

# 8<sup>e</sup> Réunion régionale européenne LE POINT SUR *les* *nouveaux défis salariaux:* *tendances et questions stratégiques*



International  
Labour  
Organization

*«La légitimité de la mondialisation et des économies et sociétés ouvertes dépend grandement d'une plus grande équité. Au cœur de cette équité, se situe l'aptitude des hommes et des femmes qui travaillent à obtenir une juste part de la richesse qu'ils créent.»*

Juan Somavia, Directeur général du BIT

La question des salaires a été l'une des plus largement débattues dans la région ces dernières années et elle continuera sans doute de l'être dans le contexte de la crise financière actuelle.

Depuis le milieu des années 1990, la région a connu des progrès en termes de croissance des salaires réels, notamment dans les pays d'Europe centrale et orientale qui sont désormais membres de l'UE. Cependant, les disparités de salaires et de revenus se sont accrues dans le même temps.

Une baisse générale de la part des salaires dans le PNB a également eu lieu. Ce qui signifie que les travailleurs n'obtiennent pas une part proportionnelle de la croissance économique et que les salaires sont quelque peu déconnectés de la productivité, tout cela pouvant conduire à des déséquilibres économiques et financiers.

En outre, les bas salaires sont assez fréquents dans l'UE des 27, un phénomène qui a contribué à placer le salaire minimum en tête des priorités des responsables politiques. Le contexte né de l'élargissement de l'UE – en particulier avec l'accélération des mouvements de capitaux et de main d'œuvre – a aussi conduit à des débats sur la possibilité d'introduire un salaire minimum à l'échelle de l'UE, ou au moins des principes communs à toute l'UE pour la fixation d'un salaire minimum. En fait, une majorité des pays de l'UE (20 sur 27) ont établi des systèmes de salaire minimum et ont permis aux salaires minimaux d'augmenter en termes réels au cours des dernières années – une tendance que l'on observe également dans les pays qui ne font pas partie de l'UE. Le problème est qu'en dépit de hausses substantielles récentes, le salaire minimum reste faible dans de nombreux pays européens, parfois encore en-dessous du minimum social officiel ou du seuil de pauvreté, comme c'est le cas de nombreux pays de la CEI. Le rôle du salaire minimum, qui est de protéger les travailleurs les plus vulnérables de la crise économique actuelle – et de répondre à la hausse attendue du nombre de travailleurs mal rémunérés – doit être discuté.

Au-delà du salaire minimum, le dialogue social – et la négociation collective en particulier – peut contribuer à résoudre de nombreux problèmes salariaux, comme de garantir une meilleure indexation des salaires sur les hausses de prix et la productivité. Si le dialogue social est bien développé dans certains pays de l'UE, en particulier les pays nordiques, il existe en général un déficit d'accords collectifs dans les pays européens, particulièrement au niveau sectoriel. Le renforcement de la négociation salariale est donc indispensable.

Dans la crise économique actuelle, nous pouvons aussi nous attendre à de nouvelles tentatives pour négocier la politique salariale au niveau central, un moyen pour les gouvernements de parvenir à un consensus avec les employeurs et les syndicats sur le rôle que les salaires peuvent jouer en matière de croissance économique, de consommation, d'inflation et d'emploi.

## CHIFFRES CLÉS

- Les salaires réels ont crû en moyenne d'un peu plus de 5 pour cent dans la région entre 1995 et 2006, bien qu'avec des différences parmi les groupes de pays.
- Alors que les pays de l'UE des 15 ont généralement fait l'expérience de la modération salariale, de nombreux pays de la CEE et de la CEI ont connu une hausse rapide des salaires réels qui se sont repris après une forte chute au début de la période de transition.
- La part des salaires dans le PNB a décliné dans l'UE des 27 entre 1995 et 2007 d'une moyenne de 59,6 à 57,1 pour cent. Ce déclin de la part des salaires s'est produit dans plus des 2/3 des pays de l'UE des 27. Le fossé entre ceux qui sont les mieux et les moins bien rémunérés s'est creusé dans plusieurs pays au cours de la décennie écoulée, en particulier dans les pays de la CEI, mais aussi dans l'UE des 27 et a généré des débats houleux. De grands pays – comme la Turquie et la Russie – ont aussi expérimenté des différences régionales significatives. En moyenne, les disparités salariales entre hommes et femmes se sont réduites dans l'UE entre 1995 et 2006. Cependant, les progrès sont lents et la situation s'est détériorée dans certains pays. Les travailleurs immigrés continuent de subir des discriminations salariales dans la région
- Des différences majeures de niveaux de salaire minimum à travers la région persistent: ils varient de 4,30 € au Tadjikistan, 92 € en Bulgarie, 114 € en Roumanie, à 1403 € en Irlande et 1570 € au Luxembourg.
- Les statistiques montrent un intérêt renouvelé pour le salaire minimum qui a augmenté en termes réels et par rapport au salaire moyen.
- En dépit du véritable progrès en comparaison avec les années 1990, le non-paiement des salaires demeure un problème dans de nombreux pays de la CEI et dans certains pays d'Europe centrale et orientale.
- La pratique du paiement de salaires informels, parfois décrits comme des «rémunérations cachées», «salaires fantômes», «dessous de table» ou «enveloppes», reste également un problème.

## Le rôle de l'OIT

Les salaires sont indubitablement parmi les plus importantes composantes des conditions de travail et d'emploi au niveau de l'entreprise. Ils constituent une variable essentielle de la compétitivité de l'entreprise et un déterminant important des coûts de travail. Ils forment aussi la principale source de revenus pour les travailleurs. Les salaires étant également un coût pour les employeurs, ils sont une source potentielle de conflit et sont donc devenus un enjeu majeur de la négociation collective dans le monde entier. Dans le même temps, les salaires peuvent représenter un motif majeur de discrimination et de privation si aucun seuil de salaire minimum n'est garanti aux travailleurs. Tous les facteurs évoqués ci-dessus ont conduit les Etats, ainsi que les représentants des employeurs et des travailleurs, à réexaminer leurs politiques salariales et entreprendre des réformes cruciales dans ce domaine ou à envisager de nouvelles approches pour lesquelles l'aide de l'OIT a été précieuse.

## Principales normes de l'OIT relatives aux salaires

La plupart des personnes travaillent pour gagner leur vie. Pourtant, dans de nombreuses régions du monde, l'accès à des salaires convenables et réguliers n'est pas garanti. Les normes de l'OIT sur les salaires s'attaquent à ces problèmes en prévoyant un paiement régulier des salaires, la fixation de niveaux de salaire minimum et le règlement des salaires impayés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Les normes pertinentes de l'OIT incluent :

La Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, vise à garantir le respect des normes minimales du travail dans l'exécution des contrats publics. La Convention sur la protection des salaires, 1949, stipule que les salaires doivent être payés à intervalles réguliers et que les travailleurs doivent être

libres de disposer de leurs salaires comme ils le souhaitent. La Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, demande aux Etats qui l'ont ratifiée d'établir un mécanisme de fixation du salaire minimum capable de déterminer, de réviser périodiquement et d'ajuster le taux de salaire minimum. La Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, prévoit la protection des créances salariales en cas d'insolvabilité ou de banqueroute au moyen d'un privilège ou par une institution de garantie.

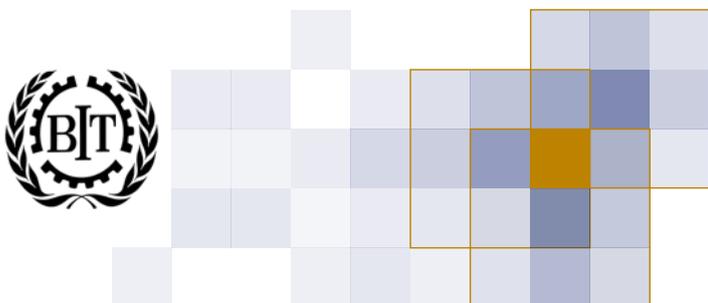
*Pour plus d'informations, veuillez consulter:*

1. Le rapport du Directeur général à la huitième Réunion régionale européenne: Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale

-Volume I, partie 1, ISBN 978-92-2-221867-7

-Volume I, partie 2, ISBN 978-92-2-221869-1

2. Moyens d'action face à la crise économique: Une approche fondée sur le travail décent en Europe et en Asie centrale. ISBN 978-92-2-222080-9



**Bureau international du Travail**  
4 route des Morillons  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

Tél. +4122/799-7912  
Fax +4122/799-8577

Février 2009