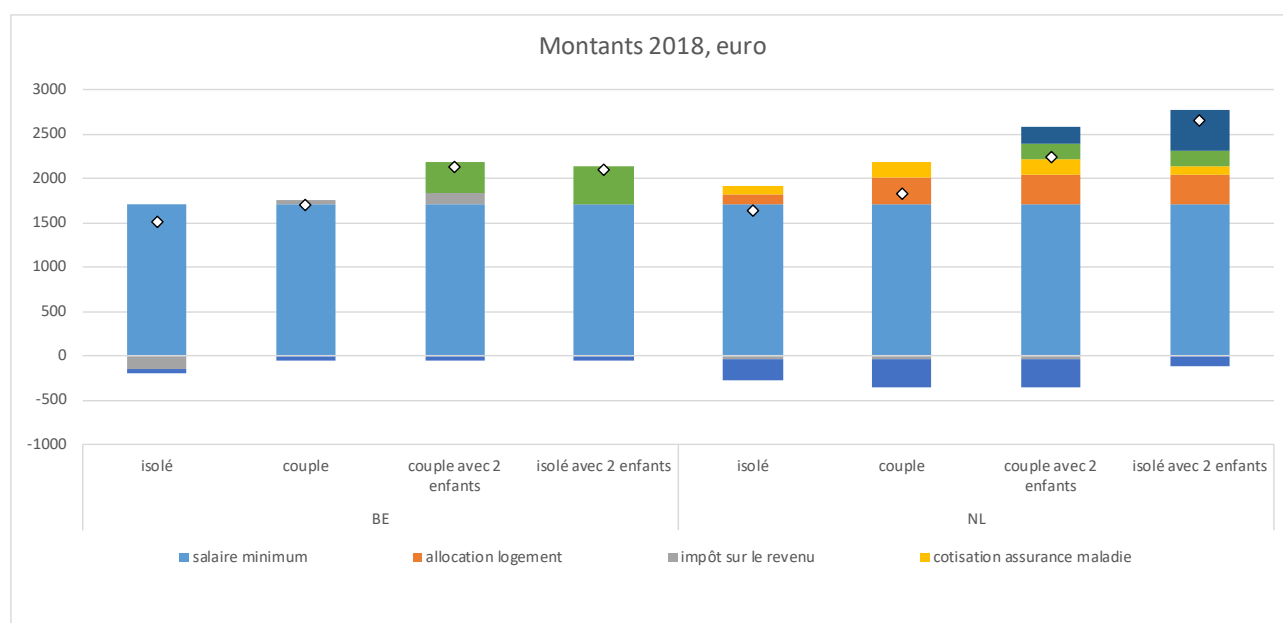
Source: Calculs de Jeroen Horemans, EU SILC 2014

À cela s'ajoute le fait que tant les ménages qui travaillent que ceux qui ne travaillent pas bénéficient d'une meilleure aide au revenu minimum.

Les ménages néerlandais avec un revenu du travail réduit bénéficient de revenus nets (beaucoup)

plus élevés, ce qui constitue une meilleure protection contre le phénomène des travailleurs pauvres. C'est important, car si l'on veut accroître le nombre d'emplois, y compris d'autres emplois que les jobs à temps plein relativement bien payés, il faut également mettre en place des garanties nécessaires de protection du revenu minimum. Dans ce domaine, les Pays-Bas sont beaucoup plus performants. Un parent isolé qui travaille pour le salaire minimum (environ 1600 euros tant en Belgique qu'aux Pays-Bas) touche 563 euros nets de plus aux Pays-Bas. C'est un écart gigantesque. Il ne s'explique pas par des différences de pression fiscale ou parafiscale. Celle-ci est presque nulle pour un parent isolé dans cette situation. L'écart provient surtout des allocations familiales relevées pour les parents isolés à bas revenus (budget lié à l'enfant) et de l'allocation de logement.

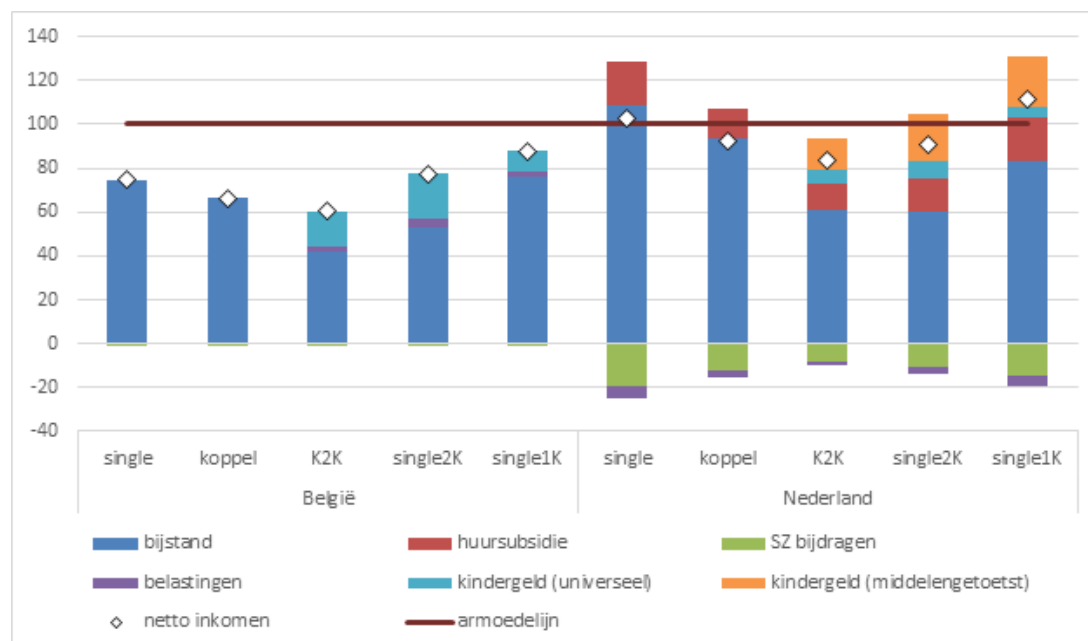
Illustration. Revenu net disponible d'une personne qui travaille pour le salaire minimum en 2018, pour différents types de ménages



Source : Calculs de Sarah Marchal sur la base de MIPI-HHoT, Marchal et al. (2018)

Les personnes d'âge actif et sans revenus du travail bénéficient également d'une protection du revenu minimum accrue. En fait, les Pays-Bas présentent sans doute le niveau de protection du revenu minimum le plus élevé au monde. Et ce, pas uniquement du fait d'un revenu d'intégration supérieur : c'est surtout l'allocation logement qui permet de percevoir un revenu minimum net garanti final supérieur.

Illustration. Revenu net disponible en prestations sociales, en % du seuil de pauvreté de l'UE, juin 2017



Note : Seuils de pauvreté UE sur la base des revenus de 2015, actualisés à 2017 sur la base de l'IHPC. Pas de distinction entre la partie universelle des allocations familiales et le supplément social en Belgique. Allocations logement calculées selon le loyer médian sur la base d'EUSILC2015, actualisé à 2017 selon l'IHPC.

Sources : calculs de Sarah Marchal sur EUROMOD/HHOT. Seuil de pauvreté et IHPC d'Eurostat (2018).

Pour résumer, les Pays-Bas font mieux en matière de pauvreté parce qu'un plus grand nombre de Néerlandais travaillent. Effectivement, les emplois « atypiques » y sont plus nombreux, mais ils permettent à un plus grand nombre de ménages d'avoir un deuxième ou un troisième revenu. Par ailleurs, les Néerlandais semblent plus souvent combiner des revenus du travail et une allocation, que ce soit individuellement ou au sein du ménage. Troisièmement, l'aide au revenu minimum y est nettement meilleure, tant pour les ménages qui travaillent que pour ceux qui ne travaillent pas, surtout pour les bas revenus.

S'inspirer sans copier

Je n'affirme pas que nous devons copier cet exemple, ni même que nous pourrions le faire. Les Pays-Bas sont également différents dans des aspects cruciaux. Par exemple, on y perçoit une pension de base relativement élevée sur la base de la citoyenneté, pas du travail. Ce qui rend plus attrayant le travail à temps partiel et d'autres formes de travail non standard.

Mais nous devons oser nous intéresser à des cas d'école comme les Pays-Bas avec un esprit ouvert. Nous devons abandonner l'idée que les seuls emplois de qualité sont des emplois à temps plein, stables, de 9 à 17 heures, comme si nous vivions encore à l'époque où les ménages dépendaient d'un seul revenu. Nous ne devons pas tous percevoir des revenus d'une forme de travail standard. Ceci dit, la société doit apporter un complément pour les ménages à un seul revenu.

Je pense que les Pays-Bas montrent la voie dans les grandes réformes dont nous avons besoin.

- a. Plus de personnes qui travaillent pour une base (para)fiscale plus large ;
- b. Moins de personnes qui dépendent exclusivement ou pour une longue durée d'une allocation ;
- c. Une plus grande ouverture par rapport aux diverses formes de travail ;
- d. Un investissement accru dans les possibilités de combiner un revenu du travail et une allocation, surtout de manière temporaire ;
- e. Une aide plus importante pour ceux qui ne peuvent pas vivre uniquement de revenus du travail ;
- f. Des allocations plus adaptées pour ceux qui ne peuvent vraiment pas acquérir de revenus sur le marché du travail ; des emplois aidés ou des emplois sociaux.

Je veux surtout souligner l'importance de renforcer les possibilités de combinaison. On peut aisément identifier les possibilités de réaliser des gains potentiels en investissant davantage dans les combinaisons de revenus du travail et d'allocations. Voici deux situations :

– Imaginons une personne qui perçoit 900 euros d'allocations (disons un revenu d'intégration) et qui n'a pas grand-chose à gagner financièrement à exercer un emploi à temps partiel, car pour chaque euro qu'elle gagne au travail, elle perd un euro d'allocations. (Je fais temporairement abstraction du régime ISP trop peu utilisé qui permet une telle combinaison, même si limitée.) Avec ces 900 euros comme isolé, cette personne vit sous le seuil de pauvreté. Cette allocation ne lui permet guère de mener une existence digne. Il est probable qu'une telle personne éprouvera énormément de difficultés à retrouver un emploi après une longue période d'allocations aussi basses. Quand on survit à peine, quand on ne peut pas s'acheter de vêtements convenables, quand on ne peut pas acheter un billet de train, il n'est pas simple de chercher un travail. Ni même de penser à travailler.

– Imaginons une personne qui reçoit 900 euros de l’État, mais qui peut gagner 700 euros en plus, par exemple avec un emploi à mi-temps. Si elle ne perd qu’une partie de cette allocation, surtout au début, elle peut envisager une nette amélioration de son niveau de vie, et peut-être passer largement au-dessus du seuil de pauvreté. De plus, une telle personne coûte moins cher à la communauté. La combinaison d’une allocation et de revenus du travail, même bas, est une situation gagnant-gagnant. Elle accroît également la probabilité de retrouver une autonomie économique complète après un temps.

Il faut cependant le reconnaître : il n’est pas simple d’imaginer des formules combinant allocations et revenus d’un travail. L’objectif n’est en effet pas que certains travaillent moins qu’ils le pourraient en réalité parce qu’ils ont droit à une allocation. Ou restent plus longtemps dans une situation de dépendance partielle aux allocations, ce qui pourrait à nouveau entraîner une augmentation du coût budgétaire. Mais je veux démontrer qu’une diminution du nombre de personnes exclusivement dépendantes d’allocations est une situation gagnant-gagnant potentielle. Aujourd’hui, c’est trop souvent soit l’un, soit l’autre. Soit on est totalement dépendant d’allocations, soit on n’en reçoit aucune.

Dans un premier temps, nous devons analyser de manière systématique la manière dont les incitants financiers sont structurés dans nos différents régimes d’allocations, en particulier selon l’intensité du travail. Nous pourrions alors tirer des enseignements de bonnes pratiques étrangères pour mieux les structurer (les Pays-Bas offrent d’ores et déjà une possibilité d’apprentissage intéressante, cf. Jongen et al, 2015).

À terme, nous pourrions repenser radicalement la relation entre transferts sociaux et revenus du travail. Une proposition attrayante sur papier est celle d’impôts sur le revenu négatif. Au lieu de payer des impôts, les ménages à faibles revenus du travail recevraient de l’argent en plus via la fiscalité. Aux États-Unis, l’Earned Income Tax Credit est aujourd’hui le principal canal de redistribution de revenus pour les ménages d’âge actif. L’EITC est destiné à encourager et récompenser le travail : pour chaque dollar que l’on gagne à concurrence d’un plafond donné, on reçoit de l’argent en plus du fisc. Le montant dépend du revenu du ménage (et pas du revenu individuel) et du nombre d’enfants : plus on gagne, plus le montant est élevé, à concurrence d’un plafond de revenus donné – et ce plafond est plus élevé pour les familles nombreuses. Ce montant peut être substantiel : pour un travailleur qui gagne le salaire minimum, le montant de l’EITC correspond à une augmentation de salaire de 40% (voir Kenworthy et Marx, 2018). Le montant de l’EITC diminue progressivement une fois que l’on dépasse le plafond de revenus, afin qu’il soit toujours plus intéressant de travailler plus ou de gagner plus.

Ces crédits d’impôt sont également le principal canal de redistribution au Royaume-Uni. Leur expansion sous le New Labour a entraîné une baisse spectaculaire de la pauvreté, notamment chez les enfants. Comme on l’a dit, la formule présente de nombreux avantages sur papier, comme le

montre encore une récente simulation pour la Finlande (Pareliussen et al, 2018). Mais elle s'oppose également à de très vives objections, surtout dans des pays comme le nôtre où les inégalités salariales sont moins marquées et où la sécurité sociale et la (para)fiscalité sont différentes. Je reviens plus amplement sur ce sujet dans plusieurs publications avec des collègues (cf. Marx et al., 2012, Marchal et al., 2018). Voir aussi Atkinson (2016) pour des réserves critiques.

L'option que certains mettront en avant dans ce contexte est naturellement le revenu universel de base. L'idée a le mérite de la simplicité : chacun peut accroître ses revenus sans limitation. Toutefois, un revenu universel de base substantiel est une réforme économique à ce point radicale que l'on peut difficilement prévoir quels en seraient ou seront les effets à long terme. Mais on pourrait au moins espérer que les effets de premier tour – comme on dit dans le jargon économique – soient nettement positifs. Il y a malheureusement très peu d'indices en ce sens (Brown en Immervoll, 2017a, 2017b ; Martinielli, 2017). Selon les calculs que nous avons réalisés pour les Pays-Bas, un revenu universel de base substantiel qui se substituerait aux allocations existantes aurait plutôt pour effet d'augmenter la pauvreté que de la réduire (Marx et al., 2018). C'est évident. Le financement d'un revenu universel oblige en effet à retirer des allocations à des gens qui en bénéficient aujourd'hui, par exemple parce qu'ils sont malades ou au chômage, pour répartir plus largement ces ressources sur l'ensemble de la population, y compris chez ceux qui n'ont aucune difficulté à boucler leurs fins de mois, voire qui sont riches. Un revenu universel se traduit donc par une augmentation significative de la pauvreté et des inégalités. Sauf si l'on introduisait immédiatement un revenu universel très élevé, disons au niveau des prestations sociales dont bénéficie un isolé. Mais un revenu universel aussi élevé exigerait une augmentation énorme des impôts. Et on peut se demander s'il y restera alors beaucoup d'argent à redistribuer à plus long terme (De Vos et Ghiotto, 2017).

Il est essentiel de garder à l'esprit qu'en réalité, seule une petite partie de la population est confrontée à une « dépendance » grave. Même s'il s'agissait de 5 à 10% de la population active, le fait de donner un revenu universel aux 90 ou 95% restants est une option politique qui s'apparente à utiliser un bazooka pour tuer un moustique. Ce n'est pas une bonne idée.

Ce qui ne signifie pas dire qu'il n'y a pas de très bons arguments en faveur d'une base universelle donnée dans la protection des revenus. Les recherches révèlent que les pays les plus performants (et les Pays-Bas en font certainement partie) en matière de lutte contre la pauvreté ont trouvé un mix optimal entre l'universalité (par exemple des allocations familiales pour (presque) tout le monde) et la sélectivité, à savoir des suppléments substantiels pour les plus bas revenus (Marx et al, 2016 ; Marchal et Van Lancker, 2018 ; Van Lancker, 2018). Un tel système est profitable tant du point de vue des incitants au travail que du point de vue d'une large implication dans l'État-providence. Il n'est cependant pas simple de trouver un « juste milieu » dans les suppléments sélectifs (Tempelman, C., & Houkes-Hommes, A., 2016 ; Rijksoverheid, 2017)

En conclusion

Idéalement, je devrais à présent présenter une liste très concrète de réformes que nous pourrions mettre en œuvre sur le marché du travail et dans la sécurité sociale. Mais c'est impossible. Les deux systèmes sont trop complexes et trop vastes. Le programme de réformes dont la Belgique a besoin ne peut pas être l'œuvre d'une seule personne, ni même d'un groupe d'experts.

En revanche, je peux tracer une série de lignes directrices qui devraient selon moi orienter l'important travail qui reste (malheureusement) à accomplir.

Elles découlent des éléments que nous avons abordés ici.

– **Réalisez des évaluations ex post systématiques, approfondies et indépendantes de notre « politique active du marché du travail » et apportez-y les rectifications nécessaires.** Dans le contexte européen, nous présentons un taux d'emploi réduit, surtout parmi les personnes les moins qualifiées, les migrants et les travailleurs plus âgés, malgré des dépenses relativement élevées pour une politique active du marché du travail. Il est clair depuis longtemps que ces investissements n'ont pas un rendement optimal. Traditionnellement, un grand nombre de ces dépenses vont vers les employeurs, surtout sur la forme de baisses de charges et d'autres aides. Les études qui existent indiquent que ce n'est pas une allocation optimale d'argent public. Cela ne signifie pas que ces mesures n'ont pas d'effet. Mais celui-ci est bien trop faible par rapport à leurs coûts. Dans les pays beaucoup plus performants (comme les Pays-Bas et le Danemark), les investissements dans une politique active du marché du travail sont beaucoup plus canalisés vers les demandeurs d'emploi, et non vers les employeurs. Et ce, sous la forme de formations (permanentes), d'accompagnement et de suivi. Un emploi public subsidié reste l'option la plus indiquée pour un groupe limité de personnes, mais la taille d'un secteur subventionné est fondamentalement limitée. De telles mesures devraient cibler ceux qui ont vraiment très peu de chances de trouver un emploi sur le marché ordinaire du travail. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

– **Rendez le travail plus attrayant.** La première mesure à prendre consiste à mener une analyse réellement approfondie des incitants au travail (y compris les avantages non pécuniaires) dans l'assurance chômage, l'incapacité de travail de longue durée et le revenu d'intégration. Rendez le travail plus attrayant, mais gardez à l'esprit que la fonction première des allocations sociales consiste à offrir aux gens une protection adéquate des revenus. Ceux qui présentent une capacité à travailler ou un potentiel professionnel limité devraient pouvoir combiner plus aisément allocations et revenus du travail. Liez moins les avantages non pécuniaires, comme les tarifs sociaux, aux catégories qu'aux revenus. Il est évidemment nécessaire de simplifier et de rendre plus compréhensibles les régimes d'allocations et autres structures. Il faut également mieux informer la population – les moyens existent. Faites appel pour cela aux enseignements de l'économie comportementale. Allouez aux organisations et aux personnes qui ont la responsabilité de la gestion des allocations – entrées et

sorties – des incitants conformes à ce dont nous avons besoin : moins de dépendance aux allocations (de longue durée), de meilleurs incitants au travail, mais aussi une protection adéquate pour ceux qui en ont besoin.

– **Diversité et flexibilité sur le marché du travail.** Acceptez que l'époque des ménages à un seul revenu est terminée. Il importe avant tout de permettre aux familles de cumuler plusieurs revenus. Et ce ne doit pas toujours être des revenus provenant d'emplois stables, à temps plein. Simultanément, nous ne devons pas non plus entretenir l'illusion qu'une simple flexibilisation du travail, par exemple en matière de formes de contrat, d'horaires et de temps de travail (y compris le travail de nuit et le week-end) etc., constitue une solution miracle au sous-emploi massif des personnes peu qualifiées ou issues de l'immigration. Il n'existe aucune certitude dans ce domaine, mais toutes autres choses étant égales, il me semble logique de s'inspirer de pays qui se montent plus performants. Des pays comme les Pays-Bas et le Danemark font nettement mieux que nous, surtout en matière d'emploi, mais aussi en matière de pauvreté. Or ces pays se distinguent par une grande flexibilité socialement négociée et réglementée et moins de restrictions pour le travail qui diverge des formats classiques. Pour la même raison, je pense que nous devrions nous pencher sur la structure de nos salaires. Il me semble utile d'envisager de rapprocher les salaires CCT les plus bas des salaires minimum (différenciés selon l'âge) ou d'introduire d'autres formes de flexibilité dans la fixation des salaires. De la même manière, nous devons réduire la composante ancienneté dans nos salaires là où elle reste très importante.

– **Des « jobs, jobs, jobs » ne suffisent pas.** Améliorez la protection minimale pour ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas. Ne nous berçons pas d'illusion : une augmentation du taux d'emploi ne va pas tout résoudre, et en particulier le problème de la pauvreté. Mais les conditions-cadres sont importantes. Pour mieux pouvoir protéger, il est nécessaire d'élargir la base financière de la sécurité sociale. Il est essentiel d'augmenter le nombre de contributeurs. Cela implique également de supprimer des régimes d'exception, des footballeurs professionnels aux flexijobs. Cela dégagera les marges nécessaires pour augmenter les revenus nets de tout le monde (et surtout pour les ménages à un seul revenu faiblement rémunérés) et (donc) les allocations. Une meilleure protection sociale impliquera une protection sociale plus sélective. Le cas néerlandais discuté ici montre qu'il est possible de garantir des revenus minimum beaucoup plus élevés tant pour ceux qui travaillent que pour ceux qui ne travaillent pas. On y parviendra par un cocktail de structures et d'allocations universelles qui sont relevées de manière sélective, mais systématique pour les plus bas revenus, qu'il s'agisse de revenus du travail ou d'allocations. Il ne sera pas aisé d'introduire cette sélectivité de manière juste, réalisable et surtout vendable politiquement, mais si nous voulons vraiment réduire la pauvreté, il n'y a guère d'autre choix.

– **Ouverture d'esprit.** J'espère que tout le monde osera quitter les positions de tranchée qui sont trop souvent adoptées dans le débat sur le marché du travail et la sécurité sociale. Qu'il y ait au moins un début de disposition à envisager des réformes, peut-être même des réformes radicales, avec

ouverture d'esprit. Osons regarder ce qui fonctionne vraiment ailleurs. Puis amorçons un véritable dialogue.

BIBLIOGRAPHIE

- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality. What can be done?* Harvard: Harvard University Press.
- Autor, D. 2015. "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation." *Journal of Economic Perspectives* 29(3): 3–30.
- Baert, S. (2018). Meer degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen: een schot voor de boeg vanuit de ivoren toren. Mimeo.
- Baert, S. (2018) Jobs, jobs, jobs! Heeft michel-I de mantra waargemaakt? Mimeo
- Biegert, T. (2017). Welfare Benefits and Unemployment in Affluent Democracies: The Moderating Role of the Institutional Insider/Outsider Divide. *American Sociological Review*, 82(5), 1037–1064.
- Bogaerts, K., Marx, I., Vandelannoote, D., & Van Mechelen, N. (2010). Activering bij werkloosheid en recht op maatschappelijke integratie : eindrapport.
- Brown, J., & Immervoll, H. (2017a). Mechanics of replacing benefit systems with a basic income. *Journal of Economic Inequality*, 15(4), 325-344.
- Brown, J., & Immervoll, H. (2017b). Basic income as a policy option: Can it add up? Policy brief on the future of work. OECD.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age*. New York: W.W. Norton and Company.
- Buyst, E., Goos, M. en Salomons, A. (2018). Job polarization: an historical perspective. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(3), 461-474.
- Cantillon, B., Marx, I & Karel Van den Bosch (1996), *Armoede, arbeidsmarkten en sociale zekerheid in de landen van de OESO*, CSB Berichten
- Cantillon, B., & Buysse, L. (2016). *De staat van de welvaartstaat*. Leuven/Den Haag: Acco.
- Cantillon, B., Goedemé, T. and J. Hills (2019) *Decent incomes for all : improving policies in Europe* New York, N.Y., Oxford University Press, 314 p.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). Active labor market policy evaluation: a meta-analysis, *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 2018

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

Cassiers, I., P. De Villé and P. Solar (1996), 'Economic Growth in Post-War Belgium', in: N. Crafts and G. Tonioli (eds.), *Economic Growth in Europe since 1945*. Cambridge: Cambridge University Press;

Conseil central de l'Économie. (2014). *Évaluations des conventions de premier emploi (Rapport CCE)*. Bruxelles: CCE.

Conseil supérieur de l'Emploi: *Avis sur la relation entre salaire et ancienneté* (2014)

Collado, D. (2018) *Financial work incentives and the long-term unemployed: the case of Belgium*, Ipswich WP 3.

Collado, D. et al (2018) *The End of Cheap Talk About Poverty Reduction: The Cost of Closing the Poverty Gap While Maintaining Work Incentives*, CSB Working Paper No. 17 / 05

Cockx, B., Van der Linden, B. (2010). *Flexicurity in Belgium: a reform proposal based on economic principles*. *International Labour Review*, 149, 361–372.

Corluy, V. and Vandenbroucke, F. (2017) *Individual Employment, Household Employment and Risk of Poverty in the EU. A decomposition Analysis*, in: Anthony B. Atkinson, Anne-Catherine Guio and Eric Marlier (ed.), *Monitoring Social Inclusion in Europe. Edition 2017*, Statistical Books Eurostat, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017, pp. 279-297

De Beer, Paul, Wike Been and Wiemer Salverda (2017). *The interplay between the minimum wage and collective bargaining in the Netherlands – a case study of three sectors*.

Decoster, A. et al. (2019) *Which way the pendulum swings? Equity and efficiency of three decades of tax-benefit reforms in Belgium*, CSB Working Paper 1907

De Vos, M. (2018) *Toekomst van arbeid, toekomst van arbeidsrecht, Arbeidsrechtelijke annotaties*. 12(2). p.3-36

De Vos, Marc, & Ghiotto, S. (2017). *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*. Gent: Skribis.

De Wilde, M., Cantillon, B., Vandenbroucke, F., & De Bie, M. (2016). *40 jaar OCMW en bijstand*. Leuven: Acco.

De Wilde, M. & Marchal, S. (2018). Weighing up work willingness in social assistance: a balancing act on multiple levels. Working paper no. 18.08. Centre for Social Policy-Herman Deleeck. University of Antwerp.

Durazzi, N. (2017). Inclusive Unions in a Dualized Labour Market? The Challenge of Organizing Labour Market Policy and Social Protection for Labour Market Outsiders. Social Policy & Administration

A. Eleveld and O. van Vliet (2013) The Dutch welfare state: recent reforms in social security and labour law.

European Commission. (2018). Employment and Social Development in Europe - Quarterly Review - February 2018. Luxembourg: publications Office of the EU.

European Employment Policy Observatory (2014) Review Stimulating job demand: the design of effective hiring subsidies in Europe 2014, Brussels: European Commission

Eurofound (2015). European working conditions survey 2015. Dublin: European Foundation.

Frey, C.B. & Osborne, A. M. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Working paper - Oxford Martin School.

Garnero, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2014). Minimum wage systems and earnings inequalities: does institutional diversity matter? European Journal of Industrial Relations, 1-16.

Goedemé, T., Penne T., Hufkens T., Karakitsios A., Bernát A., Simonovits B., et al. (2017). What Does It Mean To Live on the Poverty Threshold? Lessons From Reference Budgets CSB Working Paper 1707

Goos, M. et al. (2009). Job polarization in Europe. American Economic Review P&P, 99(2): p. 58-63.

Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. American Economic Review, 140(8), 2509-2526.

Guio, A. en Vandenbroucke, F. (2018) Armoede en deprivatie bij Belgische kinderen. Een vergelijking van de risicofactoren in de drie gewesten en de buurlanden, Koning Boudewijnstichting, 13 décembre 2018.

Hemerijck, A., B. Unger and J. Visser (2000), 'How Small Countries Negotiate Change: Twenty-Five Years of Policy Adjustment in Austria, the Netherlands, and Belgium', in: F.W. Scharpf and V. Schmidt

(eds.), *Welfare and Work in the Open Economy –Diverse Responses to Common Challenges*, Oxford: Oxford University Press;

Hemerijck, A. & Marx, I. (2010). *Continental Welfare at a Crossroads: The Choice between Activation and Minimum Income Protection in Belgium and the Netherlands*. In B. Palier (Ed.), *A long goodbye to Bismarck? The politics of welfare reforms in continental Europe* (pp. 129-155). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Horemans, J. (2018) *Atypical employment and in-work poverty : a different story for part-timers and temporary workers?* Herman Deleeck Centre for Social Policy, University of Antwerp, 2017, 32 p.(CSB working paper ; 17/01)

Horemans, J. (2018b) “Atypical employment and in-work poverty” in *Handbook on in-work poverty / Lohmann, Henning [edit.]; Marx, Ive [edit.] - ISBN 978-1-78471-562-5 - Cheltenham, Edward Elgar, 2018, p. 146-170*

Horemans, J. & I. Marx (2018) ‘Doesn’t anyone else care? Poverty among working single parents across Europe’ in *The triple bind of single-parent families : resources, employment and policies to improve well-being / Nieuwenhuis, Rense [edit.]; Maldonado, Laurie C. [edit.] - ISBN 978-1-4473-3364-7 - Bristol, Policy Press, 2018,*

Hufkens, T., & Van Mechelen, N. (2014). *Van arbeidsongeschiktheid naar werk: inactiviteitsvallen*. CSB-Bericht. Anvers : Université d’Anvers

Hufkens T., Buysse L., Van Mechelen N., Verbist G. (2016), *Fit for the labour market? An effort to reduce inactivity traps in the transition from benefit to work in the Belgian sickness and disability system dans la Revue belge de Sécurité Sociale / Belgique*. Ministère de la Prévoyance sociale; Belgique. Service Public Fédérale Sécurité sociale - ISSN 0775-0234 - 4(2016), p. 491-521

Jongen, E., de Boer, H-W., & Dekker, P. (2015). *De effectiviteit van fiscaal participatiebeleid*. CPB Policy Brief 2015-02.

Kenworthy, L. and I. Marx (2018), *The Working Poor in the US*, in Lohmann, H. and Marx, I. *Handbook on In-Work Poverty*, Edward Elgar

Kolsrud, Jonas, Camille Landais, Peter Nilsson, and Johannes Spinnewijn. 2018. “The Optimal Timing of Unemployment Benefits: Theory and Evidence from Sweden.” *American Economic Review*, 108 (4-5): 985-1033.

Kremer, M., van der Meer, J., & Ham, M. (2017). Werkt de zachte hand in de bijstand? Sociale vraagstukken(Winter 2017).

Kuypers, S. and I. Marx (2016), "Social concertation and middle-class stability in Belgium", in D. Vaughan-Whitehead, *Europe's Disappearing Middle Class ? : Evidence from the World of Work*, Edward Elgar Publishing.

Kuipers, S. (2006), *The Crisis Imperative. Crisis Rhetoric and Welfare State Reform in Belgium and the Netherlands in the early 1990s*, Amsterdam: Amsterdam University Press;

Langenbucher, K. (2015), "How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 166, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrxtk1zw8f2-en>.

Leonard, J and M. Van Audenrode (1993), 'Corporatism Run Amok, Job Stability and Industrial Policy in Belgium and the United States', *Economic Policy* Vol 8: 355-400;

Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E., & Zhao, J. (2013). Poverty impedes cognitive function. *Science*, 341(6149), 976-980.

Manning, a; 2016. "The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage," CEP Discussion Papers dp1428, Centre for Economic Performance, LSE.

Marchal, S. & Van Mechelen, N. (2015). Nil novi sub sole? Actieve inclusie in Europese bijstandsstelsels. In D. Dierckx et al. (reds.), *Armoede en Sociale Uitsluiting: Jaarboek 2015* (pp. 57-76). Leuven: Acco.

Marchal S. & Van Mechelen, N. (2017). A new kid in town? Active inclusion elements in European minimum income schemes. *Social policy and administration*, 51(1), 171-194

Marchal, S., & Marx, I. (2018). Stemming the tide: What have European Union countries done to support low-wage workers in an era of downward wage pressures? *Journal of European Social Policy*, 28(1), 18-33.

Marchal, S., Marx, I. and Verbist (2018), Policy options for the Working Poor, in in Lohmann, H. and Marx, I. *Handbook on In-Work Poverty*, Edward Elgar

Marchal, S., & Van Lancker, W. (2018). The measurement of targeting intentions in complex welfare

states : a proposal and empirical applications.

Martinelli, L. (2017). Exploring the Distributional and Work Incentive Effects of Plausible Illustrative Basic Income Schemes, http://www.bath.ac.uk/publications/exploring-the-distributional-work-incentive-effects-of-plausible-illustrative-basic-income-schemes/attachments/Luke_WP2_Web.pdf

Marx, I. (2007), Tewerkstellingssubsidies en verlagingen van de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers: tussen theorie en realiteit. *Revue belge de Sécurité Sociale*, 49:3, pg. 537-563.

Marx, I. (2009). Belgium: a post-Bismarckian welfare state looking for legitimacy, sustainability and a way out of 'welfare without work'. In Schubert et al. (eds.), *European Welfare Systems*. New York: Routledge.

Marx, I., & Vandelannoote, D. (2015). Matthew runs amok: The Belgian service voucher scheme. In C. Carbonnier, & N. Morel, *The political economy of household services in Europe*. Basingstoke, UK: Palgrave-Macmillan.

Marx, I. & B. Nolan (2015), 'In-work poverty' in: *Reconciling work and poverty reduction : how successful are European welfare states?* / Cantillon, Bea [edit.]; Oxford University Press, 2014-p.134-156

Marx, I., Salanauskaite, L., & Verbist, G. (2016). For the Poor, but Not Only the Poor: On Optimal Pro-Poorness in Redistributive Policies. *Social Forces*, 95(1), 1–24.

Marx, I. & Van Cant, L. (2017). Belgium: Robust Social Concertation Providing a Buffer against Growing Inequality? In D. Vaughan-Whitehead (Ed.) *'Inequalities and the World of Work: What Role for Industrial Relations and Social Dialogue?* Geneva: International Labour Office.

Marx, I and G. Verbist (2018), Belgium: the Poster Child for Inclusive Growth?, in Nolan, B. (ed.), *Inequality and Inclusive Growth in Rich Countries Shared Challenges and Contrasting Fortunes*, Oxford: Oxford University Press, 2018

Marx, I. et al (2018) *Feit en fictie omtrent het basisinkomen in Nederland : een wetenschappelijke verkenning mogelijk gemaakt door Instituut Gak*. Anvers, Université d'Anvers, 2018, 168 p.

McLaughlin, M. & Rank, R. M. (2018). Estimating the Economic Cost of Childhood Poverty in the United States. *Social Work Research*, 42(2), 73–83.

Moffitt, R. Unemployment benefits and unemployment. IZA World of Labor 2014: 13 doi: 10.15185/izawol.13

Mussche, N., Corluy, V. and I. Marx (2018), “The rise of the free movements - How posting shapes a hybrid single European labour market”, in *European Journal of Industrial Relations*

Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202.

Neumark, D., Salas, J. M. I., & Wascher, W. (2014). Revisiting the Minimum Wage—Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? *ILR Review*, 67(3_suppl), 608–648.

Neumark, David, and William Wascher (2000) “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment.” *American Economic Review*, 90, 1362-1396.

OECD (2008). *Growing Unequal: Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Paris: OECD.

OECD. (2011). *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. OECD. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2011b). *PISA in Focus 2011. How are schools adapting to increasing numbers of immigrant students?* Paris: OECD Publishing.

OECD. (2012). *Settling In: OECD indicators of immigrant integration 2012*. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2013). *Employment Outlook 2013: Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation in OECD*. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2014). *Employment Outlook 2014: Non-regular employment, job security and the labour market divide*. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2015). *Economic Survey of Belgium*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* Paris: OECD Publishing.

OECD. (2015). *Recent labour market developments with a focus on minimum wages*. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2016). *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. Paris: OECD publishing.

OECD. (2017). Education at a glance 2017. OECD Publications: Paris.

OECD. (2017b). Economic Survey of Belgium. Paris: OECD Publishing.

OECD (2017c), Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264270480-en>.

OECD (2018), Good Jobs for All in a Changing World of Work : The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris

OECD (2019), Delivering Better Policies Through Behavioural Insights: New Approaches, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6c9291e2-en>

OECD (2019b) Under Pressure: The Squeezed Middle Class, OECD Publishing, Paris

Pareliussen, J. K. Hwang, H., & Viitamäki H. (2018). Basic income or single tapering rule? Incentives, inclusiveness and affordability compared for the case of Finland. OECD Working Papers No. 1464, Paris: OECD.

Peeters, K. (2019), Correcte uitkeringen in een activerend stelsel van werkloosheidsuitkeringen

Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *The American Political Science Review*, 94(2), 251-267.

Plasman, R., M. Rusinek, et al. (2007). Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain. *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), 161–180.

POD Maatschappelijke integratie. (2017). Focus: de springplank

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). (2017). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022. Maastricht University.

Rifkin, J. (1995). *The End of Work*. New York: G. P. Putnam's Sons.

Rijksoverheid. (2017). Tweede evaluatie Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen: 2009-2016.

Rijksoverheid. (2018). Uitkeringsbedragen per 1 januari 2018 [Press release]

Salverda, Wiemer (2008). Labor Market Institutions, Low-Wage Work, and Job Quality. In: Wiemer Salverda et al., editors. *Low-Wage Work in the Netherlands*. Russell Sage, New York, 2008, Chapter 3, 63–131

Salverda, Wiemer (2010). The Dutch minimum wage: Minimum wage fall shifts focus to part-time jobs. In: Vaughan-Whitehead, Daniel, editor. *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU: Issues and Challenges*, 299–339. Edward Elgar and International Labour Organisation, Geneva/Cheltenham.

Salverda, W. (2016). Stagnating incomes and the middle class in the Netherlands: Running to stand still? In D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *Europe's Disappearing Middle Class? Evidence from the World of Work*. (pp. 396-440). Edward Elgar.

Salverda, W. (2017). The Netherlands: Is the Polder Model Behind the Curve with Regard to Growing Household Income Inequality? In D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *Inequalities and the World of Work: What Role for Industrial Relations and Social Dialogue?*. (pp. 265-303). Geneva: International Labour Organisation.

Salverda, W. (2017), Low-paid work in rich countries, in in Lohmann, H. and Marx, I. *Handbook of Research on In-Work Poverty*, Edward Elgar

Salverda, W, Checchi, D. (2016) 'Labour-Market Institutions and the Dispersion of Wage Earnings', in: A. Atkinson and F. Bourguignon (eds.): *Handbook of Income Distribution*, 2, 2015, 1535–1727

SCP, & CBS. (2014). *Armoedesignalement 2014*. La Haye.

SCP & CBS (2015), *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*, La Haye.

Somers, M. (2018) Een nieuwe kwetsbaarheid. De lagere inkomensklassen in België (1985-2016). Een analyse op basis van het CeSO-rapport 'De lage middenklasse in België'.

Tatsiramos, K. Unemployment benefits and job match quality. *IZA World of Labor* 2014:

Tempelman, C., & Houkes-Hommes, A. (2016). What Stops Dutch Households from Taking Up Much Needed Benefits? *Review of income and wealth*, 62(4), 685-705.

Van Belle, E. Valentina Di Stasio, Ralf Caers, Marijke De Couck, Stijn Baert, Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment?, *European Sociological Review*, Volume 34, Issue 6, December 2018, Pages 694–710, <https://doi.org/10.1093/esr/jcy039>

Vandekerckhove, S. & Van Gyes, G. (2012). *Collective agreed wages in Belgium: indicators and trends*. Leuven: HIVA –Research Institute for Work and Society.

Vandekerckhove, S. & Van Gyes, G. (2014). *Minimum wages in Belgium: a maze, or amazing?* Brussels:

European Commission.

Vandekerckhove, S., Goos, M., & Van Gyes, G. (2014). Reassessing the impact of minimum wages on wage dispersion and employment: evidence from an institutionalized wage bargaining system. PEAC Conference Brussels.

Vandekerckhove, Sem, Van Gyes, G. and Maarten Goos (2018) Minimum wages and low-wage work in Belgium: an exploration of employment effects and distributional effects , November 2018 IPSWICH Working Paper

Vandelannoote, D. & Bogaerts, K. (2014). Het gebruik van lastenverlagingen in België en hun impact op het tewerkstellingsniveau. FLEMOSI Discussion Paper 30

Vandenbroucke, F (2018), Belgium and the Netherlands: Small Welfare States in the European Union, Ons Erfdeel, blog The Low Countries, 14 maart 2018.

Van Dam, R. en Bastaits, S. (2019) De evolutie van de sociale situatie en sociale bescherming in België. Toenemende druk op de toereikendheid van de sociale bescherming. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid

Van Klaveren, M., Salverda, W., & Tijdens, K. (2009). Retail jobs in the Netherlands: low pay in a context of long-term wage moderation. *International Labour Review*, 148(4), 413-438. DOI: 10.1111/j.1564-913X.2009.00071.x [details]

Van Lancker W. (2018). Reducing inequality in childcare service use across European countries : what (if any) is the role of social spending?. *SOCIAL POLICY & ADMINISTRATION*, 52 (1), 271-292. doi: 10.1111/SPOL.12311.

Van Lancker, W., Marchal, S., Schuerman, N., Van Mechelen, N., & Kerm, P. V. (2015). Leven aan de dop. De impact van werkloosheid op het inkomen in België in vergelijkend perspectief (pp. 1-24). Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.

Van Lancker W. & J. Horemans (2018), 'Childcare policies and in-work poverty' in Handbook on in-work poverty / Lohmann, Henning [edit.]; Marx, Ivo [edit.] - ISBN 978-1-78471-562-5 - Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2018, p. 261-276

Van Parijs, P. & Vanderborght, Y. (2017). *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*. Cambridge: Harvard University Press.

Van Rie, T., Marx, I., & Horemans, J. (2011). Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 125-139.

Van Rie, T & Marx, I. “Belgium : when growing background inequalities meet resilient institutions”, in *Changing inequalities and societal impacts in rich countries : thirty countries’ experiences / Nolan, Brian [edit.]*; Oxford University Press, 2014-p.126-151

Van Ruysseveldt, J. and J. Visser (n.d.), ‘Weak Corporatism Going Different Ways? Industrial Relations in the Netherlands and Belgium’, in: Joris Van Ruysseveldt and Jelle Visser (eds.), *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*. London: Sage, 205-264;

Visser, J., and A. Hemerijck. (1997), “A Dutch Miracle”: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands. Amsterdam: Amsterdam University Press;

Verbist, G., & Figari, F. (2014). The redistributive effect and progressivity of taxes revisited: An international comparison across the European Union. *FinanzArchiv: Public Finance Analysis*, 70(3), 405-429.

Vinck, J., Verbist, G., Van Lancker, W., Hufkens, T., & Vandelannoote, D. (2015). Een empirisch onderzoek naar de betaalbaarheid en wenselijkheid van hervormingen in de toekomstige Vlaamse kinderbijslag : fase 1 : sociale toeslagen gebaseerd op inkomen. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

WRR (2017) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. La Haye: WRR