

International
Labour
Organization

Résumé exécutif

Rapport mondial sur les salaires 2008/09

Salaires minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente

L'impact de la crise financière et économique sur les salaires

Baisse des salaires prévue pour 2009. Le premier *Rapport mondial sur les salaires* de l'OIT prévoit des temps difficiles pour de nombreux travailleurs. Une croissance économique ralentie voire négative, combinée à des prix hautement volatiles, va amputer le salaire réel de nombreux travailleurs, particulièrement les ménages à revenus faibles ou les plus pauvres. Dans de nombreux pays, les classes moyennes vont aussi être sérieusement touchées. Les tensions sont susceptibles de s'intensifier et le lieu de travail risque de devenir le théâtre de conflits salariaux. En se basant sur les estimations et les prévisions du Fonds monétaire international (FMI) concernant la croissance économique mondiale publiées en octobre 2008, et étant donné la relation statistique observée entre la croissance économique et les salaires, le rapport prévoit pour 2009 une hausse maximale des salaires réels de 0.1 pour cent dans les pays industrialisés et de 1,7 pour cent à l'échelle mondiale. De nouvelles révisions après la préparation du rapport suggèrent en fait qu'en 2009 les salaires réels chuteront même de 0.5 pour cent dans les pays industrialisés et augmenteront au maximum de 1.1 pour cent à l'échelle mondiale.

Les institutions du marché du travail n'ont jamais été aussi importantes qu'aujourd'hui. Dans le contexte actuel, les gouvernements sont encouragés à faire preuve d'un solide engagement en faveur de la protection du pouvoir d'achat de leurs populations et de stimuler ainsi la consommation intérieure. En premier lieu, les partenaires sociaux devraient être encouragés à négocier des moyens de prévenir une détérioration supplémentaire de la part des salaires dans le PNB comparée à celle des profits. Deuxièmement, le niveau du salaire minimum devrait être ajusté autant que possible afin de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs les plus vulnérables. Troisièmement, le salaire minimum et la négociation salariale doivent être complétés par une intervention publique à travers, par exemple, des mesures de soutien au revenu. En général, le rapport soutient l'idée qu'il faut revaloriser les institutions du marché du travail.

Principales tendances salariales, 1995-2007

Une hausse des salaires modérée dans la majorité des pays. Globalement, l'emploi salarié représente environ la moitié de l'emploi total et cette proportion croît presque partout, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ce rapport estime qu'au cours de la période 2001-2007, le salaire réel moyen a augmenté de 1,9 pour cent par an ou moins dans la moitié des pays. Cependant, de très grandes variations régionales ont été relevées. Parmi les pays développés, les salaires ont crû d'environ 0,9 pour cent par an. Des chiffres comparables de 0,3 et 1,7 pour cent ont été observés respectivement en Amérique latine et en Asie, alors que le pourcentage, 14,4 pour cent, était bien plus élevé dans la Confédération des Etats indépendants (CEI) et dans les pays d'Europe centrale et du Sud-est et se relèvent de sévères réductions de salaires qui ont eu lieu aux premiers temps de la transition économique, au début des années 1990¹. Des variations sont aussi enregistrées au niveau national. Ainsi par exemple, la croissance réelle des salaires était pratiquement nulle au Japon, en Espagne et aux Etats-Unis, mais elle a atteint 10 pour cent par an, voire plus, en Chine, Russie et Ukraine. Une croissance salariale proche de la valeur médiane de 2 pour cent par an a été observée dans des pays aussi divers que l'Inde, le Mexique, la Pologne et l'Afrique du Sud.

Les salaires restent à la traîne du PNB par tête. Au cours de la période 1995-2007, quand le PNB par tête augmentait d'un point de pourcentage supplémentaire, les salaires moyens n'augmentaient que de 0,75 point de pourcentage (graphique 1). Cette «élasticité des salaires» de 0,75 confirme que la hausse des salaires demeure à la traîne du PNB par tête et suggère clairement que la croissance des salaires réels reste en deçà de la hausse de la productivité. Au fil du temps, cette élasticité a décliné de 0,80 pendant la période 1995-2000 à 0,72 depuis 2001. En conséquence, dans près de trois-quarts des pays, il y a eu une tendance à la baisse dans la part des salaires dans le PNB, en comparaison aux profits et aux autres types de revenus. Il est intéressant de noter que les salaires augmentent moins que le PNB par tête durant les périodes d'expansion économique, et ont tendance à chuter davantage en période de déclin économique. Ainsi, chaque point supplémentaire de recul du PNB par tête conduit à une baisse des salaires d'environ 1,55 pour cent.

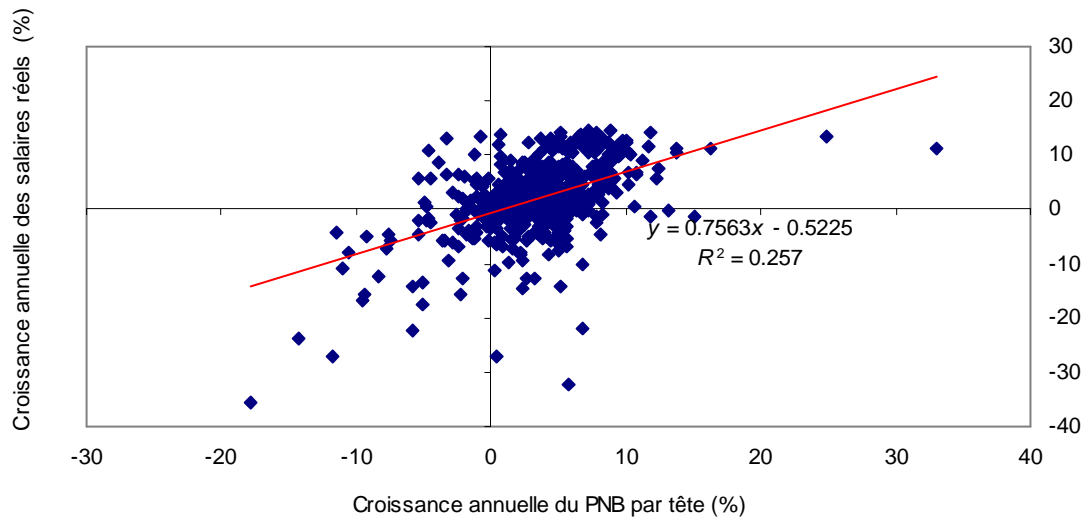
Les inégalités salariales continuent d'augmenter. Depuis 1995, les inégalités entre les plus hauts salaires et les plus bas ont augmenté dans plus des deux tiers des pays pour lesquels on dispose de données². Parmi les pays développés, l'Allemagne, la Pologne et les Etats-Unis figurent parmi les pays où le fossé entre hauts et bas salaires s'est creusé le plus rapidement. Dans d'autres régions, les inégalités se sont accrues de manière criante, en particulier en Argentine, en Chine et en Thaïlande. Parmi les pays qui ont réussi à réduire les disparités salariales, figurent la France et l'Espagne, ainsi que le Brésil et l'Indonésie, bien que dans ces deux derniers pays les inégalités restent très fortes. Les inégalités de rémunération entre hommes et femmes demeurent élevées et ne se réduisent que très lentement. Bien que 80 pour cent des pays pour lesquels nous avons des données aient connu une augmentation du ratio des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes,

¹ Ces estimations mondiales et régionales sont basées sur les données salariales de 83 pays, représentant environ 70 pour cent de la population mondiale. Les estimations pour les pays d'Afrique et du Moyen-Orient sont moins fiables et ne sont donc pas reportées.

² Nous mesurons les inégalités de salaires par le ratio appelé D9/D1, où D9 représente la limite supérieure du 9^e décile dans la distribution des salaires (ou la limite basse du plus haut décile), alors que D1 est la limite supérieure du plus bas décile.

le changement est minime et parfois négligeable. Dans la majorité des pays, les salaires des femmes représentent en moyenne entre 70 et 90 pour cent de ceux des hommes, mais il n'est pas rare de trouver des ratios bien plus bas dans d'autres régions du monde, en particulier en Asie.

Graphique 1. Croissance du PNB par tête et évolution des salaires réels, 1995-2007



Source: Base de données salariales du BIT.

Salaires minima et négociation collective

Les salaires minima sont de nouveau à l'ordre du jour social dans de nombreux pays. Ces dernières années, les salaires minimaux ont été réactivés pour réduire les tensions sociales engendrées par les inégalités croissantes dans la moitié inférieure du marché du travail. Globalement, au cours de la période 2001-2007, les salaires minima ont été augmentés en moyenne de 5,7 pour cent par an, en termes réels. Cette tendance contraste avec des périodes précédentes qui ont vu un déclin de la valeur réelle du salaire minimal. Les gains réels pour les salariés concernés ont été substantiels, aussi bien dans les économies développées et dans l'Union européenne (+ 3,8 pour cent), que dans les pays en développement (+ 6,5 pour cent). Les salaires minima ont aussi augmenté en comparaison aux salaires moyens, de 37 pour cent en 2000-2002 à 39 pour cent en 2004-2007.

La couverture de la négociation collective a reculé, même si elle reste élevée dans certains pays. L'évolution de la couverture de la négociation collective à travers le monde est très contrastée. Dans de nombreux pays, la négociation collective est faible et diminue en raison de toute une série de facteurs, y compris la hausse du nombre de travailleurs dans de très petites entreprises ou sous contrats informels. Dans le même temps, la portée de la négociation collective reste forte – et parfois en hausse – dans certains pays européens, tels que le Danemark, la Finlande, le Portugal, l'Espagne, la Slovénie, et la Suède. Des pays d'autres régions ont également réussi à stimuler la négociation collective, notamment l'Argentine et l'Afrique du Sud.

La négociation collective et les salaires minima peuvent améliorer les résultats salariaux. Une meilleure couverture de la négociation collective garantit que les salaires répondent davantage à la croissance économique et contribue à réduire les inégalités salariales. Dans les pays «à haute couverture» (définis comme ayant plus de 30 pour cent d'employés couverts), l'élasticité des salaires est de 0,87. En d'autres termes, quand le PNB par tête augmente d'un point de pourcentage supplémentaire, le salaire moyen augmente de 0,87 point de pourcentage. Cela doit être comparé à une plus faible élasticité de 0,65 dans les pays ayant une plus faible couverture. Parallèlement, des salaires minima plus élevés peuvent réduire les disparités salariales dans la moitié inférieure de la distribution des salaires et réduire le fossé salarial entre hommes et femmes. Cependant, le salaire minimum ne devrait pas être utilisé comme substitut à la négociation collective.

L'élaboration d'une politique cohérente est essentielle. Les bonnes pratiques liées à la cohérence des politiques en matière de salaire minimum et de négociation collective consistent à:

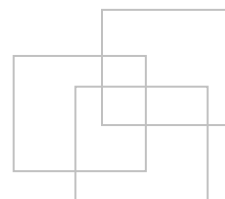
- Eviter l'utilisation des salaires minima en substitution à la négociation collective ;
- Conserver un système de fixation du salaire minimum aussi simple et facile à gérer que possible;
- Garantir que les allocations sociales soient, autant que possible, déconnectées du niveau du salaire minimum – puisque cette pratique empêche souvent les gouvernements d'augmenter les salaires minimaux par crainte d'obtenir un effet négatif sur les budgets de sécurité sociale;
- Accompagner les salaires minima de mécanismes d'application crédibles qui impliquent les inspecteurs du travail, ainsi que les partenaires sociaux; et
- Etendre la couverture de la négociation collective pour inclure les groupes vulnérables tels que les travailleurs domestiques qui sont souvent exclus de la législation sur le salaire minimum. Cela est particulièrement important pour maximiser l'impact du salaire minimum sur l'égalité hommes-femmes.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008

Ce résumé ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ici ne reflètent pas nécessairement les vues du BIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part du BIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Ce texte peut être librement reproduit à condition d'en mentionner la source.

Département de la communication et de l'information publique
Organisation internationale du Travail
4 route des Morillons, CH 1211 Genève 22, Suisse



Pour plus d'information, visitez notre site internet www.ilo.org