

A propos du rapport mondial sur les salaires

Frédéric Lerais

28 février 2017

www.ires.fr

- 1. Evolution des salaires**
- 2. Part des salaires dans la valeur ajoutée**
- 3. Entreprises et inégalités**
- 4. Inégalités, salaire minimum et négociation collective**

Rappel sur la situation macro-économique

- Le chômage mondial reste au-dessus son niveau d'avant 2008 (Weso) :
 - Ralentissement du salaire mondial
 - Risque de déflation toujours présent

- Des dynamiques différenciées :
 - Un possible ralentissement de la convergence des salaires (?)
 - Des divergence particulièrement fortes au sein de l'UE

- Quelle coordination des politiques salariales ?
 - Comment fait-on ?
 - Comment éviter les dévaluations internes ?
 - Les recommandations européennes organisent-elles la coordination ?

Baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée

- Une tendance (ancienne) à la baisse est de retour
- Une évolution des salaires qui n'est pas excessive
 - Pourtant toujours des diagnostics de coût unitaire du travail excessif
 - ✓ Toujours plus ?
 - ✓ Des prix relatifs
 - Des préconisations sur le lien productivité-salaire au niveau sectoriel
- Des questions
 - Correction pour tenir compte non-salariés (quelle estimation des revenus non salariaux)
 - Des indicateurs socialo-fiscaux
 - Tendance vs cycle
- Le lien avec l'inégalité ne va pas de soi
 - Un constat empirique pour quels mécanismes ?
 - Des effets de composition ?

Montée des inégalités salariales

- ❖ Une mesure (plurielle) clé
 - La mesure de l'inégalité ne suffit pas toujours
 - Le cas de la Grèce : baisse des inégalités, une situation satisfaisante ?

- ❖ Les salaires ne sont pas la seule sources d'inégalité
 - Accès aux biens publics (pouvoir d'achat)
 - Formes de contrats (généralement les désavantages sont cumulatifs)
 - Participation de la dynamique des emplois créés ou détruits

- ❖ La part des caractéristiques individuelles
 - Est-ce que ces facteurs varient d'un pays à l'autre ?
 - Les facteurs, les paramètres : un rôle pour les institutions du travail ?

- ❖ Les caractéristiques individuelles
 - Expliquent en partie le niveau (l'évolution) des inégalités
 - mais ne suffisent pas à expliquer la situation
 - On peut noter que certaines reflètent des discriminations de fait

- ❖ Inégalité entre entreprise et inégalité à l'intérieur de l'entreprise
 - Avec des configurations variées des contributions (Etats-Unis et Pays du Nord ; RU)
 - 50% intra en Europe

- ❖ Des questions
 - L'évolution observée sur l'échantillon permet-elle de décrire les évolutions globales décrites précédemment
 - Comment est traitée l'attrition (la disparition des entreprises) ?

- ❖ Un développement à envisager : les effets de la sous-traitance
 - Vers plus d'homogénéité à l'intérieur de l'entreprise ?
 - Vers plus d'hétérogénéité à l'extérieur ?

Inégalités et salaire minimum

- ❖ Le rôle du salaire minimum et de la négociation collective dans la lutte contre les inégalités

- ❖ Le rapport interroge clairement certaines options en Europe
 - Sur le salaire minimum; il écarte des effets négatifs (massifs) sur l'emploi
 - Sur la nécessaire coordination de la négociation collective
 - La décentralisation n'est pas un outil d'égalisation
 - L'OCDE et la « couverture excédentaire » de la négociation collective

- ❖ Une grande partie de l'inégalité tient à la différence de dynamique entre l'industrie et les services
 - L'alignement sur la productivité de chaque secteur reste un problème
 - De politiques de l'emploi qui ont cherché à favoriser le développement d'emploi non qualifié (en particulier dans les services)

Merci de votre attention