

EMBARGO
ne pas publier ni diffuser
avant 16h00 GMT
le mercredi 15 décembre 2010



Bureau
international
du Travail
Genève

Rapport mondial sur les salaires 2010/11

Politiques salariales en temps de crise

Rapport mondial sur les salaires

Rapport mondial sur les salaires 2010/11

Politiques salariales en temps de crise

Rapport mondial sur les salaires 2010/11

Politiques salariales en temps de crise

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

BIT

Rapport mondial sur les salaires 2010/11: Politiques salariales en temps de crise
Genève, Bureau international du Travail, 2010

politique des salaires / salaire / disparité des salaires / bas salaire / récession économique / pays développés / pays en développement

ISBN 978-92-2-223621-3 (imprimé)
ISBN 978-92-2-223622-0 (pdf)
ISBN 978-92-2-024146-2 (CD-ROM)

Également disponible en anglais: ISBN 978-92-2-123621-4; chinois: ISBN 978-92-2-523621-0; portugais: ISBN 978-92-2-823621-7; russe: ISBN 978-92-2-423621-1; et espagnol: ISBN 978-92-2-323621-2.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail 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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Préface

La crise économique mondiale a eu des conséquences dévastatrices sur les marchés du travail. Le chômage a augmenté jusqu'à frapper 210 millions d'individus, le niveau le plus élevé jamais enregistré, et des millions d'autres personnes ont tout simplement disparu de la population active car elles sont trop découragées pour continuer de chercher du travail. Les rémunérations ont aussi été touchées.

Dans ce deuxième *Rapport mondial sur les salaires* de l'OIT, on trouvera des éléments d'information qui montrent l'impact de la crise sur les salaires dans le monde entier. On verra en particulier que la croissance mondiale des salaires moyens réels a diminué de moitié en 2008 et en 2009, par rapport aux années antérieures. Cela montre que, si la crise a été un drame pour ceux qui ont perdu leur emploi, les baisses de salaire ont aussi eu de lourdes conséquences sur le pouvoir d'achat et le bien-être de ceux qui ont réussi à demeurer en activité.

À l'avenir, il faudra d'urgence mettre en place une stratégie de croissance axée sur les emplois et les revenus pour ramener l'économie mondiale sur la bonne voie, corriger les déséquilibres du passé et bâtir la croissance économique sur des fondations plus solides. C'est aussi le message qui ressort d'autres rapports de l'OIT, comme le rapport présenté au G20 en septembre 2009, le *Rapport sur le travail dans le monde* publié chaque année par l'Institut international d'études sociales, ou l'allocution prononcée à la Conférence conjointe OIT-FMI qui s'est tenue à Oslo en septembre 2010.

Parmi les défis qu'il faut relever en priorité, il faut citer l'augmentation de l'inégalité salariale, le découplage de plus en plus marqué des salaires et de la productivité, et les quelque 330 millions de salariés qui font désormais partie des individus faiblement rémunérés dans leur pays.

Les responsables politiques trouveront dans le présent rapport quelques illustrations concrètes de la manière dont la négociation collective, les salaires minima et les politiques des revenus peuvent contribuer à résoudre le problème de l'équité auquel ils sont confrontés aujourd'hui. Nous espérons que ces illustrations pourront aider les responsables politiques et les partenaires sociaux à progresser dans la réalisation de leurs objectifs en matière de travail décent et contribueront à la mise en œuvre effective de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT convenus au niveau international, qui ont reçu un ferme soutien des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de toutes les régions du monde.

Manuela Tomei
Directrice
*Programme sur les conditions
de travail et d'emploi*

Table des matières

Préface	v
Remerciements	xiii
Introduction	xv

Partie I Grandes tendances des salaires

1 Croissance des salaires moyens	1
1.1 Estimations mondiales	1
1.2 Estimations régionales	9
1.3 Salaires moyens et productivité	19
2 Part des salaires	22
2.1 Tendances récentes de la part des salaires au niveau des pays	23
2.2 Tendances au niveau sectoriel	28
3 Inégalité salariale et faible rémunération	33
3.1 Tendances récentes: Incidence croissante des faibles rémunérations	36
3.2 Caractéristiques des travailleurs faiblement rémunérés	42

Partie II Politiques salariales en temps de crise

4 Le rôle des politiques salariales	51
4.1 Justice et équité sociales	51
4.2 Les effets macroéconomiques des salaires	52
4.3 Imperfections du marché	54
4.4 Travailleurs vulnérables: Emplois à bas salaires	57
5 Politiques salariales	60
5.1 Négociation collective	61
<i>Négociation collective et salaires moyens</i>	61
<i>Négociation collective et faibles rémunérations</i>	64
<i>Le défi des systèmes inclusifs</i>	65

5.2 Salaires minima	69
<i>Tendances récentes</i>	69
<i>Les salaires minima peuvent-ils entraîner une diminution des faibles rémunérations?</i>	73
5.3 Du salaire minimum au revenu minimum pour les ménages à faible revenu. .	81
<i>Politiques visant à affaiblir les liens entre faible rémunération et pauvreté</i> ..	81
<i>Quelles politiques? Différents types et potentiel</i>	83

Partie III Résumé et conclusions

6 Principales constatations et conséquences au niveau des politiques	87
7 Les nouvelles questions qui se dessinent et la voie à suivre	89

Appendices

Appendice technique I: Tendances des salaires au niveau mondial: questions de méthodologie	91
Appendice technique II: Définition et mesure de la part des salaires et analyse structurelle-résiduelle	103
Appendice statistique	119

Bibliographie

Documents de référence	109
Références	109

Tableaux

1. Croissance cumulée des salaires, par région depuis 1999 (1999 = 100)	16
2. Part des salaires dans les pays de l'OCDE s'agissant de l'économie réelle	24
3. Liste de certaines études sur les bas salaires et les méthodes suivies	40
4. Différentes raisons pour lesquelles les femmes sont plus vulnérables aux bas salaires: Arguments et incidences d'un examen des publications	56
5. Salaires minima durant la crise	71
6. Salaires minima et inflation dans certains pays d'Amérique latine (en pourcentages)	72
7. Évolution récente des politiques relatives aux salaires minima dans certains pays ..	74
8. Taux de pauvreté selon la rémunération et l'emploi en Chine, 2002-2007 (en pourcentages)	82
9. Programmes de prestations liées au travail dans certains pays industrialisés.	84

10. Exemples de politiques de transferts monétaires dans certains pays	86
B1. Sources des données sur le revenu lié à l'emploi en Afrique	17
B2. Variables augmentant le risque de faible rémunération dans certains pays en développement	48
B3. Les travailleurs domestiques en pourcentage de l'emploi total par sexe	68

Figures

1. La récession et le redressement au niveau mondial, 1995-2010 (évolution du PIB d'année en année à prix constants, en pourcentages)	2
2. Croissance des salaires au niveau mondial, 2006-2009 (évolution d'une année sur l'autre, en termes réels, en pourcentages)	3
3. Croissance des salaires dans les pays du G20, 2006-2009 (évolution d'une année sur l'autre, en termes réels, en pourcentages)	5
4. Salaires nominaux et inflation dans quatre pays sélectionnés, 2006-2009 (en pourcentages)	6
5. Croissance des salaires au niveau régional, 2000-2009 (en pourcentages annuels) ..	7
6. Indice des rémunérations hebdomadaires moyennes nominales et réelles aux États-Unis (pour tous les employés non agricoles), mars 2006 à mars 2010 (mars 2006 = 100).	10
7. Croissance des salaires dans certains pays avancés, 2007-2009 (en pourcentages) ..	11
8. Heures hebdomadaires travaillées ou payées dans certains pays avancés, 2007-2009 (changement en nombre d'heures)	11
9. Croissance des salaires dans certains pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale, 2007-2009 (en pourcentages)	13
10. Croissance des salaires dans certains pays d'Asie, 2007-2009 (en pourcentages) ..	15
11. Croissance des salaires dans certains pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 2007-2009 (en pourcentages)	15
12. Croissance des salaires dans certains pays et territoires d'Afrique et du Moyen-Orient, 2007-2009 (en pourcentages)	16
13. Croissance du PIB, de l'emploi et de la productivité du travail au niveau régional, 2000-2009 (en pourcentages)	20
14. Salaires et productivité durant la crise, 2008-2009 (en pourcentages)	22
15. Explication de l'évolution de la part des salaires – Une analyse structurelle- résiduelle (en points de pourcentage)	29
16. Évolution de la part des salaires dans le secteur manufacturier (en points de pourcentage)	30
17. Évolution de la part des salaires dans le secteur de la construction (en points de pourcentage)	31
18. Évolution de la part des salaires dans le secteur de l'intermédiation financière, de l'immobilier, de la location et autres services aux entreprises (en points de pourcentage)	32

19. Évolution de l'inégalité salariale dans certains pays, 1995-2000 et 2007-2009. . . .	34
20. Évolution de l'emploi à bas salaires dans certains pays, 1995-2000 et 2007-2009 (en points de pourcentage)	37
21. Emploi à bas salaires: Une comparaison au niveau mondial, année la plus récente (en pourcentages)	39
22. Productivité par travailleur et emploi à bas salaires dans 34 pays, année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles	40
23. Incidence de l'emploi à bas salaires en fonction des grandes caractéristiques démographiques, certains pays, diverses années (en pourcentages)	43
24. Part de l'emploi à bas salaires détenue par les femmes dans certains pays, année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles (pourcentage de l'emploi à bas salaires total)	46
25. Comparaison de l'incidence des faibles rémunérations et de l'écart de rémunération moyen selon le sexe, 17 pays de l'OCDE, 2007 (en pourcentages)	47
26. Prévision des taux de transition d'emplois à bas salaires vers des emplois à salaires plus élevés et vers le non-emploi dans certains pays (en pourcentages)	59
27. Incidence de l'emploi à bas salaires et mobilité dans les pays européens	60
28. Les politiques salariales bien conçues ont des effets importants: Une illustration. .	61
29. Incidence moyenne des faibles rémunérations au regard du taux de syndicalisation dans 33 pays, 2009 ou année la plus récente (en pourcentages)	64
30. Taux de syndicalisation en fonction du niveau de rémunération dans certains pays (en pourcentage des travailleurs)	67
31. Salaires minima et incidence des faibles rémunérations dans certains pays	77
32. Comparaison entre pays: Salaires minima et incidence des faibles rémunérations dans 27 pays	78

Encadrés

1. Les salaires dans le secteur public et dans le secteur privé	12
2. Croissance des salaires en Afrique	17
3. Les déterminants de la part des salaires dans le revenu total	27
4. Déterminants de l'incidence des faibles rémunérations: Résultats statistiques d'un modèle logit dans certains pays	48
5. Les effets pervers de la baisse des salaires	53
6. Allemagne: La négociation sur le chômage partiel	63
7. La négociation collective pour les travailleurs domestiques: Est-ce possible?	67
8. Réintroduction des conseils de fixation des salaires en Uruguay	70
9. Les salaires minima ont-ils des effets néfastes sur l'emploi?	75
10. Le débat relatif au salaire minimum en Inde	80

Tableaux de l'appendice technique I

A1.	Grouper régionaux	92
A2.	Couverture de la Base de données mondiale sur les salaires (en pourcentages) . .	93
A3.	Couverture de la Base de données mondiale sur les salaires, 2006-2009 (en pourcentages).	102

Figure de l'appendice technique II

A4.	Allemagne: Ajustements de la part des salaires, 1980-2009 (ratio)	107
------------	---	-----

Tableaux de l'appendice statistique

SA1.	Salaires moyens	121
SA2.	Salaires minima	126
SA3.	Inégalité	130

Remerciements

Principaux coauteurs

Le présent rapport a été établi par le Programme de l'OIT sur les conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) du Secteur de la protection sociale, conjointement avec les Bureaux régionaux de l'OIT et le Département de statistiques. Il est le produit d'un travail d'équipe mené par Patrick Belser, Rebecca Freeman, Sangheon Lee, Malte Luebker, Andrés Marinakis, Aude Mellet, Jean-Michel Pasteels, Kristen Sobeck, Manuela Tomei et Daniel Vaughan-Whitehead. Patrick Belser a été le responsable principal de sa rédaction. Charlotte Beauchamp a assuré la coordination de la préparation du texte et de la publication. Christian Olsen a conçu la page de couverture et Thierry Troude a assuré la traduction.

Contributions particulières

Méthodologie pour estimer la croissance des salaires au niveau mondial: Farhad Mehran (consultant du BIT) a fourni des indications sur la méthodologie pour estimer les tendances des salaires au niveau mondial, qui ont fait l'objet d'un examen collégial par le professeur Yves Tillé (Université de Neuchâtel), le professeur Yujin Jeong (HEC Montréal), le professeur Joseph L. Gastwirth (George Washington University) et Dr. Joyup Ahn (Korea Labor Institute). Leurs contributions ont reçu le soutien généreux du projet OIT/CE «Mesure et suivi du travail décent» (MAP) dans le cadre de l'élaboration de bases de données sur le travail décent. Malte Luebker (BIT, TRAVAIL) a formulé la méthodologie finale en collaboration avec Rafael Diez de Medina et Monica Castillo (tous deux du BIT, Département de statistiques). Kristen Sobeck (BIT, TRAVAIL) a compilé la Base de données mondiale sur les salaires.

Faible rémunération: Les personnes ci-après ont fourni des notes d'information par pays sur le sujet de la faible rémunération: A. Damayanti (Indonésie), Q. Deng et S. Li (Chine urbaine), A. Fontes et V. Pero (Brésil), Damien Grimshaw (examen des publications), B.H. Lee et D. Hwang (République de Corée), M. Oosthuizen et S. Goga (Afrique du Sud), T. Peralta et E. Guirao (Philippines) et Mario D. Velásquez Pinto (Chili). Ce projet de recherches a été coordonné par Sangheon Lee (BIT, TRAVAIL) et a reçu le soutien généreux du gouvernement de la République de Corée.

Analyse de la part des salaires: Rebecca Freeman et Jean-Michel Pasteels (BIT, Département de statistiques) ont calculé et analysé l'évolution des parts des salaires sectorielles dans les pays de l'OCDE et en Estonie. Nous exprimons notre gratitude à l'OCDE pour sa collaboration et pour l'accès qui nous a été accordé à la base de données pour l'analyse structurelle (STAN) et aux bases de données des comptabilités

nationales. Monica Castillo (BIT, Département de statistiques) a assuré la supervision globale de ce projet.

Remerciements particuliers

Aux différents stades de l'élaboration du rapport, nous avons reçu des observations et contributions utiles d'un grand nombre de personnes, notamment: Scott Barklamb, Janine Berg, Carlos Carrion-Crespo, Assane Diop, Chris Donnges, Philippe Egger, Lawrence Egulu, Claire Harasty, Nelien Haspels, Susan Hayter, Jane Hodges, Frank Hoffer, Phu Huynh, Steven Kapsos, Chang-Hee Lee, Susan Maybud, Bill Salter, Theodoor Sparreboom, Gyorgy Sziraczki, Raymond Torres et Jacobo Velasco. Nous remercions en particulier toute l'équipe du SIALC/OIT (Système d'information et d'analyse du marché du travail) du Panama, en particulier Bolivar Pino, qui nous a fourni des données sur les salaires pour l'Amérique latine et les Caraïbes, et le professeur Marc Lavoie pour son encadré sur «les effets pervers de la baisse des salaires». Enfin, nous tenons à remercier les six personnes anonymes qui ont effectué un examen collégial et nous ont beaucoup aidé à améliorer le rapport, ainsi que les nombreuses personnes avec qui nous étions en contact dans les bureaux de statistique nationaux et les ministères du Travail dans le monde entier qui nous ont communiqué des données sur les salaires.

Introduction

Le *Rapport mondial sur les salaires 2008/09*¹ a passé en revue les salaires sur la période généralement favorable qui s'étend de 1995 à 2007. Le présent rapport examine les salaires dans un contexte très différent. Les années 2008-09 ont été caractérisées par le fléchissement de l'activité économique le plus marqué depuis les années 1930. À la suite d'une bulle spéculative qui s'est formée dans le secteur de l'immobilier et d'une crise financière, les États-Unis sont entrés en récession en décembre 2007, après une période d'expansion économique de 73 mois qui avait commencé en novembre 2001². Après cela, la récession s'est rapidement étendue de son épicentre au reste du monde, le PIB mondial se contractant en 2009 pour la première fois depuis la Seconde Guerre mondiale³. Une action sans précédent menée au niveau mondial par les pouvoirs publics a contribué à un redressement plus marqué que prévu en 2010, mais les perspectives demeurent incertaines⁴.

La crise a eu de graves effets négatifs sur les marchés du travail. Le taux de chômage mondial a spectaculairement augmenté, passant de 5,7 pour cent de la main-d'œuvre en 2007 à 6,4 pour cent en 2009⁵, ce qui représente une augmentation de presque 29 millions d'individus, le nombre de chômeurs étant passé, selon les estimations, de 177,8 millions d'individus en 2007 à 206,7 millions en 2009. Si le chômage a augmenté principalement dans les économies avancées, l'impact de la crise dans les pays en développement à revenu faible ou moyen (qui ont généralement des systèmes de protection sociale moins élaborés) se manifeste par la détérioration de la qualité de l'emploi et une réorientation vers des formes d'emploi plus vulnérables⁶. Les éléments d'information en provenance des pays avancés indiquent aussi que la crise a eu une incidence sur le niveau des salaires, le nombre d'heures ouvrées et d'autres aspects de ce que l'OIT appelle le «travail décent». Cependant, peu d'éléments de preuve systématiques ont été avancés à ce jour au sujet des effets de la crise sur ces indicateurs des conditions de travail et d'emploi.

Quel a été l'effet global de la crise sur les salaires moyens dans les différentes parties du monde? Dans quelle mesure la croissance des salaires s'est-elle ralentie dans le contexte d'une baisse de la productivité du travail? Par ailleurs, comment la crise a-t-elle modifié la distribution du revenu national entre le travail et le capital? Telles sont quelques-unes des questions essentielles que nous nous efforçons de traiter dans la

¹ BIT (2008a).

² Voir NBER (2008).

³ Voir FMI (2010a).

⁴ Au moment de la publication du présent rapport en novembre 2010, les risques de ralentissement demeurent élevés selon le FMI (2010c).

⁵ Voir BIT (2010a).

⁶ Voir Khanna et coll. (2010).

partie I de notre rapport. Sur la base des données disponibles en provenance d'un aussi grand nombre de pays que possible, nous présentons un aperçu général des tendances mondiales des salaires durant la crise. Toutefois, il est encore trop tôt pour présenter un tableau définitif: beaucoup d'offices de statistique nationaux sont encore en train de traiter et d'analyser les données les plus récentes, en particulier sur la structure des rémunérations.

Il convient de considérer les tendances des salaires durant la crise au regard d'un contexte de modération salariale et d'inégalité salariale largement répandue et en expansion durant les années qui ont précédé la crise. Dans le contexte actuel, on s'inquiète en particulier de ce que la crise économique puisse entraîner, à court ou à moyen terme, une augmentation du nombre de travailleurs faiblement rémunérés. On trouvera donc dans le présent rapport des données sur la part représentée par les travailleurs qui touchent des bas salaires, lesquels s'entendent de salaires inférieurs aux deux tiers des salaires médians. La faiblesse de la rémunération est une source de préoccupation car elle augmente le risque de pauvreté, même si les travailleurs faiblement rémunérés ne sont pas tous pauvres. Ces travailleurs comptent un nombre disproportionné de femmes et sont aussi plus susceptibles de faire partie de groupes défavorisés. Et si un emploi faiblement rémunéré peut représenter un premier jalon vers un emploi mieux rémunéré, en particulier pour les jeunes travailleurs, il peut aussi devenir un piège dont les travailleurs ont du mal à s'extirper en raison du manque de possibilités de perfectionnement des compétences et d'autres facteurs. Lorsqu'on se trouve face à une forte proportion d'individus qui s'estiment laissés pour compte, avec peu de perspectives de rattraper ceux qui ont un travail plus rémunérateur, le risque de tensions sociales et politiques augmente.

Dans la partie II du présent rapport, nous examinons la politique salariale en temps de crise. La dégradation des tendances salariales a toujours été une source de préoccupation pour les responsables politiques qui se soucient de justice sociale et souhaitent progresser vers la réalisation de leurs objectifs nationaux en matière de travail décent. En outre, la crise semble avoir remis l'accent sur les enseignements keynésiens concernant le rôle des salaires dans le soutien de la consommation intérieure et de la demande globale de biens et de services. Il est suggéré dans notre rapport que des instruments comme les politiques relatives au salaire minimum et la négociation collective peuvent contribuer à réduire le nombre de travailleurs faiblement rémunérés, tout en corrigeant également certains déséquilibres par le renforcement de la demande globale dans les pays qui dépendent excessivement des exportations ou de la dette des ménages pour financer la consommation. Dans la partie III du rapport, nous concluons par un résumé mettant l'accent sur certaines questions qui sont d'une importance capitale pour l'amélioration des politiques salariales.

1 Croissance des salaires moyens

Depuis la publication du premier *Rapport mondial sur les salaires* en 2008, le contexte économique a spectaculairement changé. La figure 1 montre qu'après quelques années caractérisées par une forte croissance de 2003 à la moitié de 2007, l'économie mondiale a ralenti en 2008 et s'est contractée de -0,6 pour cent en 2009⁷, essentiellement en raison de l'effondrement du commerce international et de l'investissement étranger qui a suivi la crise financière⁸. Cependant, si la croissance dans les économies avancées – et dans le monde entier – s'est avérée négative en 2009, cela n'a généralement pas été le cas dans les économies émergentes et les économies en développement, où elle a simplement ralenti⁹. Il y a aussi eu des différences considérables d'un pays à l'autre à l'intérieur des régions. Des interventions dynamiques des pouvoirs publics ont contribué à un redressement plus marqué que prévu en 2010, la production économique mondiale prévue s'élevant de 4,8 pour cent¹⁰. Dans les économies émergentes et les économies en développement, la croissance, selon les prévisions, devrait augmenter pour passer de 2,5 pour cent en 2009 à 7,1 pour cent en 2010, par rapport au redressement des économies avancées qui passeront de -3,2 pour cent en 2009 à 2,7 pour cent en 2010. Cependant, le redressement demeure fragile et les risques de détérioration de la croissance économique mondiale future sont considérables.

1.1 Estimations mondiales

Dans quelle mesure ces tendances de l'économie ont-elles eu une incidence sur l'évolution des salaires dans l'économie mondiale? Pour répondre à cette question, nous avons recueilli et traité des données relatives aux salaires provenant d'un grand nombre de pays divers dans le monde entier¹¹. Notre objectif principal est de décrire les tendances des salaires moyens mensuels de tous les employés. Par «salaire», tel que le terme est défini par l'OIT, on entend «la rémunération ou les gains ... qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur»¹².

⁷ Selon les données du FMI (FMI, 2010c).

⁸ Selon les statistiques du commerce à court terme de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), les exportations mondiales ont baissé de 38 pour cent (en termes nominaux), passant de 4315 milliards de dollars EU au premier trimestre de 2008 à un plancher de 2685 milliards de dollars EU au premier trimestre de 2009.

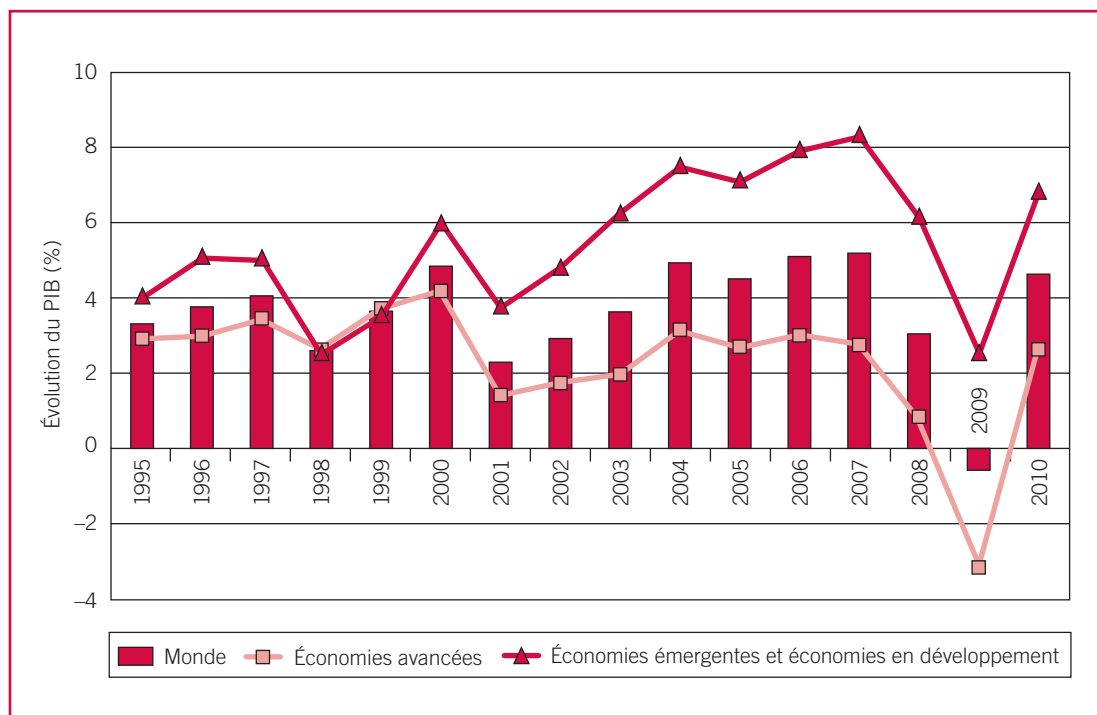
⁹ Ce point est aussi souligné dans Majid (2009).

¹⁰ Voir FMI (2010c).

¹¹ La Base de données mondiale sur les salaires peut être consultée à l'adresse suivante: www.ilo.org/travail.

¹² Voir la convention n° 95 de l'OIT, article premier.

Figure 1 La récession et le redressement au niveau mondial, 1995-2010
(évolution du PIB d'année en année à prix constants, en pourcentages)



Source: FMI, base de données Perspectives de l'économie mondiale.

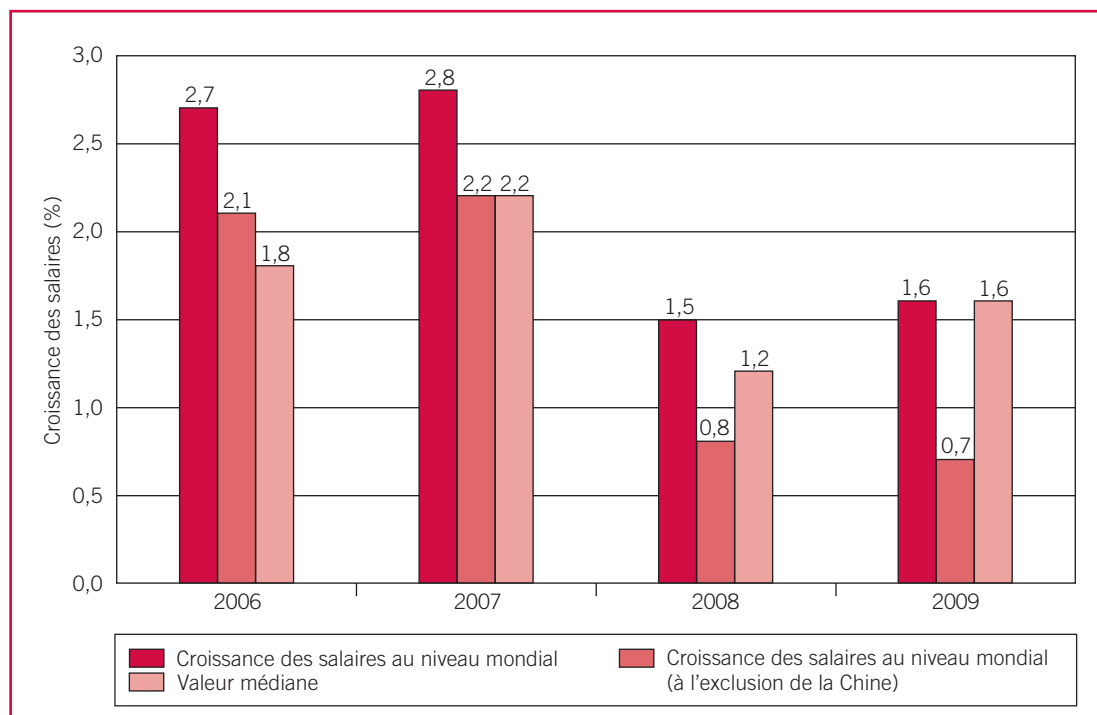
La notion de salaire exclut donc les gains des travailleurs indépendants et ne s'applique qu'aux travailleurs salariés. Ces derniers représentent environ 86 pour cent de la population active dans les économies avancées, mais cette proportion tombe à environ 35 pour cent en Asie et à moins de 30 pour cent en Afrique¹³. Tandis que dans les pays avancés la part des hommes et des femmes dans l'emploi salarié est à peu près égale, la proportion des salariés de sexe féminin en Asie du Sud et dans l'Afrique subsaharienne est nettement inférieure à celle des hommes.

Globalement, nous avons trouvé des données relatives aux salaires pour 115 des 177 pays et territoires figurant dans notre base de données, soit 65 pour cent du total¹⁴. Cependant, étant donné que nous avons des données pour toutes les grandes économies, les données relatives aux salaires couvrent 94 pour cent des salariés dans le monde et environ 98,5 pour cent de la masse salariale. Comme on pouvait s'y attendre, la disponibilité des données varie fortement d'une région à l'autre. La base de données couvre totalement les pays avancés, l'Europe centrale et orientale ainsi que l'Europe orientale et l'Asie centrale. Toutefois, elle ne couvre que 29 pour cent de l'ensemble des pays africains, bien qu'ils représentent 57 pour cent de l'emploi salarié total de la région

¹³ D'après BIT, base de données sur les Indicateurs clés du marché du travail (KILM), version actualisée en janvier 2010. Pour les groupements régionaux, voir l'appendice 1.

¹⁴ Notre base de données compare les pays inclus dans les Indicateurs clés du marché du travail (KILM) du BIT. Pour plus de détails, voir l'appendice 1.

Figure 2 Croissance des salaires au niveau mondial, 2006-2009
(évolution d'une année sur l'autre, en termes réels, en pourcentages)



Note: La croissance des salaires au niveau mondial calculée est la moyenne pondérée de la croissance, réelle ou estimée, d'une année sur l'autre des salaires mensuels moyens réels dans 115 pays et territoires, couvrant 94 pour cent de tous les salariés dans le monde (voir la description de la méthode dans l'appendice technique I).

et environ 76 pour cent de la masse salariale. Cela souligne le fait que, même si l'on dispose d'une grande quantité de données, il y a encore d'importantes lacunes dans les statistiques relatives aux salaires dans beaucoup de pays en développement. Les pays les plus avancés procèdent régulièrement à des enquêtes sur les établissements et à des enquêtes spécifiques sur la structure des rémunérations, mais les autres pays compilent les données relatives aux salaires au moyen d'enquêtes sur la main-d'œuvre qui sont réalisées à des intervalles irréguliers et imprévisibles. Un certain nombre de pays à faible revenu, en particulier en Afrique, ne recueillent pas de données sur les salaires.

Fondé sur un ensemble de données plus large que dans le passé, notre rapport actuel présente une estimation mondiale qui se réfère à un taux de croissance moyen pondéré des salaires mensuels. Pour éviter que nos estimations mondiales et régionales soient faussées, nous avons utilisé dans notre rapport une méthode permettant de procéder à des ajustements pour tenir compte des biais liés aux réponses, qui se produisent lorsque les pays qui ne répondent pas ont des caractéristiques différentes de celles des pays qui répondent. Cette méthodologie normalisée est expliquée en détail dans l'appendice technique I. Elle garantit que toutes les régions sont représentées dans la tendance mondiale des salaires en proportion de leur taille et que ladite tendance n'est pas faussée par les différences entre les régions en termes de disponibilité des données.

Les résultats sont présentés dans la figure 2. Au plan mondial, nous constatons que les salaires mensuels réels ont augmenté de 2,8 pour cent en 2007, 1,5 pour cent

en 2008 et 1,6 pour cent en 2009. Ces chiffres sont fortement influencés par les statistiques officielles relatives aux salaires en provenance de Chine. Les chiffres officiels de la Chine concernant la croissance des salaires (ajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation du FMI (IPC)) sont de 13,1 pour cent en 2007, 11,7 pour cent en 2008 et 12,8 pour cent en 2009. Il convient cependant de noter que les statistiques officielles relatives à la croissance des salaires publiées dans l'*Annuaire statistique de la Chine* se rapportent uniquement aux «établissements urbains», qui concrètement couvrent principalement les entreprises d'État, les établissements détenus collectivement et d'autres types d'entreprises liées à l'État. Une enquête pilote initiale portant sur toutes les entreprises menée par le Bureau national des statistiques de Chine montre que les salaires annuels dans le secteur privé n'ont augmenté que de 6,6 pour cent en 2009¹⁵, ce qui peut expliquer l'écart entre la perception générale de la situation et les chiffres officiels et donne à penser que notre estimation au plan mondial peut être une surestimation. Si l'on exclut la Chine de l'analyse, on obtient des taux bien plus bas pour la croissance des salaires au plan mondial, soit 2,2 pour cent en 2007, 0,8 pour cent en 2008 et 0,7 pour cent en 2009 (voir la figure 2)¹⁶.

Si nous restreignons notre échantillon aux pays du G20, qui représentent environ 70 pour cent des salariés du monde, nous trouvons des résultats très similaires (voir la figure 3). Si nous incluons la Chine dans l'analyse, nous estimons que les salaires moyens ont augmenté de 2,8 pour cent en 2007, 1,5 pour cent en 2008 et 1,7 pour cent en 2009 dans les pays du G20. Si nous excluons la Chine du groupe, nous trouverions une croissance des salaires réels de 1,8 pour cent en 2007, de 0,5 pour cent en 2008 et de 0,5 pour cent en 2009 dans les pays restants.

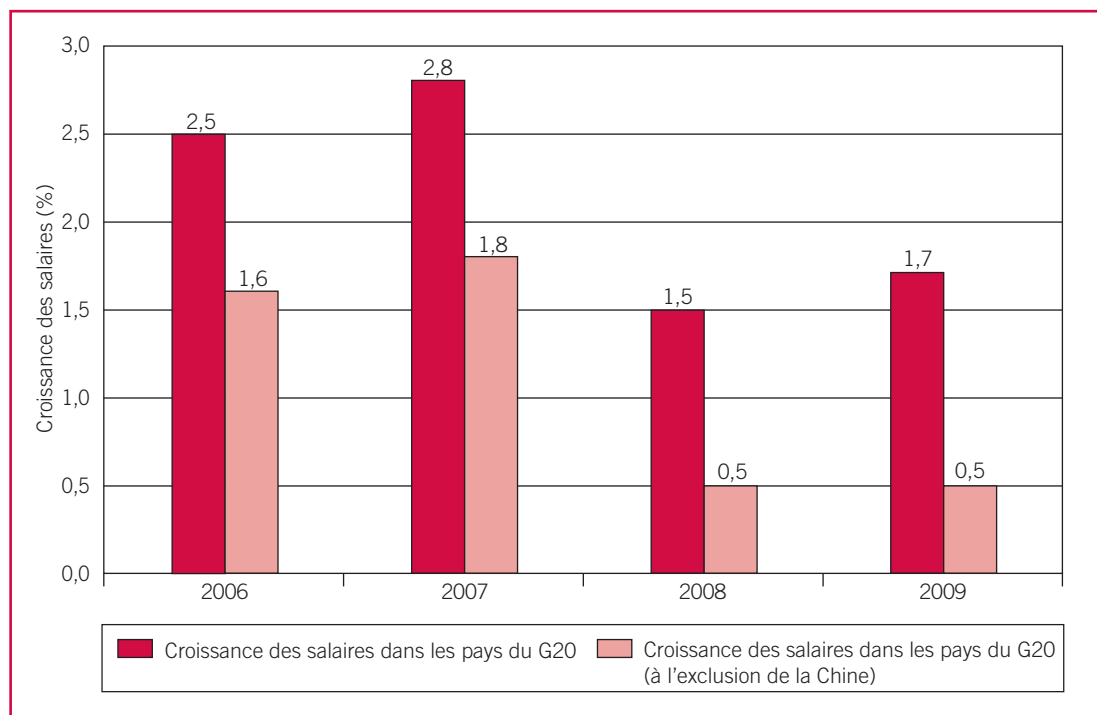
Lorsqu'on interprète ces tendances des salaires moyens, il importe de noter que les salaires moyens mensuels peuvent être modifiés en raison de changements soit des salaires horaires, soit du nombre d'heures ouvrées, soit des deux. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que l'utilisation de données agrégées sur les salaires (par opposition à l'étude d'un groupe d'individus) donne lieu à ce qu'on appelle un «effet de composition». Cet effet est reconnu par les offices nationaux de statistique dans le monde entier. Ainsi, par exemple, le Bureau australien de statistique (Australian Bureau of Statistics) explique dans sa publication des rémunérations hebdomadaires moyennes¹⁷ que l'évolution des moyennes peut être affectée non seulement par les modifications du niveau des rémunérations des différents employés, mais aussi par les modifications de la composition globale du segment de la main-d'œuvre

¹⁵ «Different disparity», *China Daily*, 24-25 juillet 2010. La même source souligne le fait que les salaires annuels moyens dans le secteur privé en 2009 étaient aussi inférieurs à ceux pratiqués dans les «établissements urbains» (18 199 yuan contre 32 736 yuan).

¹⁶ À des fins de comparaison avec nos publications antérieures, nous présentons aussi une estimation d'une tendance des salaires dans le monde fondée sur la médiane des tendances des salaires au niveau national pour les pays et territoires inclus dans notre échantillon. En utilisant la médiane au lieu de la moyenne pondérée, on limite l'influence des observations extrêmes, comme les erreurs dans les données nationales sous-jacentes, ou les taux de croissance des salaires extrêmement élevés ou extrêmement bas dans certains pays. La valeur médiane doit être considérée comme étant la valeur de la croissance des salaires qui sépare les pays et territoires en deux groupes: la moitié étant composée des pays et territoires où la croissance des salaires est élevée et l'autre moitié, des pays et territoires où elle est plus faible. Nous observons que 50 pour cent des pays et territoires composant notre échantillon avaient une croissance inférieure à 2,2 pour cent en 2007, 1,2 pour cent en 2008 et 1,6 pour cent en 2009.

¹⁷ Voir, par exemple, Australian Bureau of Statistics (2009), notes explicatives 28 et 29.

Figure 3 Croissance des salaires dans les pays du G20, 2006-2009
(évolution d'une année sur l'autre, en termes réels, en pourcentages)



Note: La croissance des salaires calculée est la moyenne pondérée de la croissance, réelle ou estimée, d'une année sur l'autre des salaires mensuels moyens réels dans les 19 pays qui sont membres du G20, à savoir: Afrique du Sud, Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Brésil, Canada, Chine, États-Unis, France, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Mexique, République de Corée, Russie, Royaume-Uni et Turquie (voir la description de la méthode dans l'appendice technique I).

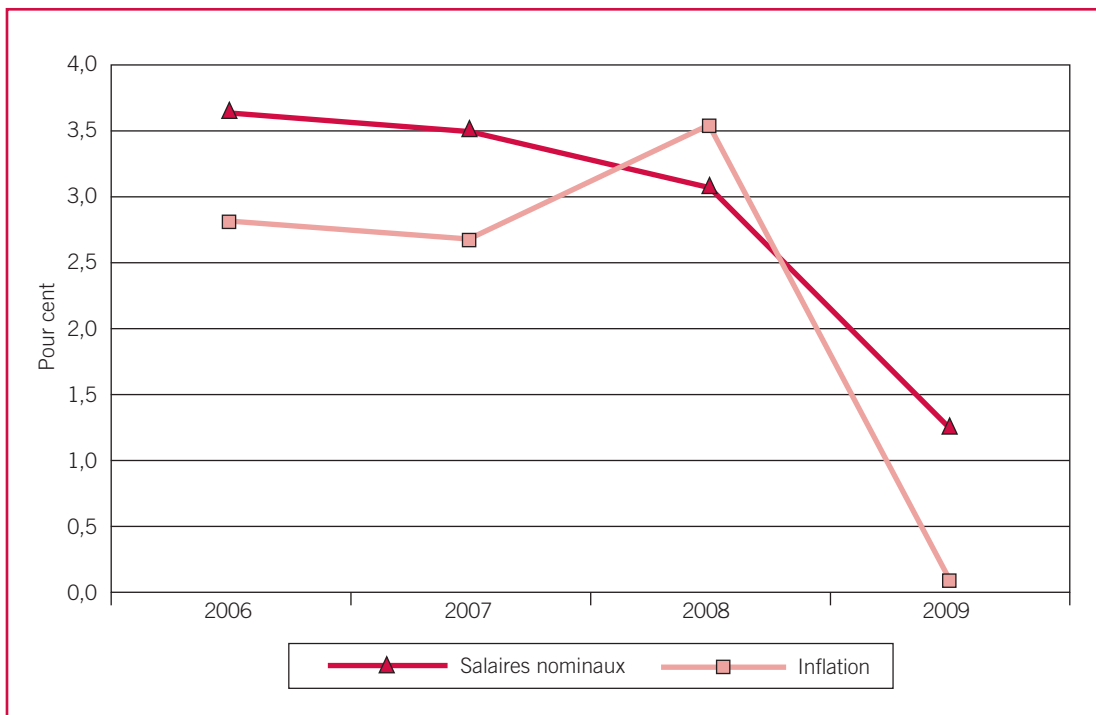
Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

représentée par les salariés. Ce phénomène peut se produire en raison de variations de la distribution des professions dans les branches de production et d'une branche à l'autre, de variations de la distribution de l'emploi entre les branches de production ou de variations des proportions relatives des employés des deux sexes. Les effets de composition peuvent aussi se produire en raison de variations de la proportion des employés à plein temps et des employés à temps partiel. Un biais systématique, couramment appelé le «biais contracyclique», se produit en raison de la propension, liée à l'utilisation de données agrégées, à sous-estimer la tendance baissière des salaires mensuels durant les récessions et à sous-estimer la tendance haussière des salaires durant les périodes de redressement¹⁸. Cela se produit lorsqu'une majorité de ceux qui perdent leur emploi durant les récessions sont faiblement rémunérés (un phénomène qui provoque une hausse mécanique de la moyenne des salaires des travailleurs qui demeurent employés) et lorsqu'une reprise économique entraîne le réembauchage de ces travailleurs faiblement rémunérés (ce qui, inversement, provoque une baisse mécanique de la moyenne des salaires)¹⁹.

¹⁸ Voir Solon et coll. (1994), Peng et Siebert (2008, p. 571), Devereux et Hart (2006) ou Bils (1985).

¹⁹ Le contraire est également possible si la crise a affecté l'emploi des salariés dont les salaires se situent sur la médiane ou dans la tranche élevée plus que les travailleurs faiblement rémunérés.

Figure 4 Salaires nominaux et inflation dans quatre pays sélectionnés, 2006-2009 (en pourcentages)



Note: L'inflation et les salaires nominaux calculés sont la moyenne pondérée en fonction de la population (en utilisant le nombre de salariés comme facteur de pondération) pour un échantillon de quatre pays avancés (Allemagne, Canada, États-Unis et Royaume-Uni).

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Nonobstant ces réserves, il est possible de faire deux observations au sujet des tendances des salaires au niveau mondial. La première observation est que la croissance des salaires a ralenti considérablement durant la crise. Cependant, même si la croissance globale des salaires a diminué tout au long de la crise, nous estimons que les salaires ont augmenté dans 73 pour cent des pays en 2008 et dans 80 pour cent des pays en 2009. La seconde observation est que la croissance des salaires réels semble avoir souffert autant en 2008, la première année de la crise, qu'en 2009, lorsque la crise était à son apogée. Comment ce paradoxe s'explique-t-il? Nous suggérons que le comportement de l'inflation au cours de 2008 et 2009 a été un important facteur contributif. À des fins d'illustration, la figure 4 montre la croissance des salaires nominaux et l'inflation dans un échantillon de quatre grands pays. Nous voyons qu'en 2008 les salaires nominaux ont continué de croître presque aussi vite que durant les années antérieures, mais qu'une inflation inhabituellement élevée (principalement due au pic des prix du pétrole) a érodé les salaires réels. En revanche, en 2009, comme le PIB s'est contracté et que la crise est devenue plus apparente pour les employeurs et les travailleurs, la croissance des salaires nominaux a baissé, mais l'inflation a diminué à un rythme encore plus rapide. Ces fortes baisses de l'inflation ont permis d'éviter la chute des salaires réels en 2009.

Figure 5 Croissance des salaires au niveau régional, 2000-2009
(en pourcentages annuels)

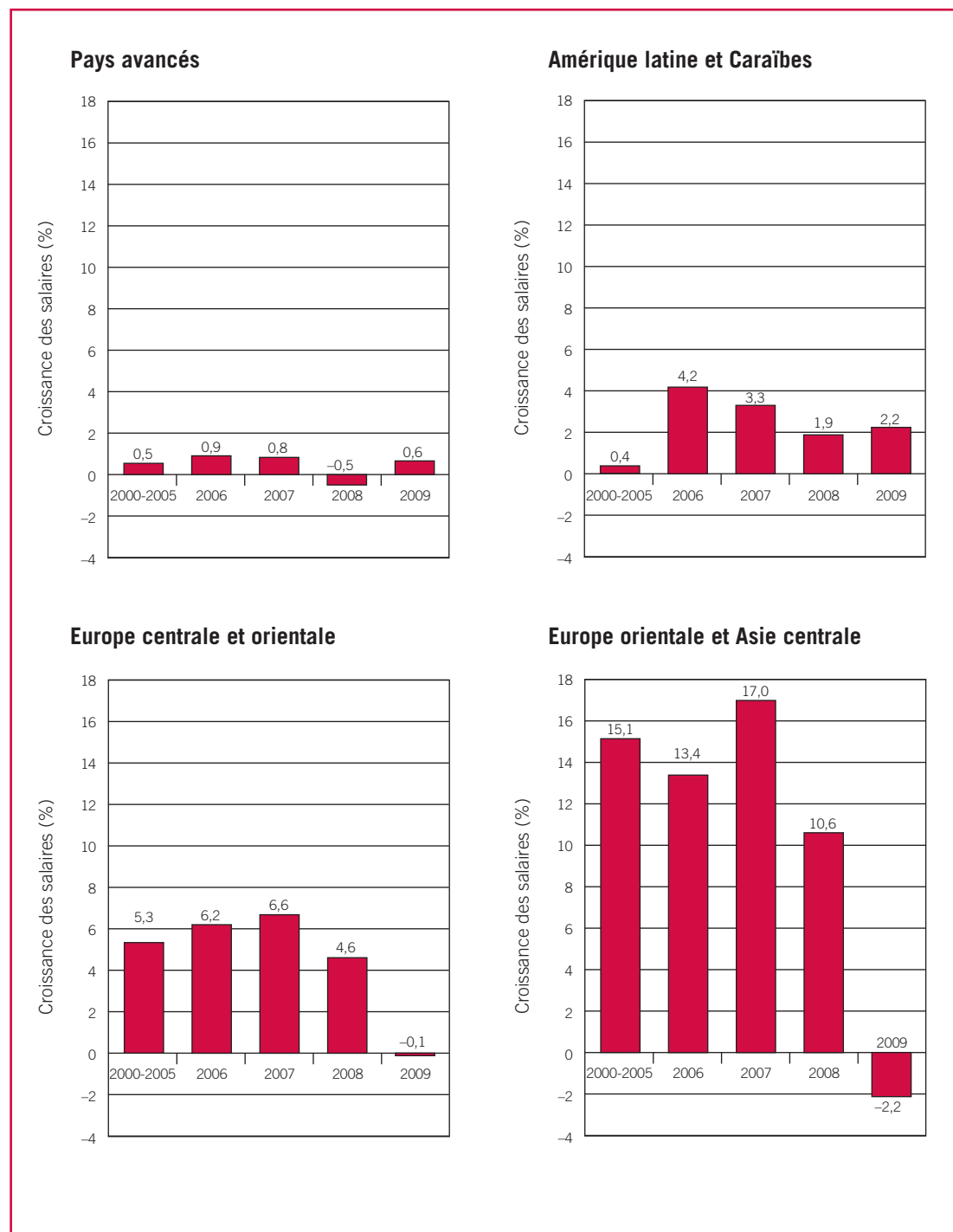
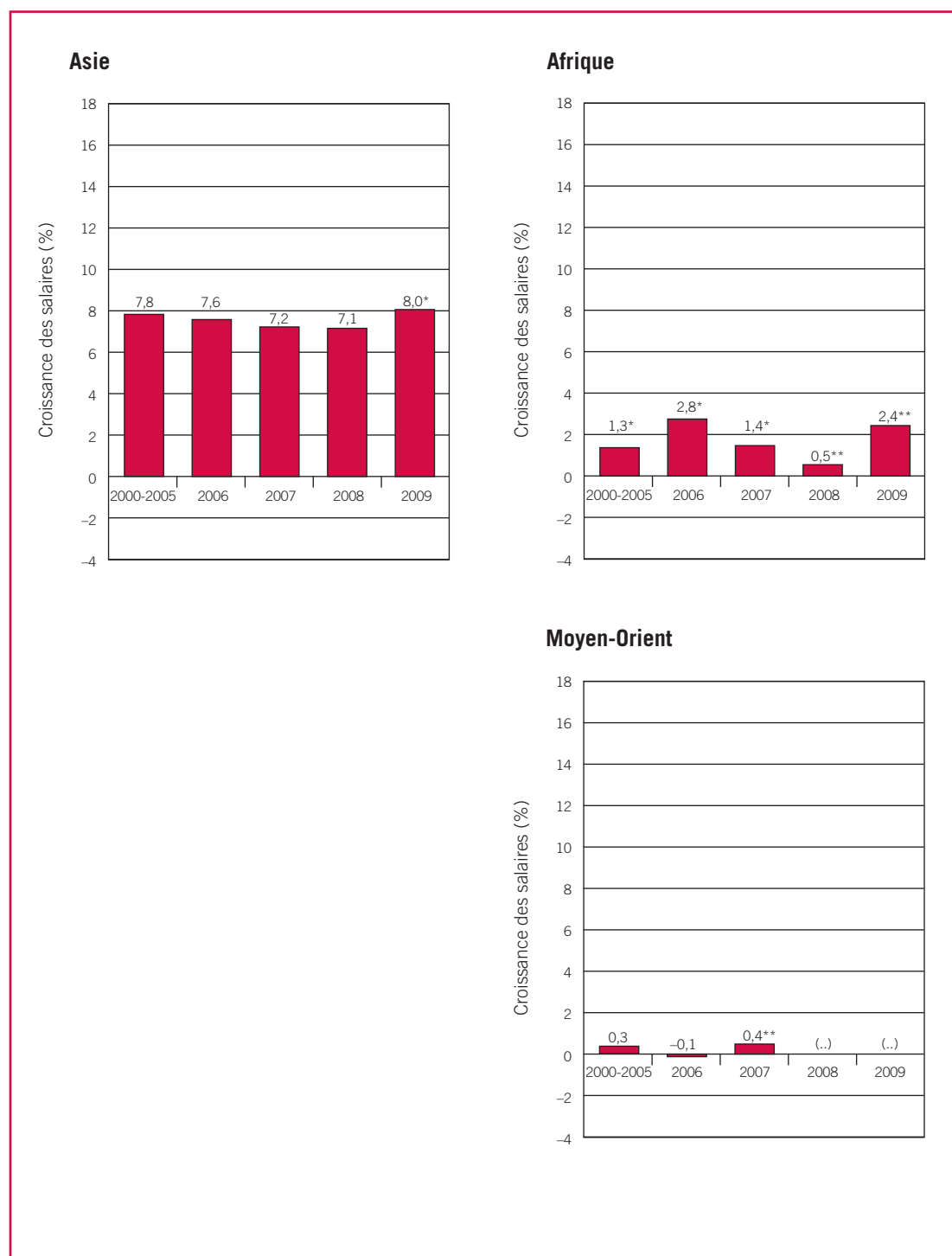


Figure 5 Croissance des salaires au niveau régional, 2000-2009
(en pourcentages annuels) (suite)



* Estimations provisoires (sur la base d'une couverture d'environ 75 pour cent). ** Estimations approximatives (sur la base d'une couverture d'environ 40 à 60 pour cent). (..) Pas d'estimations disponibles.

Note: Voir l'appendice technique pour des renseignements sur les classifications régionales et la méthode.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

1.2 Estimations régionales

Il y a des variations régionales considérables des taux de croissance des salaires. Dans les pays avancés²⁰, nous estimons que les salaires réels, après avoir augmenté d'environ 0,8 pour cent par an avant la crise, ont effectivement baissé de -0,5 pour cent au début de la crise en 2008, avant de croître à un taux de 0,6 pour cent en 2009 (voir la figure 5). Globalement, le niveau des salaires réels a baissé dans 12 des 28 pays avancés en 2008 et dans sept de ces pays en 2009.

Comme exemples de pays ayant connu une croissance négative des salaires en 2008 et/ou 2009, on trouve certains grands pays du G20. Aux États-Unis, par exemple, la moyenne annuelle simple des rémunérations hebdomadaires réelles était de 1,1 pour cent plus basse en 2008 qu'en 2007, avant de se redresser et d'augmenter de 1,5 pour cent en 2009 par rapport à 2008. La figure 6 illustre l'impact des prix sur les rémunérations réelles aux États-Unis. Nous observons qu'en 2008 l'indice des prix à la consommation pour l'ensemble des consommateurs des zones urbaines (IPC-U) a augmenté relativement rapidement durant la première partie de l'année, érodant ainsi le pouvoir d'achat des salaires sur cette période. La baisse des prix à la consommation au cours de la dernière partie de 2008 a alors stimulé les rémunérations réelles (même si les rémunérations nominales n'ont connu qu'une modeste augmentation), ce qui explique pourquoi le niveau moyen des rémunérations réelles était plus élevé en 2009 qu'en 2008.

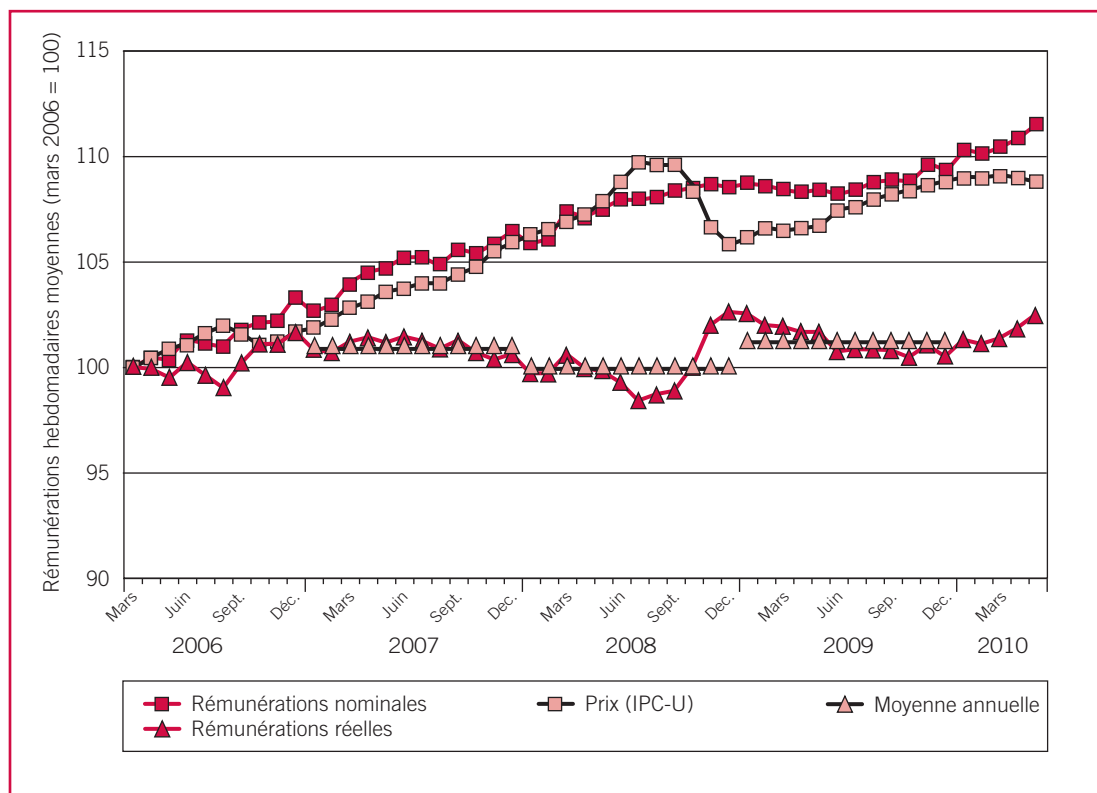
La figure 7 présente des informations sur la croissance des salaires réels pour quatre pays industrialisés sélectionnés. Nous voyons que la Nouvelle-Zélande a maintenu une croissance positive des salaires réels tout au long de la crise. En revanche, au Royaume-Uni, les taux de rémunération hebdomadaire se sont maintenus en 2008, mais les rémunérations nominales ont connu une hausse inférieure à celle de l'IPC en 2009, ce qui a entraîné une baisse en termes réels. Au Japon, une baisse des salaires réels de près de 2 pour cent en 2008 et en 2009 a ravivé les préoccupations au sujet de la déflation des salaires et des prix. À des fins de comparaison, la figure 7 inclut aussi l'Islande, qui est peut-être le pays qui a été le plus durement touché par la crise en 2009, et où l'on voit que les salaires réels se sont effondrés. Les renseignements provenant des pays disponibles donnent à penser que, en règle générale, les salaires ont plus souffert dans le secteur privé que dans le secteur public (voir l'encadré 1).

En général, le raccourcissement des semaines de travail semble avoir joué un rôle important dans la diminution de la croissance des salaires dans les pays avancés. La figure 8 montre que le nombre moyen d'heures ouvrées ou payées hebdomadaires a diminué entre 2007 et 2009 dans presque tous les pays pour lesquels de telles données étaient disponibles. Cela s'est produit soit en raison de dispositions prises au niveau des entreprises, comme aux États-Unis, où la baisse des rémunérations hebdomadaires entre février 2009 et février 2010 a été provoquée par la baisse des salaires horaires et la réduction du temps de travail²¹, ou a constitué une mesure parmi des dispositifs de grande envergure appelés «partage du travail», qui encouragent une réduction du temps

²⁰ Notez que notre groupe de pays avancés n'est pas identique à celui des économies avancées du FMI et il ne faut donc pas comparer directement les estimations; voir l'appendice technique I.

²¹ US Department of Labor, BLS (2010).

Figure 6 Indice des rémunérations hebdomadaires moyennes nominales et réelles aux États-Unis (pour tous les employés non agricoles), mars 2006 à mars 2010 (mars 2006 = 100)



Note: Les rémunérations nominales s'entendent des rémunérations hebdomadaires moyennes pour tous les employés tirées de l'enquête sur les statistiques actuelles de l'emploi. Les rémunérations réelles pour tous les employés sont calculées à l'aide de l'indice des prix à la consommation pour tous les consommateurs des zones urbaines (IPC-U) sur la période 1982-1984. La moyenne annuelle n'est pas une série officielle et a été calculée comme moyenne annuelle simple des rémunérations hebdomadaires réelles.

Source: United-States Bureau of Labor Statistics (BLS) et calculs des auteurs.

de travail afin d'éviter les licenciements en redistribuant un volume de travail réduit²². En Allemagne, par exemple, les salaires réels mensuels de tous les employés ont baissé durant trois années consécutives, y compris 2009, quand les salaires nominaux ont baissé dans le pays pour la première fois depuis l'après-guerre²³. Or cette baisse était largement due à une réduction des heures ouvrées destinées à préserver les emplois (comme on le souligne dans la partie II, encadré 6, du présent rapport). Si l'on restreint l'échantillon aux travailleurs à plein temps, on voit que la croissance des salaires réels mensuels en Allemagne était de 0 pour cent en 2008 et de 0,8 pour cent en 2009²⁴.

²² Dans les dispositifs de ce type, la réduction des heures de travail va souvent de pair avec des réductions proportionnelles des salaires. Selon les pays considérés, la réduction des salaires peut être compensée (au moins partiellement) par des subventions salariales prises sur les recettes de l'État ou par une indemnité de chômage partiel. Voir Messenger (2009).

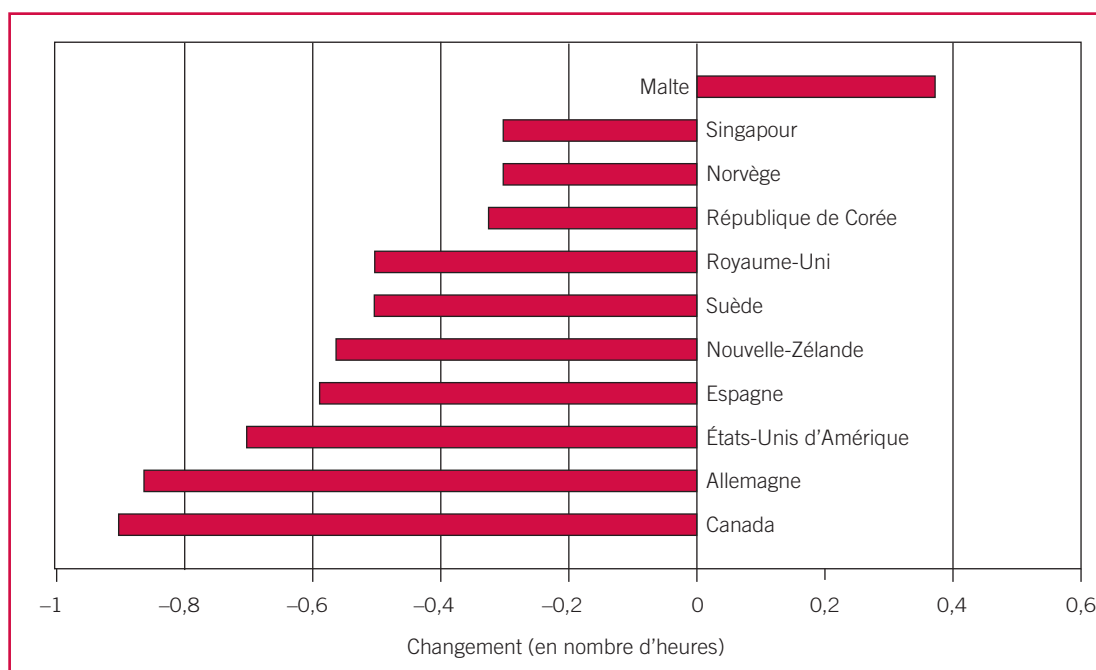
²³ Office fédéral de la statistique d'Allemagne (2010).

²⁴ Enquête trimestrielle sur les rémunérations.

Figure 7 Croissance des salaires dans certains pays avancés, 2007-2009 (en pourcentages)

Note: La croissance des salaires s'entend de la croissance d'une année sur l'autre des salaires mensuels moyens réels.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Figure 8 Heures hebdomadaires travaillées ou payées dans certains pays avancés, 2007-2009 (changement en nombre d'heures)

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Encadré 1 Les salaires dans le secteur public et dans le secteur privé

Il est encore trop tôt pour savoir précisément quels secteurs et quelles professions ont été le plus touchés par la crise car les pays qui ont publié des données sur la structure des salaires sont trop peu nombreux. La principale source de ce type de données au niveau international, «October Inquiry» du BIT, est en cours de révision pour rendre compte des tendances des salaires par professions: en particulier, une large consultation a lieu pour s'efforcer de déterminer les branches et professions les plus pertinentes pour lesquelles il convient de recueillir des variables relatives au marché du travail globalement, et les unités dans lesquelles ces variables devraient figurer. L'objectif est de tenir compte des différences importantes dans les structures des branches de production et la configuration de la main-d'œuvre dans différentes économies du monde entier en consultant des experts d'un large éventail de pays en développement et de pays développés.

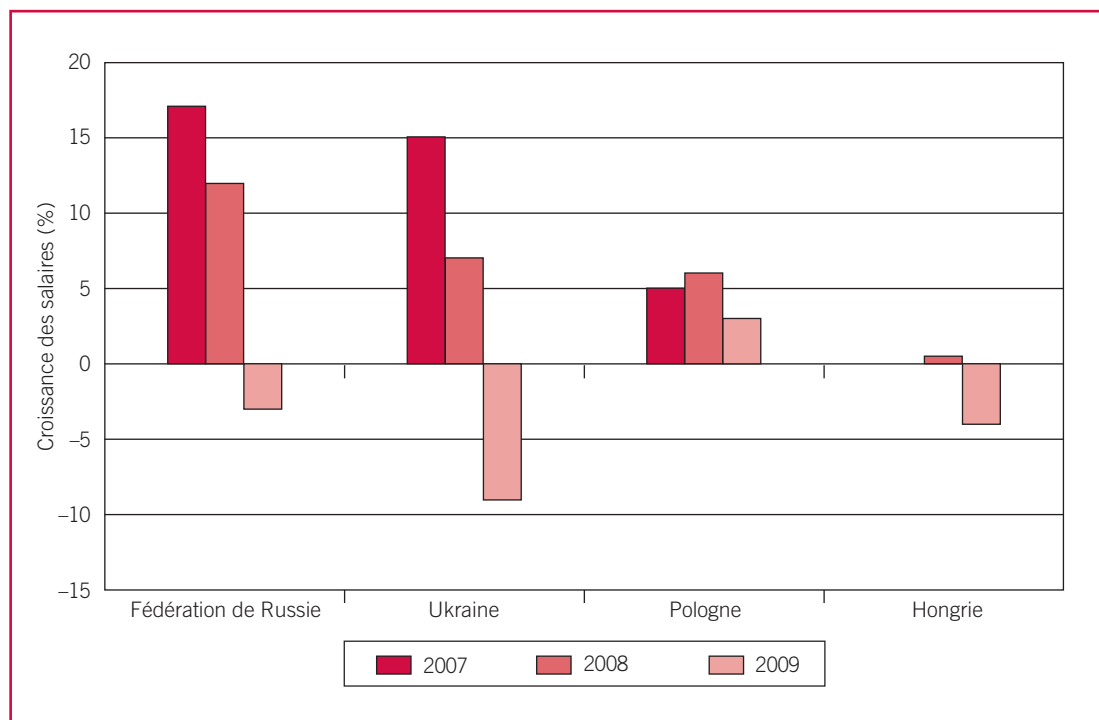
Entre-temps, les données par pays donnent néanmoins à penser que les salaires ont pu être plus sévèrement touchés dans le secteur privé que dans le secteur public. Selon les calculs de l'Unité de recherche de l'Internationale des services publics (PSIRU), en grande partie fondés sur l'ensemble de données relatives à l'indice du coût de la main-d'œuvre d'Eurostat, les rémunérations nominales dans le secteur public ont connu une hausse plus rapide – ou une baisse moins marquée – que celles du secteur privé dans 11 pays européens sur les 18 pour lesquels des données sont disponibles. Il en va de même aux États-Unis, où, sur la période biennale allant de mars 2008 à mars 2010, il a été constaté que les travailleurs du secteur privé avaient vu leurs rémunérations augmenter plus lentement que les travailleurs des administrations étatiques et municipales. Cependant, les données préliminaires pour 2010 suggèrent que cette tendance peut être inversée dans certains des pays qui ont mis en œuvre des mesures d'austérité pour contenir la dette publique et/ou qui ont signé des accords récents avec le FMI.

La nature plus robuste des salaires du secteur public est probablement liée au niveau de syndicalisation plus élevé que dans le secteur privé et aussi à un degré de coordination plus élevé entre les employés de la fonction publique. En même temps, l'évolution du ratio des salaires du secteur public par rapport au secteur privé reflète aussi certains facteurs propres à chaque secteur. Aux États-Unis, par exemple, au cours des deux dernières années, les rémunérations ont augmenté plus rapidement que la moyenne dans les secteurs de l'éducation et de la santé, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. En revanche, la croissance des salaires dans le secteur financier – qui avait été supérieure à la croissance moyenne des salaires avant la crise – a pris du retard au cours des derniers trimestres. En Europe également, les salaires et traitements dans le secteur des services financiers ont augmenté plus lentement que l'évolution générale des salaires. Au Royaume-Uni, par exemple, la rémunération brute nominale hebdomadaire moyenne a augmenté en moyenne de 1,6 pour cent en 2009, contre 1,4 pour cent dans les activités financières et l'assurance, –0,4 pour cent dans le secteur manufacturier et –3,5 pour cent dans celui des services d'hôtellerie et de restauration¹. Par ailleurs, les primes versées au Royaume-Uni ont chuté de plus de 25 pour cent durant la première année de la crise, pour s'établir à 19 milliards de livres à la fin de 2008 et au début de 2009, avant de remonter à 22 milliards de livres un an plus tard.

Note: ¹ Voir <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=15313>

Source: Basé sur Hall et coll. (2010).

Figure 9 Croissance des salaires dans certains pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale, 2007-2009 (en pourcentages)



Note: La croissance des salaires s'entend de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Les baisses de la croissance des salaires réels les plus marquées se constatent apparemment en Europe orientale et en Asie centrale, où – selon les chiffres officiels – la croissance des salaires réels est passée d'une moyenne d'environ 17,0 pour cent en 2007 à 10,6 pour cent en 2008 et à –2,2 pour cent en 2009²⁵. La croissance des salaires réels a également baissé en Europe centrale et orientale, passant de 6,6 pour cent en 2007 à 4,6 pour cent en 2008 et à –0,1 pour cent en 2009. La figure 9 présente quelques exemples de pays de ces régions. Nous voyons que, dans la Fédération de Russie et en Ukraine, qui sont fortement peuplées, les tendances des salaires ont reflété la forte contraction économique qui s'est produite en 2009. Tandis que la Pologne a pu maintenir une croissance des salaires positive, la Hongrie illustre un cas où la conjugaison d'un taux d'inflation de 4 pour cent et de gels généralisés des salaires nominaux a entraîné une érosion du pouvoir d'achat des salaires en 2009.

²⁵ Comme nous l'avons souligné dans notre *Rapport mondial sur les salaires 2008/09* précédent (BIT, 2008a, p. 14), la croissance rapide des salaires avant la crise dans les pays de la Communauté des États indépendants (CEI) faisait intrinsèquement partie du processus de redressement qui a suivi l'effondrement des salaires qui s'est produit au stade initial de la transition économique au début des années 1990. En outre, la croissance de l'emploi dans les pays de la CEI était relativement faible dans les années qui ont précédé la crise, de sorte que la croissance du PIB était principalement pilotée par les gains de productivité, lesquels permettaient aux salaires de croître (voir la figure 13).

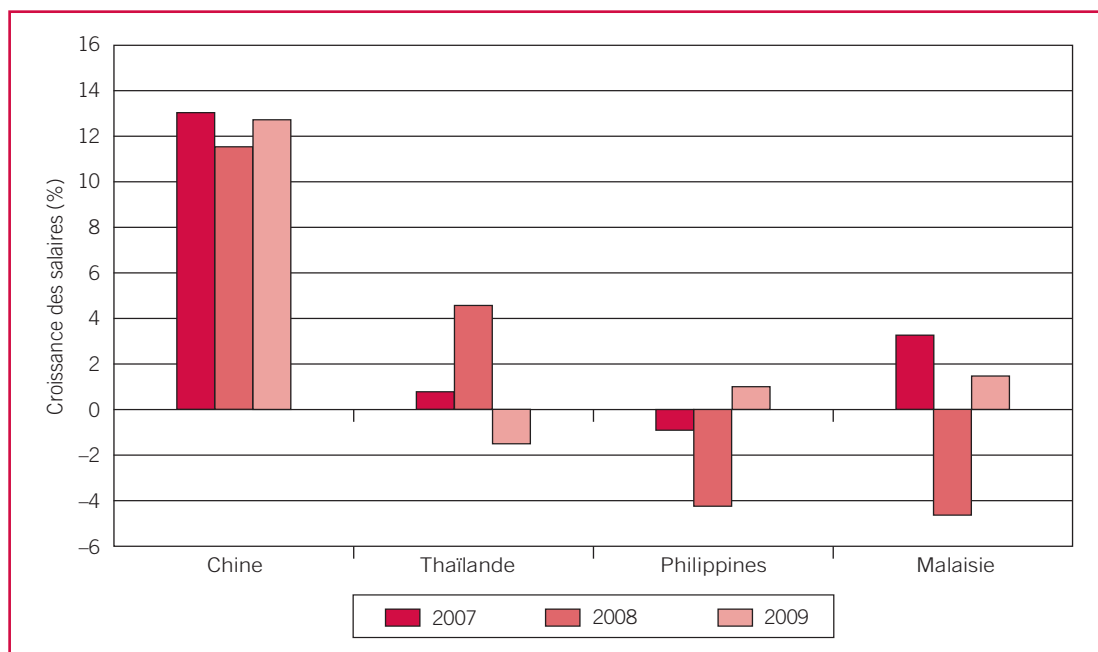
En revanche, les salaires se sont mieux tenus dans d'autres régions. En Asie, la crise se remarque à peine dans notre moyenne pondérée. Les salaires réels en Asie ont augmenté de plus de 7 pour cent tout au long de la période 2006-2009, avec des taux de 7,2 pour cent en 2007, de 7,1 pour cent en 2008 et de 8,0 pour cent en 2009. Comme pour nos estimations au niveau mondial, cette tendance régionale subit fortement l'influence de la Chine, qui représente plus de la moitié de l'emploi salarié total de la région. Toutefois, ces chiffres régionaux doivent être mis en balance avec l'expérience d'autres pays, comme la Thaïlande, la Malaisie ou les Philippines, qui ont été beaucoup plus durement touchés par la crise économique mondiale et où les salaires réels ont effectivement baissé durant la crise (voir la figure 10).

En Amérique latine et dans les Caraïbes, la croissance des salaires réels s'est ralentie, selon les estimations, passant de 3,3 pour cent en 2007 à 1,9 pour cent en 2008 et 2,2 pour cent en 2009. La figure 11 montre que cette tendance régionale reflète en grande partie la tendance de la croissance des salaires au Brésil, qui représente presque 39 pour cent des salariés de la région. Le Chili et l'Uruguay semblent aussi être sortis de la crise relativement indemnes. En revanche, certains des pays des Caraïbes, comme la Jamaïque, ont connu de fortes baisses des salaires en 2008.

Enfin, nous présentons aussi certaines estimations provisoires et approximatives pour l'Afrique et le Moyen-Orient, qui sont fondées sur un ensemble de données moins robuste (voir la figure 5 et la couverture de la base de données dans l'appendice technique I). En Afrique, nous estimons provisoirement qu'en 2007 les salaires mensuels moyens ont augmenté d'environ 1,4 pour cent – une croissance semblable à celle intervenue sur la période 2000-2005. Au cours des deux dernières années, nous estimons très approximativement que la croissance des salaires a baissé de 0,5 pour cent en 2008 avant de rebondir à 2,4 pour cent en 2009. La figure 12 illustre les tendances des salaires dans deux pays avec des données provenant d'enquêtes sur les établissements (Afrique du Sud et Botswana). Mais, en règle générale, les données relatives aux salaires demeurent difficiles à obtenir en Afrique et des travaux de coopération technique sont prévus pour accroître progressivement la quantité et la qualité des données dans le temps (voir l'encadré 2).

Au Moyen-Orient, il est trop tôt même pour procéder à une estimation approximative de la croissance des salaires en 2008 et en 2009, car trop peu de pays ont notifié leurs données en la matière jusqu'ici. Cependant, les données disponibles pour les années antérieures laissent penser que les salaires des travailleurs au Moyen-Orient (dont une grande partie est formée de travailleurs migrants) n'ont pas augmenté très rapidement avant la crise. Les deux exemples de Bahreïn et de la Rive occidentale et Gaza mis en évidence dans la figure 12 donnent à penser que la crise a probablement eu une incidence négative sur les salaires en 2009 (même si le cas de la Rive occidentale et Gaza n'est pas très représentatif).

L'analyse des tendances des salaires au niveau régional a montré qu'il y avait des variations considérables d'une région à l'autre. Si l'on adopte un point de vue à long terme, le tableau 1 présente des données sur la manière dont les salaires ont évolué sur l'ensemble de la décennie 2000 (en prenant 1999 comme année de référence). Le tableau montre que les salaires moyens au niveau mondial ont augmenté de presque un quart sur cette période. Cette augmentation a été pilotée par des régions en développement comme l'Asie, où les salaires ont plus que doublé depuis 1999, ou des pays de l'Europe orientale et de l'Asie centrale où les salaires ont plus que triplé (ce qui

Figure 10 Croissance des salaires dans certains pays d'Asie, 2007-2009 (en pourcentages)

Note: La croissance des salaires s'entend de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Figure 11 Croissance des salaires dans certains pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 2007-2009 (en pourcentages)

Note: La croissance des salaires s'entend de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Figure 12 Croissance des salaires dans certains pays et territoires d'Afrique et du Moyen-Orient, 2007-2009 (en pourcentages)



Note: La croissance des salaires s'entend de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Tableau 1 Croissance cumulée des salaires, par région depuis 1999 (1999 = 100)

	1999	2006	2007	2008	2009
Pays avancés	100	104,2	105,0	104,5	105,2
Europe centrale et orientale	100	144,8	154,4	161,4	161,3
Europe orientale et Asie centrale	100	264,1	308,9	341,6	334,1
Asie	100	168,8	180,9	193,8	209,3*
Amérique latine et Caraïbes	100	106,7	110,3	112,4	114,8
Afrique	100	111,2*	112,8*	113,4**	116,1**
Moyen-Orient	100	101,9*	102,4*	...	...
Monde	100	115,6	118,9	120,7	122,6

* Estimation provisoire. ** Estimation approximative. ... = Pas d'estimation disponible.

Note: Pour la couverture et la méthode, voir l'appendice technique I.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Encadré 2 Croissance des salaires en Afrique

Au bout de deux décennies de stagnation, et avant que n'éclate la crise financière mondiale en 2008, les indicateurs économiques en Afrique s'étaient considérablement améliorés. À partir de 2004 environ, l'Afrique subsaharienne a systématiquement fait mieux que les économies plus avancées, obtenant des taux de croissance annuels d'environ 6,5 pour cent sur la période 2000-2008, contre une moyenne d'environ 4,5 pour cent au niveau mondial. Étant donné la croissance rapide de la population, cela s'est traduit par une croissance du PIB par tête d'environ 4,3 pour cent par an en Afrique subsaharienne. La crise économique et financière mondiale a ralenti la croissance dans cette région, qui s'est établie à 2,1 pour cent en 2009¹.

Comment ces tendances ont-elles affecté la croissance des salaires? Si le *Rapport mondial sur les salaires 2008/09* ne comportait pas beaucoup de données en provenance d'Afrique, un effort considérable a été fait depuis pour compiler des statistiques relatives aux salaires auprès des offices de statistique nationaux en Afrique subsaharienne et les regrouper dans la Base de données mondiale du BIT sur les salaires. Deux grands exercices d'évaluation ont été exécutés dans le contexte de deux ateliers sous-régionaux sur l'utilisation des indicateurs du marché du travail dans le cadre de l'élaboration des politiques, qui ont été organisés par l'OIT à Addis-Abeba en juillet 2009 et à Dakar en décembre 2009², auxquels ont participé 25 pays africains au total. Les sources de données disponibles dans ces pays sont présentées dans le tableau B1 ci-après.

Tableau B1 Sources des données sur le revenu lié à l'emploi en Afrique

Pays	Milieu des années 1990 ou avant	Milieu des années 1990 / début des années 2000	Année la plus récente	Source
Enquêtes sur les ménages				
Afrique du Sud	–	2001	2007	Enquête sur la main-d'œuvre
Bénin	–	2000/01	2007-08	Enquête sur les ménages
Botswana	1984-85	1995-96	2005-06	Enquête sur la main-d'œuvre
Burkina Faso	–	2003	2007	Enquête sur la main-d'œuvre
Burundi	–	–	2006-07-08	Enquête 1-2-3
Cameroun	–	2001	2007	Enquête sur les ménages
Côte d'Ivoire	1998	2002	2008	Enquête sur le niveau de vie
Éthiopie	–	1999-2000	2005	Enquête sur la main-d'œuvre
Gabon	–	–	–	
Ghana	1992	1998	2006	Enquête sur les ménages
Liberia	–	–	2007	Enquête sur la main-d'œuvre
Madagascar	–	2001	2005	Enquête sur les ménages
Malawi	1998	2004-05	2009	Enquête sur les ménages
Mali	–	2004	2007	Enquête sur les ménages
Namibie	1993-94	–	2003-04	Enquête sur les ménages
Niger	–	–	–	
Nigeria	–	2003-04	–	Enquête sur la main-d'œuvre
Ouganda	–	2002-03	2005-06	

(suite)

Encadré 2 (suite)

Pays	Milieu des années 1990 ou avant	Milieu des années 1990 / début des années 2000	Année la plus récente	Source
Rép. dém. du Congo	–	–	–	
Rép.-Unie de Tanzanie	1990-91	2000-01	2006	Enquête sur la main-d'œuvre
Rwanda	–	2000-01	2005-06	Enquête sur les ménages
Sénégal	1994-95	2001-02	2005-06	Enquête sur les ménages
Sierra Leone	–	–	–	
Somalie	–	–	–	
Tanzanie (Zanzibar)	–	–	–	
Togo	–	–	–	
Zambie	1986	2005-06	2008	Enquête sur la main-d'œuvre
Enquêtes sur les établissements				
Pays	Fréquence	Source		
Afrique du Sud	Trimestrielle	Enquête sur l'emploi et les salariés		
Botswana	Trimestrielle	Statistiques trimestrielles sur l'emploi		

Ces initiatives ont permis de procéder à certaines estimations de la croissance des salaires au niveau régional, présentées dans la figure 5. Nous estimons que, avant la crise (sur la période 2000-2005), les salaires moyens ont augmenté à un taux annuel d'environ 1,3 pour cent et que la croissance des salaires s'est ralentie à 0,5 pour cent en 2008 avant de se redresser en 2009, probablement du fait que l'inflation a été bien plus faible que lors des années antérieures.

Mais il est utile de souligner que ces estimations sont, au mieux, provisoires, et, au pire, très approximatives. Elles sont fondées sur les données relatives aux salaires pour des pays africains qui sont pour la plupart de grands pays nantis, qui couvrent 57 pour cent des salariés du continent, selon les estimations, et environ 75 pour cent de la masse salariale totale dans la région. Comme, même en ce qui concerne ces 15 pays, on ne dispose pas de données pour chaque année jusqu'en 2009, nous avons eu recours à certaines méthodes d'extrapolation pour établir les estimations régionales (pour une description de la méthode, voir l'appendice technique I). Par ailleurs, parmi les pays inclus dans le tableau B1, seuls l'Afrique du Sud et le Botswana semblent compiler des données trimestrielles sur les rémunérations au moyen d'enquêtes sur les établissements. Ces enquêtes ne couvrent habituellement que les établissements de l'économie formelle. La plupart des autres pays compilent des informations sur les rémunérations au moyen de leurs enquêtes sur la main-d'œuvre réalisées auprès des ménages. Ces dernières enquêtes sont généralement plus représentatives que les enquêtes sur les établissements, mais il est difficile d'obtenir des réponses fiables, car les gens considèrent les informations sur les rémunérations comme confidentielles et personnelles. Malgré ces difficultés, les enquêtes sur les établissements et les enquêtes sur les ménages peuvent fournir des renseignements très importants sur l'évolution des salaires en Afrique.

Notes: ¹ FMI, base de données Perspectives de l'économie mondiale; FMI (2010c). ² Voir BIT, Seminar Report and Guidebook on «Strengthening Labour Market Information to Monitor Progress on Decent Work in Africa», 2009; et BIT, Rapport de séminaire et aide-mémoire: «Renforcer les statistiques et informations sur le marché du travail pour mesurer l'avancement du travail décent en Afrique», 2009.

reflète en partie l'ampleur de la baisse des salaires intervenue dans les années 1990). En comparaison, les salaires réels n'ont connu qu'une hausse modérée en Amérique latine et dans les Caraïbes, en Afrique et au Moyen-Orient. Dans les pays avancés, les salaires réels ont augmenté d'environ 5 pour cent seulement en termes réels sur l'ensemble de la décennie, ce qui correspond à une période de modération salariale.

1.3 Salaires moyens et productivité

La diminution de la croissance des salaires au niveau mondial démontrée dans la section précédente n'est guère surprenante compte tenu de la baisse de la productivité du travail durant la crise. La figure 13 illustre la diminution de la croissance de la productivité du travail – mesurée en termes de PIB par personne employée²⁶ – dans les différentes régions du monde. Nous voyons que, parallèlement à la diminution de la croissance du PIB, la crise économique mondiale de 2008 et 2009 a aussi provoqué une baisse de la productivité du travail dans toutes les régions, hormis l'Asie. Ce niveau plus bas de productivité montre que les entreprises sont moins en mesure de verser des salaires élevés. De fait, lorsque la demande de biens et de services baisse, la production par travailleur ne peut être maintenue que si les entreprises réduisent l'emploi en proportion de la baisse de la demande. Si les entreprises maintiennent leurs effectifs en place, la baisse de la productivité du travail se traduira obligatoirement par une diminution des bénéfices, une baisse de la rémunération des travailleurs, ou par un panachage des deux. Néanmoins, beaucoup d'entreprises ont effectivement licencié des travailleurs, ce qui a entraîné une hausse du chômage, en particulier dans les économies avancées et les économies qui dépendent du commerce extérieur. Cela étant, globalement dans les pays analysés, les baisses du PIB ont été plus marquées que les baisses de l'emploi sur la période 2008-09, ce qui s'est traduit par une diminution de la productivité du travail.

Le lien entre l'évolution des salaires moyens et celle de la productivité du travail est illustré à la figure 14. Nous voyons que, bien qu'il y ait une forte variation d'un pays à l'autre, il y a généralement une relation positive entre la croissance de la productivité du travail et la croissance des salaires réels. La plupart des pays qui ont connu des baisses des salaires réels en 2008 ou 2009 ont aussi souffert de baisses de la productivité du travail (le coin inférieur gauche de la figure 14), tandis que dans une majorité de pays où la productivité du travail augmentait, les salaires augmentaient aussi (le coin supérieur droit de la figure). Il est cependant intéressant de noter que, dans un nombre considérable de pays, les salaires réels ont augmenté en dépit de la baisse de la productivité (le coin supérieur gauche), ce qui montre qu'il n'y a pas de lien automatique à court terme entre les salaires et la productivité du travail. Toutefois, l'analyse statistique

²⁶ Il existe plusieurs manières de mesurer la productivité du travail, mais elles définissent toutes la production économique en relation avec l'apport de main-d'œuvre (voir OCDE, 2001). Conformément aux Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies, nous utilisons dans le présent rapport le PIB par personne employée comme mesure simple de la productivité du travail. Si certaines approches plus sophistiquées qui tiennent compte des heures ouvrées sont souvent utiles dans le cadre des études portant sur un seul pays (voir, par exemple, les chiffres relatifs à la productivité du travail publiés par le United States Bureau of Labor Statistics à l'adresse www.bls.gov/lpc/), notre mesure simple convient mieux aux études comme le *Rapport mondial sur les salaires* qui couvrent un grand nombre de pays, pour lesquels, dans bien des cas, il n'y a pas de données fiables sur les heures ouvrées.

Figure 13 Croissance du PIB, de l'emploi et de la productivité du travail au niveau régional, 2000-2009 (en pourcentages)

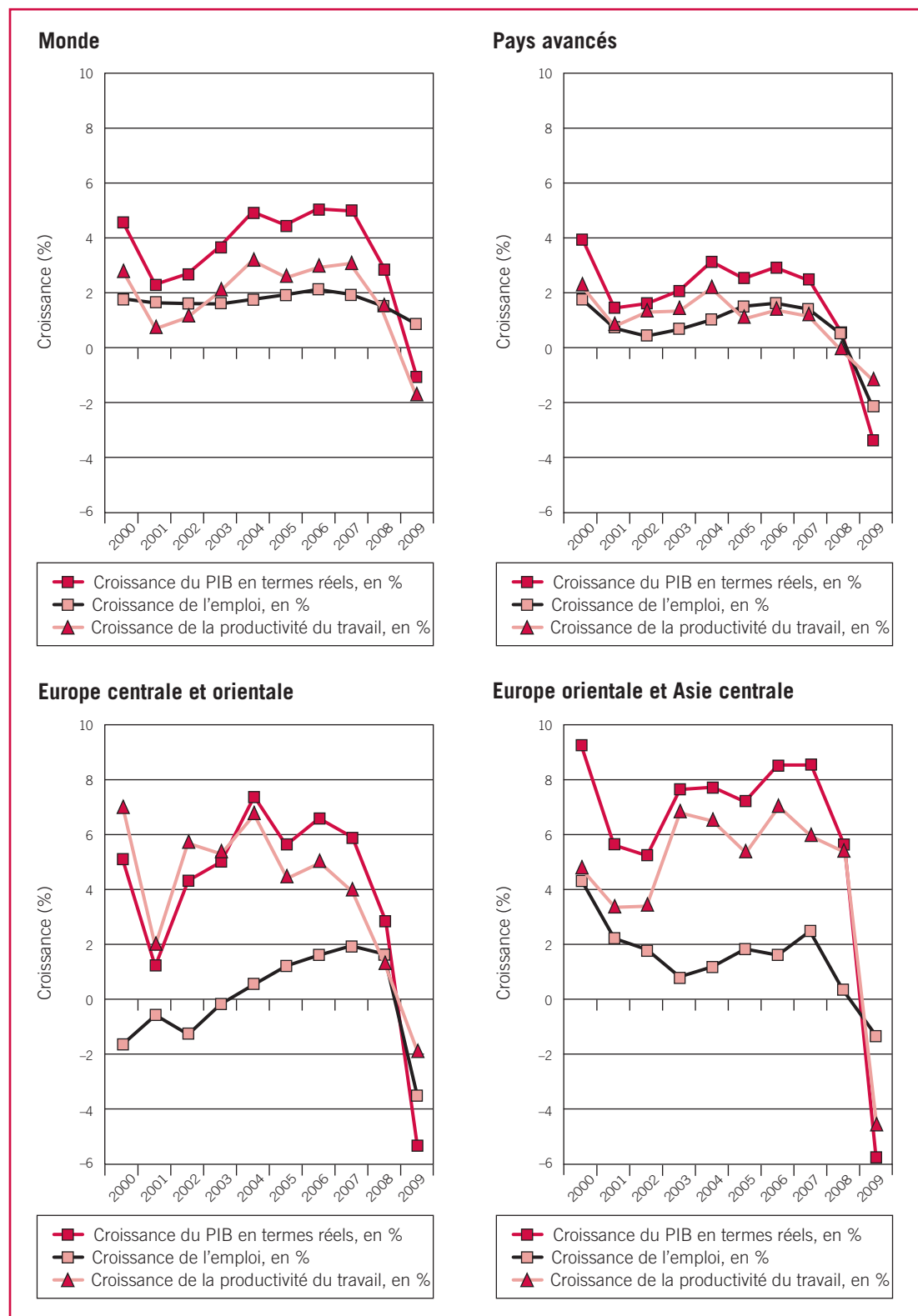
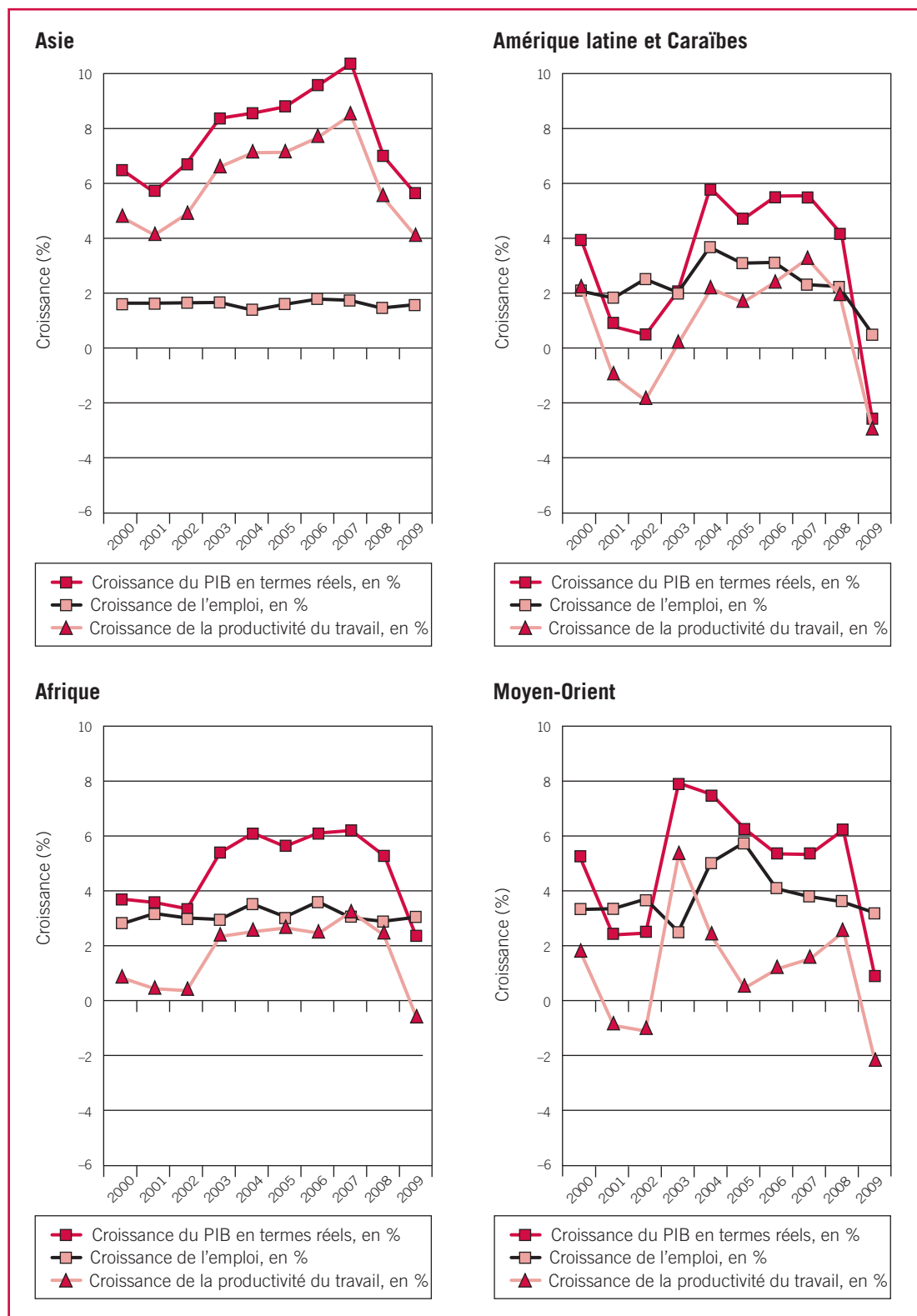
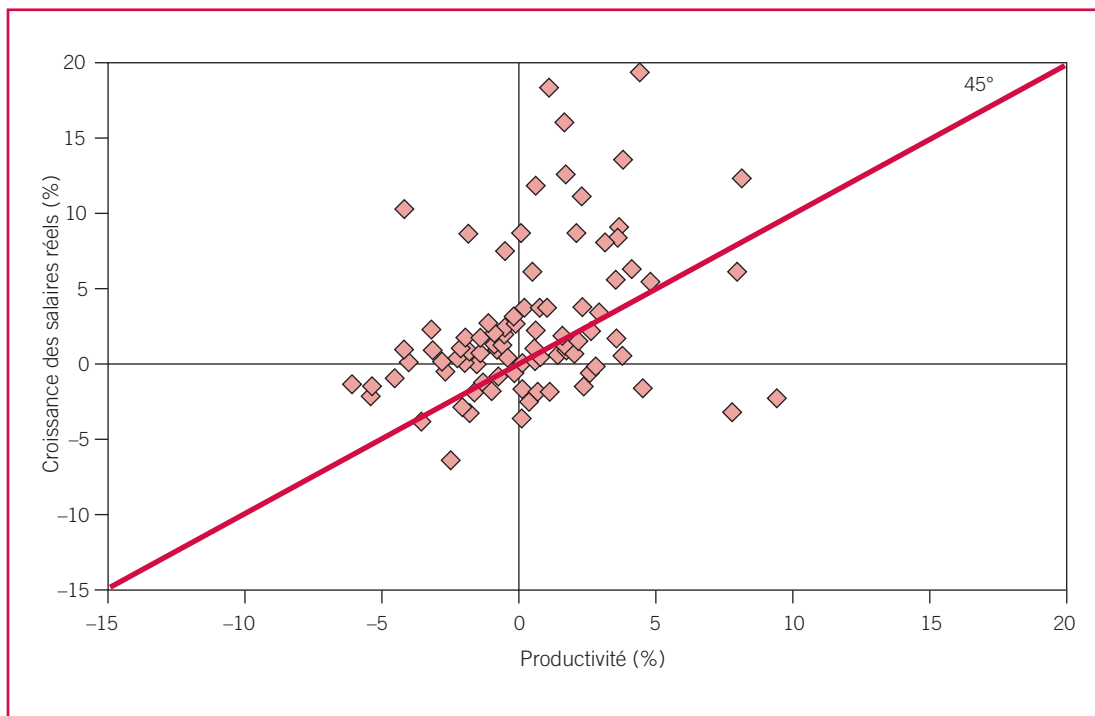


Figure 13 Croissance du PIB, de l'emploi et de la productivité du travail au niveau régional, 2000-2009 (en pourcentages) (suite)



Source: Calculs du BIT sur la base des données relatives au PIB provenant de la Banque mondiale (PIB exprimé en dollars constants 2005 à parité de pouvoir d'achat (PPA)) et des données relatives à l'emploi provenant des Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) du BIT (BIT, 2009a, tableau 2a).

Figure 14 Salaires et productivité durant la crise, 2008-2009 (en pourcentages)

Note: La figure est basée sur 94 pays et territoires par lesquels les données sont disponibles.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

montre que, dans les pays avancés, l'évolution de la productivité et l'évolution des taux d'inflation, lorsqu'on les considère conjointement, rendent compte d'environ la moitié de la variation de la croissance des salaires d'un pays à l'autre en 2008 et 2009²⁷.

2 Part des salaires

Quelle incidence les tendances des salaires moyens analysées dans le chapitre précédent ont-elles eue sur la part des salaires durant la crise? Dans la présente section du rapport, nous examinons la «part du revenu du travail» ou la «part des salaires»; l'analyse est limitée au plus grand ensemble de données cohérentes disponible, qui couvre 30 pays membres de l'OCDE et l'Estonie²⁸. Très souvent, la part des salaires «non ajustée» mesurée est le ratio de la rémunération totale des employés par rapport à la valeur brute ajoutée (cette dernière étant une mesure de la production totale), toutes deux mesurées en termes nominaux, ratio qui peut être calculé à partir des comptes nationaux. En mettant en exergue le montant de revenu à mettre au compte du travail rémunéré (par

²⁷ Cette conclusion repose sur la régression suivante: Croissance des salaires réels = $a + (b \times \text{croissance de la productivité du travail}) + (c \times \text{inflation})$ qui donne un coefficient b de 0,45, un coefficient c de -0,47 et un R^2 ajusté de 0,48.

²⁸ Toutes les données utilisées dans cette analyse sont tirées de la base de données pour l'ANalyse STructurelle de l'OCDE (www.oecd.org/sti/stan) et du Système de comptabilité nationale de l'OCDE (www.oecd.org/std/ana). Le Chili, Israël et la Turquie ont été exclus de l'analyse, faute de données.

opposition au capital), la part de la rémunération du travail dans la production nationale peut éclairer diverses questions présentant un intérêt, notamment dans quelle mesure la croissance économique se traduit par une hausse des revenus pour les travailleurs. Dans les périodes de récession économique, la part des salaires fournit une indication de la mesure dans laquelle la baisse de la production entraîne une réduction des revenus du travail par rapport aux bénéfices. Si les revenus du travail baissent à un rythme plus rapide que les bénéfices, la part des salaires devra normalement baisser. En revanche, si la diminution des bénéfices est plus forte que celle des revenus du travail, la part des salaires augmentera. Pour n'importe quel niveau de valeur ajoutée et de bénéfices, la part des salaires peut diminuer en raison de la réduction de l'emploi salarié, de la baisse des salaires ou d'une conjugaison des deux.

La notion de part des salaires peut paraître simple, mais les avis sont très partagés sur les conséquences de cette mesure «approximative». En particulier, les mesures ordinaires de la rémunération des employés dans les comptes nationaux (à savoir les salaires plus les traitements et les cotisations sociales versés par l'employeur) omettent le revenu du travail des travailleurs indépendants. À ce titre, la part des salaires «non ajustée» ne tient pas compte du revenu du travail de ceux qui sont propriétaires de leur entreprise. Dans les pays ou les secteurs où la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total est élevée²⁹, si l'on exclut ces travailleurs, cela peut conduire à fortement sous-estimer la part réelle du revenu national qui sert à rémunérer les travailleurs. On trouvera dans l'appendice technique II plus de détails sur la mesure de la part des salaires et les méthodes possibles pour tenir compte des travailleurs indépendants, avec un exposé des éléments positifs et des faiblesses et limitations de chaque méthode. L'appendice technique II montre aussi que les tendances ne changent pas beaucoup lorsqu'on procède à différents ajustements. C'est pourquoi l'analyse qui suit est axée sur les tendances plutôt que sur les valeurs des parts des salaires.

2.1 Tendances récentes de la part des salaires au niveau des pays

Le tableau 2 montre les tendances de la part des salaires non ajustée pour tous les pays inclus dans notre analyse³⁰. Afin de rendre compte de l'évolution de l'«économie réelle», les chiffres présentés dans ce tableau se rapportent à l'ensemble de l'économie à l'exclusion de l'intermédiation financière, de l'immobilier, de la location et des autres services fournis aux entreprises. En outre, la part de l'emploi salarié dans l'emploi total est présentée comme information complémentaire pour tous les pays. Si la part de l'emploi salarié est élevée (par ex., 80 pour cent et plus, comme c'est le cas pour la plupart des pays de l'OCDE), cela signifie que les problèmes de mesure liés à l'estimation de la part des salaires représentée par les travailleurs indépendants ne sont pas importants en ce qui concerne le pays analysé. Sur la base de ce tableau, nous voyons que, durant les années de crise économique mondiale, la part des salaires a suivi une tendance haussière nette. Le tableau 2 montre que la plupart des pays qui ont notifié

²⁹ C'est souvent le cas dans l'agriculture et dans certains secteurs de l'économie: chasse, sylviculture et pêche et construction.

³⁰ Pour la suite de cette analyse, la «part des salaires» s'entendra de la part des salaires non ajustée, sauf indication contraire.

Tableau 2 Part des salaires dans les pays de l'OCDE s'agissant de l'économie réelle

Groupement de pays	Pays et année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles	Part du travail (PT) dans le revenu total				Tendances de la PT ³				Instabilité de la PT		Part des employés salariés dans l'emploi total (moyenne sur les années 2000)
		Moyenne 1980-1985		Moyenne 2004-2007		Moyenne 1980-1989	1990-1999	2000-2007	2008	2009	Coefficient de variation ²	
EU15	Allemagne	2009	71,4	65,5	66,2	○	↗	↗	○	↗	3,4	89,9
	Autriche	2009	64,4	60,6	61,3	○	○	↗	○	↗	2,8	83,9
	Belgique	2009	66,4	65,2	67,9	↗	○	↗	↗	↗	2,6	87,3
	Danemark	2009	69,0	69,4	74,7	○	○	○	↗	↗	2,8	93,9
	Espagne	2009	56,4	57,4	57,8	↗	○	○	○	○	3,5	85,4
	Finlande	2009	63,2	61,1	65,3	↗	↗	○	↗	↗	4,8	88,9
	France	2009	68,2	66,2	66,5	↗	○	○	○	...	2,0	90,3
	Grèce ¹	2009	32,4	38,8	39,8	○	↗	○	○	↗	7,6	...
	Irlande ¹	2009	59,4	45,9	48,5	↗	↗	↗	↗	○	10,5	82,4
	Italie	2009	55,4	53,0	55,5	↗	↗	↗	↗	↗	3,4	76,5
	Luxembourg ¹	2009	54,9	50,3	50,5	↗	↗	↗	○	↗	5,8	93,5
	Pays-Bas	2009	61,9	58,4	59,7	↗	○	↗	○	↗	2,7	85,2
Membres récents de l'Europe	Portugal ¹	2006	56,0	57,9	58,0	↗	○	○	○	...	3,5	80,6
	Royaume-Uni	2008	64,3	66,9	66,6	↗	↗	○	○	...	3,0	86,2
	Suède	2009	75,8	69,0	68,7	↗	↗	↗	○	↗	4,2	94,5
	Estonie	2008	...	57,4	64,0	...	↗	↗	↗	...	6,9	...
	Hongrie	2008	...	58,2	58,2	...	↗	○	○	...	6,6	87,6
	Pologne	2008	...	43,6	45,8	...	↗	↗	↗	...	5,8	73,1
Membres récents de l'Europe	République tchèque	2008	...	49,9	51,2	...	○	○	↗	...	1,8	...
	Slovaquie	2009	...	43,6	44,0	...	↗	↗	○	↗	6,1	...
	Slovénie	2008	...	61,9	62,0	...	...	↗	↗	...	4,7	...

Tableau 2 Part des salaires dans les pays de l'OCDE s'agissant de l'économie réelle (suite)

Groupement de pays	Pays et année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles	Part du travail (PT) dans le revenu total			Tendances de la PT ³					Instabilité de la PT		Part des employés salariés dans l'emploi total (moyenne sur les années 2000)
		Moyenne 1980-1985		Moyenne 2004-2007	Moyenne 2008-09	1980-1989	1990-1999	2000-2007	2008	2009	Coefficient de variation ²	
Autres pays de l'Europe	Islande 2008	59,8	77,2	70,4	○	↗	↗	↗↘	↗	...	10,5	84,5
	Norvège 2009	56,4	49,1	50,0	↗	○	↗	↗	↗	↗	8,3	92,8
	Suisse ¹ 2009	...	65,0	...	...	○	↗	...	...	...	1,9	...
Amérique	Canada 2006	62,2	59,7	...	○	↗	○	...	...	...	3,4	91,6
	États-Unis 2007	65,8	63,7	...	○	○	↗	...	...	...	1,6	93,8
	Mexique ¹ 2008	38,5	29,9	...	↗↘	↗	↗	...	...	...	11,0	...
Asie et Océanie	Australie 2007	62,3	56,7	...	↗	○	↗	...	...	...	3,4	85,9
	Japon 2005	57,3	56,3	...	↗	↗	↗	...	...	...	2,2	85,3
	Nouvelle-Zélande 2006	55,7	52,4	...	↗	○	↗	...	...	...	4,8	92,7
	République de Corée 2008	44,8	55,0	55,0	↗	↗	↗	○	...	...	8,2	63,2

Sources: OCDE, base de données STAN; OCDE, base de données ANA.

¹ Couvre la totalité de l'économie (y compris les services financiers et les services fournis aux entreprises). ² Écart-type de la PT divisé par la moyenne.³ Symboles des tendances: ○ stabilité (changement inférieur à ± 1%)

... données non disponibles

↗ augmentation > 1% mais < ou = 3%

↘ diminution < -1% mais > ou = -3%

↔ augmentation > 3%

↔ diminution < -3%

des données pour 2009 ont connu une *augmentation* de la part de la production revenant aux salaires de 2008 à 2009. Cette constatation de l'augmentation de la part des salaires durant les périodes de contraction de l'économie est cohérente par rapport aux constatations d'études antérieures qui montrent que les fluctuations de la part des salaires à court terme sont habituellement contracycliques (c'est-à-dire qu'elle baisse durant les périodes d'expansion et qu'elle augmente durant les périodes de récession)³¹. Ces constatations soulignent que, durant la crise, les bénéfices étaient plus volatiles que la totalité de la masse salariale.

Il convient d'observer également le contraste entre l'évolution de la part des salaires durant les années de la crise économique mondiale et les tendances à long terme. Le tableau 2 montre que, pour les pays inclus dans cette analyse, il y avait une tendance à long terme de la part des salaires qui était nettement négative. Globalement, pour la période 1980-2007, 17 pays sur 24 ont enregistré une baisse de la part des salaires. Le tableau montre aussi que, depuis 1980 et dans les années qui ont précédé la crise, la proportion des pays pour lesquels la part des salaires était stable ou en diminution était toujours plus élevée que celle des pays qui affichaient une tendance haussière. Cependant, la tendance baissière n'était absolument pas universelle. Par exemple, sur la période 2000-2007, environ un tiers des pays de notre échantillon ont enregistré une augmentation de la part des salaires. Cette disparité s'observe aussi au niveau régional, bien qu'il y ait des tendances plus communes dans l'UE à 15 que dans la zone de l'OCDE prise dans son ensemble. Notons aussi les pays (comme l'Irlande, l'Islande et le Mexique) où la part des salaires est extrêmement instable, par opposition au groupe d'économies où elle est relativement stable (États-Unis, France, Japon, République tchèque et Suisse).

Comment ces tendances s'expliquent-elles? À court terme, on considère souvent que l'accumulation de main-d'œuvre constitue un facteur de premier ordre dans la tendance contracyclique de la part des salaires. Par accumulation de main-d'œuvre, on entend le fait que les entreprises préfèrent conserver les travailleurs qualifiés durant une période de fléchissement de l'économie car il serait encore plus onéreux de réembaucher et de former de nouveaux employés une fois que l'économie se redresse. C'est en raison de cette pratique que la demande de main-d'œuvre baisse moins que la production durant les périodes de fléchissement économique et augmente moins que la production durant les périodes d'expansion. Cela explique aussi pourquoi, sur le court terme, les écarts de la part des salaires par rapport à la tendance à long terme sont habituellement temporaires et ne durent pas beaucoup – ce qui souligne qu'à l'avenir les bénéfices se rétabliront probablement plus vite que l'emploi et les salaires³².

Sur le long terme, les déterminants de la part des salaires sont plus complexes et difficiles à séparer. En général, la tendance à la baisse de la part des salaires dans les pays de l'OCDE après le milieu des années 1980 est imputée à la mise en place de nouvelles technologies, aux effets de la mondialisation, à l'influence croissante des institutions financières et/ou à l'affaiblissement des institutions du marché du travail³³ (voir l'encadré 3). Le

³¹ Voir Krueger (1999) ou Russell et Dufour (2007).

³² Voir l'étude de Morel sur le Canada (2006).

³³ Voir BIT (2008a), Harrison (2002), Guscina (2006) ou Stockhammer (2009).

Encadré 3 Les déterminants de la part des salaires dans le revenu total

Sur le long terme, les déterminants de la part des salaires peuvent être regroupés dans quatre grands domaines: 1) technologies de production; 2) institutions/politiques; 3) mondialisation; et 4) composition sectorielle de l'économie¹.

1. Les technologies de production constituent un déterminant important de la distribution du revenu entre les propriétaires des différents facteurs de production. Le progrès technologique comme l'introduction des ordinateurs sur le lieu de travail peuvent par exemple réduire la demande de travailleurs relativement peu qualifiés et provoquer une diminution de la part des salaires. Les progrès technologiques à haute intensité de capital peuvent affaiblir la part des salaires globale, mais ils sont aussi habituellement considérés comme un facteur d'accroissement de la demande de travailleurs qualifiés capables d'utiliser des ordinateurs au travail.
2. S'agissant des institutions et des politiques, l'existence d'une concurrence imparfaite sur le marché des produits crée un surplus, ou une «rente», qui est distribué entre le capital et le travail en fonction du pouvoir de négociation relatif des travailleurs. L'existence de syndicats forts et bien coordonnés est un facteur qui explique la stabilité de la part des salaires dans le temps (voir OCDE, 2009a).
3. La mondialisation peut réduire la part des salaires par différentes voies. Premièrement, elle peut entraîner une spécialisation accrue de la production et de l'exportation de marchandises à haute intensité de capital, ce qui augmente les gains pour le capital par rapport au travail. Deuxièmement, les menaces de délocalisation des usines à l'étranger affaiblissent la position de négociation des travailleurs. Troisièmement, la mondialisation va souvent de pair avec les progrès technologiques et une influence accrue des institutions financières, ce qui exerce des pressions sur les salaires et tend à accroître les gains pour le capital.
4. L'évolution de la composition sectorielle de l'économie a aussi une incidence sur la part des salaires dans le temps. Ainsi, par exemple, si la croissance économique d'un pays s'accompagne d'une réorientation des secteurs à haute intensité de main-d'œuvre vers les secteurs à plus haute intensité de capital, on peut s'attendre à ce que la part des salaires diminue.

Comme on vient de le laisser entendre, il est plausible que les quatre facteurs soient en corrélation les uns avec les autres. Par exemple, l'évolution technologique, la mondialisation et la restructuration de l'économie vont généralement ensemble. C'est pourquoi il est souvent difficile d'isoler l'effet net de chaque facteur sur la part des salaires.

Note: ¹ Pour de plus amples détails, voir Commission européenne (2007) et OCDE (2009a).

Rapport mondial sur les salaires 2008/09 faisait valoir que la plus grande ouverture aux échanges commerciaux pouvait avoir été un facteur de modération des salaires, compte tenu en particulier de la présence accrue de gros exportateurs versant de bas salaires à leurs employés sur le marché des produits à haute intensité de main-d'œuvre. Certains auteurs ont souligné que la baisse de la part des salaires pouvait aussi être tout simplement une forme d'artifice statistique, due à une réorientation générale de l'activité économique des secteurs où la part des salaires est élevée vers les secteurs où elle est plus faible

(«effets de la structure industrielle»)³⁴. Cependant, notre propre analyse montre que la baisse structurelle de la part des salaires était principalement due à la baisse des parts des salaires dans les secteurs («effets de part»). Dans la figure 15, nous voyons que, dans la plupart des cas, tant l'«effet de la structure industrielle» que l'«effet de part» ont eu une incidence négative sur la part des salaires depuis les années 1980³⁵. Mais, dans une majorité de pays, l'effet «de part» l'emporte sur l'effet «de la structure industrielle». On trouvera une explication plus détaillée de la méthode employée dans notre analyse «structurelle-résiduelle» dans l'appendice technique II.

2.2 Tendances au niveau sectoriel

Le contraste entre l'évolution de la part des salaires à long terme et son évolution à court terme se retrouve aussi au niveau sectoriel, en particulier dans le secteur manufacturier. Les figures 16, 17 et 18 montrent les tendances de la part des salaires pour trois secteurs sélectionnés³⁶: le secteur manufacturier, le secteur de la construction et un large secteur des services qui couvre l'intermédiation financière, l'immobilier, la location et d'autres services aux entreprises (secteur «FIRE»). Le secteur manufacturier et celui de la construction sont deux des secteurs qui ont été le plus durement touchés par la récente crise dans les pays de l'OCDE, tant en termes d'emploi que de production. Il est également intéressant de mettre en évidence les changements qui ont affecté le secteur FIRE, puisque la récession mondiale a commencé par un choc de nature financière. La période utilisée pour cette analyse est celle qui va de 1990 à 2009, sauf indication contraire. L'évolution à long terme calculée est la différence entre la part des salaires dans la première année visée par l'analyse et la part des salaires en 2007. L'évolution récente durant les années de crise calculée est la différence entre 2007 et la dernière année pour laquelle des données sont disponibles.

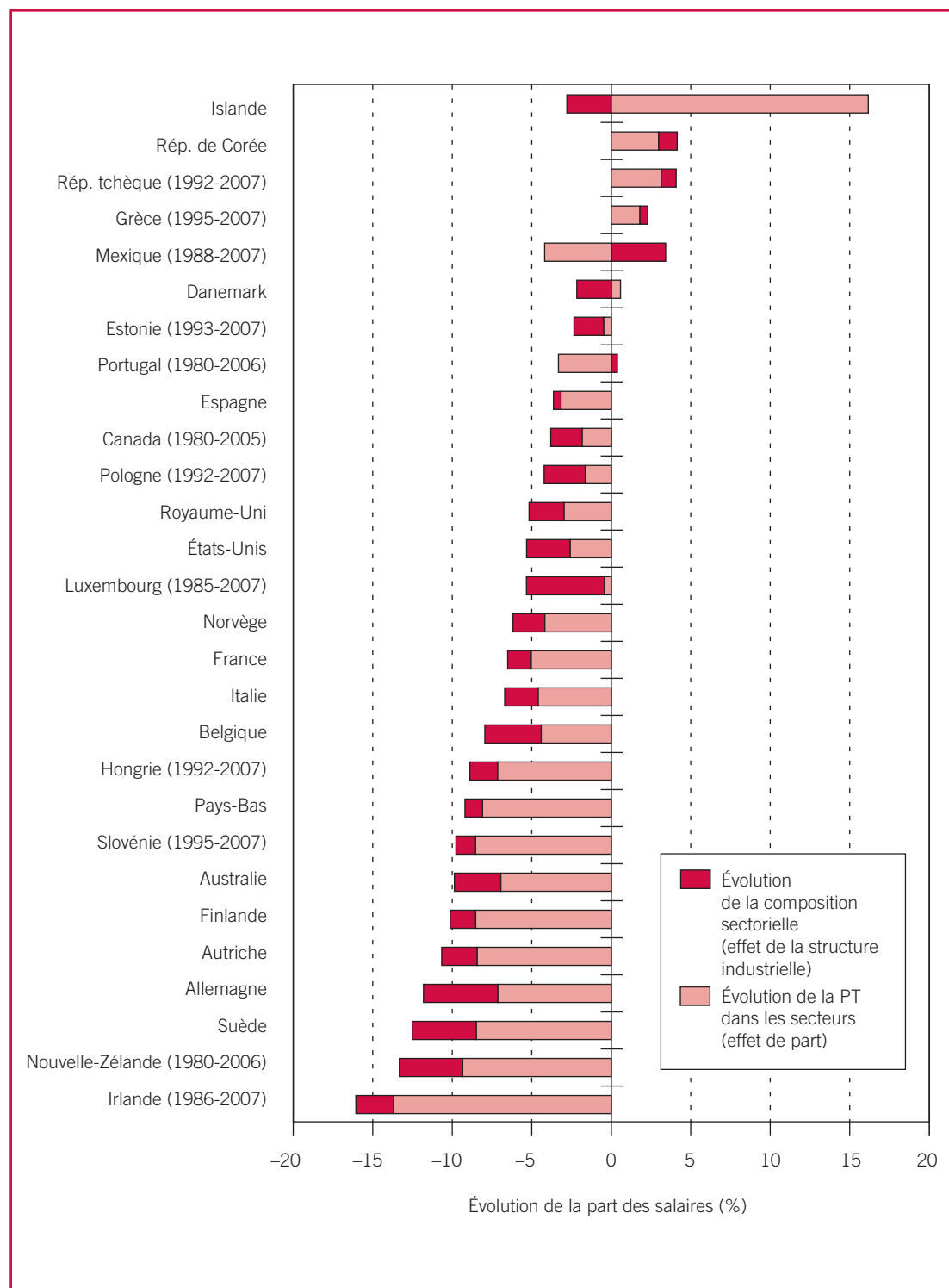
Comme le montre la figure 16, l'évolution de la part des salaires sur le long terme dans le secteur manufacturier a été négative pour tous les pays hormis la France, l'Islande et le Royaume-Uni. Cela montre que, dans la plupart des pays, la valeur ajoutée dans ce secteur a augmenté plus rapidement que la rémunération totale des employés sur la période 1990-2007. Semblable à la tendance dans le secteur manufacturier, l'évolution de la part des salaires sur le long terme est aussi essentiellement négative dans le secteur de la construction (figure 17), bien que la situation dans ce secteur soit plus variée que dans le secteur manufacturier. Globalement, 17 pays sur les 30 qui ont été analysés affichent une évolution négative sur le long terme dans ce secteur, contre 26 dans le secteur manufacturier. Cependant, dans certains pays (République tchèque, Pologne et Slovaquie), la tendance négative sur le long terme était bien plus forte dans le secteur de la construction que dans le secteur manufacturier.

³⁴ De Serres et coll. (2002) soulignent le fait que «les changements dans la composition sectorielle pourraient entraîner un biais lié à l'agrégation dans la [part des salaires] globale si les parts des salaires varient considérablement d'un secteur à l'autre» (p. 6). Bagnoli (2009) souligne qu'un tel effet de composition est plus probable pour les pays qui ont rapidement procédé à de grands changements structurels ou dans lesquels la part du travail diffère beaucoup d'un secteur à l'autre.

³⁵ La Suisse a été exclue de cette analyse faute de données sectorielles.

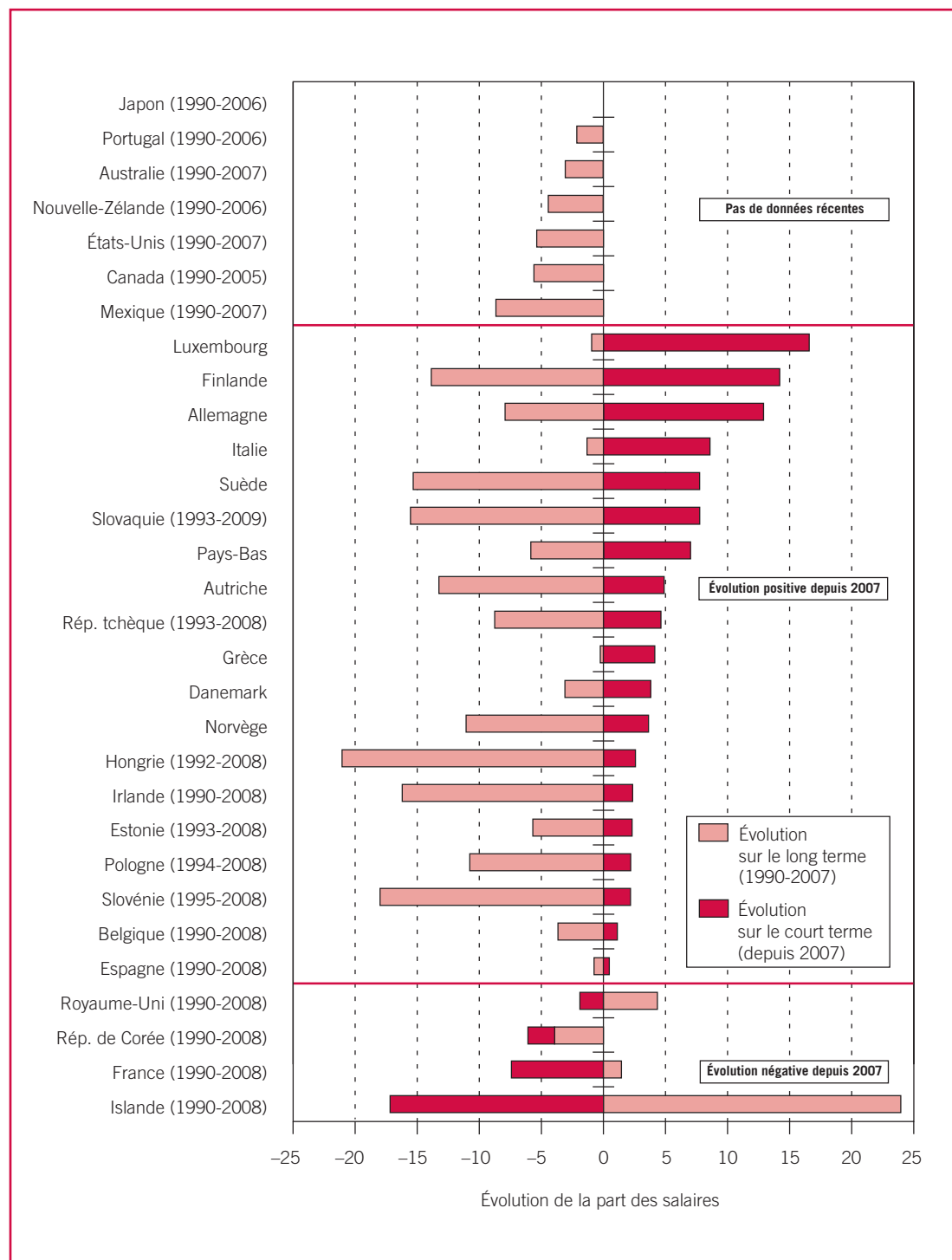
³⁶ Les résultats concernant tous les secteurs peuvent être consultés à l'adresse suivante: www.ilo.org/travail.

Figure 15 Explication de l'évolution de la part des salaires – Une analyse structurelle-résiduelle (en points de pourcentage)



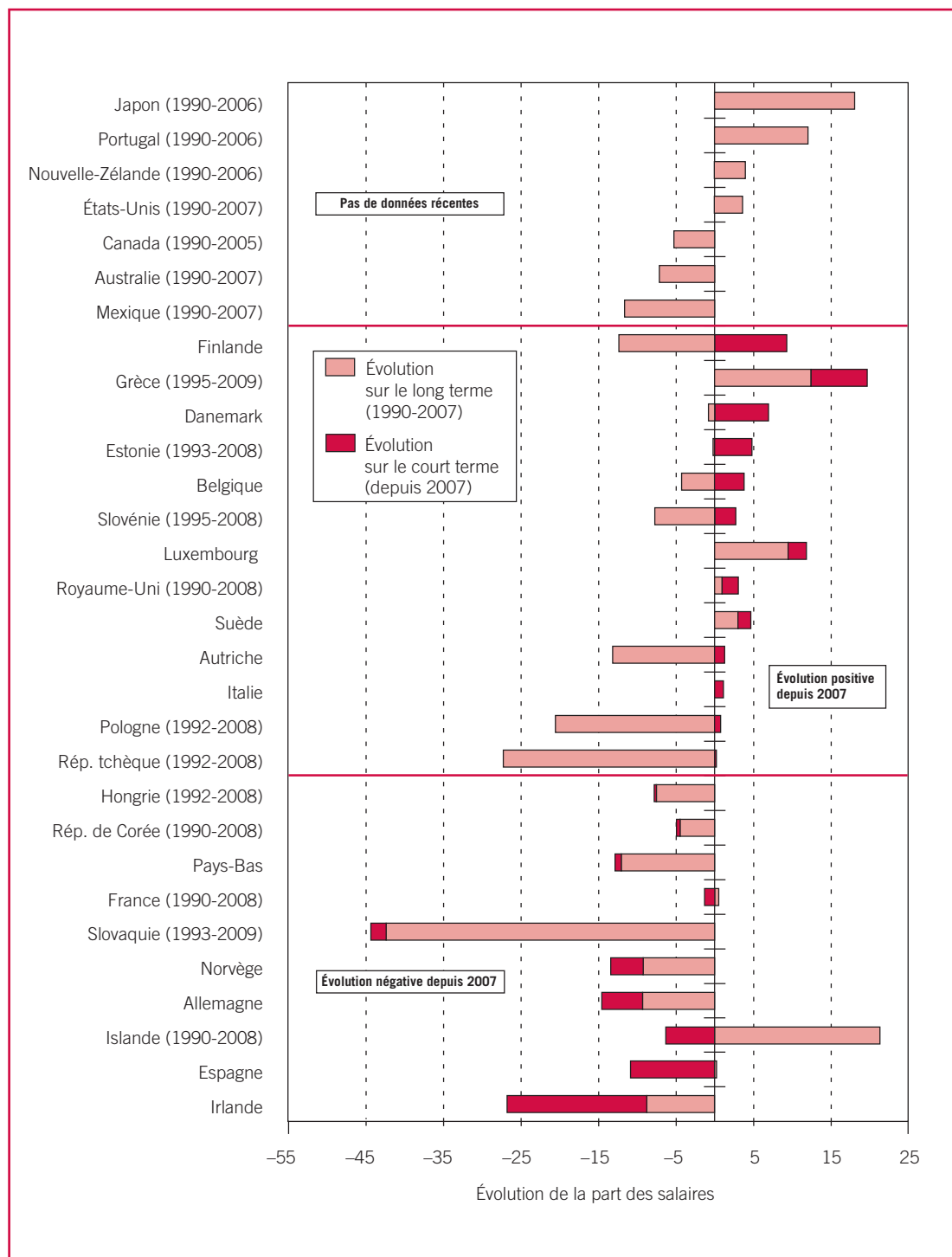
Sources: OCDE, base de données STAN; OCDE, base de données ANA.

Note: Les calculs du BIT sont fondés sur la part des salaires au niveau sectoriel large. Le secteur large «Agriculture, chasse, pêche et sylviculture» est exclu de l'analyse. L'effet résiduel, qui n'a pas de signification particulière, n'est pas exprimé ici. Période retenue: 1980-2007, sauf indication contraire.

Figure 16 Évolution de la part des salaires dans le secteur manufacturier (en points de pourcentage)

Sources: OCDE, base de données STAN; OCDE, base de données ANA.

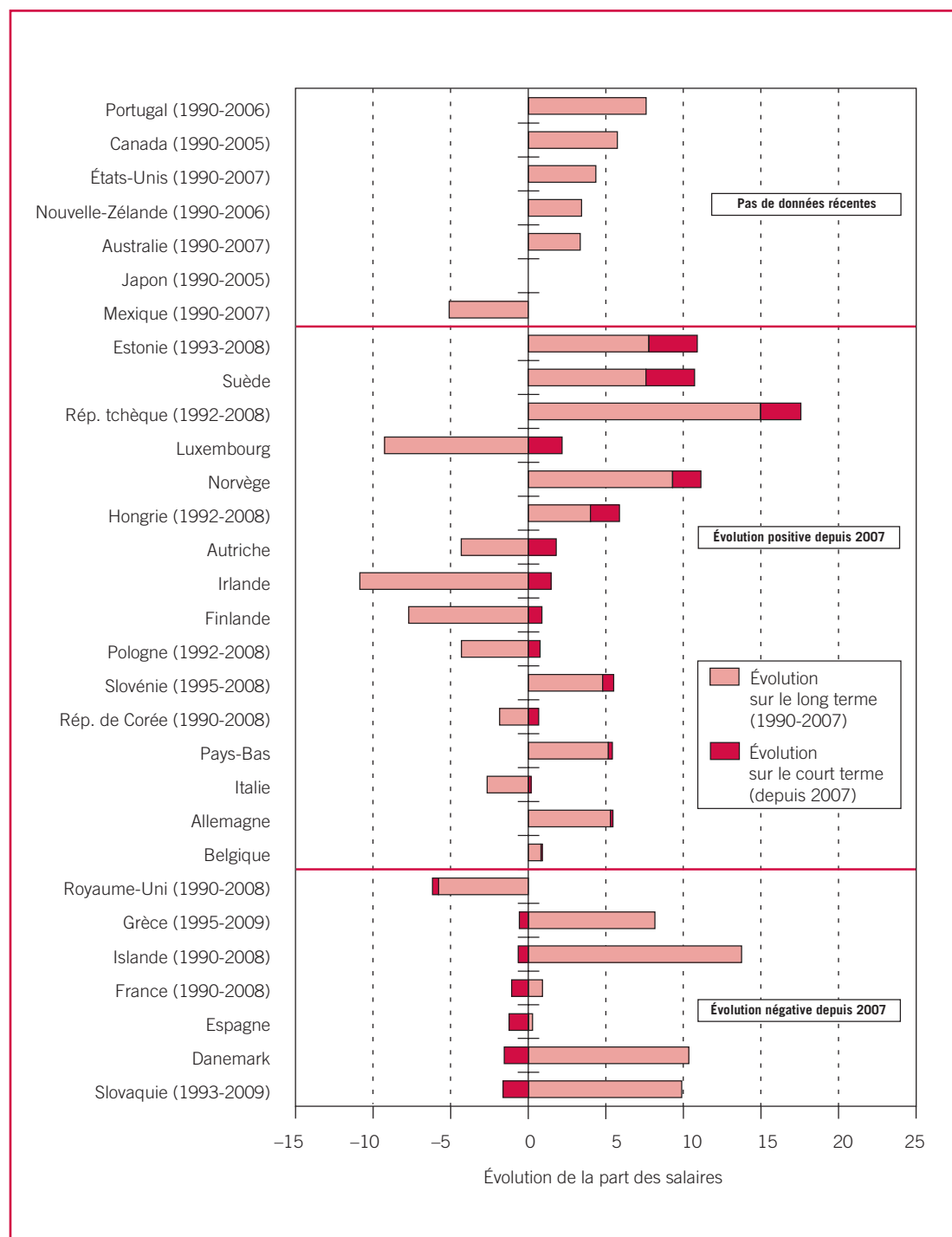
Notes: Sur la base des parts des salaires non ajustées. Les pays sont classés par ordre décroissant d'évolution sur le court terme. Concernant les pays pour lesquels on ne dispose pas de données pour toutes les années allant de 1990 à 2009, l'échantillon de données disponibles est indiqué entre parenthèses. L'évolution sur le long terme est fondée sur la période 1990-2007 sauf si l'échantillon de données disponibles indique une autre période de départ (par ex., 1993 pour la Slovaquie). L'évolution sur le court terme est fondée sur la période 2007-2009 sauf si l'échantillon de données disponibles indique une autre période de fin (par ex., 2008 pour la France).

Figure 17 Évolution de la part des salaires dans le secteur de la construction (en points de pourcentage)

Sources: OCDE, base de données STAN; OCDE, base de données ANA.

Notes: Sur la base des parts du travail non ajustées. Les pays sont classés par ordre décroissant d'évolution récente. Concernant les pays pour lesquels on ne dispose pas de données pour toutes les années allant de 1990 à 2009, l'échantillon de données disponibles est indiqué entre parenthèses. L'évolution sur le long terme est fondée sur la période 1990-2007 sauf si l'échantillon de données disponibles indique une autre période de départ (par ex., 1993 pour la Slovaquie). L'évolution récente est fondée sur la période 2007-2009 sauf si l'échantillon de données disponibles indique une autre période de fin (par ex., 2008 pour la France).

Figure 18 Évolution de la part des salaires dans le secteur de l'intermédiation financière, de l'immobilier, de la location et autres services aux entreprises (en points de pourcentage)



Sources: OCDE, base de données STAN; OCDE, base de données ANA.

Notes: Sur la base des parts des salaires non ajustées. Les pays sont classés par ordre décroissant d'évolution sur le court terme. Concernant les pays pour lesquels on ne dispose pas de données pour toutes les années allant de 1990 à 2009, l'échantillon de données disponibles est indiqué entre parenthèses. L'évolution sur le long terme est fondée sur la période 1990-2007 sauf si l'échantillon de données disponibles indique une autre période de départ (par ex., 1993 pour la Slovaquie). L'évolution sur le court terme est fondée sur la période 2007-2009 sauf si l'échantillon de données disponibles indique une autre période de fin (par ex., 2008 pour la France).

En revanche, en ce qui concerne la grande majorité des pays pour lesquels des données relatives à la période postérieure à 2007 étaient disponibles, nous remarquons un mouvement contracyclique, avec une augmentation des parts des salaires. Cela dénote que la part de la rémunération des employés augmente en pourcentage de la valeur ajoutée dans les périodes de crise. Concrètement, nous observons une évolution récente positive de la part des salaires dans le secteur manufacturier pour 19 des 23 pays. Par contre, dans le secteur de la construction, à peine plus de la moitié des pays composant l'échantillon affichent une évolution positive après 2007. Cette constatation reflète probablement l'impact mitigé de la crise économique sur ce secteur. Certains pays, comme l'Espagne et l'Irlande, ont connu une baisse bien plus rapide de la rémunération des employés par rapport à la valeur ajoutée. Ce n'était pas le cas pour d'autres pays européens comme la Finlande, qui ont connu une baisse plus rapide de la valeur ajoutée par rapport à la rémunération du travail sur la même période.

Enfin, la figure 18 présente des éléments d'information sur la part des salaires dans le secteur FIRE. Nous voyons que deux tiers des pays affichent une évolution positive sur le long terme, qui correspond à une croissance plus rapide de la rémunération des employés par rapport à la valeur ajoutée pour ce secteur. La part des salaires dans le secteur FIRE a continué d'augmenter durant la crise dans une majorité de pays. Lorsqu'on interprète ces tendances, il convient de ne pas oublier que les primes sont comptées comme faisant partie de la part des salaires, et non pas comme bénéfices.

3 Inégalité salariale et faible rémunération

Il convient de considérer les tendances récentes de la part des salaires au niveau mondial au regard d'un contexte d'inégalité salariale très répandue et en expansion, caractérisée par des salaires qui augmentent rapidement en haut de l'échelle et des salaires qui stagnent à la médiane et en bas de l'échelle³⁷. Une analyse de la figure 19 montre que l'écart entre les 10 pour cent de travailleurs les moins bien rémunérés et les 10 pour cent de travailleurs les mieux rémunérés a augmenté dans 17 des 30 pays sélectionnés pour lesquels on dispose d'au moins un point de données pour comparer les périodes 1995-2000 et 2007-2009 (panel A). Bien que la plus grande part de cette augmentation de l'inégalité soit due à l'«envol» des individus les mieux rémunérés loin de la majorité, une autre part est due à ce qu'on appelle l'«effondrement de la base», qui se traduit par une augmentation de l'écart entre les travailleurs qui se situent sur la médiane et les travailleurs faiblement rémunérés dans 12 pays sur 28 (panel B)³⁸.

Si certaines de ces tendances ont été présentées avec des documents à l'appui dans notre précédent *Rapport mondial sur les salaires*, dans le présent rapport, nous examinons la question de la distribution des salaires plus en profondeur, du point de vue des faibles rémunérations, définies comme étant la proportion des travailleurs dont le salaire horaire représentait moins des deux tiers du salaire médian pour l'ensemble des

³⁷ Voir aussi BIT (2010b, p. 14). Le Rapport VI du BIT pour 2009 analyse les conséquences de ces typologies des salaires au plan de l'égalité hommes-femmes (BIT, 2009e, paragr. 289-294).

³⁸ Voir aussi la décomposition de l'inégalité salariale pour certains pays dans BIT (2008a).

Figure 19 Évolution de l'inégalité salariale dans certains pays, 1995-2000 et 2007-2009

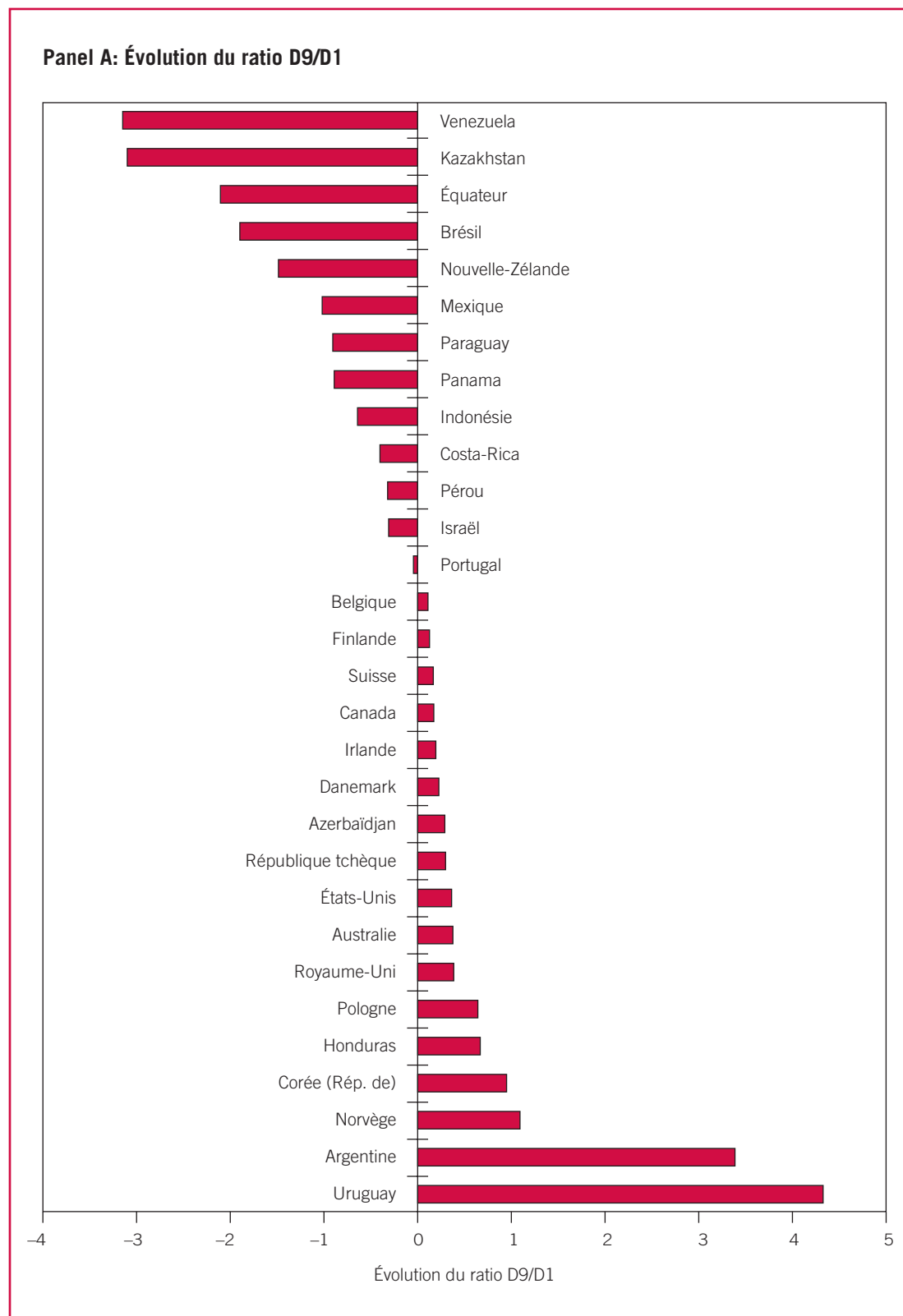
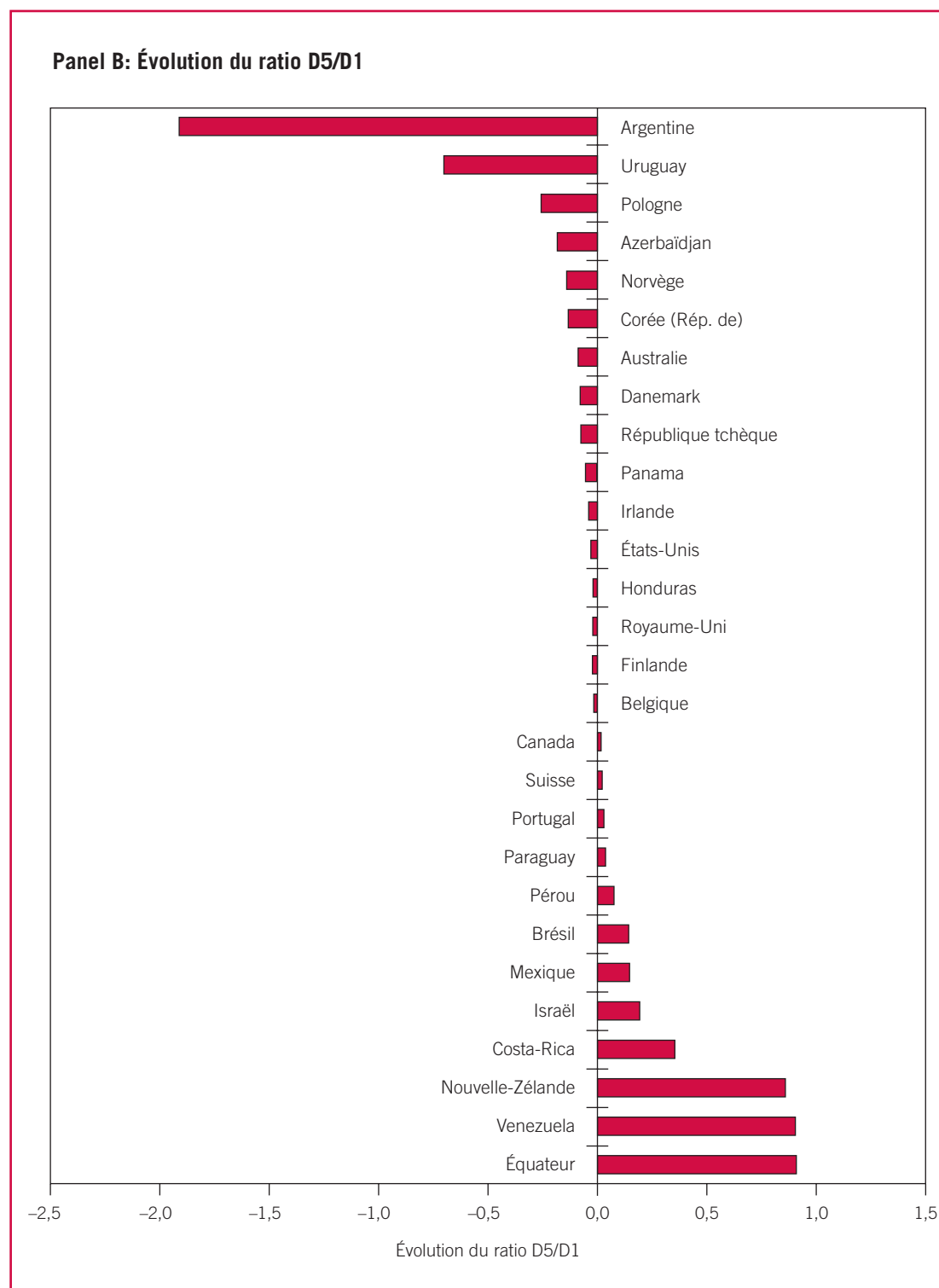


Figure 19 Évolution de l'inégalité salariale dans certains pays, 1995-2000 et 2007-2009 (suite)



Note: L'évolution de l'inégalité (ratios D9/D1 et D5/D1) est estimée en comparant la moyenne simple de l'incidence des faibles rémunérations pour les périodes 1995-2000 et 2007-2009.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires; voir aussi l'appendice statistique.

professions³⁹. Cet indicateur donne une idée du degré d'intégration sociale et économique de la main-d'œuvre d'un pays qui est sensible aux notions sociétales de privation relative ou de désavantage relatif. Il met en évidence des groupes qui sont particulièrement vulnérables en période de crise économique. Bien que les travailleurs faiblement rémunérés ne soient pas tous pauvres, une baisse du pouvoir d'achat des salaires dans la partie basse de la distribution accroît incontestablement le risque de pauvreté⁴⁰. Cela peut aussi décrédibiliser, parmi le grand public, l'idée que les politiques sont équitables ou conduisent à un avenir meilleur⁴¹.

Il convient de noter que les préoccupations que suscite le travail à bas salaires ne se limitent pas aux faibles niveaux des salaires, mais visent aussi l'instabilité des rémunérations. Dans le cas des pays avancés, comme les Membres de l'Union européenne (UE), le risque d'être au chômage ou inactif est parfois deux à trois fois plus élevé parmi les travailleurs à bas salaire que parmi les travailleurs dont le salaire est élevé⁴². Comme on pouvait s'y attendre, l'instabilité des rémunérations est relativement élevée chez les travailleurs à bas salaire. Cela veut dire que ces travailleurs souffrent plus que d'autres des effets des brusques fléchissements économiques. Par ailleurs, certains éléments indiquent que les sources d'instabilité des rémunérations dont l'existence est établie par des documents à l'appui dans certains pays comme les États-Unis sont en grande partie limitées aux individus à faible revenu⁴³. C'est pourquoi la capacité des travailleurs peu rémunérés à s'accommoder de la récession constitue un critère important de l'efficacité des mesures de lutte contre les crises.

3.1 Tendances récentes: Incidence croissante des faibles rémunérations

Si l'on examine l'évolution dans le temps à l'intérieur des pays, la tendance globale sur le long terme est évidente: la plupart des pays ont connu des augmentations de l'emploi à bas salaires sur les quinze dernières années. Globalement, la figure 20 montre que, depuis la seconde moitié des années 1990, les faibles rémunérations se sont développées dans les deux tiers environ des pays pour lesquels des données

³⁹ Cette définition a été adoptée pour les indicateurs du travail décent de l'OIT (Decent Work Indicator for «low pay rate»: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meeting_document/wcms_115404.pdf [9 sept. 2010]). Une autre mesure qui peut être utilisée pour évaluer les faibles rémunérations est la proportion des travailleurs qui gagnent moins que le niveau de salaire absolu dont aurait besoin un ménage pour vivre au-dessus du seuil de pauvreté (par exemple, Anker et coll. (2003); Anker (2006)). Si la première mesure est la plus utile pour comprendre le lien entre les bas salaires et la pauvreté des ménages (voir, par exemple, Altman (2006)), elle présente d'énormes difficultés en cas de comparaison d'un pays à un autre car la définition du type de panier de marchandises nécessaire pour subvenir aux besoins élémentaires varie d'un pays à l'autre. Aux fins d'une comparaison entre pays, une mesure relative de la faible rémunération est donc plus fiable. Pour un examen des définitions de la faible rémunération, voir Grimshaw (2010). Notons aussi que le concept d'emploi à bas salaire, par définition, laisse de côté les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, qui sont souvent dans des formes d'emploi encore plus vulnérables.

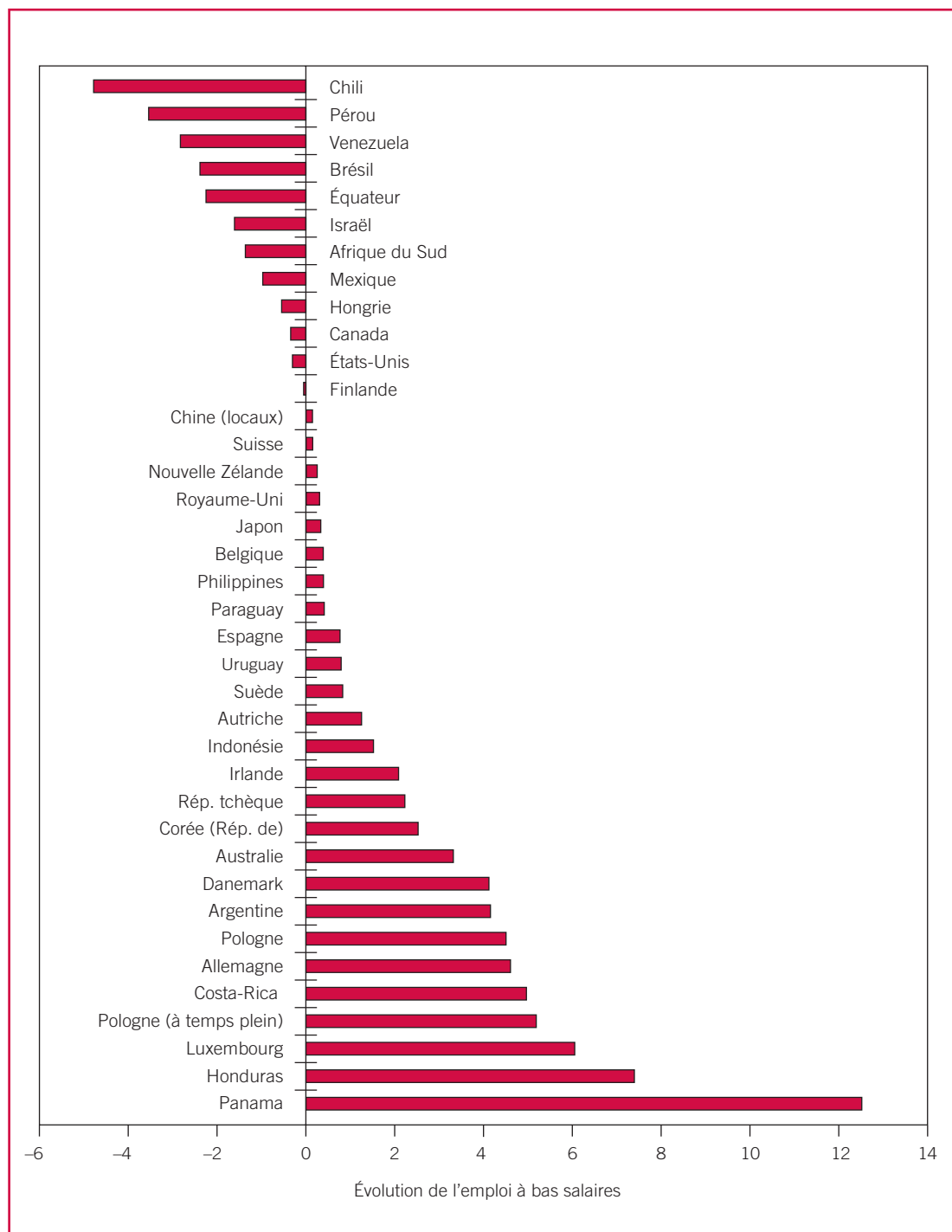
⁴⁰ Voir aussi BIT (2010b).

⁴¹ Voir BIT (2010c).

⁴² Commission européenne (2005; données relatives à la figure 6).

⁴³ Voir, par exemple, Gottschalk et Moffitt (2009).

Figure 20 Évolution de l'emploi à bas salaires dans certains pays, 1995-2000 et 2007-2009 (en points de pourcentage)



Notes: L'évolution des faibles rémunérations est estimée en comparant la moyenne simple de l'incidence de ces rémunérations pour les périodes 1995-2000 et 2007-2009. Les chiffres relatifs à certains pays ne concernent que les salariés à plein temps. Voir l'appendice statistique pour les chiffres détaillés. Pour les Philippines, les données tirées de 2001 ont été utilisées pour la période 1995-2000; pour l'Espagne, les données tirées de 2004 ont été utilisées pour la période 1995-2000; pour la Pologne (plein temps) et la Suède, les données tirées de 2004 ont été utilisées pour la période 2007-2009; pour le Luxembourg, les données tirées de 2006 ont été utilisées pour la période 2007-09; pour le Brésil, les données tirées de 2002 ont été utilisées pour la période 1995-2000.

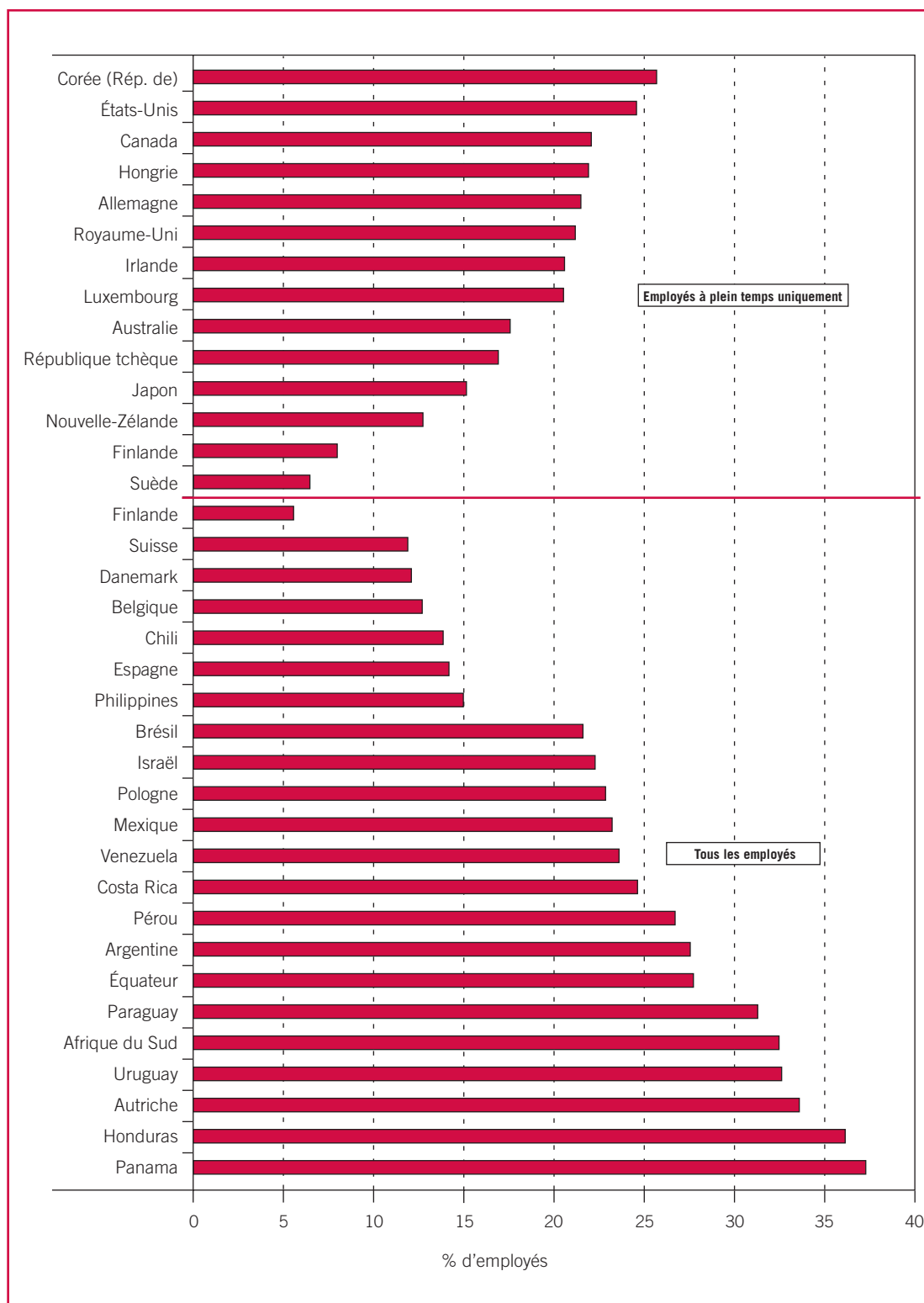
Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires; voir aussi l'appendice statistique.

sont disponibles (25 pays sur 38). Si elles se sont relativement peu développées dans des pays comme les Philippines, le Royaume-Uni ou la Suisse, leur nombre a considérablement augmenté dans des pays comme l'Allemagne, le Honduras ou le Panama, ce qui indique que, dans ce dernier groupe de pays, les individus touchant un bas salaire ont perdu du terrain par rapport à ceux dont le salaire se situe sur la médiane. En revanche, le Chili, le Pérou et le Venezuela ont réussi à réduire considérablement leur part de l'emploi à bas salaires. Il est trop tôt pour évaluer l'effet à court terme de la crise sur les faibles rémunérations (car peu de pays ont publié des données en la matière en 2009), mais il y a peu de raisons de croire qu'une récession mondiale aura entraîné une amélioration de la situation globale des travailleurs faiblement rémunérés.

L'emploi faiblement rémunéré a tendance à se développer au niveau mondial, mais son incidence varie considérablement d'un pays à l'autre. Les dernières estimations nationales de cette incidence sont présentées dans la figure 21. Certains pays communiquent des estimations qui portent sur tous les salariés, mais d'autres restreignent l'échantillon aux employés à plein temps. On sait que les estimations qui excluent l'emploi à temps partiel sous-estiment généralement l'ampleur de l'emploi à bas salaires, parce que les travailleurs à temps partiel perçoivent souvent des rémunérations horaires plus faibles par rapport à leurs homologues à plein temps. C'est pourquoi les estimations sont groupées séparément de façon à permettre des comparaisons plus significatives. Lorsqu'on ne prend en considération que les travailleurs à plein temps, l'incidence de l'emploi à bas salaires varie entre environ 6 pour cent pour la Suède et environ 25 pour cent pour les États-Unis ou la République de Corée. L'ampleur des variations est encore plus grande dans le cas des estimations concernant l'ensemble de l'emploi salarié, qui inclut un certain nombre de pays en développement. Dans certains pays, comme l'Autriche, le Honduras ou le Panama, au moins un employé sur trois a un emploi faiblement rémunéré. En revanche, en Finlande, les bas salaires ne touchent qu'environ 5 pour cent des employés.

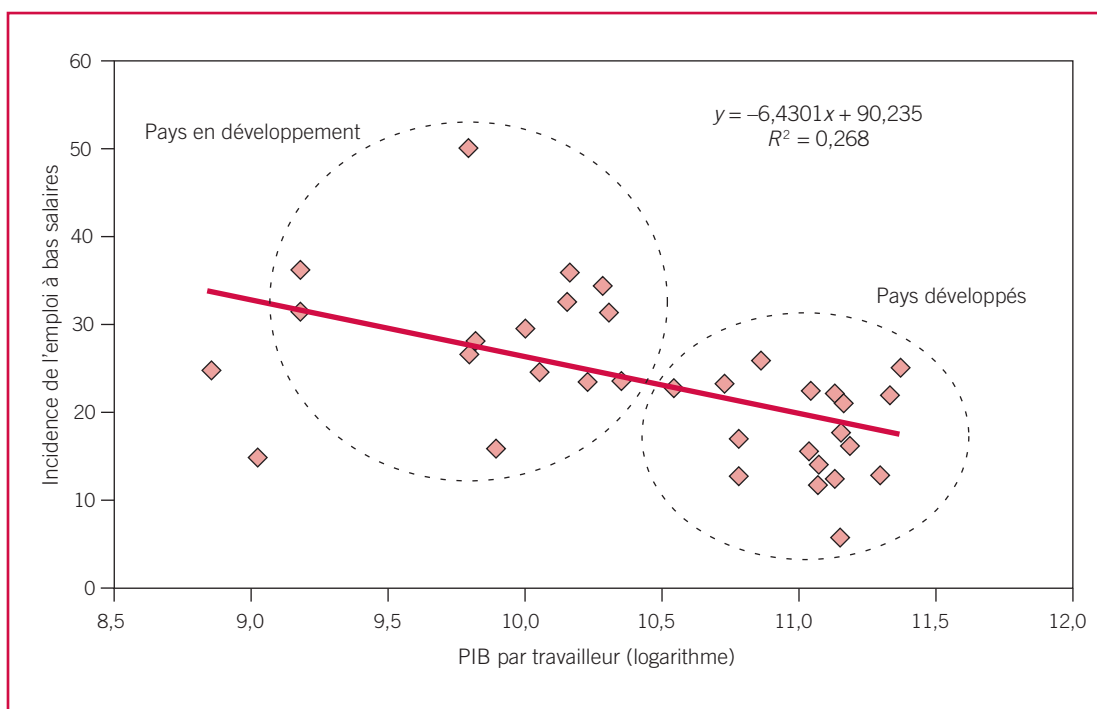
Si l'incidence de l'emploi à bas salaires tend à être élevée dans les pays en développement, la relation entre le niveau de développement économique et la proportion relative de travailleurs faiblement rémunérés n'est pas nette. Comme on l'observe dans la figure 21, certains pays avancés ont un niveau relativement élevé d'emploi faiblement rémunéré. La relation complexe entre le développement économique et les faibles rémunérations est illustrée à la figure 22, dans laquelle les niveaux de productivité (mesurée par le logarithme naturel du PIB par travailleur) sur l'axe horizontal sont comparés à l'incidence de l'emploi à bas salaires sur l'axe vertical. Les deux cercles dans lesquels figurent des points représentent les pays développés et les pays en développement. On voit que la proportion des faibles rémunérations est généralement plus élevée dans les pays moins avancés, mais que l'incidence de l'emploi à bas salaires varie assez fortement à l'intérieur de chaque groupe de pays. Dans certaines régions, comme en Amérique latine, aucune tendance nette ne se dessine en ce qui concerne l'emploi à bas salaires et les niveaux de revenu nationaux. Ces grandes différences entre les pays dont les niveaux de développement économique sont relativement similaires ont inspiré un nombre croissant de travaux de recherche ces dernières années (voir le tableau 3).

Figure 21 Emploi à bas salaires: Une comparaison au niveau mondial, année la plus récente (en pourcentages)



Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires; voir aussi l'appendice statistique.

Figure 22 Productivité par travailleur et emploi à bas salaires dans 34 pays, année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles



Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

Tableau 3 Liste de certaines études sur les bas salaires et les méthodes suivies

Étude/rapport	Seuil des bas salaires	Définition de la rémunération	Pays visés	Main-d'œuvre visée	Source des données
Altman (2006)	2500 R par mois (296 \$EU)	Rémunération mensuelle brute	Afrique du Sud	Ensemble des employés, formels et informels	StatsSA, LFS 2004
Banque interaméricaine de développement (2008)	2 \$EU	Non précisée	16 pays d'Amérique latine	Travailleurs âgés de 15 à 64 ans	Ensemble de données recueillies pour 1990-2004
Boushey et coll. (2007)	2/3 de la médiane des employés de sexe masculin	Rémunération horaire brute	États-Unis	—	Enquête démographique actuelle
Commission européenne (2003, chap. 3)	75% de la moyenne de l'ensemble des travailleurs	Rémunération horaire brute	UE à 13 (à l'exclusion du Luxembourg et de la Suède)	Non précisée	Données du PCM d'Eurostat, 2000
Commission européenne (2004, chap. 4)	2/3 de la médiane de l'ensemble des employés (15 heures et plus par semaine)	Rémunération horaire brute	UE à 13 (à l'exclusion du Luxembourg et de la Suède)	Employés travaillant 15 heures et plus par semaine, à l'exclusion des stagiaires/apprentis	PCM d'Eurostat, 1995-2001
Duryea et Pagés (2002)	1 \$EU de l'heure (ajusté pour inclure la PPA)	Rémunération horaire brute	12 pays d'Amérique latine	Hommes, âgés de 30 à 50 ans, dans les zones urbaines	Enquêtes nationales sur les ménages

Tableau 3 Liste de certaines études sur les bas salaires et les méthodes suivies (suite)

Étude/rapport	Seuil des bas salaires	Définition de la rémunération	Pays visés	Main-d'œuvre visée	Source des données
Fernández et coll. (2004)	2/3 de la médiane de l'ensemble des employés	Rémunération horaire brute	Belgique, Danemark, Irlande, Italie, Espagne et Royaume-Uni	–	ESES
Howell et coll. (2008)	2/3 de la médiane de l'ensemble des employés à plein temps	Rémunération horaire brute	États-Unis et France	Ensemble des employés	CPS pour les États-Unis et Enquête sur l'emploi pour la France, 1993-2005
Marlier et Ponthieux (2000)	60% de la médiane	Salaire mensuel brut	13 pays de l'UE	Employés travaillant 15 heures et plus par semaine	PCM, 1996
Muñoz de Bustillo Llorente et Antón Pérez (2007)	60% de la médiane	Rémunération horaire brute	Espagne	–	PCM, 1994-2001 et SILC, 2004
OCDE Perspectives de l'emploi (1996, chap. 3)	2/3 de la médiane de l'ensemble des employés à plein temps	Variable en fonction des données du pays	14 pays de l'OCDE	Travailleurs à plein temps uniquement; les secteurs visés varient d'un pays à l'autre	Compilation de sources de données nationales par l'OCDE
OCDE Perspectives de l'emploi (2006)	2/3 de la médiane de l'ensemble des employés à plein temps	–	–	Employés à plein temps uniquement	Compilation de sources de données nationales par l'OCDE
Pitts (2008)	Deux fois le salaire minimum fédéral/ d'État (ajusté pour tenir compte de l'inflation)	Rémunération horaire brute	États-Unis plus des données détaillées pour 4 zones métropolitaines	Ensemble des employés	Recensement de 2000
Résultats du projet EU-Europe de la Fondation Russell Sage (par ex. Gautié et Schmitt, 2010)	2/3 de la médiane de l'ensemble des employés	Rémunération horaire brute	Allemagne, Danemark, États-Unis, France, Pays-Bas, Royaume-Uni	Ensemble des employés	Source de données nationale
Robson et coll. (1997, 1999)	2/3 de la médiane des employés de sexe masculin	Rémunération horaire brute, y compris les heures supplémentaires	Allemagne, Espagne, États-Unis, Luxembourg, Royaume-Uni	Travailleurs à plein temps et à temps partiel	PACO (données harmonisées tirées de panels de ménages de chaque pays) EHPS pour l'Espagne
Salverda et coll. (2001)	2/3 de la médiane de l'ensemble des employés travaillant 15 heures et plus par semaine)	Rémunération horaire brute	UE à 11, plus éléments détaillés pour le Danemark, les États-Unis, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni	Employés travaillant 15 heures et plus par semaine	PCM d'Eurostat et ESES, 1995, ensembles de données nationales pour 4 pays européens et les États-Unis

Source: Grimshaw (2010).

3.2 Caractéristiques des travailleurs faiblement rémunérés

Les études sur la démographie de l'emploi à bas salaires révèlent des caractéristiques essentielles communes. Les travaux de recherche menés dans les pays avancés montrent que les faibles rémunérations sont généralement concentrées dans certains groupes de travailleurs et indiquent que les travailleurs dans les emplois à bas salaires sont peu éduqués, généralement jeunes, que la proportion de femmes est importante et qu'ils sont plus susceptibles d'appartenir à un groupe défavorisé: immigrants, groupe racial ou minorité ethnique. Pour comprendre les caractéristiques des travailleurs faiblement rémunérés dans les pays en développement, nous avons procédé à une série d'études de cas dans des pays qui ont connu des changements dynamiques sur le marché du travail ces dernières années: Afrique du Sud, Brésil, Chili, Chine, Indonésie et Philippines. Ces études de cas montrent que les tendances observées dans les pays à revenu élevé sont, dans une large mesure, reproduites dans les pays en développement. La figure 23 montre comment l'incidence de l'emploi à bas salaires varie en fonction des caractéristiques démographiques, professionnelles et entrepreneuriales dans quatre de ces pays en développement. (Les résultats d'une analyse plus rigoureuse fondée sur un modèle logit sont présentés dans l'encadré 4.)

À partir d'une analyse des études de cas, nous observons une forte association entre le niveau d'éducation d'un travailleur et le risque de faible rémunération. Au Brésil, par exemple, 44 pour cent des employés n'ayant été scolarisés que pendant trois années ou moins touchent un bas salaire, tandis que l'incidence des faibles rémunérations diminue à 29 pour cent pour ceux qui ont été scolarisés pendant huit à dix ans. En Afrique du Sud, plus de 60 pour cent des travailleurs non ou peu scolarisés se retrouvent dans un emploi faiblement rémunéré, contre une moyenne nationale de 32,5 pour cent. De même, en Chine, environ 64 pour cent des travailleurs locaux (c'est-à-dire non migrants) à faible niveau d'éducation sont dans l'emploi faiblement rémunéré, contre une moyenne nationale de 28,2 pour cent pour l'ensemble des travailleurs locaux en Chine. Chose étonnante, les Philippines semblent représenter une exception intéressante à ce modèle courant, car c'est parmi ceux qui ont suivi des études primaires ou secondaires qu'on trouve l'incidence la plus élevée de l'emploi à bas salaires. Mais, malgré cette exception, ces constatations sont conformes à la corrélation négative entre les niveaux d'éducation et l'incidence de l'emploi à bas salaires constatée dans les pays plus avancés. Dans l'UE, par exemple, on a estimé que l'incidence des faibles rémunérations parmi les travailleurs peu qualifiés était de 20,9 pour cent contre 15,0 pour cent parmi les travailleurs moyennement qualifiés et 8,3 pour cent pour les travailleurs très qualifiés⁴⁴. Une telle corrélation négative entre les niveaux d'éducation et l'incidence de l'emploi à bas salaires confirme que, dans les pays en développement aussi, les études suivies et les compétences sont des facteurs critiques de la détermination de l'emploi à bas salaires.

La deuxième observation est qu'il existe un risque d'emploi à bas salaires plus élevé chez les jeunes travailleurs. En Europe, prise dans son ensemble, selon les informations recueillies, le risque de faible rémunération chez les jeunes est plus de deux fois plus grand pour les tout jeunes travailleurs, avec la proportion de jeunes dans l'emploi

⁴⁴ Commission européenne (2004, p. 168).

Figure 23 Incidence de l'emploi à bas salaires en fonction des grandes caractéristiques démographiques, certains pays, diverses années (en pourcentages)

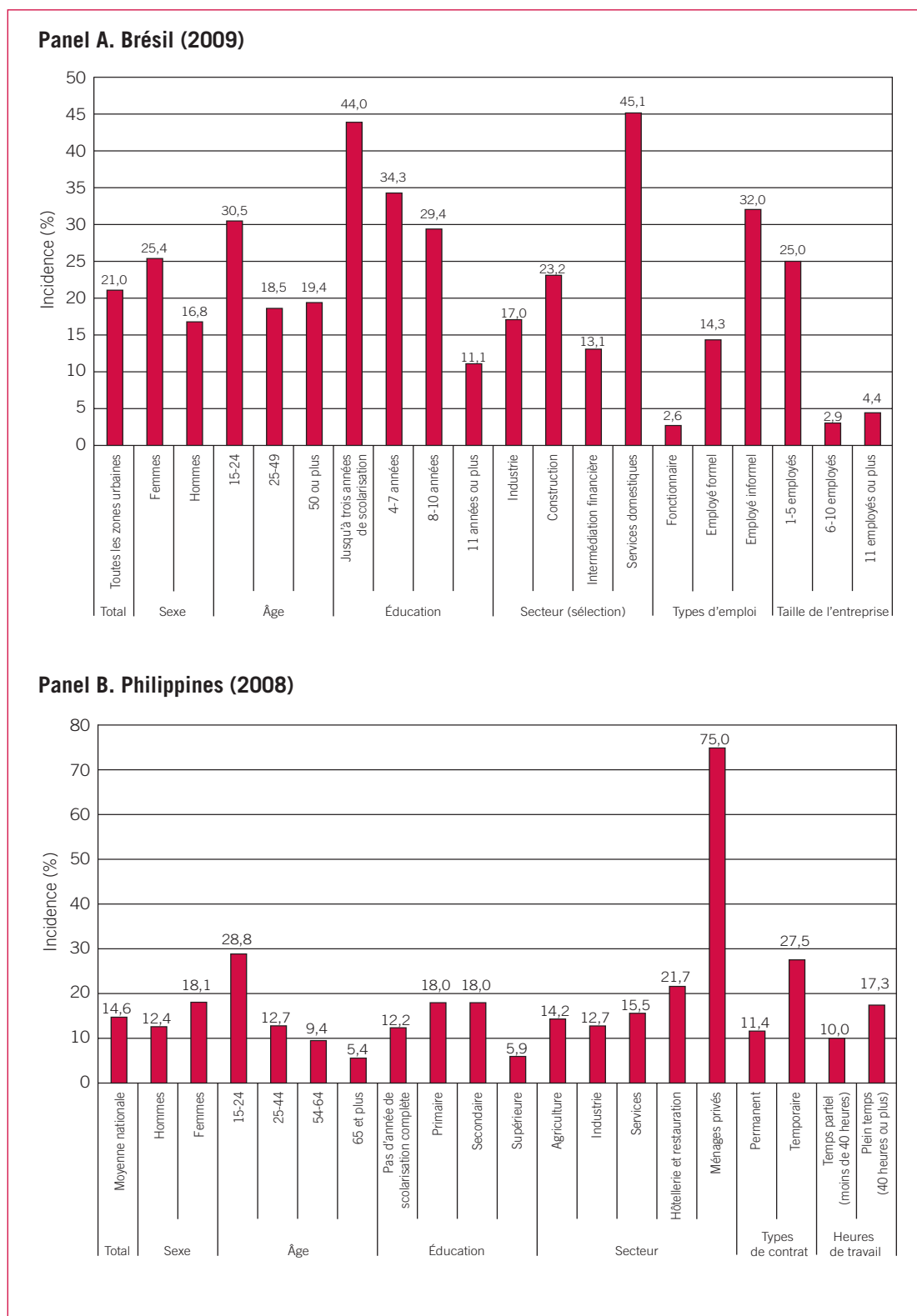


Figure 23 Incidence de l'emploi à bas salaires en fonction des grandes caractéristiques démographiques, certains pays, diverses années (en pourcentages) (suite)

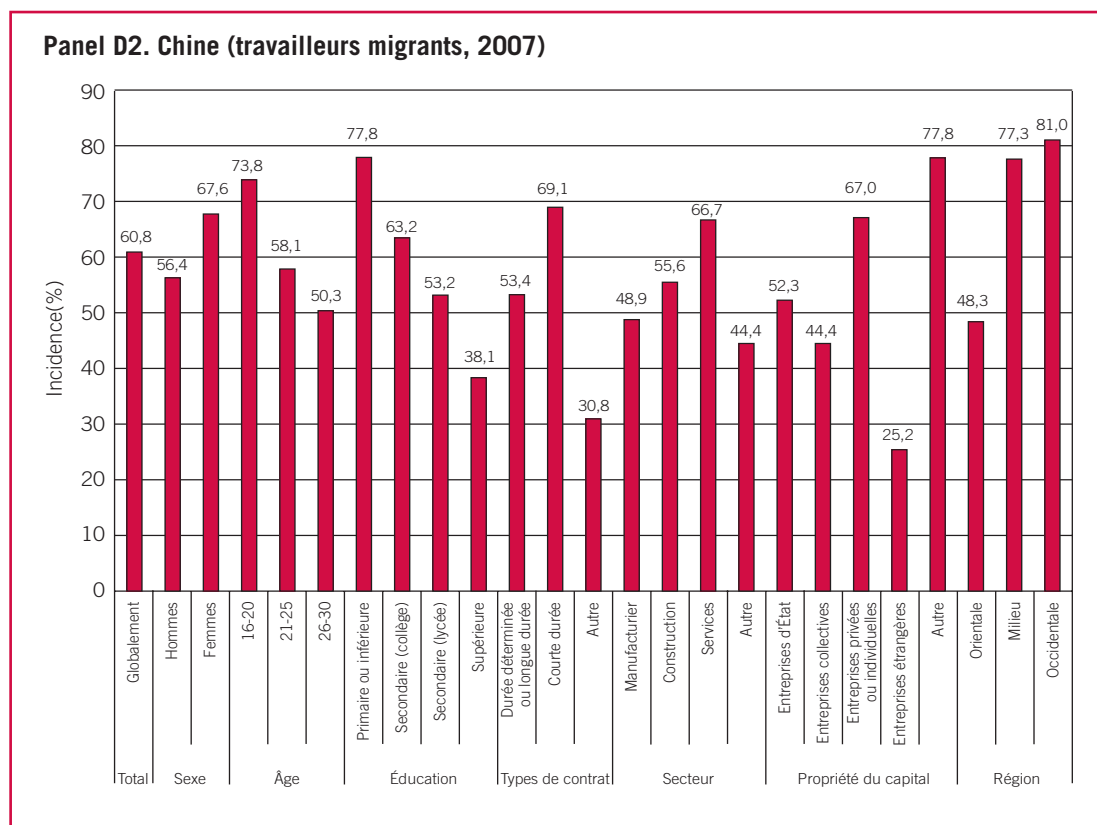
Panel C. Afrique du Sud (2007)



Panel D1. Chine (travailleurs locaux, 2008)



Figure 23 Incidence de l'emploi à bas salaires en fonction des grandes caractéristiques démographiques, certains pays, diverses années (en pourcentages) (suite)



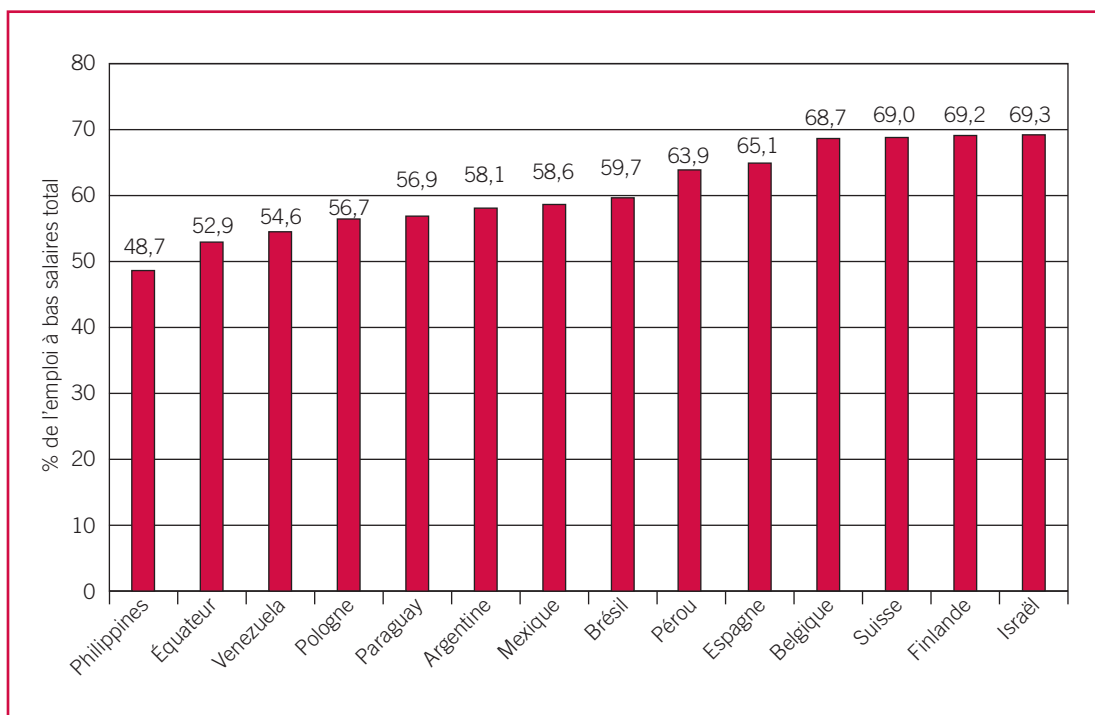
Sources: Études par pays de l'OIT sur l'emploi à bas salaires dans les pays en développement (voir la liste des études de référence dans la bibliographie; Damayanti (2010); Fontes et Pero (2010); Grimshaw (2010); Hall et coll. (2010); Lee et Hwang (2010); Deng et Li (2010); Oosthuizen et Goga (2010); Peralta et Guirao (2010); Velásquez Pinto (2010)).

faiblement rémunéré allant d'environ un jeune travailleur sur cinq au Portugal aux deux tiers aux Pays-Bas⁴⁵. De même, en Chine, l'emploi à bas salaires des travailleurs locaux (c'est-à-dire à l'exclusion des travailleurs migrants) est fortement concentré parmi les jeunes travailleurs, âgés de moins de 20 ans, pour lesquels le risque est plus de trois fois plus grand que la moyenne nationale. Étant donné que les emplois de départ sont plus susceptibles d'être faiblement rémunérés, l'incidence relativement élevée de l'emploi à bas salaires n'est pas particulièrement surprenante. Ce qui est plus important, comme on l'analysera dans la partie II du présent rapport, c'est la rapidité avec laquelle les jeunes travailleurs évoluent vers des emplois mieux rémunérés.

Troisièmement, la surreprésentation des femmes dans les emplois à bas salaires semble être une caractéristique universelle des marchés du travail. Dans tous les pays inclus dans la figure 23, le risque d'emploi à bas salaire est nettement plus élevé pour les femmes que pour les hommes. De ce fait, la figure 24 montre que, dans la plupart des pays, les femmes constituent la majorité des employés à bas salaire, alors même que leur taux de participation est habituellement plus bas. Même dans le cas des Philippines, où

⁴⁵ OCDE (2006, p. 175). Un rapport du BIT a aussi constaté que les jeunes travailleurs étaient plus susceptibles d'être des travailleurs pauvres que leurs homologues plus âgés (voir BIT, 2010a).

Figure 24 Part de l'emploi à bas salaires détenue par les femmes dans certains pays, année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles (pourcentage de l'emploi à bas salaires total)



Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

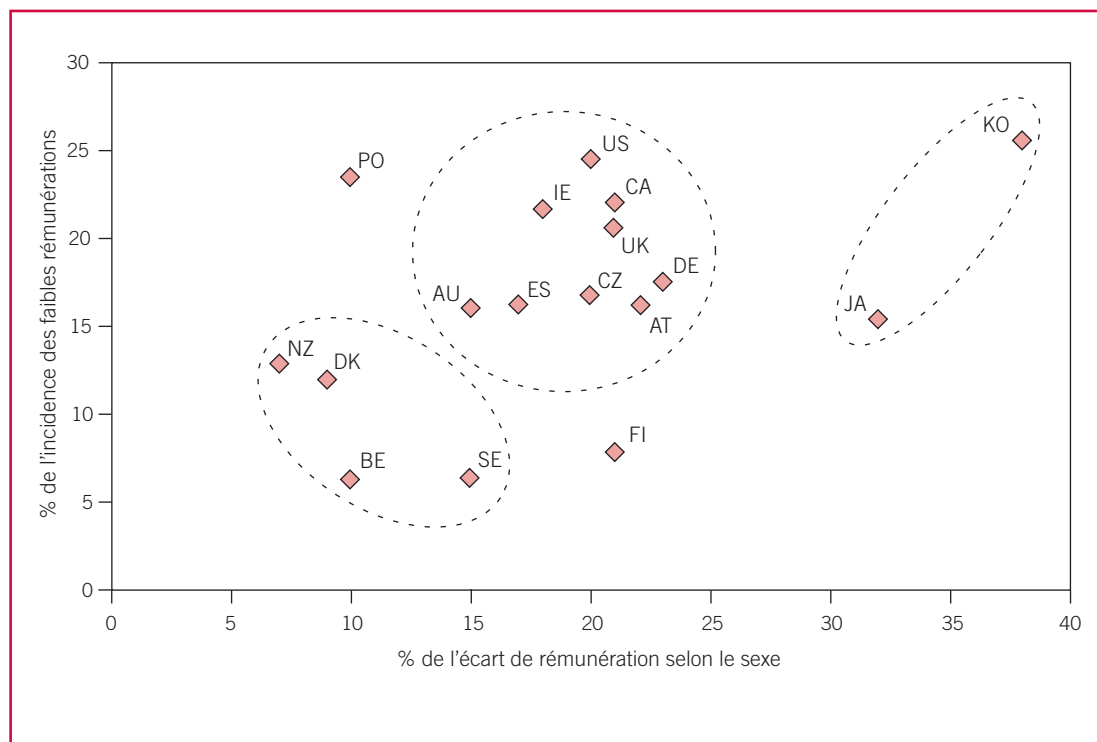
la part de l'emploi à bas salaires détenue par les femmes est inférieure à 50 pour cent, l'incidence de cette forme d'emploi est plus élevée de 46 pour cent chez les femmes que chez les hommes. Le fait que les femmes prédominent dans l'emploi à bas salaires a un effet négatif sur l'écart de rémunération en fonction du sexe. Malgré d'importants progrès ces dernières années, le salaire mensuel moyen des femmes représente encore environ 75 pour cent seulement du salaire moyen des hommes⁴⁶. Dans certains pays, l'écart de rémunération entre hommes et femmes peut être bien plus grand. Cela peut en partie s'expliquer par le fait que les femmes travaillent moins d'heures, mais aussi en partie par la surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés et par les pratiques salariales discriminatoires⁴⁷.

Cette distribution de l'emploi à bas salaires selon le sexe est, en elle-même, une cause importante des écarts de rémunération entre hommes et femmes. De fait, il existe des éléments de preuve de la forte association entre l'incidence globale des faibles rémunérations dans un pays et l'écart de rémunération moyen selon le sexe. Dans la figure 25, qui cible les pays industrialisés, un groupe de quatre pays dans la partie inférieure gauche se caractérise par une incidence des faibles rémunérations inférieure à la moyenne et un écart de rémunération entre hommes et femmes également inférieur à

⁴⁶ Voir BIT (2008a).

⁴⁷ Voir Grimshaw (2010) pour un examen de la question.

Figure 25 Comparaison de l'incidence des faibles rémunérations et de l'écart de rémunération moyen selon le sexe, 17 pays de l'OCDE, 2007 (en pourcentages)



Notes: Salariés à plein temps seulement. 2002 pour l'Espagne, 2004 pour la Pologne et la Suède, 2005 pour l'Allemagne et 2006 pour la Belgique.

Source: Base de données de l'OCDE sur les rémunérations; Grimshaw (2010).

la moyenne. Un deuxième groupe de neuf pays conjugue un niveau de faibles rémunérations et d'écart de rémunération selon le sexe correspondant à la moyenne pour tous les pays ou supérieur à celle-ci et un troisième groupe est constitué de la République de Corée et du Japon, qui affichent un niveau élevé pour ces deux variables. Les pays qui font exception par rapport à ce modèle sont la Pologne, où l'écart de rémunération selon le sexe est plus resserré que ce à quoi on s'attendait – ce qui souligne une représentation relativement élevée des hommes dans le travail à bas salaire – et la Finlande, où l'écart de rémunération selon le sexe est étonnamment large, compte tenu de l'incidence globalement faible du travail à bas salaires.

La distribution de l'emploi à bas salaires selon le sexe est aussi liée à la vulnérabilité des professions à prédominance féminine face au risque de faible rémunération. Comme le montre notre analyse de régression (voir l'encadré 4), les travailleurs domestiques sont exposés à un risque de faible rémunération extrêmement élevé, notamment au Brésil, en Afrique du Sud et aux Philippines. Aux Philippines, trois travailleurs domestiques sur quatre étaient faiblement rémunérés. Dans beaucoup de pays, y compris les Philippines, les faibles rémunérations des travailleurs domestiques sont en partie dues à l'absence de protection salariale appropriée, notamment la pratique assez répandue consistant à exclure ces travailleurs du champ d'application du salaire minimum⁴⁸.

⁴⁸ Voir Peralta et Guirao (2010) en ce qui concerne le cas des Philippines.

Encadré 4 Déterminants de l'incidence des faibles rémunérations: Résultats statistiques d'un modèle logit dans certains pays

Pour déterminer les facteurs qui ont une incidence sur la probabilité de faible rémunération, nous avons procédé à une série de régressions fondées sur un modèle logit. Le modèle utilisé est exprimé comme suit:

$$\text{Prob}(y=1|x) = \Lambda(x\beta) = \frac{\exp(x\beta)}{1 + \exp(x\beta)}, \text{ où}$$

y est la variable dépendante ($y = 1$ en cas de faible rémunération, $y = 0$ dans les autres cas)

x sont les variables indépendantes, y compris les caractéristiques démographiques

β sont les coefficients et

Λ est la fonction de distribution logistique normale cumulative

Le tableau ci-après contient une liste de variables dont on a constaté qu'elles augmentaient le risque de faible rémunération (uniquement celles qui sont significatives du point de vue statistique). Chaque fois que cela a été possible, le biais de la sélection a été corrigé en utilisant une probabilité conditionnelle, fondée sur la méthode proposée par Cuesta (2008). On trouvera plus de détails dans les rapports par pays commandés pour le *Rapport mondial sur les salaires*.

Tableau B2 Variables augmentant le risque de faible rémunération dans certains pays en développement

	Brésil	Chine	Indonésie	Rép. de Corée	Philippines	Afrique du Sud
Sexe	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes
Âge	Jeunes	Jeunes	Jeunes	Jeunes et personnes âgées	Jeunes	Jeunes
Ethnicité, race et statut de migrant	Non blancs	Migrants intérieurs	NI	NI	NI	Non blancs et non asiatiques
Éducation	Faible niveau	Faible niveau	Faible niveau	Faible niveau	Faible niveau	Faible niveau
État matrimonial	Non chef de famille	Non marié	NI	Non chef de famille	Non marié	NI
Région	Régions du nord-est	Milieu et occidentale	Rurale	NI	Hors de Manille	Rurale
Type d'emploi (ou type de contrat)	Employés informels	Contrat de courte durée ou autres contrats atypiques	NI	Contrats non ordinaires	Contrat temporaire	Employés informels (sans contrat écrit)
Secteur	Services (y compris les foyers privés)	Manufacturier	Services	Services	Services	Commerce de gros et de détail, foyers privés

(suite)

Encadré 4 (suite)

	Brésil	Chine	Indonésie	Rép. de Corée	Philippines	Afrique du Sud
Types d'entreprise	NI	Entreprises privées	NI	Petites entreprises	Foyers privés	Petites entreprises
Profession	NI	Travailleurs manuels et autres travailleurs du secteur des services	Liée au commerce et services	NI	Liée au commerce et services	Travailleurs domestiques
Temps de travail	Plein temps	NI	Longues heures (> 60 heures)	Temps partiel	Plein temps	NI
Appartenance à un syndicat	NI	NI	NI	NI	NI	Travailleurs non syndiqués
Ensemble de données	PME/IBGE	CHIP	LFS (Sakernas)	LFS	LFS	LFS
Sources	Fontes et Pero (2010)	Deng et Li (2010)	Damayanti (2010)	Lee et Hwang (2010)	Peralta et Guirao (2010)	Oosthuizen et Goga (2010)

Note: NI = «non inclus» dans les régressions.

Outre ces caractéristiques personnelles, il importe de noter que le type d'emploi et de contrat a aussi son importance. Ainsi, par exemple, les emplois permanents et formels vont de pair avec de plus faibles incidences des bas salaires. L'insécurité de l'emploi, loin d'être compensée par des salaires plus élevés, tend en réalité à aller de pair avec les faibles rémunérations. La différence frappante au plan du risque de bas salaire entre les contrats stables et les contrats de courte durée parmi les travailleurs locaux en Chine – 22 pour cent et 65 pour cent, respectivement – illustre bien ce point. Comme on pouvait s'y attendre, l'emploi à bas salaires est concentré dans les petites entreprises, comme les entreprises comptant de 1 à 5 employés aux Philippines. Hormis les conditions particulières dans l'agriculture et l'économie informelle, l'emploi à bas salaires est aussi concentré dans des secteurs clés – communs aux pays développés et aux pays moins développés – parmi lesquels on trouve habituellement le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration, les transports, les services sociaux (y compris les activités dans le cadre des ménages) et certains domaines du secteur manufacturier comme la transformation des produits alimentaires et les textiles; là encore, un grand nombre de ces secteurs sont à prédominance féminine.

Enfin, les facteurs ethniques et géographiques sont également importants, en particulier dans un pays comme l'Afrique du Sud. La Chine constitue un autre cas intéressant, où l'urbanisation du marché du travail rend les travailleurs migrants ruraux vulnérables aux bas salaires. En 2008, le risque d'emploi à bas salaire était au moins deux fois plus élevé pour les travailleurs migrants ruraux que pour les travailleurs locaux. Selon les estimations, environ 60 pour cent de ce fort différentiel est imputable aux caractéristiques des travailleurs, comme le niveau d'éducation, et les 40 pour cent

restants sont dus au traitement discriminatoire visant les travailleurs migrants⁴⁹. Cela conduit à observer d'une manière générale que les travailleurs migrants ont tendance à être particulièrement vulnérables aux faibles rémunérations non seulement en raison de leurs caractéristiques personnelles, mais aussi parce qu'ils sont plus susceptibles de souffrir de la discrimination salariale sur le marché du travail.

⁴⁹ Deng et Li (2010).

4 Le rôle des politiques salariales

4.1 Justice et équité sociales

Pourquoi les responsables politiques devraient-ils se préoccuper des politiques salariales en période de crise et durant le processus de redressement? Il s'agit tout d'abord de justice sociale et des souffrances que l'inégalité et les bas salaires imposent aux ménages, en particulier au bas de l'échelle des salaires. Même en 2007, avant la crise économique, 79 millions de ressortissants de l'Union Européenne, selon les estimations, étaient «exposés au risque de pauvreté», et 32 millions subissaient de «fortes privations»⁵⁰. Si les individus dans l'emploi sont moins exposés aux risques de la pauvreté que les chômeurs, la pauvreté «au travail» a touché pas moins de 17,5 millions de travailleurs⁵¹. Aux États-Unis, selon les estimations, 37,3 millions d'individus vivaient au niveau du seuil de pauvreté ou en dessous en 2007, parmi lesquels 7,5 millions détenaient un emploi et étaient donc comptés parmi les travailleurs pauvres⁵². Pour tous ces travailleurs, même de petites réductions de salaire en période de crise peuvent entraîner de fortes baisses du niveau de vie.

Il convient de noter le fait, lié à ces considérations, que même si l'inégalité reflète les différences entre les individus au niveau de l'éducation, des capacités ou de la motivation, les gains croissants procurés par les compétences dont l'existence a été établie dans la partie I du présent rapport peuvent être problématiques d'un point de vue sociétal. Un rapport de l'Institut international d'études sociales (IIES) souligne que si les coûts de la crise financière et des plans de sauvetage ont été supportés par tout le monde, les bénéfices de la période d'expansion précédente ont été inégalement répartis, les inégalités croissant à un rythme qui a probablement été excessif⁵³. Ce même rapport de l'IIES souligne que les conflits sociaux tendent à augmenter lorsque les inégalités sont perçues comme étant trop importantes⁵⁴. Des événements plus récents, notam-

⁵⁰ Eurostat, *Statistiques en bref* (46/2009).

⁵¹ Ce total de 17,5 millions de travailleurs est estimé sur la base de deux rapports distincts d'Eurostat qui établissent, respectivement, que 8 pour cent de la population employée dans l'UE à 27 avait un revenu inférieur au seuil de pauvreté en 2007 (Wolff, 2009) et que l'emploi total en 2007 couvrait 218451000 individus (Romans et Preclin, 2008).

⁵² US Department of Labor (2009).

⁵³ IIES (2008).

⁵⁴ Il y a une dimension liée au sexe: si les jeunes hommes en particulier ne trouvent pas de travail et deviennent marginalisés, cela se traduit souvent par un développement de la délinquance et des troubles sociaux. Voir BIT (2009e).

ment une série de conflits du travail au sujet des salaires en Chine, soulignent que les travailleurs faiblement rémunérés sont déterminés à exiger une distribution équitable des bénéfices de la croissance économique.

4.2 Les effets macroéconomiques des salaires

Un autre sujet de préoccupation qui est récemment réapparu est lié aux effets macroéconomiques des salaires. Beaucoup de travaux de recherche dans le passé sur la politique salariale se sont principalement intéressés aux effets des institutions chargées de fixer les salaires et des réglementations salariales sur l'emploi au niveau des entreprises ou des secteurs, mais une autre question importante a trait au lien entre le niveau des salaires dans un pays et la demande globale de marchandises et de services. Celle-ci est égale à la somme de la consommation, de l'investissement, des exportations nettes et des dépenses publiques. Si le bas niveau des salaires dans un pays par rapport à la productivité peut aider à stimuler les exportations et aussi encourager l'investissement dans une certaine mesure, il importe de ne pas oublier que les bas salaires dépriment la consommation des ménages. Partant, chaque fois qu'une baisse des salaires réduit la consommation intérieure plus qu'elle n'augmente les exportations et l'investissement, elle a un effet négatif sur la croissance économique du pays. Cela explique pourquoi la baisse des salaires en temps de crise peut en réalité conduire à une spirale qui entraîne une chute de la demande globale et la déflation des prix, plutôt qu'à un redressement économique rapide (voir l'encadré 5)⁵⁵.

En fait, un certain nombre d'observateurs ont établi qu'il y avait un lien entre la baisse de la part des salaires sur le long terme, l'augmentation de l'inégalité salariale et la crise économique mondiale. Il existe, bien entendu, un grand nombre de facteurs qui ont déclenché la crise, mais un groupe d'éminents experts conduit par Jean-Paul Fitoussi et Joseph Stiglitz a considéré que la crise avait ses racines structurelles dans la baisse de la demande globale qui l'a précédée et qui était due à des modifications de la distribution des revenus. Ils ont fait valoir que l'augmentation de l'inégalité dans les années qui avaient précédé la crise avait déprimé la demande globale en transférant l'argent des ménages à faible revenu – qui ont une forte propension à dépenser – vers les ménages à revenu plus élevé, qui ont tendance à dépenser moins et à épargner davantage⁵⁶. Aux États-Unis, cette baisse de la demande globale a été compensée par une augmentation de l'emprunt, de sorte que la croissance a été maintenue au prix d'une hausse de la dette. D'autres avancent des arguments similaires⁵⁷, en soutenant que la baisse de la part des salaires avant la crise est à l'origine du développement du «modèle de consommation fondé sur l'endettement» des États-Unis, qui s'est finalement avéré impossible à maintenir dans le temps.

Si l'on regarde plus loin, le lien macroéconomique entre les salaires et la demande globale indique aussi que le rythme du redressement dépendra, au moins en partie, de la mesure dans laquelle les ménages pourront utiliser leurs salaires pour consommer

⁵⁵ Le fait que la modération salariale puisse provoquer des pressions déflationnistes ou abaisser la demande globale a aussi été récemment mis en lumière dans FMI (2010a) et CNUCED (2010).

⁵⁶ Voir Fitoussi et Stiglitz (2009).

⁵⁷ Voir par exemple Onaran (2009), Palley (2009) ou Horn et coll. (2009).

Encadré 5 Les effets pervers de la baisse des salaires

À la suite de la crise financière qui a frappé le monde à la mi-août 2007, les pressions à la baisse exercées sur les salaires nominaux, provoquées par les faillites d'entreprises et la hausse des taux de chômage, sont devenues de plus en plus nettes depuis le début de 2009. Selon le point de vue doctrinal, il n'y a pas de quoi s'inquiéter, puisque la baisse des salaires fait partie des forces du marché qui devraient contribuer fortement à ramener l'économie vers le plein emploi. On allègue souvent que plus les salaires seront flexibles et plus vite l'économie s'adaptera au choc négatif et reviendra au plein emploi. Mais ce point de vue pose un problème appelé le «paralogisme de composition». Il est certainement dans l'intérêt de chaque entreprise et de chaque pays, pris individuellement, d'abaisser les salaires nominaux et les salaires réels lorsque les autres ne le font pas. Les entreprises qui ont réduit les salaires bénéficieront de marges plus élevées. Cependant, si toutes les entreprises et tous les pays optent pour la voie de la déflation salariale, l'activité économique globale sera probablement réduite et les ventes et l'emploi chuteront. En 1936, Keynes (2007) a fait valoir que la baisse des salaires entraînait une baisse de la demande globale et que, loin de corriger la situation, la flexibilité des salaires et des prix à la baisse aggravait le problème en prolongeant et en accentuant la récession.

Il est bon de rappeler deux exemples historiques. Le Japon durant la période 1994-2004 illustre l'impuissance de la politique monétaire en cas de déflation des salaires et des prix. La Banque du Japon a essayé presque tout ce que proposaient les experts économiques pour redresser l'économie du pays, mais en vain. Même les politiques monétaires non conventionnelles suggérées à présent pour faire sortir les économies occidentales de la crise actuelle se sont avérées inutiles dans le cas du Japon. L'expérience de ce pays a montré que la déflation des salaires et des prix ne rétablissait pas une activité de plein emploi et aggravait probablement la situation. Les banques centrales, en dépit de leur préférence pour les taux d'inflation bas, ont apparemment retenu la leçon. Elles ont peur de la déflation des salaires et des prix, car elles réalisent qu'il devient impossible de recourir aux politiques monétaires expansionnistes une fois que l'inflation baisse jusqu'à devenir négative, en raison du problème du plancher des taux d'intérêt nuls rencontré dans beaucoup de pays avancés durant la crise. La seule façon de s'en sortir est alors de recourir à une politique fiscale expansionniste.

L'histoire nous a donné un autre enseignement, celui de la Grande Dépression, quand les prix aux États-Unis ont chuté de près de 10 pour cent en 1932. Comme l'a souligné Lawrence Summers, conseiller du Président Obama et directeur du Conseil économique national de la Maison blanche, on peut se demander si la Dépression aurait été moins grave si les prix avaient baissé encore plus rapidement. «Il est en fait plus plausible de considérer que si le niveau des prix avait baissé de 20 pour cent par an, la contraction aurait été encore plus grave, car des taux d'intérêt réels très élevés auraient considérablement réduit le niveau de l'activité économique» (De Long et Summers, 1986, p. 1043). Partant, l'expérience de la Grande Dépression des années 1930 ne procure guère de réconfort et ne vient guère étayer l'idée que la déflation des salaires et des prix remettra rapidement l'économie sur la bonne voie.

Source: Professeur Marc Lavoie, Département de science économique, Université d'Ottawa, Canada.

ce que produit l'économie mondiale. Et s'il est peut-être possible pour certains pays de tabler sur une croissance tirée par les exportations plutôt que sur la demande intérieure, de telles politiques créent des déséquilibres mondiaux, car le monde pris dans son ensemble ne peut pas s'appuyer sur les exportations. Un autre inconvénient des stratégies de croissance tirée par les exportations fondées sur le bas niveau des salaires

réside dans le fait qu'elles peuvent engendrer une croissance économique, mais qui s'accompagne d'une baisse de la part des salaires (voir le cas de la Chine et de l'Allemagne, par exemple). Cette situation nécessite de mettre en œuvre des politiques pour rééquilibrer la croissance mondiale au moins de deux façons. D'un côté, les pays axés sur les exportations, comme la Chine qui est maintenant confrontée à une demande plus faible de la part des pays en butte à un déficit extérieur, doivent renforcer la demande globale à partir de sources intérieures. De l'autre côté, les pays comme les États-Unis, qui avaient un déficit important avant la crise, doivent ancrer la demande globale future plus fermement sur le revenu du travail et un large accès à l'emploi, plutôt que sur l'expansion de la dette.

S'il est vrai que des réductions salariales généralisées dans les différents pays pourraient générer des pressions déflationnistes et menacer le redressement économique mondial, dans n'importe quel pays, la mesure dans laquelle les salaires peuvent être augmentés sans affaiblir l'économie est bien entendu limitée. Quand les salaires augmentent trop rapidement par rapport à la productivité, les conséquences négatives sur l'investissement et les exportations l'emportent sur les effets positifs sur la consommation intérieure des ménages. Cela peut conduire à la stagnation économique. Par ailleurs, des salaires excessivement hauts au regard de la productivité découragent l'emploi au niveau des entreprises et risquent d'accroître le chômage, même si des politiques monétaires et fiscales expansionnistes sont en place. La difficulté à laquelle sont confrontés les responsables politiques est donc de trouver un équilibre et de cibler un niveau de part des salaires et de distribution des revenus qui se traduise par une demande globale aussi forte que possible et par le travail décent pour tous.

4.3 Imperfections du marché

Un troisième sujet de préoccupation a trait au fait que les forces du marché à elles seules ne produiront pas nécessairement les meilleurs résultats pour ce qui est du travail décent. De fait, les politiques salariales bien conçues ou équilibrées sont le produit d'environnements et pratiques institutionnels qui sont aptes à établir un équilibre entre des salaires suffisamment élevés pour soutenir une consommation compatible avec la croissance économique et suffisamment modérés pour permettre un retour sur investissement adéquat. Sans politiques salariales efficaces, le risque est que le travail de certains travailleurs soit sous-évalué ou que les employeurs s'approprient une part disproportionnée du surplus économique qui découle inévitablement de toute relation d'emploi sur les marchés du travail «imparfaits»⁵⁸.

Le caractère imparfait des marchés du travail est particulièrement évident dans le cas des écarts de rémunération fondés sur le sexe. Nous avons déjà noté la forte surreprésentation des femmes dans l'emploi à bas salaires dans la grande majorité des pays

⁵⁸ Ce surplus économique, ou «rente», résulte de frictions et de particularités (ou «imperfections du marché du travail»), qui expliquent qu'il faut du temps et de l'argent pour que les travailleurs trouvent d'autres employeurs qui puissent remplacer avantageusement les précédents, et qu'il est également onéreux pour les employeurs de trouver d'autres travailleurs qui soient de bons remplaçants. En fait, de plus en plus de publications économiques prennent maintenant la concurrence imparfaite comme point de départ de l'analyse. Voir par exemple Manning (2003, 2010); Boeri et van Ours (2008); Kaufman (2007); et voir aussi Ashenfelter et coll. (2010) et d'autres contributions à ce numéro spécial du *Journal of Labour Economics* 28(2).

pour lesquels nous disposons de données. Une partie de l'explication dans certains pays a sûrement trait à la situation défavorable des femmes du point de vue des possibilités d'éducation et, partant, de leur niveau inférieur de compétences et de productivité; une situation qui appelle des mesures de politique générale pour améliorer l'éducation et les compétences (ou l'«aptitude à l'emploi») des femmes. En même temps, dans beaucoup de pays, l'écart de rémunération fondé sur le sexe n'a diminué que lentement malgré les résultats obtenus par les femmes au plan de l'éducation et le fait qu'elles comblent progressivement l'écart en termes d'expérience professionnelle⁵⁹. Cela souligne que les imperfections du marché sont aussi un facteur essentiel. Par exemple, il existe des éléments qui montrent que lorsque les femmes présentent une élasticité inférieure en termes d'offre de main-d'œuvre (en raison, par exemple, d'une mobilité moindre) à celle des hommes, les employeurs peuvent choisir de payer des salaires inférieurs aux femmes par rapport aux hommes alors même que les deux groupes ont le même niveau de productivité⁶⁰.

Partant, les publications qui traitent des marchés du travail imparfaits attirent l'attention sur la tendance à sous-évaluer le travail des femmes. Premièrement, les femmes sont moins payées que les hommes pour la même productivité dans un emploi ou une profession donnés. C'est particulièrement évident dans le cas de salaires de départ différents pour les hommes et les femmes. Deuxièmement, les femmes demeurent souvent concentrées dans des emplois ou des professions qui sont sous-évalués, comme le travail domestique. Même lorsqu'elles exigent des qualifications plus poussées et un travail plus complexe, les professions à prédominance féminine sont parfois moins bien rémunérées que les professions à prédominance masculine (voir le tableau 4 pour les différentes explications sur le risque élevé d'emploi faiblement rémunéré parmi les travailleuses).

La sous-évaluation touche tous les groupes de femmes sur le marché du travail et explique donc en partie l'écart de rémunération fondé sur le sexe dans beaucoup de pays, mais les femmes dont le niveau d'éducation formelle est relativement bas sont particulièrement exposées au risque de souffrir d'un manque de reconnaissance de leurs compétences, de leur expérience et de leurs responsabilités. Peut-être l'exemple typique de travail des femmes sous-évalué et faiblement rémunéré est celui des soins payants, qui font intervenir une interaction complexe entre les relations hommes-femmes, la structure familiale, le travail émotionnellement contraignant et les relations d'emploi⁶¹. Des études montrent que les soins à la personne sont souvent dévalués, malgré les éléments d'information qui indiquent que le émotionnellement contraignant est une source de stress, en partie parce qu'il est associé à des notions discriminatoires de «travail de femme», et ces activités sont dénigrées même parmi les amis et la famille des femmes dont le travail est de prodiguer des soins à la personne⁶².

⁵⁹ Voir BIT (2008a).

⁶⁰ Par exemple, voir Manning (2010) et Ransom et Oaxaca (2010).

⁶¹ Voir, par exemple, England (2005); Folbre (2001); Wharton (1999); Zelizer (2002).

⁶² Voir Lee-Treweek (1997); Hochschild (1983).

Tableau 4 Différentes raisons pour lesquelles les femmes sont plus vulnérables aux bas salaires: Arguments et incidences d'un examen des publications

Argument	Principes essentiels	Incidences sur le travail à bas salaires
1. Le travail des femmes peut être sous-évalué parce que la vie des femmes au plan économique est organisée différemment	Faible valorisation des compétences et du statut Faible valorisation parce que les rémunérations des femmes sont censées être secondaires Faible valorisation parce que les femmes sont concentrées dans les entreprises qui versent de bas salaires sur le marché du travail secondaire Faible valorisation parce qu'on estime que la vie des femmes est organisée différemment de celle des hommes, ce qui oblige à opter pour des formes de travail non adaptées (par ex., à temps partiel)	Dans le domaine des soins à la personne, les compétences des femmes sont considérées comme «naturelles», issues de leur rôle de mère et de dispensatrice de soins; la faiblesse de la rémunération est donc justifiée par le fait que les femmes qui exercent ces professions ont une grande satisfaction au travail La faible rémunération des femmes résulte de leur concentration dans les secteurs à faible valeur ajoutée La faible rémunération des femmes est justifiée en disant qu'il s'agit d'un salaire d'appoint puisque le salaire du partenaire masculin représente l'essentiel du revenu du ménage
2. Les femmes ont tendance à avoir un salaire de réserve plus bas que dans le cas des hommes	Les règles d'admissibilité aux prestations de chômage et à la protection sociale en général (par ex., seuils relatifs aux heures/gains, durée de l'emploi, etc.) sont marquées par un biais lié au sexe Insuffisance de la protection de la maternité Inégalité entre hommes et femmes du point de vue de la dépendance à l'égard du revenu du ménage (en particulier durant les périodes où on élève les enfants)	Le fait que la position de réserve des femmes est plus basse (parce qu'elles ne peuvent pas prétendre à des prestations de chômage et/ou à une assistance aussi élevées et qu'elles touchent des prestations sociales moindres, y compris la protection de la maternité) affaiblit leur position dans la négociation salariale par rapport à celle des hommes Si les femmes qui travaillent à temps partiel ont un salaire bas, c'est en particulier parce que leur admissibilité aux prestations de chômage et/ou à une assistance est limitée Le postulat selon lequel les revenus du ménage sont mis en commun (transfert de revenu de la part du partenaire masculin employé) est considéré comme justifiant des notions discriminatoires concernant la faiblesse de la rémunération des femmes («salaire d'appoint») et pénalise davantage les ménages dont le chef est une femme seule
3. Les préjugés sexistes dans les institutions qui fixent les salaires peuvent avoir des effets inégaux en fonction du sexe	Les secteurs et professions à prédominance féminine sont moins susceptibles d'être couverts Le salaire minimum légal national est plus susceptible de profiter à la rémunération des femmes qu'à celle des hommes Il y a un impact positif sur l'équité salariale entre hommes et femmes dans les systèmes de rémunération du secteur public plus centralisés	La faiblesse de la rémunération des femmes dans les secteurs à prédominance féminine est dictée par le manque de couverture de la négociation collective Les conventions collectives dans les secteurs à prédominance féminine peuvent contenir des taux minimaux plus bas que pour les secteurs à prédominance masculine Les femmes qui travaillent à temps partiel sont particulièrement susceptibles d'être exclues du champ de la négociation collective, ce qui réduit leurs perspectives d'une meilleure rémunération

Tableau 4 Différentes raisons pour lesquelles les femmes sont plus vulnérables aux bas salaires: Arguments et incidences d'un examen des publications (suite)

Argument	Principes essentiels	Incidences sur le travail à bas salaires
		Les faibles rémunérations des femmes sont rehaussées (et l'écart de rémunération fondé sur le sexe atténué) lorsqu'on relève le salaire minimum légal
4. Les femmes sont souvent désavantagées par les effets liés aux lieux de travail indépendants (c'est-à-dire par les pratiques propres au lieu de travail)	Capacité et volonté de l'employeur de verser des salaires de niveau variable en fonction de la composition des effectifs de l'entreprise du point de vue du sexe Pouvoir monopsoniste de l'employeur Les obstacles à la mobilité des femmes les exposent au risque d'exploitation Sous-traitance entre entreprises et réduction des coûts au minimum dans le secteur privé des services à prédominance féminine	La faiblesse de la rémunération des femmes peut être due au fait qu'elles sont concentrées dans des entreprises pour lesquelles la rente économique est moindre La faiblesse de la rémunération est renforcée en cas d'employeurs monopsonistes forts (par ex., pour les soins à la personne, les soins infirmiers non qualifiés) Le risque de faible rémunération peut être plus élevé dans les lieux de travail à prédominance féminine (et où le travail à temps partiel domine) La sous-traitance des activités à faibles qualifications pour réduire les coûts exerce des pressions à la baisse sur les emplois à bas salaires à prédominance féminine (par ex., le nettoyage, la restauration) malgré la rentabilité des grandes entreprises clientes

Source: Adapté de Grimshaw (2010).

La sous-évaluation du travail n'est pas limitée à la dimension relative aux femmes mais est assez courante, et se conjugue en particulier avec certaines caractéristiques des travailleurs. Par exemple, en Chine, le risque de faible rémunération est plus de trois fois plus élevé pour les travailleurs migrants que pour les travailleurs locaux. Il n'est pas difficile de voir qu'un tel écart est en partie dû aux différences au niveau du «capital humain» (par ex., l'éducation et la formation) ou d'autres caractéristiques liées à l'emploi entre les deux catégories de travailleurs. Notre analyse (fondée sur la technique de décomposition d'Oaxaca-Blinder) montre qu'en 2007 59,6 pour cent de l'écart entre travailleurs migrants et travailleurs locaux du point de vue de l'incidence des faibles rémunérations est imputable à des facteurs liés à la productivité (comme l'éducation, qui rend compte à elle seule de 31 pour cent de l'écart), tandis que la part restante non négligeable de 40,4 pour cent peut être imputée aux traitements différenciés⁶³. Cette constatation correspond bien aux préoccupations croissantes manifestées au sujet des travailleurs migrants en Chine, surtout en ce qui concerne le système Hukou (enregistrement des ménages)⁶⁴.

4.4 Travailleurs vulnérables: Emplois à bas salaires

On a fait valoir que les aspects distributionnels étaient très importants pour des raisons à la fois normatives et économiques, et qu'il fallait intervenir au niveau politique en

⁶³ Les résultats sont robustes avec différentes spécifications de modèle. Voir Deng et Li (2010).

⁶⁴ Voir Jiang et coll. (2009); Chen et Hou (2008).

cas d'imperfections du marché du travail. Le besoin de politiques de ce type est particulièrement fort dans le cas des travailleurs vulnérables qui sont exposés au risque de percevoir un revenu faible et instable et souffrent donc beaucoup durant les périodes de fléchissement de l'économie. Il faut que les pouvoirs publics s'efforcent de garantir des revenus décents à ces travailleurs faiblement rémunérés et vulnérables tant en ce qui concerne le niveau du revenu que sa stabilité.

Assurément, les faibles rémunérations pourraient susciter moins de préoccupations s'il s'agissait seulement d'une étape transitoire pour les jeunes et non pas d'une situation persistante pour les adultes, dont le bien-être social subira des conséquences négatives durant toute la vie. Malheureusement, les éléments d'information au sujet de la mesure dans laquelle les emplois à bas salaires sont transitoires ou définitifs sont assez mitigés et les variations entre les pays sont aussi importantes⁶⁵. La figure 26 montre, par exemple, que dans les pays européens, un travailleur sur trois seulement fait l'expérience d'une transition vers un emploi mieux rémunéré au bout de douze mois passés dans un emploi à bas salaire. Environ la moitié des travailleurs touchant un bas salaire demeurent dans un emploi faiblement rémunéré l'année suivante et près d'un sur cinq se retrouve sur le marché du travail sans être rémunéré, soit en tant qu'inactif, soit en tant que chômeur.⁶⁶

Les différences entre les hommes et les femmes sont là encore notables de sorte que la possibilité de sortir d'un emploi à bas salaire est relativement limitée pour les femmes (26,1 pour cent contre 37,6 pour cent pour les hommes). Cette différence entre les sexes s'agissant du risque d'être piégé dans l'emploi à bas salaire explique la forte concentration de femmes dans ce type d'emploi. Il est également intéressant de noter qu'il y a un flux constant entre le non-emploi et l'emploi à bas salaire et que ce comportement de sortie est particulièrement marqué chez les femmes qui touchent un bas salaire (19,4 pour cent contre 16,5 pour cent chez les hommes). Pour résumer, il apparaît relativement facile pour les femmes d'entrer dans l'emploi à bas salaire, mais relativement difficile de passer à des emplois de meilleure qualité.

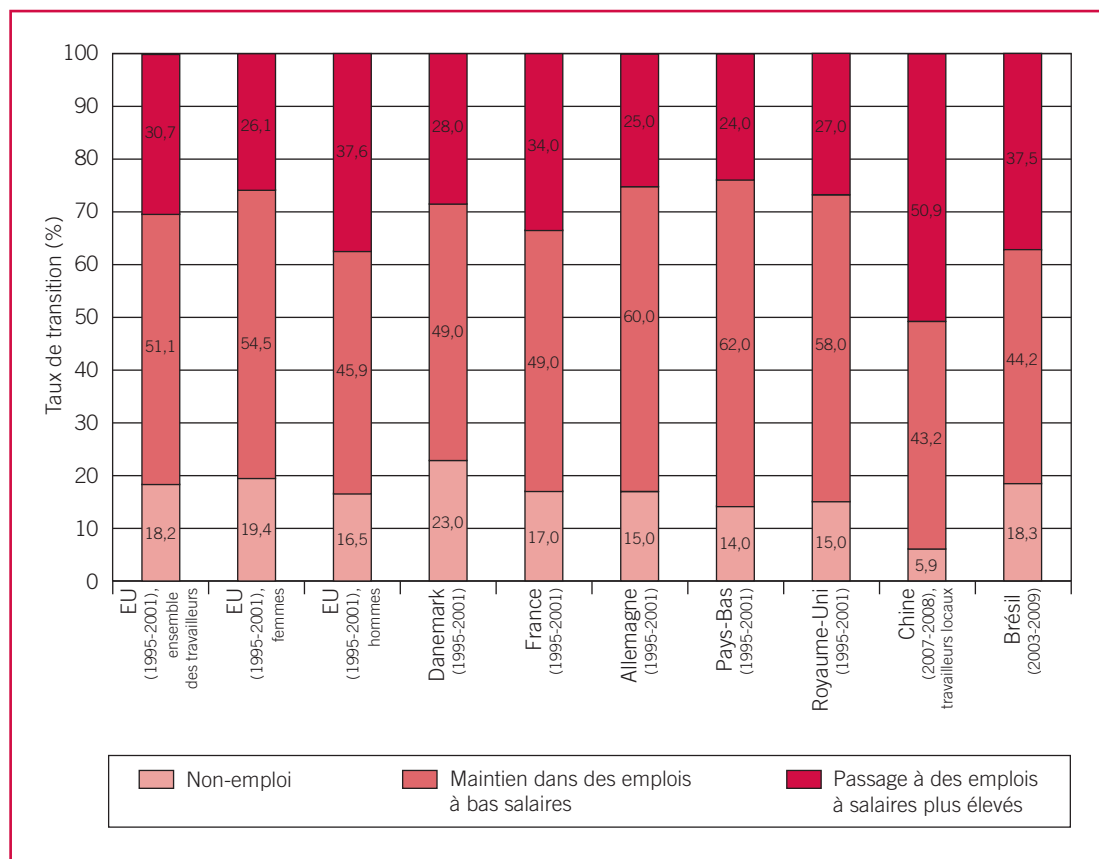
Il y a beaucoup de variations d'un pays à l'autre pour ce qui est de la capacité de sortir du travail à bas salaire, tant en ce qui concerne les transitions de douze mois que la probabilité de périodes de transition de plusieurs années. À l'instar de la différence entre les sexes notée plus haut, une constatation frappante est que les pays où l'incidence du travail à bas salaires est relativement élevée sont aussi plus susceptibles d'afficher une plus petite part de travailleurs touchant un bas salaire qui évoluent vers un travail mieux rémunéré; cette constatation donne à penser que les pays où le stock de travailleurs touchant un bas salaire est élevé sont aussi confrontés à des problèmes de limitation des flux de sortie du travail à bas salaires, comme l'illustre la figure 27.

La situation est apparemment plus dynamique dans les pays à croissance rapide. En Chine, par exemple, environ la moitié des travailleurs touchant un bas salaire peuvent accéder à des emplois mieux rémunérés dans un délai d'une année, tandis que le risque d'être pris au piège entre le non-emploi et les emplois à bas salaires est relativement

⁶⁵ Voir aussi la *Revue internationale du Travail* (2009).

⁶⁶ Commission européenne (2005).

Figure 26 Prévion des taux de transition d'emplois à bas salaires vers des emplois à salaires plus élevés et vers le non-emploi dans certains pays (en pourcentages)

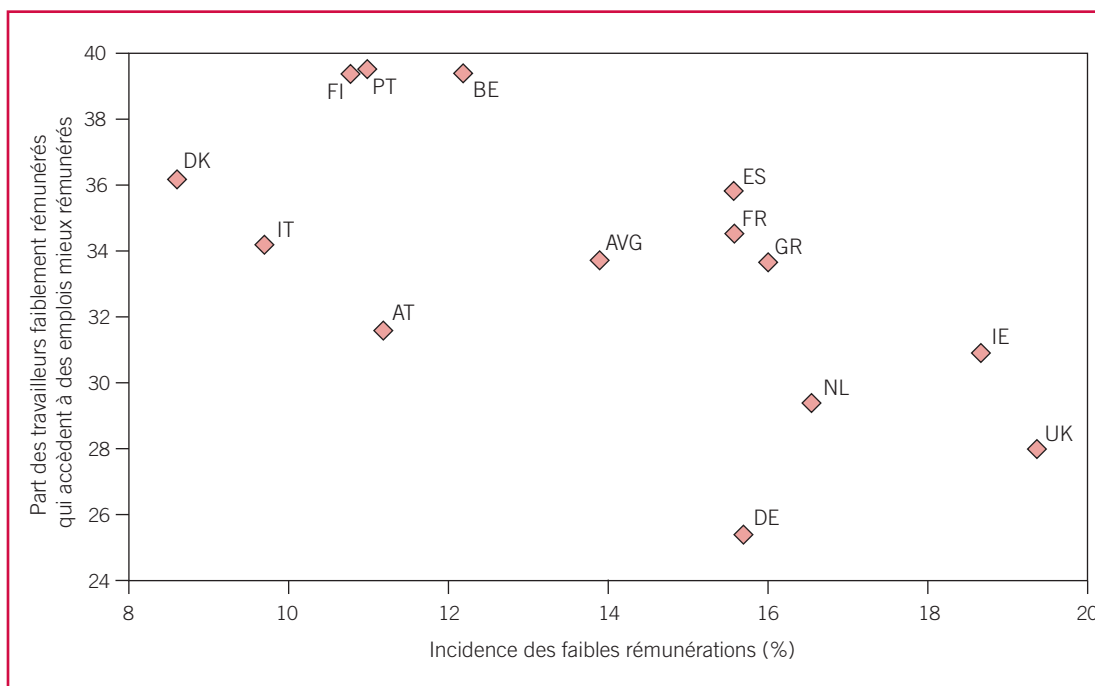


Note: Les chiffres indiquent la probabilité estimée de changement du statut salarial (emplois à salaires plus élevés ou non-emploi) dans la période d'un an parmi les travailleurs touchant un bas salaire.

Sources: Commission européenne (2004); Mason et Salverda (2010); estimations du BIT pour la Chine et le Brésil.

faible. De même, au Brésil, selon les estimations, 44,2 pour cent des travailleurs faiblement rémunérés sont demeurés dans des emplois à bas salaires, tandis que 37,5 pour cent ont réussi à accéder à des emplois mieux rémunérés. Un aspect important des faibles rémunérations au Brésil est le risque relativement élevé d'être chômeur ou inactif après avoir été dans des emplois faiblement rémunérés. On a constaté qu'environ 18 pour cent des travailleurs faiblement rémunérés n'étaient plus dans l'emploi un an plus tard. Comme on pouvait s'y attendre, le risque d'être piégé dans des emplois faiblement rémunérés ou d'être au chômage est particulièrement élevé pour les femmes et pour ceux dont le niveau d'éducation est bas. Le risque est aussi élevé pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs domestiques⁶⁷.

⁶⁷ Voir Fontes et Pero (2010). Les tendances de la mobilité chez les travailleurs qui touchent un bas salaire dans les pays en développement ont été mal comprises. De nouveaux éléments d'information et indications sur ce sujet dans certains pays en développement seront communiqués dans un numéro à paraître de la *Revue internationale du Travail*.

Figure 27 Incidence de l'emploi à bas salaires et mobilité dans les pays européens

Note: L'incidence des faibles rémunérations renvoie aux données du PCM pour 2000; les données concernant la mobilité renvoient à la transition de douze mois sur la base d'une moyenne pour les données rassemblées relatives à la période 1994-2001.

Source: Compilation à partir des données publiées de la Commission européenne (2004, tableaux 51 et 55); Grimshaw (2010).

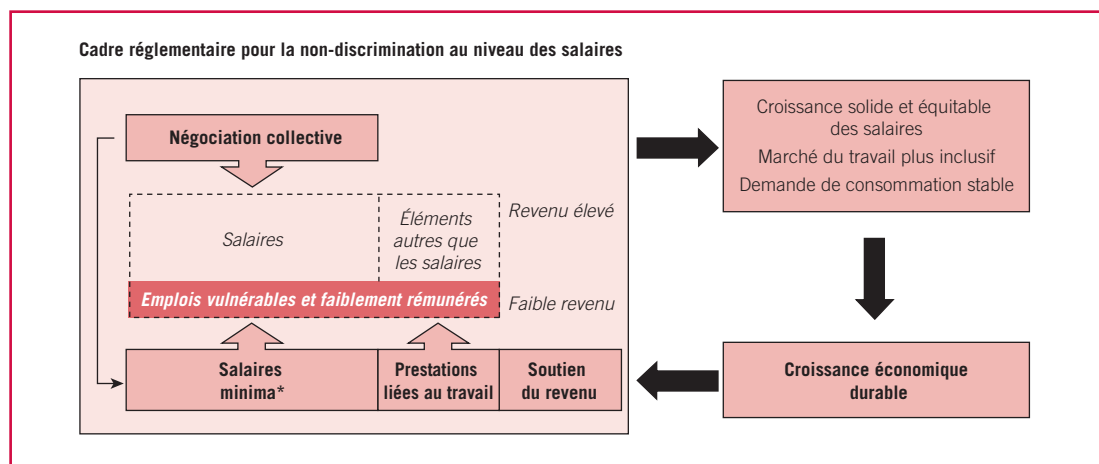
5 Politiques salariales

Que peut-on faire pour améliorer les résultats du marché du travail? Les éléments d'information montrent que la croissance de la productivité et l'éducation pour tous constitueraient une étape importante vers l'amélioration du niveau et de la distribution des salaires. Dans le présent rapport, nous avons montré que la productivité, en particulier, était un déterminant essentiel du niveau des salaires et que les personnes dont le niveau d'éducation est faible couraient un risque élevé de se retrouver dans un emploi faiblement rémunéré. En même temps, la hausse de la productivité et l'éducation à elles seules ne suffisent pas à expliquer toutes les variations entre les différents résultats des pays en matière de salaires. C'est pourquoi nous faisons valoir dans le présent rapport qu'un certain nombre de mesures clés dans le domaine du travail et de la politique sociale sont aussi nécessaires pour améliorer les résultats au plan des salaires, la performance du marché du travail et les résultats macroéconomiques globaux.

Certaines de ces politiques sont exposées dans la figure 28⁶⁸. Elles vont de la négociation collective et des salaires minima aux prestations dans le cadre du travail et autres politiques de soutien des revenus. Ensemble, ces politiques devraient être

⁶⁸ Par manque de place, une mesure importante concernant l'éducation et la formation n'est pas exposée dans le présent rapport. Pour plus de détails, voir Grimshaw (2010).

Figure 28 Les politiques salariales bien conçues ont des effets importants: Une illustration



* Dans certains pays, les salaires minima sont fixés par la voie de la négociation collective au niveau sectoriel ou national.

placées dans le cadre réglementaire général visant à lutter contre les pratiques discriminatoires qui expliquent au moins partiellement l'inégalité salariale et les faibles rémunérations. Si la négociation collective bénéficie à tous les travailleurs qui sont couverts et peut contribuer à améliorer le lien entre la croissance des salaires et la croissance de la productivité, le salaire minimum est un instrument de politique permettant d'apporter un soutien efficace au bas de l'échelle des salaires. Les prestations liées au travail peuvent constituer des facteurs qui incitent les travailleurs à accepter des emplois faiblement rémunérés en fournissant un revenu supplémentaire au moyen de crédits d'impôt ou d'autres dispositifs. Et, finalement, il faut de larges transferts de revenu, indépendamment de la situation dans l'emploi, pour atteindre les ménages les plus pauvres. Prises ensemble, ces mesures peuvent favoriser l'apparition de marchés du travail plus inclusifs, une demande de consommation stable et, en dernier ressort, une croissance économique plus durable. Dans les sections suivantes, nous analyserons ces politiques plus en détail, en mettant en lumière le potentiel, mais aussi les difficultés rencontrées lorsqu'on met en œuvre ces politiques. Il est notamment difficile de structurer le système de manière à ce que les synergies entre ces politiques soient portées à leur maximum et à éviter le type de situation dans laquelle un ensemble de politiques annihile les avantages procurés par un autre.

5.1 Négociation collective

Négociation collective et salaires moyens

La négociation collective a un impact capital sur le lien entre la croissance des salaires et la hausse de la productivité en général, et elle jouera donc un rôle essentiel dans le processus de redressement. Dans le *Rapport mondial sur les salaires 2008/09*, il a été calculé que, avant la crise (pour la période allant de 1995 à 2007), la croissance des salaires moyens était généralement à la traîne de la croissance du PIB par tête. Il a été constaté dans le rapport que chaque hausse de 1 pour cent du PIB annuel par tête

allait de pair, en moyenne, avec une hausse de 0,75 pour cent des salaires moyens. Ce qu'on appelle cette «élasticité des salaires» de 0,75 pour cent a été interprétée comme indiquant que les hausses de la productivité ne se traduisaient pas complètement par des salaires plus élevés. La constatation selon laquelle le lien entre les salaires et la productivité est plus apparent dans les pays où la négociation collective couvre plus de 30 pour cent des employés a constitué un autre résultat essentiel. En particulier, nous avons calculé qu'une hausse de 1 pour cent du PIB annuel par tête se traduisait par une hausse moyenne des salaires de 0,87 pour cent dans les pays où la couverture de la négociation collective était plus importante, contre une hausse des salaires de 0,65 pour cent seulement dans les pays où cette couverture était faible⁶⁹.

Des exemples récents montrent que le rôle des syndicats dans l'établissement de liens entre les salaires mensuels et la productivité du travail demeure fort dans les périodes de crise. Il est intéressant de voir, par exemple, que les mesures prises par l'Allemagne pour faire face à la crise semblent avoir renforcé ses institutions fondamentales et la volonté des principales parties prenantes de travailler ensemble. Avec l'aide des subventions de l'État, les employeurs ont tenu les engagements à long terme qu'ils avaient pris à l'égard des travailleurs essentiels et, en échange, les syndicats et les comités d'entreprise ont accepté de faire des concessions en termes de rémunération et de conditions de travail (voir l'encadré 6)⁷⁰. La négociation collective au niveau sectoriel a aussi débouché sur des réductions considérables des salaires réels⁷¹. Le modèle de coopération étroite explique, au moins partiellement, le petit nombre de pertes d'emploi durant la crise, en dépit d'une forte contraction de l'économie. La question est de savoir comment la sécurité de l'emploi obtenue par la restriction salariale affectera la demande globale, et quel impact cela aura – avec la capacité de l'Allemagne à maintenir des exportations fortes – sur le rythme du redressement pour sortir de la récession⁷².

L'expérience de l'Allemagne contraste avec celle d'autres pays, notamment en Europe centrale et orientale, où la réaction habituelle des entreprises a été de réduire l'emploi peu après le début de la crise, et où l'ajustement des salaires et des horaires a joué un rôle mineur. Cela peut s'expliquer par le fait que, dans beaucoup de pays, il n'y a pas d'institutions bien établies qui encouragent le recours combiné à l'ajustement de l'emploi, des horaires et des salaires. Par exemple, l'expérience de la Hongrie montre qu'entre mai 2008 et mai 2009 les entreprises couvertes par des conventions collectives ont supprimé moins d'emplois que celles qui n'étaient pas couvertes par de telles conventions⁷³. Cependant, du fait que les travailleurs couverts par la négociation collective représentent une faible proportion de l'ensemble, l'ajustement typique dans les entreprises du secteur privé a consisté à maintenir inchangés les horaires et les salaires

⁶⁹ La négociation collective est aussi une méthode très importante pour lutter contre l'écart de rémunération fondé sur le sexe dans le cadre des négociations salariales. Voir les documents de travail mixtes sur «L'égalité hommes-femmes et le dialogue social dans certains pays» (BIT, à paraître).

⁷⁰ Voir Beck et Scherrer (2010).

⁷¹ Les conventions sectorielles comprenaient souvent des clauses qui permettaient que la mise en œuvre effective des accords salariaux au niveau sectoriel soit négociée au niveau des entreprises, ce qui offrait une flexibilité supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs en difficulté («clauses d'ouverture»).

⁷² Voir Flassbeck (2010).

⁷³ Voir Köllő (à paraître).

Encadré 6 Allemagne: La négociation sur le chômage partiel

En Allemagne, la crise financière a provoqué de fortes baisses des commandes et des pénuries de liquidités considérables. Même pour les entreprises en bonne santé financière, il est devenu de plus en plus difficile d'obtenir du crédit, de sorte que les réductions de coûts sont devenues l'objectif principal des politiques d'entreprise. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont empêché que le chômage ne se développe davantage en recourant à une combinaison de différentes formes de réduction du temps de travail.

Au début de la crise, les sociétés ont utilisé les formes de réduction du temps de travail les moins onéreuses (c'est-à-dire en réduisant les heures supplémentaires et en utilisant des comptes épargne-temps). Presque la moitié des entreprises allemandes avaient mis en place des comptes épargne-temps ces dernières années et, durant les années d'essor économique entre 2005 et 2008, des crédits substantiels ont été accumulés sur ces comptes. Au début de la crise, ces crédits ont été utilisés et les heures supplémentaires ont été réduites.

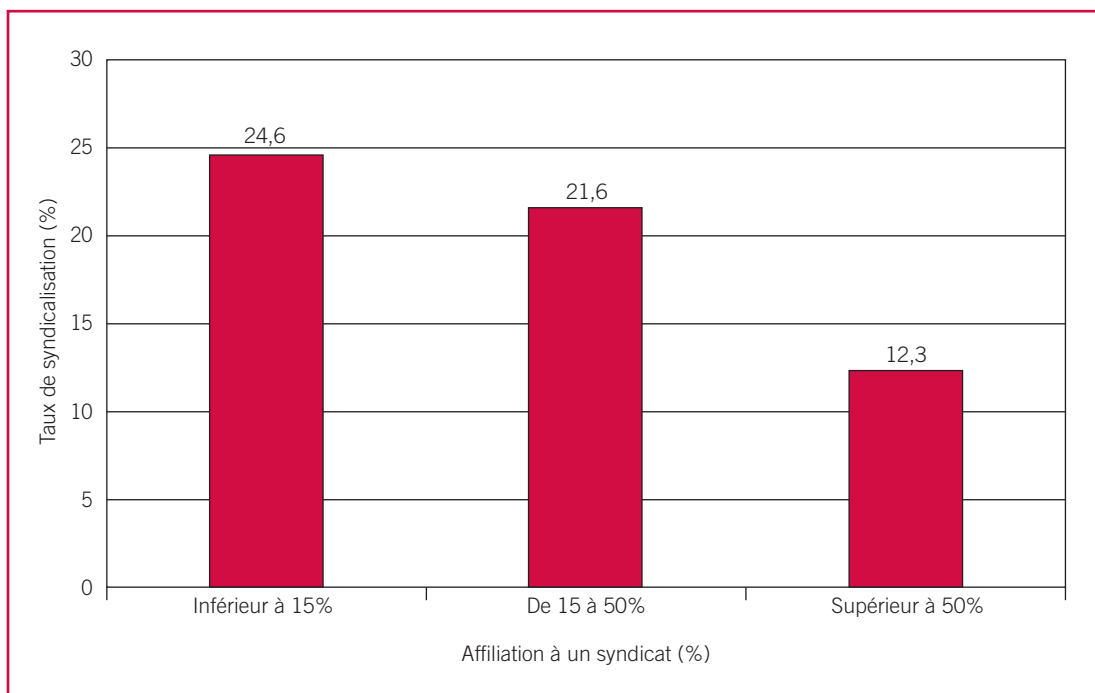
Lorsque ces mesures ont été épuisées, les responsables politiques ont assoupli les conditions du dispositif de travail à durée réduite («Kurzarbeit»). Dans le cadre de ce dispositif, les sociétés qui réduisent temporairement la durée du travail de leurs employés peuvent solliciter des subventions salariales (67 pour cent du revenu mensuel net pour les heures qui ne sont pas travaillées). Les responsables politiques ont prolongé la période maximale durant laquelle il est possible de solliciter des subventions de six à vingt-quatre mois jusqu'à la fin de 2010. Ils ont aussi réduit la part des coûts supportée par les employeurs en remboursant leurs cotisations de sécurité sociale à compter du septième mois (ou du premier mois si l'entreprise octroyait une formation). Dans certains cas, les partenaires sociaux ont négocié des améliorations de l'allocation de chômage partiel. Dans certains secteurs de la négociation collective, en particulier dans la métallurgie et les industries chimiques, un accord a été conclu pour plafonner l'allocation à 90 pour cent du salaire net antérieur.

Le recours à ce dispositif a atteint son apogée en mai 2009, quand 1 516 000 travailleurs (surtout dans le secteur manufacturier) étaient au chômage partiel, la baisse moyenne des heures travaillées étant estimée à 31 pour cent. Bien que le chômage partiel ne soit pas sans induire des coûts pour les entreprises (les employeurs doivent payer les cotisations de sécurité sociale durant les six premiers mois ainsi que les salaires les jours fériés et durant les congés annuels), les coûts des licenciements et de l'embauche de nouveaux employés après la récession sont souvent encore plus élevés. Compte tenu des versements moyens en cas de licenciement et des frais de recrutement de travailleurs qualifiés, le licenciement de 500 000 travailleurs durant la crise et le réembauchage d'un nombre correspondant de travailleurs après la crise coûteraient aux entreprises 22 milliards d'euros au total. En revanche, le chômage partiel, selon les estimations, leur a coûté 5 milliards d'euros, tandis que l'Agence fédérale pour l'emploi (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) a versé 6 milliards d'euros.

Si l'on s'attend à ce que les besoins en personnel atteignent à nouveau des niveaux similaires à l'avenir, le chômage partiel est attrayant à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs. C'est pourquoi ce dispositif a été utilisé comme tampon face aux fluctuations à court terme en Allemagne depuis 1924. Le programme peut être utilisé d'une manière flexible en fonction des circonstances économiques. En période de grave crise économique, les conditions peuvent être assouplies, tandis qu'en période d'expansion, les règles peuvent être durcies pour empêcher les entreprises de recourir à ce dispositif simplement pour repousser les décisions d'emploi.

Source: Professeur Gerhard Bosch, Institut du travail et des compétences, Université Duisburg-Essen, Vaughan-Whitehead (dir. de publication) (à paraître).

Figure 29 Incidence moyenne des faibles rémunérations au regard du taux de syndicalisation dans 33 pays, 2009 ou année la plus récente (en pourcentages)



Notes: Les moyennes désignent les moyennes des moyennes de l'incidence pour chaque pays. S'agissant de l'incidence des faibles rémunérations, les chiffres disponibles les plus récents sont utilisés. Pour ce qui est des pays visés, voir la figure 21 (concernant la comparaison des faibles rémunérations au niveau mondial).

Source: Hayter et Stoevska (2010) pour les données relatives au taux de syndicalisation; Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

nominaux tout en réduisant les niveaux d'emploi. Globalement, ces exemples montrent que la négociation collective peut renforcer le lien entre les salaires et la productivité, même en temps de crise, et donc contribuer à mettre en place des marchés du travail plus flexibles, et non pas le contraire. La négociation collective facilitera également la reprise des salaires lorsque les indicateurs économiques repartiront à la hausse.

Négociation collective et faibles rémunérations

La négociation collective non seulement renforce le lien entre les salaires et la productivité, mais elle aide aussi à réduire l'inégalité. Le *Rapport mondial sur les salaires 2008/09* a montré que dans les pays où le taux de couverture était élevé, l'inégalité salariale était nettement inférieure à ce qu'elle était dans les pays à faible couverture, à la fois globalement et dans la moitié inférieure de la distribution des salaires. En réduisant la dispersion des salaires et en relevant les salaires planchers, la négociation collective peut contribuer à réduire le risque de faible rémunération (c'est-à-dire par la compression des salaires)⁷⁴. Un examen des éléments d'information concernant 20 pays de l'OCDE montre, par exemple, qu'il existe une forte corrélation négative entre l'incidence de l'emploi à bas salaires et plusieurs variables qui mesurent la force

⁷⁴ Pour un passage en revue des publications, voir Hayter et Weinberg (à paraître).

réglementaire des institutions qui fixent les salaires⁷⁵. Pour les pays visés, les régressions simples à une seule variable montrent qu'une augmentation de 1 pour cent du taux de syndicalisation (la part des travailleurs syndiqués par rapport à l'ensemble des employés) va de pair avec une réduction de 1,5 pour cent de l'incidence de l'emploi à bas salaires.

En raison du nombre limité de données, il est difficile de généraliser cette constatation au niveau mondial, mais la figure 29 montre qu'un taux de syndicalisation élevé est en corrélation avec une incidence moindre des faibles rémunérations dans les pays pour lesquels les deux ensembles de données sont disponibles. Nous estimons que, dans les pays où ce taux est inférieur à 15 pour cent, l'incidence des faibles rémunérations est, en moyenne, proche de 25 pour cent. Cette incidence est réduite de 3 points de pourcentage pour les pays où le taux de syndicalisation atteint un niveau moyen (entre 15 et 50 pour cent) et est presque réduite de moitié pour s'établir à 12,3 pour cent dans les pays où la couverture syndicale est étendue (supérieure à 50 pour cent). Il est frappant de constater que les effets de la syndicalisation deviennent particulièrement forts lorsque la majorité des travailleurs sont affiliés à des syndicats, alors que la différence entre les pays à faible participation et les pays à participation moyenne est relativement petite.

Le défi des systèmes inclusifs

Un défi auquel sont particulièrement confrontés les responsables politiques qui cherchent à porter à leur maximum les effets de la négociation collective est de concevoir des systèmes inclusifs qui couvrent le plus grand nombre d'individus possible⁷⁶. Par la coordination active des accords salariaux ou l'utilisation des mécanismes d'extension par les pouvoirs publics, les systèmes inclusifs peuvent étendre les avantages issus des conventions collectives aux entreprises de tout un secteur. Partant, ces systèmes permettent d'étendre les accords salariaux des groupes de travailleurs relativement puissants à ceux qui sont en plus faible position⁷⁷. Cela peut englober les entreprises où le nombre de travailleurs syndiqués est petit, ou bien la productivité du lieu de travail est relativement faible, et décourager les stratégies d'entreprise telles que l'externalisation vers des entreprises où les travailleurs ne sont pas syndiqués en vue d'économiser sur les coûts de main-d'œuvre. En outre, les systèmes inclusifs ont tendance à «sortir les salaires de la concurrence». Cela encourage la concurrence intérieure entre les entreprises sur la base de la qualité plutôt que du prix et réduit les pressions qu'elles subissent pour restreindre la hausse des salaires. Les éléments d'information montrent qu'en règle générale la coordination et la centralisation peuvent réduire considérablement l'incidence des faibles rémunérations⁷⁸. Mais, dans la pratique, concevoir des systèmes inclusifs s'est avéré difficile pour au moins trois raisons.

Premièrement, les systèmes inclusifs supposent généralement de déterminer les salaires au niveau sectoriel, éventuellement avec une coordination supplémentaire entre les secteurs. À ce niveau supérieur, les partenaires sociaux peuvent négocier des règles

⁷⁵ Lucifora et coll. (2005).

⁷⁶ Voir Grimshaw (2010) pour un tour d'horizon.

⁷⁷ Bosch et coll. (2010).

⁷⁸ Voir, par exemple, Lucifora et coll. (2005).

relatives aux salaires et aux emplois qui ont trait à l'identité professionnelle générale de la main-d'œuvre, en limitant l'influence exercée par les employeurs (et les syndicats) sur la rémunération sur les lieux de travail⁷⁹. En même temps, la capacité d'un tel modèle à protéger contre l'emploi à bas salaires a ses limites. La mondialisation contemporaine et l'internationalisation des marchés des produits font qu'il est difficile de retirer les salaires de la concurrence, à moins de pouvoir établir des accords salariaux entre pays. Les accords salariaux sectoriels dépendent aussi de l'affiliation des employeurs à des associations, qui peut être difficile à maintenir dans la durée, surtout lorsque les entreprises à la pointe d'un secteur sont des entreprises à capitaux étrangers dont les stratégies de négociation des salaires sont axées sur le pays d'origine de ces capitaux.

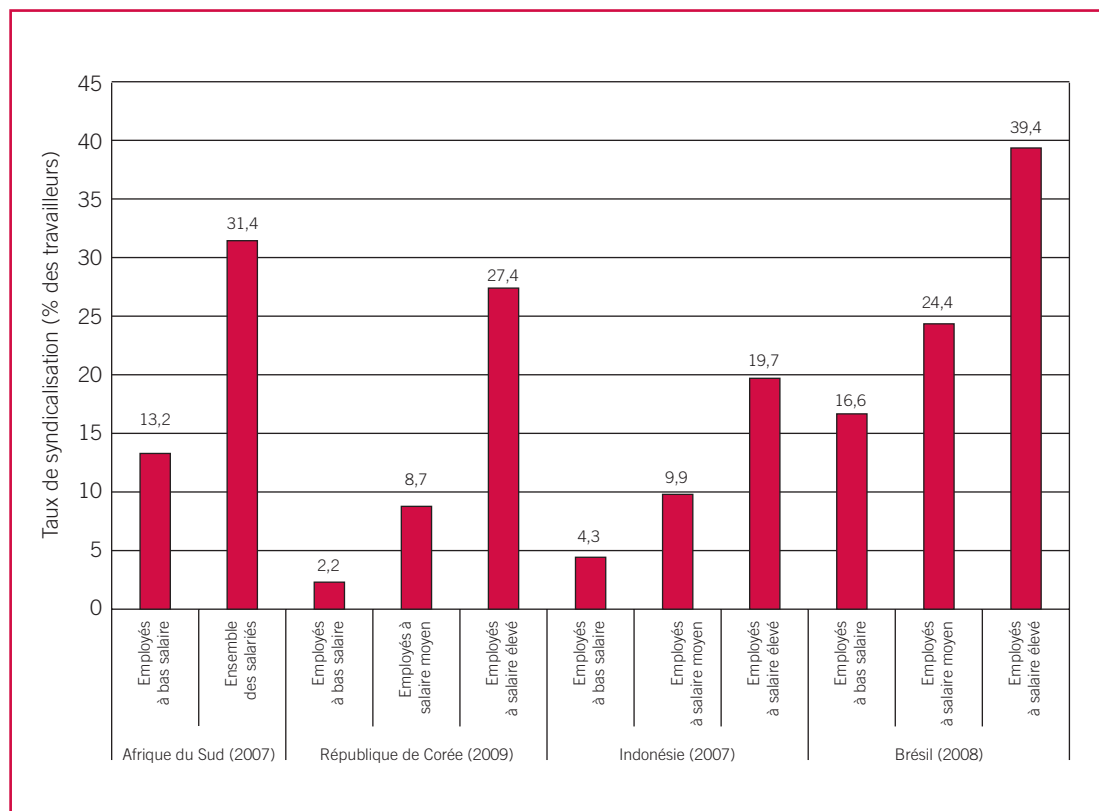
Deuxièmement, il demeure aussi difficile pour les syndicats d'organiser les travailleurs faiblement rémunérés. Le bas niveau des taux de participation des femmes aux organisations de travailleurs aggrave cette difficulté. L'effet assez modéré d'un passage d'une couverture réduite à une couverture moyenne sur l'incidence des faibles rémunérations montré dans la figure 29 est peut-être lié au fait que, même dans les pays où le taux de couverture est moyen, peu de travailleurs faiblement rémunérés sont syndiqués. Cela peut s'expliquer, au moins en partie, par le fait que beaucoup de travailleurs faiblement rémunérés n'ont pas de relation d'emploi reconnue. Pour illustrer ce point, la figure 30 montre la proportion de travailleurs faiblement rémunérés affiliés à un syndicat en République de Corée, pays où le taux de syndicalisation est bas, et en Afrique du Sud, pays où ce taux est moyen. Dans les deux pays, la syndicalisation des travailleurs faiblement rémunérés est faible. C'est particulièrement frappant en République de Corée, où le taux de syndicalisation global est tombé à 12,2 pour cent en 2009 et où les travailleurs faiblement rémunérés ne sont quasiment pas syndiqués (2,2 pour cent). Mais même en Afrique du Sud, où environ 31,4 pour cent des salariés, selon les estimations, étaient affiliés à un syndicat en 2007, le taux de syndicalisation est bien plus bas parmi les travailleurs faiblement rémunérés. Ce taux n'était que légèrement supérieur à un tiers de la moyenne nationale (13,2 pour cent), qui quant à elle a fortement baissé par rapport aux 17 pour cent atteints en 1995⁸⁰. Des tendances similaires sont observées au Brésil et en Indonésie.

Troisièmement, les systèmes inclusifs dépendent non seulement du niveau de syndicalisation mais aussi de l'existence de mécanismes d'extension des conventions collectives aux travailleurs non syndiqués. Ce point est particulièrement important compte tenu du fait que les travailleurs qui touchent un bas salaire ont souvent beaucoup de difficultés à s'organiser ou à s'affilier aux syndicats existants (voir l'encadré 7 sur le cas des travailleurs domestiques). Cela demeure un problème, mais un certain nombre d'expériences prometteuses ont été tentées ces dernières années. En Inde (État du Bengale occidental), par exemple, une raison qui explique la couverture relativement étendue de la négociation collective est liée à l'inclusion croissante des travailleurs du secteur non organisé dans le champ de la négociation collective sectorielle. Ainsi, par exemple, beaucoup de travailleurs des petites unités dans l'industrie de l'éponge de fer, des entreprises d'entreposage frigorifique et du secteur de la bonneterie

⁷⁹ Voir Brown (2010).

⁸⁰ Oosthuizen et Goga (2010); voir aussi Altman (2006).

Figure 30 Taux de syndicalisation en fonction du niveau de rémunération dans certains pays (en pourcentage des travailleurs)



Note: Les employés à salaire moyen sont ceux qui gagnent entre deux tiers et quatre tiers du salaire médian. Tous les chiffres représentent les travailleurs syndiqués en pourcentage du nombre total de salariés, à l'exception du Brésil où seuls les salariés formels sont pris en considération.

Source: Estimations tirées d'enquêtes nationales sur la main-d'œuvre («rapports techniques nationaux» et estimation faite par Janine Berg pour le Brésil).

Encadré 7 La négociation collective pour les travailleurs domestiques: Est-ce possible?

Le travail domestique est l'une des plus anciennes professions pour la majorité des femmes dans beaucoup de pays. Des enquêtes récentes menées dans dix pays d'Amérique latine montrent que le travail domestique représente en moyenne plus de 6 pour cent de l'emploi total, et presque 15 pour cent de l'emploi des femmes. À supposer que les mêmes moyennes s'appliquent aux autres pays de la région, nous pouvons estimer qu'il y a environ 16 millions de travailleurs domestiques en Amérique latine et dans les Caraïbes. Bien que dans certains pays un nombre considérable d'hommes soient employés comme jardiniers, gardiens ou chauffeurs la très grande majorité des travailleurs domestiques, soit environ 90 pour cent, sont des femmes.

(suite)

Encadré 7 (suite)

Tableau B3 Les travailleurs domestiques en pourcentage de l'emploi total par sexe

	Total	Hommes	Femmes	Année des données
Argentine	7,9	0,3	18,3	2006
Bolivie	6,1	0,4	13,2	2000
Brésil	7,7	0,9	17,1	2005
Chili	6,1	0,9	15,8	2002
Costa Rica	7,2	1,2	17,8	2006
El Salvador	5,0	0,8	10,6	2006
Équateur	4,2	0,4	9,8	2006
Mexique	4,2	0,5	10,3	2006
Panama	6,2	1,0	15,5	2006
Uruguay	8,7	1,4	18,9	2006
Moyenne	6,3	0,8	14,7	

Les données relatives aux salaires confirment que le travail domestique est souvent médiocrement rémunéré, et le présent rapport met en évidence le risque élevé de faible rémunération pour les travailleurs domestiques. Dans les pays à croissance rapide comme le Brésil et l'Afrique du Sud, le travail domestique est devenu l'une des sources essentielles de travail à bas salaire. Cela s'explique notamment par le fait que le travail des travailleurs domestiques est habituellement sous-évalué parce qu'il comprend des activités comme la cuisine, le nettoyage ou les soins donnés aux enfants, qui sont considérées comme des responsabilités familiales réservées aux femmes. Une autre raison est la tendance fortement enracinée dans le passé de rémunérer les travailleurs domestiques en nature. Pour les travailleurs domestiques hébergés par l'employeur, la nourriture et le logement ont toujours été considérés comme des paiements en nature. En moyenne, sur un échantillon de 11 pays de la région, les salaires des travailleurs domestiques s'élèvent à moins de la moitié (46 pour cent) des salaires moyens.

Ces dernières années, les travailleurs domestiques se sont de plus en plus lancés dans l'action collective. Au Brésil, par exemple, une Fédération nationale des travailleurs domestiques (FENATRAD) a été créée en 1997 et 35 syndicats s'y sont affiliés. En Uruguay, l'établissement d'un nouveau conseil tripartite des salaires pour négocier les salaires et les conditions de travail a encore stimulé la consolidation des organisations de travailleurs et d'employeurs qui représentent les travailleurs domestiques et leurs employeurs. Globalement, la Confédération des travailleurs ménagers d'Amérique latine et des Caraïbes (CONLACTRAHO), qui a été fondée le 30 mars 1988 – maintenant devenu la Journée des travailleurs domestiques dans une grande partie de la région – a des organisations membres originaires de 13 pays. Mais, en général, l'isolement des travailleurs domestiques dans les foyers, leurs conditions de travail médiocres et leur faible rémunération, ainsi que les ressources forcément limitées de leurs organisations, sont autant de facteurs qui font qu'il est très difficile pour ces travailleurs de s'organiser, ce qui limite leur capacité de négocier collectivement pour obtenir des salaires plus élevés.

Source: BIT (2010c) et SIALC/OIT.

rie sont maintenant couverts parce que les pouvoirs publics ont facilité la signature de conventions dans des secteurs qui n'étaient auparavant pas couverts par les conventions collectives⁸¹. De même en Uruguay, où les relations professionnelles ont fortement changé depuis 2005, un conseil des salaires pour le travail domestique a été créé en août 2008 dans le cadre duquel les travailleurs et les employeurs (représentés par la «Ligue des femmes au foyer»⁸²) ont négocié leur tout premier accord salarial. Dans ce même pays, le gouvernement a aussi créé des institutions de négociation collective pour les travailleurs et employeurs ruraux, dans le cadre desquelles les salaires des travailleurs des plantations de canne à sucre, des plantations de riz, des exploitations viticoles, de la sylviculture et du secteur de l'agriculture ont été négociés (encadré 8)⁸³.

5.2 Salaires minima

Compte tenu des difficultés auxquelles se heurtent les syndicats lorsqu'ils essaient d'établir le dialogue avec les travailleurs faiblement rémunérés, les salaires minima peuvent jouer un rôle complémentaire important. Après des années où l'on s'était volontairement désintéressé de cet instrument durant les décennies 1980 et 1990, notre précédent *Rapport mondial sur les salaires 2008/09* a fourni des indications d'une utilisation plus marquée des politiques relatives aux salaires minima tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Parmi les pays développés, le Royaume-Uni (1999), l'Irlande (2000) et l'Autriche (2009) ont mis en place un salaire minimum national au cours des dix dernières années. Au Royaume-Uni, cela a été fait au vu de l'accroissement de la pauvreté des enfants ainsi que dans le cadre d'un effort en vue de mettre en œuvre des politiques destinées à attirer plus d'adultes dans la main-d'œuvre en faisant en sorte que «le travail paye». Les pays en développement aussi ont de plus en plus recours au salaire minimum. Des intervenants régionaux comme le Brésil, la Chine et l'Afrique du Sud font tous partie des principaux moteurs de cette tendance. L'Afrique du Sud, par exemple, a mis en place des salaires minima planchers en 2002 pour soutenir les salaires de millions de travailleurs faiblement rémunérés dans divers secteurs de l'économie, y compris les travailleurs domestiques. La Chine a publié une nouvelle réglementation sur les salaires minima en 2004. Globalement, des salaires minima sont appliqués dans environ 90 pour cent des pays du monde.

Tendances récentes

La tendance à un réexamen des salaires minima a continué ces deux dernières années. En juin 2009, les États membres de l'OIT ont adopté un Pacte mondial pour l'emploi qui encourage les gouvernements à prendre en considération des options comme les salaires minima qui peuvent réduire la pauvreté et l'iniquité, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique – en soulignant aussi que les salaires minima devraient être régulièrement réexaminés et actualisés. Plus tard, les intervenants tripartites de divers

⁸¹ Sen (2009).

⁸² *Liga de Amas de Casa*.

⁸³ Mazzuchi (2009).

Encadré 8 Réintroduction des conseils de fixation des salaires en Uruguay

Après plus d'une décennie d'absence, en mars 2005, un nouveau gouvernement a réintroduit le système des conseils de fixation des salaires pour déterminer les salaires minima par secteur d'activité. À l'origine, ces conseils tripartites étaient organisés autour de 20 groupes économiques et de 170 sous-groupes, et étaient chargés de fixer les salaires minima par catégorie pour chaque sous-secteur. Des négociations, qui se sont déroulées simultanément dans tous les secteurs, ont pris en compte les directives publiées par le ministère de l'Économie. Les accords ont été étendus à l'ensemble de chaque secteur par la voie de décrets présidentiels.

Durant la période 2005-09, trois cycles de négociation ont eu lieu. Si le premier accord n'était prévu que pour une durée d'un an et comportait deux ajustements, les cycles suivants ont étendu la durée des accords et réduit la fréquence des ajustements salariaux, et ils ont également inclus d'autres possibilités de différenciation. Les lignes directrices proposaient une série d'augmentations, sur la base de l'inflation et de la performance économique prévues. Enfin, le dernier cycle s'est déroulé durant le second semestre de 2008, quand la crise financière a fait son apparition et l'incertitude était grande concernant l'incidence qu'elle aurait sur les différents secteurs économiques du pays. Pour répondre à ces préoccupations, le gouvernement a inclus une clause de force majeure dans chaque accord établissant que, si la situation économique changeait, il serait possible de réviser les accords.

À l'époque de la réintroduction des conseils de fixation des salaires, l'Uruguay sortait à peine de la plus grave récession de son histoire récente, le chômage était très élevé (18 pour cent en 2002 et 2003) et les salaires réels avaient été spectaculairement réduits (environ -22 pour cent entre 2001 et 2004). Le redressement économique a été solide, grâce au contexte international. Si l'on inclut 2009 (l'année de la crise financière internationale), la croissance économique s'est établie en moyenne à 6 pour cent par an sur la période 2005-09. Le taux d'emploi a augmenté, passant de 51,5 pour cent en 2004 à 58,6 pour cent en 2009, ce qui s'est traduit par une baisse du chômage, qui s'est établi à 7,6 pour cent la dernière année. Le redressement des salaires a été aussi impressionnant, avec une augmentation annuelle réelle de 5 pour cent. Dernier point, mais non le moindre, tous ces résultats ont été atteints tout en maintenant la stabilité de la fiscalité et des prix.

Durant cette période, les conseils de fixation des salaires ont fonctionné comme système de négociation sectorielle, une forte coordination étant assurée grâce à l'orientation donnée par les lignes directrices et la supervision des pouvoirs publics. Ce système a permis de redresser l'économie et d'améliorer les prestations liées à l'emploi et les salaires, ce qui a remis en cause l'idée qu'il existe une séquence inévitable qui nécessite de consolider la croissance en premier lieu, avant de créer des emplois et enfin seulement d'améliorer les salaires. En fait, le net redressement des salaires et de l'emploi semble avoir joué un rôle essentiel dans la forte croissance économique qu'a connue le pays.

pays d'Europe centrale et orientale ont reconnu, en novembre 2009⁸⁴, que les institutions chargées de fixer les salaires étaient insuffisamment développées et sont convenus de la nécessité d'établir des salaires minima servant de planchers pour protéger les travailleurs les plus vulnérables. Les délégations tripartites dans les pays du Caucase et de l'Asie centrale sont arrivées à la même conclusion⁸⁵. En Europe occidentale aussi, on

⁸⁴ BIT (2009b).

⁸⁵ Voir BIT (2009c).

Tableau 5 Salaires minima durant la crise

	Nombre de pays où les salaires minima n'ont pas changé en 2009	Nombre total de pays composant l'échantillon
Pays avancés	3	17
Europe centrale et orientale	3	15
Europe orientale et Asie centrale	3	8
Asie	10	11
Amérique latine et Caraïbes	4	22
Afrique	26	32
Moyen-Orient	2	3
Total	51	108

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires.

débat de plus en plus de la possibilité de recourir à des salaires minima légaux dans des pays qui ont toujours exclusivement utilisé les conventions collectives.

Durant la crise, la faiblesse de la demande globale et le taux de chômage élevé dans les pays avancés ont souvent limité la marge de manœuvre des gouvernements et des partenaires sociaux pour négocier des salaires minima plus élevés. Pour les employeurs pris individuellement, une hausse des salaires qui n'est pas compensée par une hausse correspondante de la productivité peut poser des problèmes, surtout dans les périodes de pressions concurrentielles accrues. En même temps, comme le souligne un rapport du BIT au G20⁸⁶, le rôle des systèmes de salaires minima légaux pour protéger les travailleurs faiblement rémunérés est bien reconnu, y compris durant les périodes de récession et de faible redressement économique. De fait, même dans les périodes de difficultés économiques, des raisons solides, qui ont trait à la fois à la croissance économique et à l'équité, incitent les gouvernements à vouloir protéger les niveaux de consommation des travailleurs les plus faiblement rémunérés. Les dispositifs de prestations liées au travail servent de compléments au revenu du travail, principalement dans les pays à revenu élevé, mais il importe de préserver le pouvoir d'achat des salaires du bas de l'échelle ou d'empêcher qu'il ne baisse pour éviter un accroissement de la pauvreté et une accentuation de la récession.

La mesure dans laquelle les salaires minima ont été revalorisés en 2009 a fortement varié selon les pays. Globalement, le tableau 5 montre qu'environ la moitié des 108 pays de notre échantillon ont laissé inchangée la valeur nominale de leur salaire minimum légal en 2009. En font partie les pays qui ont laissé leur instrument dormant pendant plusieurs années ou qui ont ajusté les taux tous les deux ans seulement, ainsi que les pays qui ont décidé de geler temporairement leurs salaires minima en 2009. Parmi les pays avancés, c'est la voie qu'ont suivie l'Australie, par exemple, où la Commission pour l'équité des rémunérations a gelé le salaire minimum national à 543,78 dollars par semaine en 2009, et l'Irlande, où le taux est demeuré inchangé à 8,65 euros de l'heure depuis juillet 2007. Parmi les pays en développement, la Chine peut être citée comme exemple de pays où les salaires minima ont été gelés, les hausses ayant été suspendues

⁸⁶ Voir BIT (2010b, p. 14).

Tableau 6 Salaires minima et inflation dans certains pays d'Amérique latine (en pourcentages)

	Inflation durant la période d'application du salaire minimum passée (%)	Dernier ajustement nominal du salaire minimum (%)
Bolivie	11,8	12,0
Brésil	5,4	12,0
Chili	1,8	3,2
Colombie	7,7	7,7
Costa Rica	6,9	9,1
Équateur	8,8	9,0
Guatemala	9,4	7,2
Honduras	10,8	100
Mexique	6,5	4,6
Uruguay	3,6	7,0
Venezuela (Rép. boliv.)	27,7	10,0

Source: Panorama Laboral 2009, BIT (2009d).

entre la fin de 2008 et le début de 2010. Mais il convient de noter que certains de ces pays ont réactivé leurs salaires minima lorsque sont apparus les premiers signes du redressement. Ainsi, par exemple, l'Australie a annoncé une augmentation du salaire minimum national qui a été fixé à 569,90 dollars en juillet 2010. En Chine, où des mouvements de travailleurs ont débouché sur des grèves qui ont reçu une large publicité dans les médias, les autorités provinciales ont relevé les salaires minima, parfois dans des proportions considérables. Le Bangladesh aussi a relevé les salaires minima dans le secteur des vêtements en 2010, après une série de manifestations des travailleurs.

En revanche, l'autre moitié des 108 pays composant notre échantillon – y compris une majorité de pays avancés – a choisi d'augmenter les salaires minima même en 2009, de façon à réaliser des objectifs à moyen terme ou à empêcher que le pouvoir d'achat des travailleurs les plus faiblement rémunérés ne se dégrade durant la crise. Ainsi, par exemple, le Brésil, les États-Unis, la Fédération de Russie, le Japon et le Royaume-Uni ont tous relevé le salaire minimum en 2009, au beau milieu de la crise. Au Royaume-Uni, la Low Pay Commission a recommandé une hausse prudente du salaire minimum de 1,2 pour cent, en vue de protéger les gains réels des travailleurs faiblement rémunérés et leurs emplois⁸⁷. Les États-Unis ont conservé l'objectif fixé par la Loi de 2007 sur le salaire minimum équitable, à savoir augmenter progressivement le salaire minimum fédéral pour le faire passer de 5,15 dollars EU à 7,25 dollars EU de l'heure sur trois ans. Et le Brésil a augmenté son salaire minimum de 12 pour cent, chiffre à rapprocher du taux d'inflation qui se situait à environ 5 pour cent en 2009. Cependant, la décision du Brésil de relever considérablement les salaires minima demeure une exception en Amérique latine. Le tableau 6 montre que, dans un échantillon de 11 pays d'Amérique latine qui ajustent régulièrement leurs salaires minima (habituellement une fois par an), la majorité a opté pour des ajustements qui suivent de près les chiffres de l'inflation – maintenant ainsi le pouvoir d'achat des travailleurs qui touchent le salaire minimum sans augmenter la charge pesant sur les entreprises durant cette période de difficultés.

⁸⁷ Voir Low Pay Commission (2010).

L'opportunité du maintien ou du relèvement des salaires du bas de l'échelle pour protéger le pouvoir d'achat des travailleurs faiblement rémunérés et contrecarrer l'affaiblissement de la demande globale est d'abord fonction du niveau auquel les salaires minima sont fixés. La convention n° 131 de l'OIT, qui juge que les systèmes de salaires minima sont nécessaires pour protéger les salariés contre les salaires indûment bas, préconise de fixer des niveaux qui prennent en considération non seulement les besoins des travailleurs et de leurs familles – compte tenu du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale et du niveau de vie relatif d'autres groupes sociaux –, mais aussi certains facteurs économiques, y compris les exigences du développement économique, les niveaux de productivité et l'utilité d'atteindre et de maintenir un niveau d'emploi élevé. Il est possible d'évaluer dans quelle mesure un équilibre est établi entre ces facteurs au moyen d'indicateurs approximatifs, comme le niveau du salaire minimum par rapport au salaire médian ou au salaire moyen, ou la proportion des travailleurs dont le salaire est affecté par le minimum légal. Au Royaume-Uni, par exemple, le salaire minimum correspond à environ la moitié du salaire médian, ce qui est inférieur au salaire minimum en France qui est de 60 pour cent du salaire médian, mais bien plus que dans le cas des États-Unis, où il est de 32,4 pour cent du salaire médian⁸⁸.

La façon dont est perçu le niveau idéal pour les salaires minima dans chaque pays peut varier, mais la première règle en matière de bonnes pratiques est de faire participer les partenaires sociaux à la détermination du niveau adéquat. Spécifiquement, la convention n° 131 de l'OIT préconise des systèmes qui font intervenir les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sur un pied d'égalité, ainsi que des experts indépendants aux compétences avérées pour représenter les intérêts généraux du pays. Une deuxième règle en matière de bonnes pratiques est d'utiliser des statistiques et autres informations empiriques fiables comme base de négociation entre les partenaires sociaux. Faute d'institutions tripartites et de déterminations empiriques, les pays courent le risque de mal administrer les salaires minima, en les fixant soit trop haut, soit trop bas. Il n'y a certes pas de formule universelle pour déterminer le niveau idéal, mais l'OIT a récemment fourni une assistance technique à la demande d'un nombre croissant de gouvernements et de partenaires sociaux dans le monde entier (voir le tableau 7) qui reconnaissent que la fixation du niveau du salaire minimum est un acte visant à établir un équilibre qui nécessite d'utiliser des indicateurs économiques et statistiques fiables et de surveiller de près le marché du travail et l'impact des salaires minima sur l'emploi (voir l'encadré 9 sur les arbitrages entre les salaires minima et l'emploi).

Les salaires minima peuvent-ils entraîner une diminution des faibles rémunérations?

Une façon d'évaluer l'efficacité des salaires minima consiste à examiner l'évolution de l'incidence de l'emploi à bas salaires en fonction des changements apportés aux salaires minima. La figure 31 montre, par exemple, comment l'incidence des faibles rémunérations a évolué en relation avec les changements apportés aux salaires minima au Brésil, au Chili, en Indonésie et en République de Corée. Le ratio des salaires minima

⁸⁸ Voir Low Pay Commission (2010).

Tableau 7 Évolution récente des politiques relatives aux salaires minima dans certains pays

Pays	Enjeu
Arménie	Amélioration des systèmes institutionnels de fixation du salaire minimum et du système de détermination des rémunérations dans le secteur public
Burundi	Harmonisation des échelles de rémunération dans la fonction publique à la suite de grèves des médecins et examen de l'élaboration d'une politique salariale nationale
Cap-Vert	Éventuelle mise en place pour la première fois d'un salaire minimum national vers la fin de 2010
Chine	Amélioration du cadre institutionnel de fixation des salaires dans le contexte plus large du réajustement de la distribution des salaires et de la réforme des pratiques de négociation collective
Costa Rica	Participation du monde universitaire pour fournir des données et des statistiques qui serviront à fixer le salaire minimum
Mongolie	Entrée en vigueur d'une nouvelle loi sur le salaire minimum en 2010, et renforcement des capacités en matière de fixation du salaire minimum sur la base d'éléments d'information
Paraguay	Élargissement du nombre d'indicateurs, en plus de l'inflation, utilisés pour fixer le salaire minimum
Philippines	Amélioration du système actuel du salaire minimum en vue de protéger les travailleurs qui se situent en dehors du champ d'application des normes du travail
Tanzanie, Rép.-Unie de	Passage du salaire minimum national à des salaires minima sectoriels. Zanzibar: réforme en vue de renforcer la cohérence de la politique relative au salaire minimum
Viet Nam	Réforme du salaire minimum et des rémunérations de la fonction publique

Source: Travaux d'assistance technique de l'OIT.

par rapport aux salaires médians (dénommé l'indice de Kaitz) est utilisé pour mesurer l'impact des salaires minima. Les cas du Brésil et du Chili montrent à la fois des augmentations régulières des salaires minima et des baisses concordantes de l'emploi à bas salaires. Cette association donne à penser que les ajustements destinés à relever le niveau relatif des salaires minima ont contribué à réduire l'emploi à bas salaires dans ces deux pays. Au Brésil, une analyse par régression logistique présentée dans une étude ayant servi à l'établissement du présent rapport montre que les ajustements actifs apportés aux salaires minima ont constitué l'un des facteurs déterminants essentiels qui ont permis aux travailleurs touchant un bas salaire de passer à une catégorie de salaire plus élevée⁸⁹. En revanche, les cas de l'Indonésie et de la République de Corée indiquent à la fois un faible niveau des salaires minima et une stagnation ou une augmentation de l'incidence des faibles rémunérations. En Corée, le niveau relatif des salaires minima a progressivement augmenté mais demeure faible, à 25 pour cent des salaires médians, tandis que l'emploi à bas salaires a augmenté pour s'établir à plus de 25 pour cent.

Ces exemples permettent de se faire une certaine idée de l'efficacité des salaires minima, mais la relation entre le relèvement du salaire minimum et la réduction de l'incidence des faibles rémunérations ne devrait pas être considérée comme un fait établi. En raison de la complexité du mécanisme de transfert par lequel les changements

⁸⁹ Voir Fontes et Pero (2010).

Encadré 9 Les salaires minima ont-ils des effets néfastes sur l'emploi?

Durant les dernières décennies, les salaires minima ont suscité certaines préoccupations, en particulier leurs conséquences involontaires sur l'emploi. La doctrine classique explique habituellement que les salaires minima introduisent une «distorsion» sur les marchés du travail qui se traduit inévitablement par une baisse de la demande de main-d'œuvre, et donc par une augmentation du chômage ou de l'emploi informel. Cet argument repose sur l'idée qu'il y a une concurrence parfaite sur les marchés du travail et des produits, et que les entreprises considèrent par conséquent les salaires et les prix comme une réalité sur laquelle elles n'ont pas de prise (Neumark et Wascher, 2008, p. 39). Ces hypothèses sont aussi à la base des théories des économistes qui font valoir qu'il ne devrait pas y avoir de salaires minima, car ils ont des effets négatifs involontaires sur les travailleurs qu'ils sont précisément censés protéger. Ces effets négatifs peuvent être inévitables dans les cas où le salaire minimum est fixé à un niveau trop élevé, mais ils ne se font pas nécessairement sentir lorsqu'il est fixé à un niveau raisonnable. Cette argumentation classique est de plus en plus contestée par les économistes qui considèrent que les marchés ne sont jamais parfaitement concurrentiels et que les entreprises ont toujours un certain pouvoir sur ces marchés. En pareilles circonstances, des salaires minima plus élevés n'entraînent pas forcément une baisse de l'emploi (Manning, 2010, p. 54). Dans des conditions de concurrence imparfaite, les coûts qu'entraîne la hausse des salaires minima peuvent aussi être absorbés par une combinaison quelconque de réduction des bénéfices, de redistribution des coûts de main-d'œuvre entre les travailleurs au sein des entreprises et de hausse des prix répercutée sur les consommateurs. Par ailleurs, d'un point de vue macroéconomique plus général, les salaires minima peuvent certes provoquer une baisse de l'emploi en cas de stagnation du niveau de la demande globale, mais il est possible que ce ne soit pas le cas si les salaires minima poussent cette demande vers le haut (Keynes, 2007, p. 259).

Quand les pronostics théoriques des économistes sur les salaires minima sont très partagés, ce sont les études empiriques qui comptent en définitive. Mais, là encore, il y a un clivage de la littérature économique et les conclusions divergent selon les méthodes employées. Ainsi, par exemple, le large tour d'horizon des publications effectué par Neumark et Wascher (2008) montre que l'éventail des estimations des effets des salaires minima sur l'emploi est très large, allant d'effets très négatifs à des effets positifs. Les auteurs eux-mêmes considèrent que «la plupart des éléments d'information étayent le point de vue selon lequel les salaires minima réduisent l'emploi des travailleurs qui touchent un bas salaire» (p. 104). Mais d'autres ne souscrivent pas à cette interprétation. Doucouliagos et Stanley (2009), qui ont procédé à une analyse quantitative des travaux de recherche sur le salaire minimum, concluent par une «constatation globale d'un effet non significatif des hausses des salaires minima sur l'emploi (tant d'un point de vue pratique que statistique)» (p. 422).

Depuis quelques années, il semble que ce dernier point de vue soit devenu prédominant. En 2006, plus de 650 économistes, dont cinq lauréats du prix Nobel et six anciens présidents de l'American Economic Association, ont publié une déclaration dans laquelle ils ont affirmé que la hausse du salaire minimum aux États-Unis «[pouvait] améliorer significativement la vie des travailleurs touchant un faible revenu et de leurs familles, sans que se produisent les effets négatifs que certains critiques ont allégués» (EPI, 2006). De même, au Royaume-Uni, la Low Pay Commission a dit que:

Il y a dix ans, alors qu'on était sur le point de mettre en place le salaire minimum, tout ce qui dominait les discussions, c'était cette crainte des pertes d'emploi... En fait, depuis l'introduction du Salaire minimum

(suite)

Encadré 9 (suite)

national, la Low Pay Commission a été à la pointe de la recherche d'éléments d'information prouvant que le salaire minimum causait des dommages à l'économie ou aux emplois. Jusqu'ici, nous n'avons pas trouvé d'effets négatifs significatifs, que ce soit dans le cadre des travaux que nous avons réalisés nous-mêmes ou dans celui des travaux que nous avons commandés à d'autres. (Low Pay Commission, 2008, pp. vi-vii)

Plus récemment, l'OCDE (2010) a aussi conclu à partir d'un échantillon de pays membres de l'Organisation que «le ratio du salaire minimum légal par rapport au salaire médian n'est lié à aucune altération significative des flux bruts de travailleurs» et que «compte tenu également des études microéconomiques, cela donne à penser que les salaires minima légaux ont tout au plus des effets secondaires sur le redéploiement de la main-d'œuvre» (p. 197).

apportés aux salaires minima influent sur les faibles rémunérations, il est souvent difficile de déterminer l'impact exact de ces derniers. Par exemple, en Indonésie (panel D, figure 31), globalement, l'évolution des salaires minima est corrélée négativement avec celle de l'incidence des faibles rémunérations, mais l'ampleur de l'effet est relativement faible, surtout compte tenu des fortes augmentations de l'indice de Kaitz depuis 2004. Cela peut s'expliquer par le fait que la hausse des salaires minima par rapport aux salaires moyens est à mettre davantage au compte de la stagnation, voire de la baisse des salaires moyens réels (en dépit d'une forte croissance économique), qu'à celui de la hausse des salaires minima⁹⁰.

La relation entre l'évolution des salaires minima et les faibles rémunérations à l'intérieur d'un même pays ne ressort pas clairement des comparaisons entre les pays. La figure 32 montre que dans un échantillon de 27 pays, il n'existe pas de relation statistique simple entre le niveau des salaires minima et l'incidence des faibles rémunérations. Ainsi, si les expériences nationales du Brésil et du Chili montrent que les salaires minima sont fortement susceptibles d'améliorer le sort des travailleurs faiblement rémunérés, la situation générale montre que ce potentiel est souvent gâché. Dans la pratique, il y a plusieurs raisons pour lesquelles l'efficacité des salaires minima peut être limitée⁹¹. Si les salaires minima ne sont pas strictement appliqués, cela constitue manifestement un facteur susceptible de limiter leur impact. De fait, «se contenter d'introduire un salaire minimum dans la législation ne le rendra pas effectif»⁹². Un dispositif de mise en œuvre peu élaboré – caractérisé par un petit nombre d'inspecteurs du travail, une faible probabilité de déceler les cas de fraude et/ou la légèreté des sanctions – se traduira souvent par une grande fréquence des cas de non-respect de la législation. Il existe un deuxième facteur: la couverture parfois faible ou insuffisante qui fait que beaucoup de travailleurs vulnérables sont exclus de la protection sociale prévue par les lois sur le salaire minimum. Enfin, même si la couverture est étendue et que de

⁹⁰ Autrement dit, les changements exprimés par l'indice de Kaitz ont surestimé les changements réels des salaires minima. La croissance moyenne des salaires minima réels est estimée à 1,2 pour cent pour la période 2006-08.

⁹¹ Voir, par exemple, Appelbaum et coll. (dir. de publication) (2003); Osterman (2008).

⁹² Murgai et Ravallion (2005, p. 2).

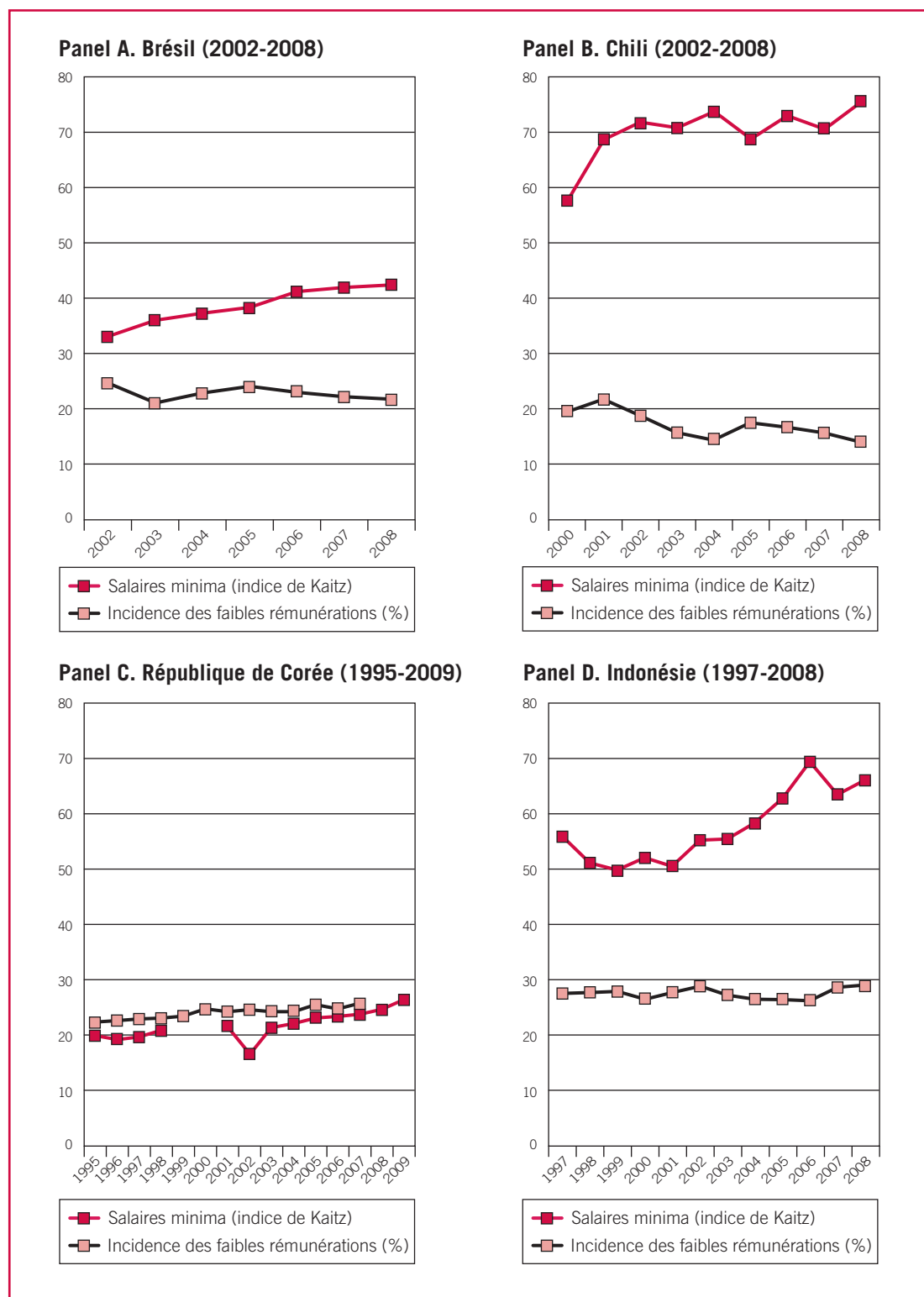
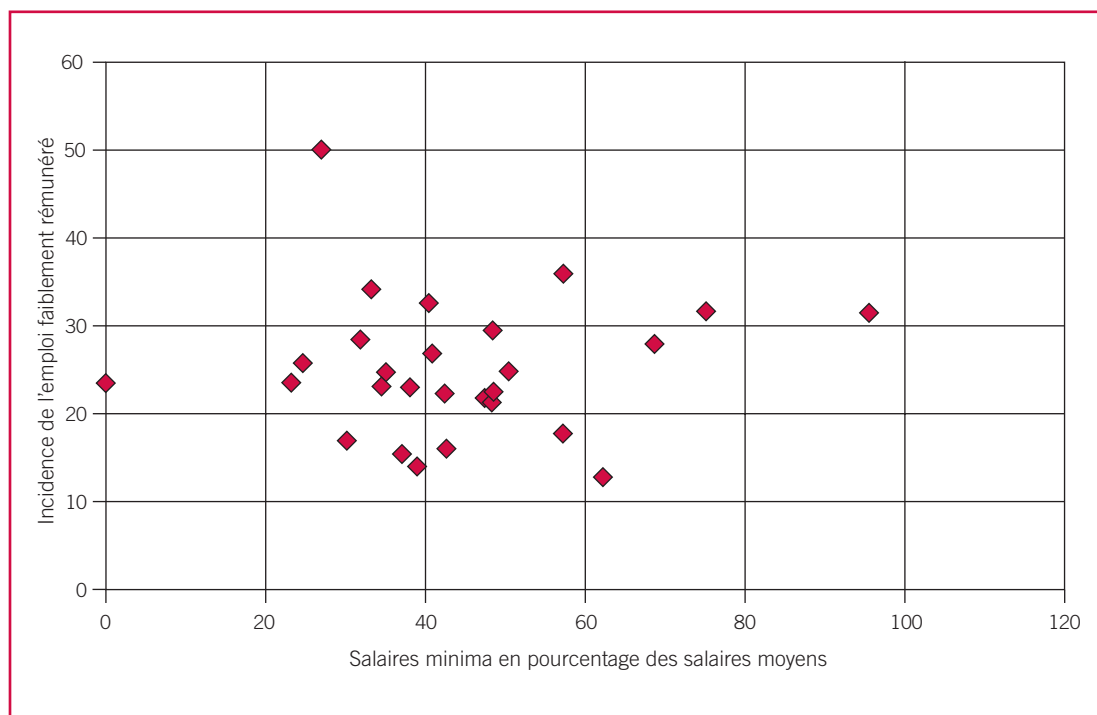
Figure 31 Salaires minima et incidence des faibles rémunérations dans certains pays

Figure 32 Comparaison entre pays: Salaires minima et incidence des faibles rémunérations dans 27 pays



Note: Dans cette figure, on utilise le ratio du salaire minimum par rapport au salaire moyen et non pas le ratio du salaire minimum par rapport au salaire médian (comme dans l'indice de Kaitz), car on ne disposait de données sur les salaires médians que pour un petit nombre de pays.

Sources: Base de données mondiale du BIT sur les salaires; voir l'appendice statistique.

réels efforts sont déployés pour faire respecter la législation, les salaires minima dans les pays en développement seront toujours plus effectivement appliqués dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, où la surveillance est difficile à mettre en place et où le travail occasionnel non réglementé est très répandu. Le risque de mauvaise gestion constitue un facteur supplémentaire, lorsque les salaires minima sont fixés à un niveau déraisonnablement élevé, ce qui se traduit soit par le non-respect de la réglementation, soit par le licenciement des travailleurs faiblement rémunérés qui se retrouvent au chômage ou dans l'emploi informel.

Pris ensemble, tous ces facteurs expliquent pourquoi, en particulier dans les pays en développement, une forte proportion de la main-d'œuvre gagne moins que le salaire minimum légal. Certaines estimations donnent à penser qu'en Amérique latine cette proportion va de moins de 1 pour cent des travailleurs à plus de 45 pour cent de l'ensemble des travailleurs. Ce ratio est particulièrement élevé dans les pays qui fixent les salaires minima à un niveau déraisonnablement élevé. Le même problème est également observé dans d'autres régions. En Thaïlande, par exemple, selon les estimations, environ 25 pour cent des travailleurs du secteur manufacturier gagnaient moins que le salaire minimum en 2009. Des lacunes similaires dans le respect de la législation sont aussi signalées aux Philippines. En Chine, l'incidence des rémunérations inférieures au salaire minimum s'établissait à 29,8 pour cent des travailleurs locaux en 2007, et était à peu près deux

fois plus forte dans le cas des travailleurs migrants⁹³. Enfin, en Inde, un grand nombre de travailleurs gagnent moins que le salaire minimum (voir l'encadré 10).

Une autre raison pour laquelle l'association entre les salaires minima et la part des faibles rémunérations est imparfaite a trait à la définition de la notion de faible rémunération, à savoir la part des salariés qui gagnent moins des deux tiers du salaire médian. Dans la pratique, il y a peu de cas où le salaire minimum est fixé à un niveau aussi élevé. Partant, l'effet direct des salaires minima se produit habituellement dans le groupe des travailleurs faiblement rémunérés, en réduisant la distance entre les bénéficiaires et les salariés dont le salaire se situe sur la médiane. En pareilles circonstances, les salaires minima réduiront l'incidence des faibles rémunérations uniquement s'ils ont ce qu'on appelle un «effet d'entraînement» (répercussions sur les salaires), c'est-à-dire des augmentations de salaire à des niveaux de rémunération au-dessus du salaire minimum légal, octroyées par les employeurs pour rétablir, au moins partiellement, les écarts de rémunération entre les travailleurs qui touchent le salaire minimum et ceux qui touchent un salaire légèrement supérieur au minimum. Ces écarts peuvent correspondre à des différences en termes de situation dans l'emploi, d'ancienneté ou de compétences et peuvent revêtir une importance capitale du point de vue du sentiment collectif d'équité qui entretient le moral des travailleurs et leur volonté de fournir une bonne performance.

Contrairement aux relèvements du salaire minimum, les effets d'entraînement ne se commandent pas⁹⁴. Par conséquent, l'une des principales incertitudes, tant en ce qui concerne l'élaboration de modèles qui visent à prévoir les effets d'un relèvement du salaire minimum sur la masse salariale et sur l'inflation qu'en ce qui concerne la compréhension des conséquences des salaires minima sur l'emploi à bas salaires, a trait à la variation de l'ampleur des effets d'entraînement. Nous pouvons nous attendre à des différences nettes entre les pays. Par exemple, dans les pays où les travailleurs sont généralement couverts par la négociation collective, il est probable que les effets d'entraînement sont significatifs, puisque les syndicats sont en mesure de négocier des modifications de la structure formelle des rémunérations et peuvent être particulièrement intéressés par la possibilité de tirer parti de l'avantage que comporte un relèvement du salaire minimum en faisant valoir des arguments en faveur du rétablissement des écarts de salaire correspondant à des différences en termes d'expérience, de responsabilités liées à l'emploi, de compétences ou de qualifications. Dans les pays où la protection conférée par une régulation conjointe des salaires n'existe pas, il est probable que les effets d'entraînement seront considérablement plus faibles. Avant la mise en place d'un salaire minimum national légal au Royaume-Uni, par exemple, Freeman (1996) a montré que les relèvements du salaire minimum avaient un potentiel inflationniste relativement faible sur le marché du travail national, car les effets d'entraînement seraient faibles – le bas niveau du taux de syndicalisation et le caractère limité de la couverture de la négociation collective ne constituaient «guère les circonstances dans lesquelles des hausses de salaire concernant des femmes travaillant pour la plupart à temps partiel dans de petits magasins sont susceptibles de déclencher une inflation généralisée» (p. 645).

⁹³ Pour des données sur l'Amérique latine, voir Cunningham (2007); pour la Thaïlande, voir Chandoevrit (2010); pour les Philippines, voir Peralta et Guirao (2010); pour la Chine, voir Deng et Li (2010).

⁹⁴ L'analyse des effets d'entraînement s'inspire de Grimshaw (2010).

Encadré 10 Le débat relatif au salaire minimum en Inde

En Inde, la Loi de 1948 sur le salaire minimum est considérée comme l'un des plus importants instruments de la législation du travail; mais le système de salaires minima de l'Inde est aussi l'un des plus complexes du monde. La législation de 1948 dispose que l'«autorité administrative appropriée» devrait fixer les taux du salaire minimum payable aux employés occupant un certain nombre d'emplois répertoriés dans une liste, ce qui a au moins trois conséquences importantes. Premièrement, les salaires minima sont fixés soit par le pouvoir central, soit par les autorités des États, en fonction du type d'entreprise. Deuxièmement, le salaire minimum est fixé uniquement «dans certains emplois ou certaines professions» et les salariés ne sont donc pas tous couverts. Et, troisièmement, il existe maintenant un grand nombre de taux qui sont parfois très différents d'un État à un autre, même s'il s'agit de la même profession. Ce système a engendré un nombre incalculable de taux de salaire minimum, qui sont difficiles à surveiller et à faire respecter et ne sont pas applicables à tous les travailleurs.

Le système complexe de salaires minima en Inde suscite depuis des années un débat considérable. Dès 1978, un groupe d'étude appelé le Comité Bhoothlingam avait déjà proposé l'idée d'un salaire minimum national absolu, sans considération des secteurs, régions ou États, au-dessous duquel aucun emploi ne serait autorisé. Les autorités des États demeureraient cependant libres de fixer leurs salaires minima au-dessus du minimum absolu. Plus récemment, des chercheurs comme Ghose (1997, p. 698) se sont aussi prononcés en faveur de l'idée d'«un salaire minimum journalier pour la main-d'œuvre non qualifiée, quel que soit l'emploi ou le secteur dont relèveraient les intéressés et quel que soit leur âge ou leur sexe». Un pas dans cette direction a été accompli lorsque le gouvernement central a demandé aux États de fixer les taux du salaire minimum par la voie de consultations dans le cadre de cinq commissions régionales (pour les régions de l'Est, du Nord-Est, du Sud, du Nord et de l'Ouest). Un autre pas a été accompli lorsque le gouvernement central a introduit la notion de salaire plancher national indicatif en 1996, fixé à 100 roupies, soit environ 2 dollars EU par jour depuis 2009. Toutefois, à ce jour, le salaire plancher national n'est pas contraignant pour les États. En 2007, le Congrès des syndicats indiens (INTUC) a donc suggéré qu'un salaire minimum national soit fixé pour toutes les branches de production. Cette suggestion a été faite après qu'on a fait observer que le pays souffrait toujours d'un niveau de pauvreté et d'inégalité élevé bien qu'il ait réalisé une croissance économique rapide ces dernières années.

Les simulations à partir des données montrent que les effets de la décision de rendre obligatoire le salaire plancher national ou bien d'étendre la couverture des salaires minima fixés au niveau des États seraient considérables. L'enquête la plus récente sur l'emploi et le chômage faite en 2004-2005 par l'Institut national de sondages par échantillonnage (NSSO) indique qu'il y a à peu près 173 millions de salariés sur l'ensemble du territoire indien, dont 116 millions relèvent de la catégorie des travailleurs précaires. Les estimations montrent qu'une couverture universelle du salaire minimum qui serait parfaitement respectée pourrait englober jusqu'à 73 millions de travailleurs, qui sont actuellement payés moins que le salaire plancher national indicatif. Cela donne à penser que l'extension de la couverture du salaire minimum en Inde pourrait avoir un impact considérable. Étant donné que 30 à 40 pour cent des salariés faiblement rémunérés appartiennent à des familles pauvres –, et que les femmes sont moins bien payées que les hommes – l'extension des salaires minima pourrait constituer un instrument utile pour réduire l'écart de rémunération fondé sur le sexe et l'incidence élevée de la pauvreté en Inde.

Source: Belser et Rani (2010).

Les effets d'entraînement ont été étudiés en détail dans la récente compilation de travaux de recherche sur le salaire minimum et le salaire permettant de subvenir aux besoins vitaux des intéressés aux États-Unis⁹⁵. Une analyse du secteur du commerce de détail, où le salaire minimum a un impact fort, a permis de constater que les effets d'entraînement s'étendaient jusqu'au 40^e percentile dans les cas où le salaire était supérieur de 25 pour cent au salaire minimum⁹⁶. À ce niveau de salaire, un relèvement de 10 pour cent du salaire minimum entraîne une hausse des salaires de 1,4 pour cent, ce qui indique un effet de compression relativement fort de la hausse du salaire minimum dans les déciles inférieurs de la distribution des salaires. Une question à prendre en considération au niveau politique est l'équilibre entre le relèvement du salaire plancher par rapport à la médiane et le risque d'augmenter la concentration des travailleurs rémunérés au niveau du salaire minimum ou légèrement au-dessus. En l'absence d'effets d'entraînement, le relèvement du salaire minimum ne contribuera pas beaucoup à réduire la part représentée par les travailleurs faiblement rémunérés, à moins, bien entendu, que le salaire minimum ne soit supérieur au seuil à partir duquel on parle de faible rémunération. Mais, en même temps, si tous les écarts de rémunération sont parfaitement rétablis tout au long de l'échelle des salaires, le relèvement du salaire minimum n'atteint pas son objectif de redistribution.

Enfin, tout en reconnaissant une certaine incertitude empirique au sujet des effets des salaires minima au vu des difficultés rencontrées pour les faire respecter, du caractère imparfait de la couverture et du fait que les effets d'entraînement sont loin d'être complètement prévisibles, de plus en plus d'études soulignent néanmoins le rôle important des politiques relatives au salaire minimum pour lutter contre la discrimination salariale fondée sur le sexe et prendre en compte la vulnérabilité des femmes piégées dans des emplois faiblement rémunérés. La contribution des salaires minima à l'amélioration des salaires des femmes devrait être reconnue comme objectif à part entière, étant donné que les femmes bénéficient habituellement plus des relèvements des salaires minima que les travailleurs de sexe masculin⁹⁷.

5.3 Du salaire minimum au revenu minimum pour les ménages à faible revenu

Politiques visant à affaiblir les liens entre faible rémunération et pauvreté

L'une des préoccupations essentielles au sujet des faibles rémunérations, surtout en ce qui concerne leurs conséquences sur la qualité de la vie, est le risque que le travail à bas salaire ne mène à la pauvreté, bien que l'intéressé soit employé et au travail. La relation entre pauvreté et faible rémunération n'est pas simple, principalement parce que les définitions divergent et qu'il en résulte des différences au niveau des mesures. Comme on l'a déjà souligné, la faible rémunération a trait au *salaire brut de l'individu*, tandis que la pauvreté est habituellement liée au *revenu disponible du ménage*, ajusté en

⁹⁵ Voir Polin et coll. (2008).

⁹⁶ Voir Wicks-Lim (2008, tableau 11.1); les calculs tiennent compte d'un effet immédiat et d'un effet différé.

⁹⁷ Voir Rubery et Grimshaw (à paraître). Cet argument s'oppose nettement à l'allégation selon laquelle les femmes sont les principales «victimes» des salaires minima en raison de leur impact négatif sur l'emploi des femmes. Voir Lee et McCann (à paraître) pour une présentation plus détaillée de ce débat.

Tableau 8 Taux de pauvreté selon la rémunération et l'emploi en Chine, 2002-2007 (en pourcentages)

	Travailleurs locaux 2002	Travailleurs migrants 2002	Travailleurs locaux 2007	Travailleurs migrants 2007
Employés, faiblement rémunérés	2,7	64,1	4,8	45,4
Employés, mieux rémunérés	0,6	43,1	1,2	13,9
Au chômage	5,2	71,4	9,4	66,3

Notes: Le seuil de 1,25 dollars EU par jour est utilisé, conformément au nouveau seuil de pauvreté fixé par la Banque mondiale (Ravallion et coll. 2008).

Source: Estimations du BIT; Deng et Li (2010).

fonction de sa taille et de sa composition⁹⁸. C'est pourquoi il se peut que des travailleurs faiblement rémunérés (comme les jeunes nouvellement arrivés sur le marché du travail qui vivent chez leurs parents) ne soient pas pauvres, en particulier lorsqu'ils appartiennent à des foyers à revenu élevé où plusieurs personnes ont un emploi. Inversement, il se peut que des travailleurs fortement rémunérés (comme les chefs de famille) soient pauvres, s'ils sont les seuls à avoir un revenu dans une famille nombreuse avec beaucoup de personnes à charge.

Mais, malgré ces différences en termes de concepts, il est clair que la faiblesse de la rémunération est un facteur qui accroît la *probabilité* de la pauvreté. Le risque de «pauvreté au travail» est illustré dans le tableau 8, dans lequel figurent des estimations des taux de pauvreté par niveau de rémunération et situation dans l'emploi en Chine, où l'impact d'une forte croissance économique sur la réduction de la pauvreté a suscité un vif débat. Le tableau montre clairement que les taux de pauvreté sont les plus bas lorsqu'un individu est employé et perçoit un salaire supérieur à deux tiers de la médiane. Le travail faiblement rémunéré augmente notablement la probabilité d'être dans la pauvreté. La différence entre les travailleurs locaux et les travailleurs migrants est frappante. Environ 45 pour cent des travailleurs migrants peu rémunérés sont en situation de pauvreté, tandis que ce risque est bien plus faible pour les travailleurs locaux (5 pour cent). Pour ces travailleurs migrants, l'effet de transition vers des emplois mieux rémunérés est particulièrement remarquable, car 13,9 pour cent seulement d'entre ceux qui ont un emploi mieux rémunéré vivent dans la pauvreté.

Étant donné la relation entre la faiblesse de la rémunération et la pauvreté, une préoccupation essentielle au niveau politique est de savoir comment relâcher ce lien. Même lorsque les faibles rémunérations sont inévitables, il est possible de mettre en œuvre des politiques pour atténuer les difficultés financières des familles des travailleurs faiblement rémunérés. De fait, si les mesures qui influent directement sur les résultats en matière de salaires, comme la négociation collective et les politiques relatives aux salaires minima, jouent un rôle utile, il est aussi possible d'améliorer la qualité de la vie des travailleurs faiblement rémunérés au moyen de politiques qui accroissent le revenu net disponible des ménages pauvres. En fait, des études récentes indiquent que, dans les pays avancés, la relation entre la faiblesse de la rémunération et la pauvreté a été atténuée au moyen d'un large éventail d'initiatives visant les travailleurs faiblement

⁹⁸ Voir Grimshaw (2010) pour un tour d'horizon de la question.

rémunérés⁹⁹. Dans les pays en développement, étant donné que l'emploi informel est très largement répandu, il faut que les politiques relatives au salaire minimum soient conjuguées à d'autres mesures visant le revenu qui ciblent la section la plus basse du marché du travail, surtout le secteur informel¹⁰⁰. À cet égard, la vraie difficulté au niveau politique est de savoir comment élaborer un système cohérent dans lequel les institutions de protection sociale et les mesures visant le marché du travail sont développées pour garantir un niveau minimum de revenu pour les ménages pauvres.

Quelles politiques? Différents types et potentiel

Les prestations liées au travail sont de bons exemples de mesures visant à atténuer le problème de l'emploi faiblement rémunéré. Elles sont censées inciter financièrement les travailleurs à prendre des emplois faiblement rémunérés en leur offrant des gains additionnels, tout en réduisant la pauvreté. Elles peuvent prendre la forme de crédits d'impôt, de transferts liés au salaire ou d'autres versements forfaitaires¹⁰¹. Parmi ces mesures, les dispositifs de crédits d'impôt sur le revenu sont assez courants. Comme ces dispositifs comportent généralement des éléments servant d'incitation au travail, le montant des prestations est habituellement fonction du revenu brut avec des éléments d'intégration et de suppression progressives. Autrement dit, la courbe des prestations totales a tendance à augmenter à mesure que le revenu augmente et, au-delà d'un certain seuil, demeure plate, puis commence à baisser au-delà de ce niveau. On trouvera des exemples de politiques de ce type dans le tableau 9.

La capacité de ces politiques d'améliorer le bien-être des travailleurs touchant un bas salaire, sans compromettre le volume de l'emploi, est d'ailleurs bien établie par des études et il faut les exploiter complètement lorsqu'on élabore une politique relative aux faibles rémunérations. Il convient toutefois de formuler certaines mises en garde. Premièrement, il importe de noter que ces politiques ne fonctionnent pas toutes correctement et que les éléments d'information sont souvent mitigés¹⁰². Cela signifie qu'il est essentiel que ces politiques soient conçues et mises en œuvre efficacement, avec des objectifs et des groupes ciblés bien définis, pour faire en sorte que les avantages voulus profitent réellement aux travailleurs faiblement rémunérés et à leurs familles.

Deuxièmement, il ne faudrait pas considérer que les prestations liées au travail, parce qu'elles ont la capacité d'améliorer la qualité de la vie, pourraient remplacer le salaire minimum. Comme on l'a évoqué précédemment, les deux ensembles de politiques répondent à des objectifs différents et comportent des mécanismes d'affectation différents: alors que les salaires minima sont conçus pour améliorer les résultats en matière de salaires en palliant l'incapacité des marchés du travail d'offrir une rémunération décente, les prestations liées au travail sont censées atténuer le lien entre faible rémunération et pauvreté. Plus important, si ces prestations sont considérées comme une sorte de «subvention salariale» (par exemple, si les entreprises estiment qu'elles peuvent transformer certains coûts de main-d'œuvre en crédits d'impôt), elles peuvent

⁹⁹ Voir, par exemple, Caroli et Gautié (dir. de publication) (2008) pour la France; voir aussi OCDE (2009b) et (2010).

¹⁰⁰ Voir BIT (2008a); Lemos (2009).

¹⁰¹ Pour un tour d'horizon des politiques dans les pays industrialisés, voir Immervoll et Pearson (2009).

¹⁰² OCDE (2009b).

Tableau 9 Programmes de prestations liées au travail dans certains pays industrialisés

	Programme	Caractéristiques
Belgique	Bonus de l'emploi	Réduction des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs peu qualifiés ou faiblement rémunérés. Pour déterminer l'ampleur des réductions, seul le revenu individuel perçu est pris en compte. La situation familiale n'est pas prise en considération.
Canada	Avantages fiscaux liés au revenu du travail	Crédit d'impôt remboursable pour les individus à faible revenu et leurs familles répondant aux conditions requises. Il est habituellement calculé sur la base du revenu du travail, du revenu total et de la situation familiale.
États-Unis	Crédit d'impôt au titre du revenu du travail	Dispositif de crédits d'impôt remboursables pour les travailleurs à faible revenu, mis en place pour la première fois en 1975. Le montant du crédit augmente avec le nombre d'enfants.
France	Prime pour l'emploi (PPE)	Dispositif de crédit d'impôt à l'intention des ménages à faible revenu dans lesquels au moins un individu a un emploi rémunéré et le revenu imposable est inférieur au plafond (déterminé par rapport aux salaires minima). Il a été mis en place en 2001, avec pour objectifs clairement énoncés de redistribuer le revenu aux familles à faible revenu, en les augmentant ainsi que les incitations au travail qui leur sont destinées. Le montant exact de la PPE est calculé sur la base du temps de travail, de la situation familiale et du nombre d'enfants, ainsi que du revenu imposable.
Pays-Bas	Crédit d'impôt pour les employés	Dispositif de crédit d'impôt qui s'applique à tous les types d'emploi, y compris le travail indépendant. Seul le revenu du travail est pris en considération et les crédits d'impôt sont appliqués sur une base individuelle. Ce dernier aspect est réputé constituer une certaine incitation financière à l'emploi à temps partiel (et aussi contribuer à maintenir le pouvoir d'achat net des travailleurs touchant le salaire minimum; voir Salverda et coll. 2008).
Royaume-Uni	Crédit d'impôt au titre du travail	Prestations modulées en fonction des ressources qui complètent les gains d'une personne dont le revenu est faible ou modéré. Pour être admis à en bénéficier, il faut satisfaire à un certain nombre de critères (y compris la situation familiale). Il faut aussi au minimum seize heures travaillées par semaine. D'autres programmes, comme les crédits d'impôt au titre des enfants et autres prestations sous forme de sommes forfaitaires, sont aussi proposés.

Source: Informations compilées à partir de sources diverses.

être incitées à réduire les salaires ou à ne pas les augmenter, par exemple, en dépit de hausses de productivité. En pareil cas, le fardeau budgétaire relatif aux prestations liées au travail augmenterait. Il serait possible d'empêcher la formation de cet éventuel cercle vicieux au moyen d'autres mesures complémentaires comme la mise en place d'un salaire plancher par la fixation de salaires minima, comme l'ont montré les récentes expériences tentées au Royaume-Uni.¹⁰³ Par conséquent, l'élément clé des

¹⁰³ «Au cours de la décennie qui a précédé l'établissement de la LPC [Low Pay Commission], l'inégalité salariale a augmenté, et, en même temps, les dépenses sous forme de crédits d'impôt (crédits familiaux et compléments de revenu familial) ont été multipliées par dix. On a dit que le ministère des Finances subventionnait les employés en leur octroyant ces prestations liées au travail et que ces subventions ainsi que la charge correspondante pour le ministère seraient limitées par la mise en place d'un SMN [salaire minimum national]» (Metcalf, 2009, p. 300).

politiques visant les travailleurs faiblement rémunérés est d'avoir un train de mesures bien coordonnées permettant aux salaires minima et aux prestations liées au travail de fonctionner d'une manière complémentaire au lieu de s'annihiler mutuellement.

Enfin, la mise en place de dispositifs de prestations liées au travail peut présenter des difficultés pour les pays en développement, surtout durant la crise, compte tenu de l'énorme ampleur de l'économie informelle et des contraintes budgétaires existantes. Cependant, en dépit des contraintes manifestes, des expériences récemment tentées dans certains pays en développement montrent que leur mise en œuvre n'est pas totalement impossible¹⁰⁴. Aux Philippines, par exemple, des «ensembles de prestations autres que salariales» ont été établis durant la crise économique pour améliorer le revenu des travailleurs touchant un bas salaire. L'un de ces ensembles de prestations se présente sous forme d'exonération du versement de l'impôt sur le revenu, et, selon les estimations, il a ajouté environ de 37 à 61 pesos par jour (légèrement plus que 10 pour cent du salaire minimum) au revenu disponible des travailleurs touchant le salaire minimum¹⁰⁵.

En même temps, lorsque les prestations liées au travail restent une option difficile à prendre pour les pouvoirs publics, il est possible de recourir à des mesures de transfert de revenu plus générales, qui ne sont pas liées à l'emploi et à la situation salariale. Par exemple, la santé des membres de la famille et l'éducation des enfants suscitent des préoccupations particulières pour les travailleurs faiblement rémunérés en raison du niveau peu élevé de leurs gains. Sans une éducation (et une santé) appropriée, les enfants des travailleurs faiblement rémunérés peuvent être vulnérables au risque de se retrouver piégés dans l'emploi faiblement rémunéré. C'est pourquoi les dispositifs publics qui allègent ces contraintes financières pour ces travailleurs non seulement amélioreront le bien-être de leurs familles, mais réduiront aussi le risque d'un emploi futur faiblement rémunéré pour leurs enfants. De fait, un nombre croissant de pays mettent en œuvre de telles politiques, en particulier des programmes de transferts monétaires avec ou sans conditions, qui visent à aider les familles à faible revenu pour les questions de santé et d'éducation¹⁰⁶. On trouvera des exemples de programmes de transferts monétaires dans le tableau 10. L'expérience du Brésil est particulièrement intéressante dans la mesure où ce pays a réussi à conjuguer des politiques de soutien salarial et de soutien du revenu; des ajustements concrets et systématiques des salaires minima ont provoqué la réduction des faibles rémunérations (voir le tableau 10), mais le programme Bolsa Família a aussi contribué à empêcher la «pauvreté liée au salaire» de déboucher sur la «pauvreté liée au revenu» en procurant un soutien sous forme de revenu additionnel aux familles à faible revenu.

¹⁰⁴ Voir BIT (2010d) pour un tour d'horizon.

¹⁰⁵ Voir Peralta et Guirao (2010).

¹⁰⁶ Voir BIT (2010d).

Tableau 10 Exemples de politiques de transferts monétaires dans certains pays

	Programme	Caractéristiques
Afrique du Sud	Allocation de soutien aux enfants	Programme public de transferts monétaires visant à réduire la pauvreté chez les enfants. Lancé en 1998 comme programme conditionnel, il a été transformé en programme inconditionnel pour améliorer le taux de perception de l'allocation.
Bangladesh	Programme d'allocations pour les études secondaires des filles	L'allocation est versée directement aux filles à condition qu'elles s'inscrivent dans une école d'enseignement secondaire et demeurent célibataires jusqu'à l'âge de 18 ans.
Brésil	<i>Bolsa Família</i>	Programme d'«allocations familiales» lancé en 2003. Il s'agit du plus important programme de transferts monétaires sous conditions destiné à aider les familles pauvres, surtout dans les domaines de l'éducation et de la santé. Pour être admis à en bénéficier, les demandeurs doivent satisfaire à un ensemble d'exigences, notamment que les enfants âgés de 6 à 15 ans aient un taux d'assiduité scolaire d'au moins 85 pour cent. D'après les estimations, environ 80 pour cent des prestations ont été versées à des familles se situant au-dessous du seuil de pauvreté (qui est fixé à la moitié du salaire minimum par tête au sein des familles éligibles).
Mexique	<i>Oportunidades</i>	Programmes de lutte contre la pauvreté à l'intention des familles pauvres dans les économies rurales et urbaines, avec pour objectifs d'améliorer l'éducation et la santé. Les prestations sont subordonnées à l'assiduité des enfants à l'école, à l'obligation de se rendre régulièrement dans un centre de soins, etc. L'admissibilité est déterminée au moyen d'examens des ressources et d'enquêtes réalisées par la collectivité. Des transferts monétaires plus importants sont prévus pour les mères si leurs filles sont inscrites dans un établissement scolaire.

Source: BIT (2010d)

6 Principales constatations et conséquences au niveau politique

Nous avons passé en revue dans le présent volume, deuxième d'une série de rapports de l'OIT axés sur l'évolution des salaires, les tendances des salaires au niveau mondial durant les années de la crise économique et financière mondiale de 2008 et 2009. Nous avons estimé que la croissance des salaires mensuels moyens dans le monde s'était ralentie, passant d'un taux se situant dans une fourchette de 2,7 à 2,8 pour cent sur les deux années qui ont précédé la crise à 1,5 pour cent en 2008 et 1,6 pour cent en 2009. Si la croissance s'est ralentie mais est toujours demeurée positive en Asie et en Amérique latine, d'autres régions ont connu des baisses des salaires réels à certains moments pendant la crise. Dans les pays avancés, les salaires réels ont baissé de -0,5 pour cent en 2008, mais ont augmenté de 0,6 pour cent en 2009, inversant ainsi la perte de 2008, tandis qu'en Europe centrale et orientale ils ont baissé de -0,1 pour cent en 2009, selon les estimations. Peut-être plus spectaculaire, la baisse du pouvoir d'achat des salaires, selon les estimations, a été de -2,2 pour cent en 2009 en Europe orientale et en Asie centrale. Il convient de souligner qu'il faut être prudent lorsqu'on interprète cette évolution de la croissance des salaires, car elle reflète un certain nombre de facteurs liés à la crise (comme le chômage et l'inflation). La croissance positive des salaires réels en temps de crise financière peut parfois être imputée tout simplement au fait que l'inflation est plus faible et/ou à la concentration des pertes d'emploi dans les emplois faiblement rémunérés.

En dépit du ralentissement de la croissance des salaires, ce changement a été généralement moins marqué que la baisse correspondante de la croissance de la productivité du travail ou de la croissance du PIB durant les années de crise. C'est ce qui ressort du rapport étant donné qu'un nombre considérable de pays où la productivité du travail a baissé ont néanmoins affiché une croissance des salaires moyens positive, une constatation qui va dans le sens de la conclusion que les ajustements salariaux à la baisse tendent à être inférieurs à ceux du PIB. Par ailleurs, la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles ont connu une *augmentation* à court terme de la part du PIB détenue par les salaires entre 2007 et 2009. Cette tendance montre que, malgré des baisses à la fois de la masse salariale totale et des bénéfices durant la crise, les bénéfices ont été plus volatiles que la masse salariale totale, et est cohérente par rapport aux constatations antérieures selon lesquelles les fluctuations de la part des salaires sont habituellement contracycliques – augmentant durant les fléchissements de l'économie et baissant durant les périodes de redressement. La tendance à court terme d'une augmentation de la part des salaires est observée non seulement au niveau national, mais aussi à celui de certains secteurs, en particulier le secteur manufacturier. Cependant, il est vraisemblable que, parallèlement à la persistance d'un chômage élevé, les

pressions exercées sur les salaires continueront (voire s'accroîtront) dans les prochaines années de redressement économique et, dans ce cas, que l'impact réel de la crise sur les salaires soit encore à venir.

Ces effets à court terme de la crise devraient être considérés dans le contexte d'une baisse à long terme de la part du PIB détenue par les salaires, d'une désolidarisation grandissante de la croissance des salaires et de la hausse de la productivité à long terme, ainsi que d'une inégalité très répandue et en augmentation. En particulier, notre rapport montre que, depuis le milieu des années 1990, la proportion des individus touchant une faible rémunération – définie comme inférieure aux deux tiers des salaires médians – a augmenté dans plus des deux tiers des pays pour lesquels des données sont disponibles. Il s'agit notamment des pays suivants: Allemagne, Argentine, Chine, Espagne, Indonésie, Irlande, Pologne et République de Corée. Dans ces pays et dans d'autres où les taux de faible rémunération sont élevés ou en hausse, le risque est qu'un grand nombre d'individus soient laissés à la traîne, ce qui peut provoquer une aggravation des tensions sociales, surtout si certains groupes d'individus considèrent qu'ils ont payé un prix élevé durant la crise tandis que les bénéfices de la période d'expansion précédente – et peut-être du redressement à venir – ont été inégalement répartis.

Un autre sujet de préoccupation qui se profile est le fait que la stagnation des salaires avant la crise peut avoir en réalité contribué à son déclenchement et aussi affaibli la capacité des économies de se redresser rapidement. Bien qu'il y ait beaucoup d'autres facteurs en jeu dans le déclenchement de la crise financière et économique mondiale, certains estiment que la crise avait ses racines structurelles dans la baisse de la demande globale qui a précédé la crise. La redistribution des salaires vers les bénéficiaires et des salariés situés sur la médiane vers les salariés du haut de l'échelle a entraîné une baisse de la demande globale par un transfert de revenu d'individus ayant une forte propension à dépenser vers des individus qui épargnent davantage. Avant la crise, certains pays étaient en mesure de maintenir la consommation des ménages en augmentant leur endettement, tandis que d'autres pays fondaient leur croissance économique principalement sur les exportations. Mais ce modèle s'est avéré impossible à tenir sur la durée. À l'avenir, il se peut que les pays trouvent qu'il est dans leur intérêt de fonder leur croissance économique sur une plus forte consommation des ménages, qui soit ancrée dans le revenu du travail, et non pas sur une hausse de la dette.

Nous faisons valoir dans notre rapport que les politiques salariales peuvent apporter une contribution positive à un modèle économique et social plus durable. Tant la négociation collective que les salaires minima peuvent aider à réaliser un redressement plus équilibré et équitable en faisant en sorte que les familles qui travaillent et les ménages touchant de bas salaires obtiennent une part équitable des fruits de chaque point de pourcentage de la croissance économique. Dans notre précédent *Rapport mondial sur les salaires 2008/09*, nous avons montré que le lien entre les salaires et la productivité était plus fort dans les pays où la négociation collective couvrait plus de 30 pour cent des employés, et que les salaires minima pouvaient réduire l'inégalité dans la moitié inférieure de la distribution des salaires. Dans le présent rapport, nous montrons que la négociation collective et les salaires minima peuvent aussi contribuer à réduire la part des travailleurs faiblement rémunérés. En même temps, les syndicats demeurent en butte à des difficultés considérables lorsqu'ils essaient d'établir des contacts avec les travailleurs vulnérables et d'établir un système de salaires minima efficace.

7 Les nouvelles questions qui se dessinent et la voie à suivre

En chinois, le mot «crise» a un deuxième sens: «opportunité». Dans notre rapport, nous laissons entendre que la crise économique a donné une occasion unique d'étendre les fondements logiques des politiques salariales et, sur la base d'une évaluation systématique des contraintes qui empêchent la pleine réalisation du potentiel de ces politiques, d'élaborer un train de mesures plus efficaces qui contribueraient à mettre en place une économie équitable et durable. À cet égard, il est utile de mentionner certaines des grandes questions qui sont capitales pour améliorer les politiques salariales, surtout dans les pays en développement. Nous faisons valoir dans notre rapport qu'il existe des éléments discriminatoires forts qui expliquent la persistance des faibles rémunérations et des écarts de rémunération. Les politiques salariales et politiques relatives aux revenus devraient donc être élaborées dans un cadre réglementaire plus large, qui permettrait aussi de lutter contre diverses formes de discrimination au moyen de la législation du travail et d'autres réglementations et mesures pertinentes.

Premièrement, le bas niveau du taux de syndicalisation – et qui continue de diminuer – et l'affaiblissement de la négociation collective dans beaucoup de pays demeurent des sources de préoccupations. Ce n'est pas seulement en raison des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs lorsqu'ils essaient de s'organiser (souvent à cause des hausses du nombre de travailleurs échappant aux normes, dont beaucoup de travailleurs domestiques, comme on l'a souligné précédemment dans le rapport), mais aussi parce que souvent peu d'autres mécanismes sont à la disposition des travailleurs non organisés pour obtenir des salaires équitables et décents. Dans ce contexte, il est intéressant de voir que, durant la crise, il y a eu un renouvellement de l'intérêt pour le rôle de l'État en matière de promotion de la négociation collective au moyen de diverses mesures d'incitation (par exemple, le partage de l'emploi et les subventions à l'emploi). Par ailleurs, la pertinence de la négociation collective pour relever les salaires en suivant le rythme de la croissance économique est de plus en plus reconnue, y compris dans les pays asiatiques. Si elle est réalisable et nécessaire, la négociation tripartite des salaires – bien que n'étant pas collective en soi – pourrait aussi bénéficier aux travailleurs vulnérables, grâce à sa large couverture.

Deuxièmement, le fait que la négociation collective est moins utilisée pour fixer les salaires tend à favoriser l'attribution d'un rôle de plus en plus important aux salaires minima de sorte que, dans certains pays, ils deviennent presque le seul outil de la politique salariale. Dans ce cas, la politique relative aux salaires minima peut subir une transformation qualitative qui, à son tour, pourrait avoir pour conséquence que le système des salaires minima se trouve pris entre un certain nombre d'exigences et d'objectifs politiques concurrents. De fait, par suite de cette transformation, les salaires minima sont fixés pour les travailleurs dont le salaire se situe sur la médiane et non pas pour les travailleurs dont le salaire est bas. Il n'est pas difficile de voir qu'en pareil cas l'objectif fondamental des salaires minima – protéger les travailleurs les plus vulnérables – puisse être compromis. Il importe donc de faire en sorte que la politique relative aux salaires minima bénéficie davantage aux travailleurs faiblement rémunérés. Toutefois, le rétablissement des objectifs initiaux des salaires minima doit aller de pair avec la création d'autres mécanismes qui facilitent des négociations salariales réelles pour les travailleurs dont le salaire se situe sur la médiane. Autrement dit, il faut qu'il existe un

système de politiques salariales qui bénéficie à tous les travailleurs, quel que soit leur niveau de salaire, leur appartenance à un syndicat ou leur situation dans l'emploi.

Troisièmement, comme nous le faisons valoir dans notre rapport, il faut prendre en considération les politiques qui augmentent le revenu disponible pour les ménages à faible revenu, en même temps que les mesures plus classiques que sont la négociation collective et les salaires minima. Ces politiques devraient être conçues et évaluées du point de vue de leur capacité d'empêcher que les bas salaires se traduisent par la pauvreté pour les familles. Les prestations liées au travail, comme les crédits d'impôt, sont certainement utiles à cet égard. Cependant, elles devraient aller de pair avec des réglementations relatives aux salaires planchers (et non les remplacer), soit au moyen de salaires minima, soit par la négociation collective coordonnée; sinon, ces prestations liées au travail peuvent favoriser la dépression des salaires. Dans les pays où les prestations liées au travail ne constituent pas une option réalisable, en raison, par exemple, de la présence d'un emploi informel de très grande ampleur, il faut envisager des politiques de soutien du revenu plus direct pour les familles pauvres (comme les transferts monétaires). Là encore, pour qu'elles aient le plus grand impact possible, il faut concevoir toutes ces politiques de façon à ce qu'elles complètent d'autres politiques salariales.

Enfin, il importe de reconnaître que le système de politiques salariales élargies peut contribuer tant à la croissance qu'à la stabilité de l'économie. Ce système, dans son ensemble, est susceptible de créer un flux régulier de demande de consommation facteur de croissance durable et, en même temps, il joue un rôle de stabilisateur intégré durant les périodes de fléchissement de l'économie. La crise actuelle offrira une occasion précieuse de déterminer dans quelle mesure le cercle vertueux des salaires et de la demande globale est applicable et quelles conditions doivent être remplies pour réaliser ce potentiel. C'est l'une des questions qu'il est prévu de traiter dans le prochain *Rapport mondial sur les salaires*.

Appendice technique I

Tendances des salaires au niveau mondial: Questions de méthodologie

La méthodologie pour estimer les tendances des salaires aux niveaux mondial et régional a été élaborée par le Programme de l'OIT sur les conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) en collaboration avec le Département des statistiques, à la suite des propositions formulées par un consultant de l'OIT et de trois examens collégiaux effectués par quatre experts indépendants¹⁰⁷. On trouvera dans le présent appendice une description de la méthodologie adoptée à l'issue de ce processus.

Concepts et définitions

- Selon la classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), les «salariés» sont des travailleurs qui occupent un «emploi rémunéré», c'est-à-dire un emploi dans lequel la rémunération de base ne dépend pas directement du revenu de l'employeur. Les salariés comprennent les salariés réguliers, les travailleurs à court terme, les travailleurs occasionnels, les travailleurs externes, les travailleurs saisonniers et d'autres catégories de travailleurs qui occupent un emploi rémunéré¹⁰⁸.
- Le terme «salaire» désigne la rémunération brute totale, y compris les primes régulières, reçue par les salariés durant une période de temps spécifiée pour le temps travaillé ainsi que le temps non travaillé, comme les congés annuels payés et les congés de maladie payés. Pour l'essentiel, il correspond à la notion de «rémunération totale en espèces», qui est l'élément principal du revenu lié à l'emploi rémunéré¹⁰⁹. Il exclut les cotisations de sécurité sociale des employeurs.
- Dans le présent contexte, les salaires désignent les salaires mensuels moyens réels des salariés. Chaque fois que cela était possible, nous avons compilé les données qui se rapportent à l'ensemble des salariés (et non pas à un sous-ensemble, comme les salariés du secteur manufacturier ou les salariés à plein temps)¹¹⁰. Pour tenir compte de l'influence de l'évolution des prix sur différentes périodes de temps, les salaires

¹⁰⁷ Rapport commandé par l'OIT établi par Farhad Mehran, *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, Bureau international du Travail, polycopié; examens collégiaux par le professeur Yves Tillé, *Expertise report on the «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, Institut de statistique, Université de Neuchâtel, polycopié; le professeur Yujin Jeong et le professeur Joseph L. Gastwirth, *Comments on the draft ILO report «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, HEC Montréal et George Washington University, Washington, DC, polycopié; M. Joyup Ahn, *Responses to Draft ILO Report «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, Korea Labor Institute, polycopié.

¹⁰⁸ OIT, Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP), adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, janvier 1993). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--eng/docName--WCMS_087490/index.htm.

¹⁰⁹ OIT, Résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi, adoptée par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, octobre 1998). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--eng/docName--WCMS_087490/index.htm.

¹¹⁰ Viser la couverture la plus large possible est conforme à l'idée que le travail décent et donc la rémunération adéquate constituent une préoccupation de tous les travailleurs, et que les indicateurs statistiques devraient couvrir tous ceux pour lesquels un indicateur est pertinent. Voir BIT (2008b).

sont mesurés en termes réels, c'est-à-dire que les données relatives aux salaires nominaux sont ajustées pour tenir compte de l'inflation des prix à la consommation dans le pays considéré¹¹¹. La croissance des salaires réels s'entend de l'évolution d'une année sur l'autre des salaires mensuels moyens réels de l'ensemble des salariés.

Approche par recensement

La méthodologie utilisée pour les estimations aux niveaux mondial et régional est une méthode par recensement avec non-réponse. Dans cette approche, l'objectif est de trouver des données sur les salaires pour tous les pays et d'élaborer un traitement explicite en cas de non-réponse totale (voir «Traitement de la non-réponse totale», ci-après). Nous avons essayé de recueillir des données sur les salaires pour un total de 177 pays et territoires regroupés en régions distinctes comme suit¹¹²:

Tableau A1 Groupes régionaux

Régions	Pays et territoires
Pays avancés (sélection)	Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chypre, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Malte, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, République de Corée, Royaume-Uni, Singapour, Suède, Suisse
Europe centrale et orientale	Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République de Moldova, République tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Turquie, Ukraine
Europe orientale et Asie centrale	Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Fédération de Russie, Géorgie, Kazakhstan, Ouzbékistan, République kirghize, Tadjikistan, Turkménistan
Asie	Afghanistan, Bangladesh, Bhoutan, Brunéi Darussalam, Cambodge, Chine, Fidji, Hong-kong (Chine), Îles Salomon, Inde, Indonésie, Macao (Chine), Malaisie, Maldives, Mongolie, Myanmar, Népal, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, République islamique d'Iran, République démocratique populaire de Corée, République démocratique populaire lao, Sri Lanka, Thaïlande, Timor-Leste, Vietnam
Amérique latine et Caraïbes	Antilles néerlandaises, Argentine, Bahamas, Barbade, Belize, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Equateur, Guadeloupe, Guatemala, Guyana, Haïti, Honduras, Jamaïque, Martinique, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Porto Rico, République bolivarienne du Venezuela, République dominicaine, Suriname, Trinité-et-Tobago, Uruguay,

¹¹¹ Nous procédons ainsi sur la base de l'Indice des prix à la consommation (IPC) du FMI pour le pays considéré. Dans le cas du Brésil et des États-Unis, où nos homologues de ces pays ont recommandé d'utiliser un autre IPC, nous nous sommes appuyés sur les sources nationales de l'Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) et du Bureau of Labor Statistics (BLS), respectivement.

¹¹² Ces groupements régionaux s'inspirent de la représentation régionale des bureaux de l'OIT dans le monde entier. Notre univers inclut tous les pays et territoires pour lesquels des données sur l'emploi sont disponibles à partir des Indicateurs clés du marché du travail (KILM) du BIT, et exclut donc certains petits pays et territoires (par exemple, les Îles anglo-normandes ou le Saint-Siège) qui n'ont pas d'incidence perceptible sur les tendances mondiales ou régionales.

Table A1 Groupes régionaux (suite)

Régions	Pays et territoires
Afrique	Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Égypte, Érythrée, Éthiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Jamahiriya arabe libyenne, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République centrafricaine, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Réunion, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Swaziland, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie, Zimbabwe
Moyen-Orient	Arabie saoudite, Bahreïn, Émirats arabes unis, Irak, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Qatar, République arabe syrienne, Rive occidentale et Gaza, Yémen

Globalement, nous avons réussi à trouver des données sur les salaires en provenance de 115 pays et territoires, la couverture régionale étant indiquée dans le tableau A2. Bien que nous ayons tenté à plusieurs reprises d'obtenir des chiffres sur les salaires auprès des offices nationaux de statistiques et/ou de depositaires internationaux, dans certains cas les données n'étaient pas disponibles. En outre, dans certains pays pour lesquels nous avons trouvé des données, les séries statistiques étaient incomplètes, à savoir qu'il manquait certaines années (voir le «Traitement de la non-réponse à l'item» ci-après).

Tableau A2 Couverture de la Base de données mondiale sur les salaires (en pourcentages)

	Pays couverts	Pays couverts	Couverture approximative de la masse salariale
Pays avancés (sélection)	100,0	100,0	100,0
Europe centrale et orientale	100,0	100,0	100,0
Europe orientale et Asie centrale	100,0	100,0	100,0
Asie	59,3	96,2	98,5
Amérique latine et Caraïbes	61,3	92,3	94,7
Afrique	29,4	56,7	76,2
Moyen-Orient	75,0	73,4	90,9
Monde	65,0	94,0	98,5

Note: Les pays visés s'entendent du nombre de pays pour lesquels nous avons trouvé des données sur les salaires en pourcentage de la totalité des pays de la région, tandis que les salariés visés s'entendent du nombre de salariés dans les pays pour lesquels des données sont disponibles en pourcentage de la totalité des salariés de la région (en 2008). La couverture approximative des salaires totaux est estimée en partant de l'hypothèse que les niveaux de salaires varient d'un pays à l'autre en suivant la productivité du travail (c'est-à-dire le PIB par personne employée, en 2008), exprimée en dollars PPA de 2005.

Traitement de la non-réponse à l'item

Pour résoudre la question de la non-réponse à l'item (lorsque des données sur les salaires par séries temporelles sont disponibles pour un pays donné, mais que les données manquent pour certaines années), nous avons utilisé un «cadre axé sur le modèle» pour

prédire les valeurs manquantes¹¹³. Cette démarche est nécessaire pour maintenir l'ensemble de pays répondants constant dans le temps et éviter ainsi les effets inopportuns qui vont de pair avec un échantillon instable. En fonction de la nature des points de données manquants, nous avons utilisé plusieurs approches complémentaires qui sont décrites ci-après par ordre de préférence. À la fin de l'appendice, nous présentons une décomposition détaillée pour chaque année de 2006 à 2009 afin de permettre au lecteur de voir dans quelle mesure nous avons pu exploiter des observations réelles et dans quelle mesure nous avons dû recourir à des valeurs imputées.

- a) Lorsque les observations par année sont fondées sur des chiffres mensuels ou trimestriels, nous avons parfois eu des informations partielles provenant de la même série temporelle pour une année donnée. Étant entendu que, si nous avons utilisé ces points de données sans ajustement, nous aurions pu créer un biais (par ex., dans les pays à inflation élevée, les salaires nominaux sont généralement plus élevés au dernier trimestre qu'au premier), nous avons d'abord estimé les points de données trimestriels ou mensuels manquants sur la base des valeurs nominales relatives aux observations existantes pour les salaires moyens mensuels, $\bar{y}_{jt}$, tirées du pays j à l'instant t , en réalisant une régression OLS linéaire. Nous avons ensuite pris la moyenne des points de données existants et estimés. Cette méthode a été employée lorsque le trimestre final de 2009 manquait, comme dans l'exemple suivant:

$$\hat{\bar{y}}_{j2009} = \frac{(\bar{y}_{j1Q2009} + \bar{y}_{j2Q2009} + \bar{y}_{j3Q2009} + \hat{\bar{y}}_{j4Q2009})}{4} \quad (1)$$

Nous avons employé cette méthode pour un pays. Une approche similaire a été utilisée pour ajuster les données sur les salaires provenant d'un deuxième pays pour lequel les observations issues d'années différentes se rapportaient à des mois calendaires différents.

- b) Dans un autre cas, une série temporelle comporte une brève interruption entre les points de données existants. Cela permet d'estimer un point de données manquant, le salaire moyen $\bar{y}_{jt}$ dans le pays j à l'instant t , en interpolant sur la base de la fonction à croissance logarithmique:

$$\hat{\bar{y}}_{jt}^* = e^{\left(\frac{z}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt-x}^*) + \frac{x}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt+z}^*)\right)} \quad (2)$$

dans laquelle $t-x$ est le point de données précédent le plus proche, $t+z$ est le point de données suivant le plus proche, l'astérisque * dénote les valeurs réelles (c'est-à-dire ajustées pour tenir compte de l'inflation) et e est le nombre d'Euler. Nous avons utilisé cette approche pour combler les lacunes de trois années successives au maximum dans les séries temporelles de 17 pays.

¹¹³ Cela est conforme à la méthodologie classique pour les enquêtes, dans laquelle un cadre fondé sur le modèle est généralement utilisé pour la non-réponse à l'item, tandis qu'un cadre fondé sur l'objectif est utilisé pour la non-réponse au questionnaire.

- c) Dans certains cas, nous avons plusieurs sources de données sur les salaires pour un pays donné (par ex., une fondée sur des enquêtes sur les établissements et l'autre sur une enquête sur les ménages). Nous avons utilisé ces renseignements additionnels pour combler les points de données manquants dans notre série temporelle de prédilection, comme dans l'exemple suivant où le salaire moyen $\bar{y}_{jt+1}$ est estimé:

$$\hat{\bar{y}}_{jt+1} = \bar{y}'_{jt+1} \times \frac{\bar{y}_{jt}}{\bar{y}'_{jt}} \quad (3)$$

où $\bar{y}$ représente les points de données connus tirés de notre série de prédilection et $\bar{y}'$ les points de données connus tirés des séries secondaires. Nous avons pu utiliser les séries secondaires dans 37 pays.

- d) Lorsqu'il n'existait aucune source de données secondaire et que l'interruption dans la série était trop longue pour employer l'interpolation simple décrite dans l'équation (2), nous avons recouru à la théorie économique classique, qui suggère que – sur le long terme – les salaires réagissent à l'évolution de la productivité du travail. Cependant, nous savons aussi que cette relation n'est pas parfaite et peut varier dans le temps. Dans un pays donné j , nous avons donc dû tenir compte du ratio des salaires, $\bar{y}_j^*$, par rapport à la productivité du travail, LP_j^* , à deux moments dans le temps, à savoir dans l'année qui précède immédiatement l'interruption des données et dans l'année qui la suit immédiatement. Pour estimer le niveau des salaires $\bar{y}_{jt}^*$ à un moment t , nous avons donc utilisé la formule suivante pour définir la tendance des salaires entre deux points de données connus par rapport à la productivité du travail:

$$\hat{\bar{y}}_{jt}^* = LP_{jt}^* \times \left(\frac{z}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt-x}^*}{LP_{jt-x}^*} + \frac{x}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt+z}^*}{LP_{jt+z}^*} \right) \quad (4)$$

dans laquelle $t-x$ est le point de données précédent le plus proche, $t+z$ le point de données suivant le plus proche, et l'astérisque * dénote les valeurs réelles. Notez que nous multiplions effectivement le niveau de la productivité du travail dans l'année pour laquelle nous voulons estimer les niveaux des salaires avec une moyenne pondérée des deux ratios des salaires par rapport à la productivité du travail, quand le poids dépend de la proximité de chaque point de données par rapport à l'année qu'il faut estimer. Cette méthode a été employée pour deux pays.

- e) Enfin, dans les cas où aucune des méthodes simples décrites ci-dessus n'était utilisable, nous avons recouru à un modèle économétrique pour estimer les points de données manquants. Là encore, nous avons fait appel à la théorie économique classique qui suggère que les salaires réagissent à l'évolution de la productivité du travail. Conformément à ce raisonnement, nous avons calculé les élasticités au niveau régional entre la croissance de la productivité et la croissance des salaires réels et nous les avons utilisées à des fins d'extrapolation.

Les élasticités au niveau régional ont été calculées en appliquant le procédé suivant. Premièrement, les taux de croissance des salaires et de la productivité du

travail ont été calculés pour tous les pays répondants, en séparant la période antérieure à la crise (2000-2007) et la période postérieure à la crise (2008-09). Le taux de croissance des salaires réels et de la productivité a été calculé par régression du logarithme naturel des salaires moyens, $\bar{y}$, et de la productivité du travail, LP , sur la durée:

$$\text{Salaires réels: } \ln(\bar{y}^*_{jt}) = \alpha + \beta_1 t + \varepsilon \quad (5)$$

$$\text{Productivité: } \ln(LP^*_{jt}) = \alpha + \beta_2 t + \varepsilon \quad (6)$$

où la lettre inférieure j désigne les pays, t est le temps, l'astérisque $*$ dénote les valeurs réelles et ε est le terme d'erreur. Nous séparons la période antérieure à la crise de la période postérieure à la crise, car il y a de bonnes raisons théoriques de penser que la relation entre les salaires et la productivité diffère sur les deux périodes (une hypothèse qui a été confirmée par nos régressions).

Une fois que nous les avons obtenus, nous les utilisons pour calculer l'élasticité, α , des salaires par rapport à la productivité du travail pour chaque région h en régressant la croissance des salaires sur la croissance de la productivité:

$$\beta_{1j} = \alpha_h \beta_{2j} + \varepsilon, j \in h \quad (7)$$

où h représente la région dont fait partie le pays j , et β_1 et β_2 représentent les estimations obtenues à partir des équations (5) et (6). Pour tenir compte de la taille des différents pays qui varie dans une même région, chaque observation est pondérée par la part de l'emploi rémunéré total détenue par le pays j dans la région h où il se situe. Le caractère robuste de chaque estimation au niveau régional a été analysé, les observations extrêmes ont été exclues et les spécifications ont été réévaluées. L'estimation finale donne l'élasticité α des salaires réels par rapport à la productivité pour chaque région h , et pour les deux périodes. Cette élasticité peut ensuite être utilisée pour estimer les salaires réels moyens $\bar{y}^*$ dans le pays j et pour l'année $t+1$:

$$\hat{y}^*_{jt+1} = \bar{y}^*_{jt} \times \left(1 + \alpha_h \times \frac{LP^*_{jt+1} - LP^*_{jt}}{LP^*_{jt}} \right), j \in h \quad (8)$$

Dans les cas où aucun modèle robuste n'a pu être défini (c'est-à-dire que l'élasticité entre les salaires et la productivité n'était pas significative), nous avons appliqué les estimations relatives à la croissance des salaires β_1 obtenues dans l'équation (5) provenant du pays médian dans la région h , sur la période de temps pertinente à des fins d'extrapolation pour les pays où les observations manquaient. Nous avons suivi cette approche de modélisation pour combler les lacunes dans les données pour un total de 52 pays.

Traitement de la non-réponse totale

Pondération de la réponse

Afin de neutraliser les effets de la non-réponse totale (quand on ne dispose pas de données sur les salaires par séries temporelles pour un pays donné), un «cadre axé sur l'objectif» a été utilisé, dans lequel la non-réponse a été considérée comme une question ayant trait à l'échantillonnage. Comme les pays qui n'ont pas répondu peuvent présenter des caractéristiques salariales qui diffèrent de celles des pays répondants, la non-réponse peut introduire un biais dans les estimations finales. Une approche classique pour réduire l'effet négatif de la non-réponse consiste à calculer la propension à répondre des différents pays, puis à pondérer les données provenant des pays qui ont répondu de l'inverse de leur propension à répondre¹¹⁴. Cela implique qu'aucune imputation n'est faite pour les pays qui n'ont pas répondu.

Dans ce cadre, chaque pays répond avec une probabilité ϕ_j et l'on suppose que les pays répondent indépendamment les uns des autres (échantillonnage de Poisson). Avec les probabilités de réponse, ϕ_j , il est alors possible d'estimer le total, Y , de toute variable y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (9)$$

par l'estimateur

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (10)$$

où U est la population et R est l'ensemble des parties interrogées. Cet estimateur est dénué de biais si les hypothèses sont exactes (voir Tillé, 2001). Dans notre cas, U est l'univers de tous les pays et territoires répertoriés au tableau A1 et R représente les pays «répondants» pour lesquels nous avons pu trouver des données sur les salaires en séries temporelles.

Toutefois, ce qui fait difficulté, c'est que la propension à répondre du pays j , ϕ_j , est généralement inconnue et doit elle-même être estimée. On trouve beaucoup de méthodes d'estimation de la propension à répondre dans les publications¹¹⁵. Dans notre cas, la propension à répondre a été estimée en reliant la réponse ou la non-réponse d'un pays donné à son nombre de salariés et à sa productivité du travail (soit le PIB par salarié en PPA de 2005). Nous nous sommes fondés sur l'observation selon laquelle les statistiques des salaires sont plus aisément accessibles dans le cas des grands pays riches que dans celui des petits pays pauvres. Nous avons choisi le nombre de salariés plutôt que la population et la productivité du travail plutôt que le PIB par tête, car ces variables sont aussi utilisées pour le calibrage et la pondération en fonction de la taille (voir plus loin).

À cette fin, nous avons estimé une régression logistique comportant des effets fixes, comme suit:

$$\text{Prob}(\text{Response} = 1) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (11)$$

¹¹⁴ Pour une discussion du problème des données manquantes, voir aussi: BIT, *Trends Econometric Models: A Review of the Methodology*, 19 janvier 2010 (Genève, Service des tendances de l'emploi du BIT), p. 8.

¹¹⁵ Voir, par exemple, Tillé (2001).

dans laquelle x_{j2008} est ln (PIB par salarié en PPA de 2005) du pays j dans l'année 2008, n_{j2008} est ln (nombre de salariés) en 2008, et Λ denote la fonction de distribution cumulative logistique (FDC)¹¹⁶. Les effets fixes, α_h , sont des variables muettes pour chacune des régions pour lesquelles les données sont incomplètes (Asie, Amérique latine et Caraïbes, Afrique et Moyen-Orient) et une variable muette commune pour les régions restantes pour lesquelles les données sont complètes. La régression logistique avait $n = 177$ cas et a produit un pseudo $R^2 = 0,462$. Les paramètres estimés ont été ensuite utilisés pour calculer la propension à répondre du pays j , ϕ_j .

Le pondérant de la réponse pour le pays j , φ_j , est ensuite donné par l'inverse de la propension à répondre du pays:

$$\varphi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (12)$$

Facteurs de calibrage

Le processus d'ajustement final, généralement dénommé calibrage¹¹⁷, sert à garantir la cohérence de l'estimation par rapport aux agrégats connus. Cette procédure garantit une représentation adéquate des différentes régions dans l'estimation globale finale. Dans le présent contexte, une variable unique «Nombre de salariés en 2008» a été prise en considération pour le calibrage. Dans ce cas simple, les facteurs de calibrage, γ_j , sont donnés par:

$$\gamma_j = \frac{n_h}{\hat{n}_h}, j \in h \quad (13)$$

où h représente la région dont le pays j fait partie, n_h est le nombre connu de salariés dans la région, et $\hat{n}_h$ est le nombre total estimé de salariés dans la région sur la base des pondérants non calibrés.¹¹⁸ Les facteurs de calibrage obtenus étaient 1,00 (pays avancés, Europe centrale et orientale, Europe orientale et Asie centrale), 0,967 (Asie), 0,967 (Amérique latine et Caraïbes), 0,958 (Afrique) et 1,133 (Moyen-Orient). Comme tous les facteurs de calibrage sont soit égaux à un soit très proches de un, ces résultats montrent que les estimations $\hat{n}_h$ étaient déjà très proches du nombre connu de salariés, n_h , dans chaque région.

Pondérants de la réponse calibrée

Les pondérants de la réponse calibrée, φ'_j , sont ensuite obtenus en multipliant le pondérant de la réponse initiale par le facteur de calibrage:

$$\varphi'_j = \varphi_j \times \gamma_j \quad (14)$$

¹¹⁶ Les données relatives au nombre de personnes employées et au nombre de salariés sont tirées de KILM, et les données sur le PIB en PPA de 2005 sont tirées des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale.

¹¹⁷ Särndal et coll. (1992).

¹¹⁸ L'estimation, $\hat{n}_h$, du nombre de salariés dans la région h est obtenue en multipliant le nombre de salariés des pays de la région pour lesquels nous avons des données sur les salaires par les pondérants non calibrés, puis en additionnant les chiffres pour l'ensemble de la région.

L'estimation du nombre de salariés au niveau régional fondée sur les pondérants de la réponse calibrée est égale au nombre total de salariés connu de cette région. Les pondérants de la réponse calibrée permettent donc de faire un ajustement pour tenir compte des différences entre les régions en termes de non-réponse. Notez que les pondérants de la réponse calibrée sont égaux à 1 dans les régions où des données sur les salaires étaient disponibles pour tous les pays (pays avancés, Europe centrale et orientale, Europe orientale et Asie centrale). Ils sont supérieurs à 1 pour les petits pays et les pays où la productivité du travail est plus faible, car ceux-ci sont sous-représentés parmi les pays répondants.

Estimation des tendances aux niveaux mondial et régional

Une manière intuitive de concevoir une tendance des salaires au niveau mondial (ou régional) est de considérer l'évolution du salaire moyen du monde (ou d'une région). Cela serait conforme au concept utilisé pour d'autres estimations bien connues, comme la croissance du PIB régional par tête (publiée par la Banque mondiale) ou l'évolution de la productivité du travail (ou PIB par salarié, voir la partie I du présent rapport).

Le salaire moyen mondial, $\bar{y}_t$, au moment t peut être obtenu en divisant la somme des masses salariales nationales par le nombre de salariés dans le monde:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (15)$$

où n_{jt} est le nombre de salariés du pays j et $\bar{y}_{jt}$ est le salaire moyen correspondant des salariés du pays j , dans les deux cas au moment t .

La même opération peut être faite pour la période ultérieure $t+1$ pour obtenir $\bar{y}_{t+1}^*$, en utilisant les salaires déflatés $\bar{y}_{jt+1}^*$ et le nombre de salariés n_{t+1} . Il est alors facile de calculer le taux de croissance du salaire moyen mondial, r .

Toutefois, il s'agit certes d'une manière d'estimer les tendances des salaires au niveau mondial attrayante d'un point de vue théorique, mais elle comporte certaines difficultés qu'il nous est actuellement impossible de surmonter. En particulier, pour agréger les salaires nationaux, comme dans l'équation (15), il faut les convertir dans une monnaie commune, comme le dollar PPA, ce qui rend les estimations sensibles aux révisions des facteurs de conversion PPA. Il faudrait aussi que les statistiques nationales sur les salaires soient harmonisées de manière à avoir un seul et même concept pour les salaires afin que le niveau soit strictement comparable¹¹⁹.

Point plus important, l'évolution du salaire moyen mondial serait aussi influencée par les effets de composition qui se produisent quand la part des salariés change selon les pays. Par exemple, si le nombre des salariés baisse dans un grand pays à hauts salaires, mais augmente (ou demeure constant) dans un grand pays à bas salaires, il en résultera une baisse du salaire moyen mondial (quand les niveaux des salaires

¹¹⁹ Voir, par exemple, les travaux réalisés principalement en ce qui concerne les pays industrialisés par le programme International Labor Comparisons du Bureau of Labor Statistics des États-Unis (2009) (<http://www.bls.gov/fls/>). Comme nous ne comparons pas des niveaux, mais que nous nous préoccupons de l'évolution dans le temps des pays pris individuellement, les besoins en termes de données sont moins exigeants dans notre contexte.

demeurent constants dans tous les pays). À cause de cet effet, il est difficile d'interpréter les changements du salaire moyen mondial, car il faudrait différencier la portion à mettre au compte de l'évolution des salaires moyens nationaux de celle à mettre au compte des effets de composition.

Nous avons donc accordé la préférence à une autre spécification possible pour calculer les tendances des salaires au niveau mondial qui préserve l'attrait du concept présenté ci-dessus dû à son aspect intuitif, mais qui évite les difficultés qu'il comporte dans la pratique. Pour faciliter l'interprétation, nous voulons aussi exclure les effets qui sont dus à l'évolution de la composition de la population salariée mondiale.

Quand le nombre de salariés dans chaque pays demeure constant, le taux de croissance des salaires au niveau mondial peut être exprimé comme la moyenne pondérée des taux de croissance des salaires des différents pays.

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (16)$$

où r_{jt} est le taux de croissance dans le pays j au moment t et le pondérant pour le pays, w_{jt} , est la part de la masse salariale mondiale représentée par le pays j , donnée par la formule suivante:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (17)$$

Bien que nous ayons des données concernant le nombre de salariés, n_{jt} , de tous les pays et à tous les moments dans le temps pertinents grâce aux Indicateurs clés du marché du travail de l'OIT¹²⁰, nous ne pouvons pas estimer directement l'équation (17), car nos données sur les salaires ne sont pas exprimées dans une monnaie commune. Cependant, nous pouvons là encore faire appel à la théorie économique classique qui donne à penser que les salaires moyens suivent plus ou moins les mêmes variations que la productivité du travail d'un pays à l'autre¹²¹. Nous pouvons donc estimer $\bar{y}_j$ comme proportion fixe de la productivité du travail, LP :

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (18)$$

où α est le ratio moyen des salaires par rapport à la productivité du travail. Nous pouvons donc estimer le pondérant comme suit:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (19)$$

qui est égal à

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (20)$$

¹²⁰ Nous estimons le nombre de salariés en 2009 (donnée qui ne figure pas encore dans les KILM) en calculant le ratio des salariés par rapport à l'emploi en 2008, puis en multipliant l'emploi total en 2009 par ce ratio. La principale source de données pour les KILM est Laborsta.

¹²¹ Voir aussi BIT (2008a, p. 15) en ce qui concerne l'association entre les niveaux des salaires et le PIB par tête. Nonobstant ces considérations, l'évolution des salaires peut diverger par rapport aux tendances de la productivité du travail sur le court et le moyen terme.

Si nous remplaçons $\hat{w}_{jt}$ par w_{jt} et que nous introduisons le pondérant de réponse calibrée, φ'_j , dans l'équation (16) nous obtenons l'équation finale utilisée pour estimer la croissance des salaires au niveau mondial:

$$r_t = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j} \quad (21)$$

et pour la croissance au niveau régional:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j}, j \in h \quad (21')$$

où h est la région dont fait partie le pays j . Comme il ressort des équations (21) et (21'), les taux de croissance des salaires aux niveaux mondial et régional sont les moyennes pondérées des tendances des salaires au niveau national, où φ'_j corrige pour tenir compte des différences entre les pays au plan de la propension à répondre (comme décrit à la section d) ci-dessus).

Nous sommes convaincus que nous avons une méthode robuste pour le traitement de la non-réponse à l'item et de la non-réponse totale (voir plus haut), mais, naturellement, moins nous disposerons d'observations réelles et moins nos estimations de la croissance des salaires aux niveaux régional et mondial seront fiables. Comme nous l'avons exposé, nous n'avons pas réussi à obtenir des données sur les salaires pour tous les pays, et nous avons dû estimer les années manquantes pour certains des pays répondants. Cela pose la question de savoir quelle est l'ampleur de la couverture de la Base de données mondiale sur les salaires pour une année donnée. Puisque les lacunes dans les données relatives aux pays pour lesquels les pondérants sont plus forts dans les équations (21) et (21') sont plus graves, nous estimons que cette couverture, η_t , est comme suit:

$$\hat{\eta}_t = \frac{\sum_{j \in R_t} \hat{w}_{jt}}{\sum_{j \in U} \hat{w}_{jt}} \quad (22)$$

où $\hat{w}_{jt}$ est le poids donné dans l'équation (20), U est l'ensemble complet des pays j répertoriés dans le tableau A1, et un pays est considéré comme faisant partie de l'ensemble des pays répondants, R , au moment t lorsqu'une observation réelle est disponible pour cette année-là, soit tirée de la série de prédilection, soit tirée d'une série secondaire.

Le tableau A3 donne des renseignements sur la couverture pour chaque année de 2006 à 2009. Comme on pouvait s'y attendre, la couverture de la base de données se réduit en ce qui concerne les années les plus récentes (puisque certains bureaux de statistique sont encore en train de traiter ces données). Néanmoins, même en ce qui concerne 2009, nous disposons encore d'observations réelles pour environ 90 pour cent des salaires totaux. La couverture est supérieure à 98 pour cent en 2009 dans les pays avancés, en Europe centrale et orientale ainsi qu'en Europe orientale et en Asie centrale. Cependant, nous disposons de trop peu d'observations réelles pour le Moyen-Orient en 2008 et 2009 (où la couverture est à peu près de 13 pour cent) pour faire une estimation fiable, et c'est pourquoi nous ne publions pas les tendances des salaires

Tableau A3 Couverture de la Base de données mondiale sur les salaires, 2006-09 (en pourcentages)

	Couverture approximative des salaires Totaux, %			
	2006	2007	2008	2009
Pays avancés (sélection)	100,0	99,2	100,0	98,7
Europe centrale et orientale	100,0	100,0	100,0	99,4
Europe orientale et Asie centrale	97,7	98,5	98,4	98,2
Asie	98,3	97,2	93,6	73,8*
Amérique latine et Caraïbes	94,5	94,6	94,2	83,5
Afrique	76,6*	75,6*	41,1**	39,2**
Moyen-Orient	80,1	60,7**	(12,8)	(13,9)
Monde	98,1	97,0	94,6	90,1

* Taux de croissance au niveau régional publiés à titre d'«Estimations provisoires (sur la base d'une couverture d'environ 75 pour cent)».

** Taux de croissance au niveau régional publiés à titre d'«Estimations approximatives (sur la base d'une couverture d'environ 40 à 60 pour cent)».

(..) Taux de croissance au niveau régional non publiés.

Note: Voir le corps du texte pour l'estimation de la couverture. Un pays est considéré comme couvert seulement quand une observation réelle est disponible, soit tirée de la série de prédilection, soit tirée d'une série secondaire.

les plus récentes pour le Moyen-Orient. Nous qualifions aussi les taux de croissance au niveau régional d'«estimations provisoires» lorsqu'ils sont fondés sur une couverture d'environ 75 pour cent et d'«estimations approximatives» lorsque la couverture correspondante de notre base de données se situe entre 40 et 60 pour cent afin d'attirer l'attention sur le fait qu'elles pourraient être révisées lorsqu'un plus grand nombre de données seront disponibles.

Appendice technique II

Définition et mesure de la part des salaires et analyse structurelle-résiduelle

Il importe de définir la manière dont la part des salaires devrait être calculée, car les différents modes de calcul auront une incidence sur le niveau observé et parfois sur les tendances dans le temps. Parmi les questions à examiner¹²², il convient de mentionner les suivantes: qu'est-ce qui devrait être inclus dans le calcul de la rémunération des employés? Les directeurs généraux et les propriétaires d'entreprise devraient-ils être classés parmi les travailleurs? Quelle est la manière la plus appropriée de mesurer la production? On verra dans les sections qui suivent comment le niveau de la part des salaires est affecté quand il est mesuré en utilisant plusieurs définitions.

Comment la part des salaires est-elle définie?

En règle générale, la part salariale simple et non ajustée de la production (*LS*) est définie comme le ratio de la rémunération des salariés (*COE*) par rapport à la valeur ajoutée brute (*GVA*), ces deux grandeurs étant mesurées en termes nominaux.

$$LS = \frac{COE}{GVA} \quad (1)$$

Or, les conséquences de cette mesure simpliste suscitent un vif débat. En particulier, les mesures classiques de la *COE* dans les comptes nationaux (salaires plus traitements et cotisations sociales payées par l'employeur) omettent le revenu du travail des travailleurs indépendants. À ce titre, la part des salaires, telle qu'elle est définie ci-dessus, ne tient pas compte du revenu du travail des propriétaires d'entreprise. Dans certains secteurs, où la proportion des travailleurs indépendants dans l'emploi total est élevée¹²³ – ce qui suppose une sous-estimation du numérateur de l'expression de la part des salaires non ajustée –, la contribution positive du revenu du travail peut provoquer des changements significatifs du niveau calculé du ratio de la part des salaires. Il importe donc de calculer une mesure de la part des salaires qui est ajustée pour tenir compte des travailleurs établis à leur propre compte, ce qu'on appelle la part des salaires ajustée. Dans les paragraphes qui suivent, nous décrivons deux manières différentes d'ajuster la part des salaires pour tenir compte du revenu du travail des travailleurs indépendants, en analysant les éléments positifs et les défauts de chacune.

Les hypothèses classiques au sujet du revenu des propriétaires peuvent gonfler exagérément la valeur de la part des salaires...

Comme le revenu mixte (une mesure du revenu des entreprises non constituées en sociétés) est difficile à quantifier et qu'il n'est donc souvent pas séparé de l'excédent

¹²² Voir, par exemple, celles qui sont mises en évidence par Krueger (1999).

¹²³ Par exemple, c'est souvent le cas dans le secteur de l'agriculture, la chasse et la sylviculture et celui de la pêche (secteurs A et B de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), troisième révision).

d'exploitation dans les comptes nationaux, les économistes assument couramment que la rémunération du travail par personne est équivalente entre ceux qui sont établis à leur compte et les salariés¹²⁴. Sur la base de cette hypothèse, la part des salaires ajustée peut être exprimée comme suit:

$$ALS_t^T = \frac{COE_t}{GVA_t} \times \frac{EMPN_t}{EMPE_t} \quad (2)$$

où ALS_t^T représente la part des salaires ajustée au niveau de l'économie totale, COE_t représente la rémunération nominale des salariés au moment t , GVA_t dénote la GVA nominale au moment t et $EMPN_t$ et $EMPE_t$ représentent l'emploi total et le total des salariés au moment t (ces deux grandeurs étant mesurées en termes d'individus), respectivement.

Il convient de noter que la mesure de $EMPN$ et de $EMPE$ peut aussi être exprimée en termes d'heures ouvrées. De fait, cette mesure du travail est préférable à celle des individus, car un simple décompte des salariés peut masquer des changements du nombre moyen d'heures ouvrées, en raison de l'évolution du travail à temps partiel ou de l'effet des variations dans le temps, des absences ou de modifications des heures normales. Cependant, la qualité des estimations fondées sur les heures ouvrées n'est pas toujours apparente. En particulier, il est difficile d'utiliser les enquêtes statistiques sur les établissements et les ménages parce que la qualité des estimations fondées sur les heures ouvrées ainsi que le degré de comparabilité internationale varient. En revanche, l'emploi total est plus facile à mesurer que les heures ouvrées et constitue donc une donnée habituellement plus largement disponible. Néanmoins, il ne reflète pas les changements du temps de travail moyen par salarié, les changements concernant les travailleurs qui occupent plusieurs emplois, ni le rôle des individus établis à leur propre compte (pas plus que les changements dans la qualité du travail). En dépit de ces inconvénients apparents, la présente analyse utilise les salariés comme mesure du travail pour des raisons tenant à la disponibilité des données¹²⁵.

Au niveau de l'économie totale, l'équation (2) présente des avantages dans la mesure où elle utilise des données sur les salaires et l'emploi aisément disponibles dans le calcul de la part des salaires ajustée. Cependant, elle pose problème pour diverses raisons. Premièrement, comme le souligne Morel (2006), il est possible de se retrouver avec une part des salaires supérieure à l'unité lorsqu'on l'ajuste par l'équation (2) «en raison soit d'erreurs de mesure des variables, soit de différences dans les définitions des travailleurs indépendants dans les comptes nationaux par rapport à l'enquête sur l'emploi» (p. 5). Bien que cet effet soit souvent moins notable au niveau agrégé, il est bien apparent lorsque le calcul est appliqué à tels ou tels secteurs où la part du travail indépendant dans l'emploi total est grande. Mais ce qui pose davantage problème, c'est l'hypothèse sous-jacente selon laquelle les travailleurs indépendants et les salariés gagnent la même rémunération. De fait, il est probable que la rémunération des travailleurs indépendants par rapport à celle des salariés varie par secteur. Par exemple, il est généralement admis que les travailleurs non salariés dans le secteur de

¹²⁴ Voir, par exemple, Gollin (2002) et Bagnoli (2009).

¹²⁵ Voir Freeman (2008).

l'agriculture gagnent moins que les salariés. Ainsi, la part des salaires calculée dans ce secteur, lorsqu'on applique l'équation (2), pourrait être surestimée, puisque ce secteur comporte habituellement une part importante de travailleurs indépendants dans l'emploi total. Inversement, les travailleurs non salariés, comme les médecins libéraux dans le secteur des services de santé, gagnent généralement plus que le salarié moyen, ce qui pourrait conduire à sous-estimer la part des salaires.

... ce qui nous pousse à remettre en question les mesures d'ajustement appropriées

Pour résoudre les problèmes susceptibles de se poser lorsqu'on applique l'ajustement «simple» donné par l'équation (2), Arpaia et coll. (2009) suggèrent une variation de cette mesure de la part des salaires globale. Ils préconisent d'imputer la rémunération d'un salarié moyen dans une branche donnée de l'activité économique aux travailleurs indépendants qui travaillent dans le même secteur. En pareil cas, avec cette méthode la part des salaires ajustée calculée est la moyenne pondérée de la part des salaires ajustée pour chaque secteur i de l'économie et on utilise les parts des différents secteurs dans la valeur ajoutée totale comme pondérants. Il en résulte l'équation suivante pour la part des salaires ajustée:

$$ALS_t^S = \sum_{i=1}^k \frac{COE_{i,t} \times EMPN_{i,t}}{gva_{i,t} \times EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k \frac{gva_{i,t}}{GVA_t} \times \frac{COE_{i,t}}{gva_{i,t}} \times \frac{EMPN_{i,t}}{EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k w_{i,t} \times als_{i,t} \quad (3)$$

Dans ALS_t^S , laquelle représente la part des salaires au niveau de l'économie totale, calculée en appliquant les données *sectorielles*, i représente tel ou tel secteur particulier de l'économie, $COE_{i,t}$, $gva_{i,t}$, $EMPN_{i,t}$, $EMPE_{i,t}$, $w_{i,t}$ et $als_{i,t}$ dénotent, pour tel ou tel secteur i au moment t , la rémunération nominale des salariés, la valeur ajoutée brute nominale, l'emploi total (individus), le total des salariés (individus), le poids de la valeur ajoutée du secteur dans l'économie et la part des salaires ajustée, respectivement. Dans l'idéal, il faudrait utiliser les données les plus désagrégées (niveau à trois ou quatre chiffres de la CITI ou des nomenclatures nationales), en fonction de la disponibilité des données.

Enfin, notons que la classification des industries utilisée dans notre analyse est la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), troisième révision, des Nations Unies.

Une illustration

Dans la présente section, nous étudions plus en détail les incidences des différentes mesures de la part des salaires. Comme nous l'avons expliqué plus haut, la mesure de la part des salaires utilisée a des conséquences directes sur le niveau de la part des salaires observé¹²⁶. La figure A1 ci-dessous présente cinq mesures différentes de la part des salaires pour l'Allemagne. Ce pays a été choisi à des fins de pure représentativité, car

¹²⁶ Comme la présente analyse a principalement pour objet d'étudier les évolutions des tendances de la part du travail dans la production depuis la crise économique, les autres formes d'ajustement qui occupent une place importante dans les publications spécialisées n'ont pas été examinées. Pour une discussion complémentaire plus approfondie sur les manières d'ajuster la part des salaires pour tenir compte du revenu des travailleurs indépendants, voir Gollin (2002), Morel (2006) et Krueger (1999).

le même phénomène général s'observe dans tous les pays dans la présente analyse. La courbe du bas (Raw_2) indique la part des salaires brute qui correspond à l'équation (1) mais exclut les services collectifs, services sociaux et services à la personne. La justification de cette exclusion est que la valeur ajoutée générée par ces secteurs est le revenu des salaires et traitements, ce qui signifie que la notion de part des salaires n'intervient pas¹²⁷. Juste au-dessus de cette ligne figure la part des salaires brute, Raw_1 , décrite par l'équation (1).

La courbe du haut sur le graphique, Adj_1 , est la part des salaires qui correspond à l'équation (2). Nous observons, pour l'Allemagne, une différence de près de 0,1 point de pourcentage entre cette mesure de la part des salaires et la mesure non ajustée, Raw_1 . Bien qu'elle n'apparaisse pas ici, la différence est bien plus marquée au niveau sectoriel, en particulier en ce qui concerne les secteurs de l'agriculture, des services et de la construction. En appliquant la même logique que pour LS_2 , Adj_2 exclut le revenu du travail et la valeur ajoutée (minimum) par les services collectifs, services sociaux et services à la personne. L'agriculture, la chasse, la sylviculture et la pêche ont aussi été exclues en partant du principe que la part des salaires ajustée n'est pas valable pour ces secteurs. De fait, nous remarquons une différence qui se situe entre 0,04 et 0,05 point de pourcentage entre les deux ajustements. Enfin, Adj_3 applique l'équation (3). Les services collectifs, services sociaux et services à la personne et les secteurs de l'agriculture, la chasse, la sylviculture et la pêche ont été enlevés. Adj_3 est très similaire en valeur à Adj_2 .

Plusieurs auteurs, comme Krueger (1999), Gollin (2002) et Morel (2006), ont étudié les autres formes d'ajustement qui peuvent être utilisées pour estimer le niveau de la part des salaires. Dans certaines d'entre elles, la totalité du revenu des entreprises non constituées en sociétés est imputée au travail, en supposant la même répartition entre le travail et le capital dans le secteur des entreprises non constituées en sociétés que dans le reste de l'économie, ou en appliquant le ratio capital-travail du revenu non mixte au revenu mixte. Cependant, dans notre rapport, nous nous préoccupons plus particulièrement des tendances de la part des salaires plutôt que de son niveau, en utilisant la part des salaires *non ajustée* Raw_1 dans la figure A1.

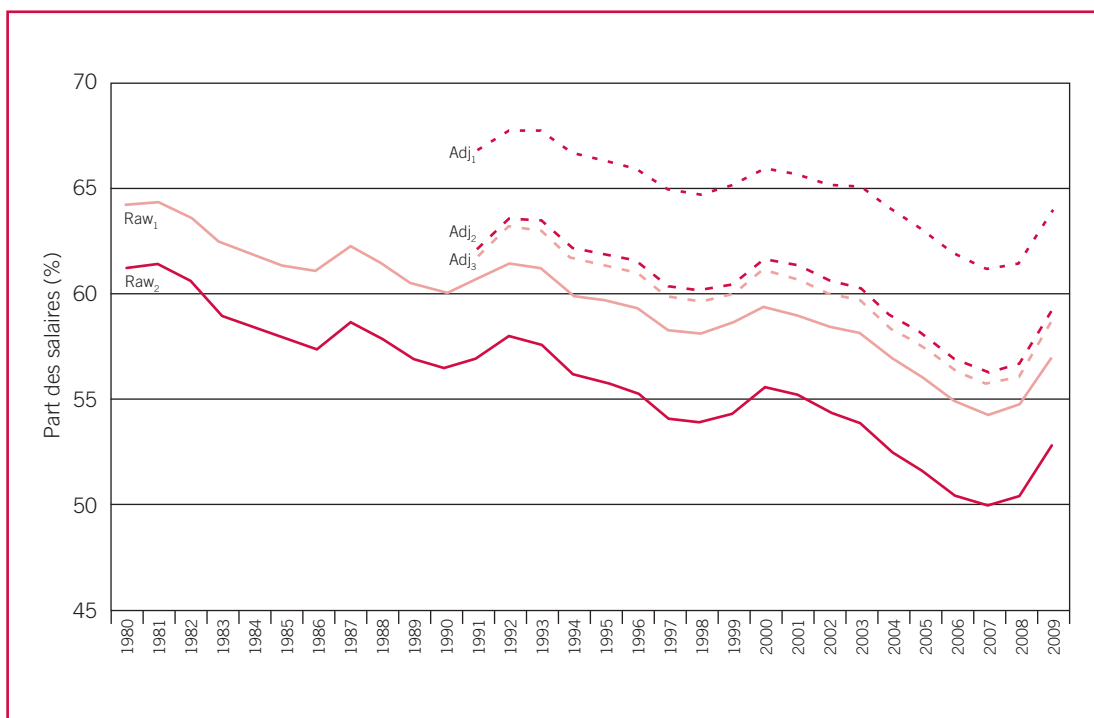
Analyse structurelle-résiduelle: Une décomposition de la part des salaires

Pour comprendre la dynamique de la part des salaires, il importe de décomposer la variation de la part des salaires globale pour faire apparaître la contribution des changements sectoriels et les variations des effets par secteur. Comme l'ont fait Serres et coll. (2002), Morel (2006) et Bagnoli (2009), une analyse structurelle-résiduelle est appliquée pour décomposer l'évolution de la part des salaires globale en contribution à l'intérieur des secteurs et contributions structurelles causées par le mouvement des ressources entre secteurs¹²⁸. Des pondérants par secteur sont utilisés pour tenir compte de la taille relative de chaque secteur dans la GVA. Pour l'analyse, la méthode utilisée par Morel (2006) est appliquée. L'évolution de la part de la production à mettre au

¹²⁷ Voir Arpaia et coll. (2009).

¹²⁸ Les secteurs de l'agriculture, la chasse, la sylviculture et la pêche ont été exclus de la présente analyse en considérant qu'il serait plus approprié de les inclure dans une analyse de la part des salaires ajustée.

Figure A4 Allemagne: Ajustements de la part des salaires, 1980-2009 (ratio)



Source: Calculs du BIT fondés sur les données tirées des bases de données de l'OCDE suivantes: STAN (www.oecd.org/sti/stan) et ANA (www.oecd.org/std/ana).

compte de la part des salaires globale entre la période $(t-s)$ et la période t est décomposée en trois parties, comme suit:

$$\Delta LS_{i,t} = \sum_{i=1}^I (w_{i,t-s} \times \Delta ls_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (ls_{i,t-s} \times \Delta w_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (\Delta w_{i,t} \times \Delta ls_{i,t}) \quad (4)$$

où $LS_{i,t}$ représente la part des salaires globale pour le secteur i (composé d'industries) au moment t , et w_i représente le poids de chaque secteur dans la GVA nominale.

Dans l'équation (4) ci-dessus, le premier terme du côté droit de l'équation représente l'évolution de la part des salaires globale causée par les variations de la part des salaires à l'intérieur des secteurs (effet de part). Le second terme indique la variation de la part des salaires causée par les changements du poids relatif de chaque secteur, calculée sur la base de l'évolution de la part relative de la GVA nominale. Cela indique le biais induit par la composition sectorielle de la part des salaires globale (effet de la structure industrielle). Enfin, le dernier terme est considéré comme un résidu inexpliqué.

Bibliographie

Documents de référence

- Damayanti, A. 2010. *Low-paid workers in Indonesia*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.
- Deng, Q.; Li, S. 2010. *Low-paid workers in urban China*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.
- Fontes, A.; Pero, V. 2010. *Low-paid employment in Brazil*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.
- Grimshaw, D. 2010. *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.
- Hall, D.; Corral, V.; van Niekerk, S. 2010. *The impact of the economic crisis on public sector pay*, document de l'Unité de recherche de l'Internationale des services publics (Londres, University of Greenwich).
- Lee, B. H.; Hwang, D. 2010. *Low-paid work in Korea*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.
- Oosthuizen, M.; Goga, S. 2010. *Low-paid work in South Africa*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.
- Peralta, T.; Guirao, E. 2010. *Low-paid workers in the Philippines*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.
- Velásquez Pinto, M. D. 2010. *Trabajadores con bajos salarios en Chile: Principales características y políticas*, rapport technique national établi pour le *Rapport mondial sur les salaires*.

Références

- Al Faruque, A. 2009. *Current status and evolution of industrial relations system in Bangladesh*, série Documents de travail du BIT sur l'Asie-Pacifique (New Delhi, BIT).
- Altman, M. 2006. *Low wage work in South Africa*, Human Sciences Research Council, document présenté à la Conférence de la Banque mondiale sur l'emploi et le développement, mai (Berlin).
- Amerasinghe, F. 2009. *The current status and evolution of industrial relations in Sri Lanka*, série Documents de travail du BIT sur l'Asie-Pacifique (New Delhi, BIT).
- Anker, R. 2006. «Seuils de pauvreté: Une nouvelle méthode de calcul au service des comparaisons internationales», *Revue internationale du Travail*, vol. 145, n° 4, pp. 317 à 346.

- .; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. «La mesure du travail décent: Un système d'indicateurs statistiques de l'OIT», *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, pp. 159 à 193.
- Appelbaum, E. et coll. (dir. de publication). 2003. *Low-wage America: How employers are reshaping opportunity in the Workplace* (New York, Russell Sage Foundation).
- Arpaia, A.; Pérez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, Documents économiques de la Commission européenne, 379.
- Ashenfelter, O. C.; Farber, H.; Ransom, M. R. 2010. «Labor market monopsony», *Journal of Labor Economics*, vol. 28, n° 2, pp. 203 à 210.
- Australian Bureau of Statistics (ABS). 2009. *Average weekly earnings*, août 2009, notes explicatives. Peut être consulté à adresse suivante: <http://www.abs.gov.au/AUSS-TATS/abs/.nsf/Lookup/6302.0Explanatory%20Notes1Aug%202009?OpenDocument> [8 sept. 2010].
- Bagnoli, P. 2009. «Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach», Groupe de travail n° 1 sur l'analyse de la politique macro-économique et structurelle, ECO/CPE/WP1 (2009)6 (OCDE).
- Banque interaméricaine de développement (BID). 2008. «Bad jobs, low wages, and exclusion» *Economic and Social Progress Report 2008* (Washington, DC).
- Beck, S.; Scherrer, C. 2010. «The German economic model emerges reinforced from the crisis», *Global Labour Column*, n° 29 (University of the Witwatersrand, Afrique du Sud).
- Belser, P.; Rani, U. 2010. «Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data», BIT Conditions de travail et d'emploi, Série n° 26, 2010 (Genève, BIT).
- Bils, M. 1985. «Real wages over the business cycle: Evidence from panel data», *Journal of Political Economy*, vol. 93, n° 4, pp. 666 à 689.
- Boeri, T.; van Ours, J. 2008. *The economics of imperfect labor markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Bosch, G. À paraître. «Inequalities in the world of work: The effect of the crisis – the case of Germany», D., Vaughan-Whitehead (dir. de publication), à paraître.
- Bosch, G.; Mayhew, K.; Gautié, J. 2010. «Industrial relations, legal relations and wage setting», J. Gautié et J. Schmitt (dir. de publication), 2010.
- Boushey, H.; Fremstad, S.; Gragg, R.; Waller, M. 2007. «Understanding low wage work in the United States», Centre for Economic Policy.
- Brown, W. 2010. «Negotiation and collective bargaining», T. Colling et M. Terry (dir. de publication): *Industrial relations: Theory and practice*, 3^e édition (Chichester, Wiley).
- Bureau international du travail (BIT). 2008a. *Rapport mondial sur les salaires 2008/09* Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/> [8 sept. 2010].
- . 2008b. «La mesure du travail décent», document de réflexion pour la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, Genève, 8-10 sept. 2008.
- . 2009a. *Indicateurs clés du marché du travail*, 6^e éd. (Genève).

-
- . 2009b. «The impact of the financial and economic crisis: Wage fixing and policy responses», conclusions de la Conférence infrarégionale de haut niveau, Sarajevo, 5-6 nov. 2009. Peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/sarajevo09_conclusions.pdf [8 sept. 2010].
- . 2009c. «Assessment and policy answers to the economic crisis», conclusions du Séminaire tripartite de haut niveau sur la politique salariale dans le Caucase et en Asie centrale, Nicosie, 2-3 nov. 2009. Peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2009/cyprus09_conclusions.pdf [8 sept. 2010].
- . 2009d. *Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe* (Lima, Bureau régional de l'OIT).
- . 2009e. «L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent», 98^e session de la CIT, rapport VI.
- . 2010a. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (Genève).
- . 2010b. «Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience», rapport de l'OIT, avec d'importantes contributions de l'OCDE, à la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20, 20-21 avril 2010, Washington, DC (Genève).
- . 2010c. «Le travail décent pour les travailleurs domestiques», rapport établi pour la *Conférence internationale du Travail*, 99^e session, Genève, 2010 (Genève).
- . 2010d. *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond* (Genève).
- Cardoso, A.; Gindin, J. 2009. «Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared», document de travail n° 5 du Département des relations professionnelles et des relations d'emploi du BIT (Genève, BIT).
- Caroli, E.; Gautié, J. (dir. de publication). 2008. *Low-wage work in France* (New York, Russell Sage Foundation).
- Chandoevrit, W. 2010. «The impact of the global financial crisis and policy responses in Thailand», *TDRI Quarterly Review*, vol. 25, n° 1, pp. 12 à 24.
- Chen, L.; Hou, B. 2008. «China: Economic transition, employment flexibility and security», S. Lee et F. Eyraud (dir. de publication): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Oxford, Chandos et Genève, BIT).
- Commission européenne. 2003. *L'emploi en Europe 2003* (Bruxelles).
- . 2004. *L'emploi en Europe 2004* (Bruxelles).
- . 2005. *L'emploi en Europe 2005* (Bruxelles).
- . 2007. *L'emploi en Europe 2007* (Bruxelles).
- Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED). 2010. *Rapport sur le commerce et le développement 2010* (Genève et New York, Nations Unies). Peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [8 sept. 2010].

- Cuesta, M. 2008. «Low wage employment and mobility in Spain», *Labour*, 22 (numéro spécial), pp. 115 à 146.
- Cunningham, W. 2007. *Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries* (Washington, DC, Banque mondiale).
- De Long, J.; Summers, L. H. 1986. «Is increased price flexibility stabilizing?», *The American Economic Review*, vol. 76, n° 5, pp. 1031 à 1044.
- Devereux, P. J.; Hart, R. A. 2006. «Real wage cyclicalities of jobs stayers, within-company job movers, and between-company job movers», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 1, pp. 105 à 119.
- Doucouliaqos, H.; Stanley, T. D. 2009. «Publication selection bias in minimum-wage research?: A meta-regression analysis», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 2, pp. 406 à 428.
- Duryea, S.; Pagés, C. 2002. «Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America», Banque interaméricaine de développement, série des documents de travail du Département de la recherche, n° 468.
- Economic Policy Institute (EPI). 2006. «Hundreds of economists say: Raise the minimum wage», Economists' Statement, oct. (Washington, DC). Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.epi.org/publications/entry/minwagestmt2006/> [8 sept. 2010].
- England, P. 2005. «Emerging theories of care work», *Annual Review of Sociology*, vol. 31, pp. 381 à 399.
- Fernández, M.; Meixide, A.; Nolan, B.; Simon, H. 2004. «Low wage employment in Europe», document de travail du PIEP, avril.
- Fitoussi, J.-P.; Stiglitz, J. 2009. «The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world», Observatoire français des conjonctures économiques, document de travail n° 2009-17 (Paris, OFCE).
- Flassbeck, H. 2010. «Putting employment security first will diminish demand: A warning from Germany», N. Pons-Vignon (dir. de publication): *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Genève, BIT), pp. 25 à 27.
- Folbre, N. 2001. *The invisible heart: Economics and family values* (New York, The New Press).
- Fonds monétaire international (FMI). 2010a. *Perspectives de l'économie mondiale: Rééquilibrer la croissance* (avril 2010) (Washington, DC).
- . 2010b. «The human cost of recessions: Assessing it, reducing it», *The challenges of growth, employment and social cohesion*, document de réflexion établi par le FMI et l'OIT, présenté à la conférence conjointe OIT-FMI en coopération avec le bureau du Premier ministre de Norvège, Oslo, 13 sept. 2010.
- . 2010c. *Perspectives économiques régionales: Afrique subsaharienne. Retour à une croissance forte?* (avril 2010) (Washington, DC).
- Freeman, R. 1996. «The minimum wage as a redistributive tool», *The Economic Journal*, 106, mai, pp. 639 à 649.

- . 2008. «Labour productivity indicators: Comparison of two OECD databases productivity differentials and the Balassa-Samuelson effect». Tiré du site Web de la Direction des statistiques de l'OCDE: <http://www.oecd.org/dataoecd/57/15/41354425.pdf> [8 sept. 2010].
- Gautié, J.; Schmitt, J. (dir. de publication). 2010. *Low wage work in the wealthy world* (New York, Russell Sage Foundation).
- Ghayur, S. 2009. «Evolution of the industrial relations system in Pakistan», série Documents de travail du BIT sur l'Asie-Pacifique (New Delhi, BIT).
- Ghose, A. K. 1997. «Should there be a national minimum wage in India?», *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 40, n° 4, pp. 697 à 713.
- Gollin, D. 2002. «Getting income shares right», *Journal of Political Economy*, vol. 110, n° 2, pp. 458 à 474.
- Gottschalk, P.; Moffitt, R. 2009, «The rising inequality of U.S. earnings» *Journal of Economic Perspectives*, vol. 23, n° 4, pp. 3 à 24.
- Guscina, A. 2006. «Effects of globalization on labor's share in national income», document de travail du FMI WP/06/294.
- Harrison, A. E. 2002. *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence* (Berkeley, CA, University of California et Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Hayter, S.; Weinberg, B. À paraître. «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar et Genève, BIT).
- Hayter, S.; Stoevska, V. 2010. «Social dialogue indicators, trade union density and collective bargaining coverage», *Enquête statistique internationale 2008–09*, aide-mémoire technique, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi du BIT (Genève, BIT).
- Hochschild, A. R. 1983. *The managed heart: Commercialisation of human feeling* (Berkeley, CA, University of California Press).
- Horn, G.; Dröge, K.; Sturn, S.; van Treeck, T.; Zwiener, R. 2009. «From the financial crisis to the world economic crisis: The role of inequality», rapport n° 41 de l'IMK (Dusseldorf, Fondation Hans Böckler, Institut de politique macroéconomique et Fondation européenne d'études progressistes).
- Howell, D. R.; Okatenko, A.; Diallo, M. 2008. «By what measure? A comparison of French and US labor market performance with new indicators of employment adequacy», PERI Working Paper Series (Amherst, MA, University of Massachusetts Amherst).
- Immervoll, H.; Pearson, M. 2009. «A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD», IZA Policy Paper No. 3 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Institut international d'études sociales (IIES). 2008. *Rapport sur le travail dans le monde 2008: Les inégalités de revenu à l'épreuve de la mondialisation financière* (Genève, BIT/IIES).
- . 2010. *Rapport sur le travail dans le monde 2010* (Genève, BIT/IIES).

- Jiang, S.; Lu, M.; Sato, H. 2009. «Happiness in the dual society of urban China: Hukou identity, horizontal inequality and heterogeneous reference», Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 020 (Tokyo, Université Hitotsubashi).
- Kaufman, B. E. 2007. «The impossibility of a perfectly competitive labour market», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, n° 5, pp. 775 à 787.
- Keynes, J. M. 2007 [1936]. *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* (Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Khanna, G.; Newhouse, D.; Paci, P. 2010. «Fewer jobs or smaller paychecks? Labor market impacts of the recent crisis in middle-income countries», *Economic Premise*, avril (Washington DC, Banque mondiale).
- Köllő, J. À paraître. «Labor market implications of the global crisis in Hungary 2008–2009», D. Vaughan-Whitehead (dir. de publication).
- Krueger, A. B. 1999. «Measuring labor's share», *The American Economic Review*, vol. 89, n° 2, pp. 45 à 51.
- Lee, S.; McCann, D. (dir. de publication). À paraître. *Regulating for decent work: New directions in labour regulation research* (Genève, BIT et Basingstoke, Palgrave).
- Lee-Trewheek, G. 1997. «Women, resistance and care: An ethnographic study of nursing auxiliary work», *Work, Employment and Society*, vol. 11, n° 1, pp. 47 à 63.
- Lemos, S. 2009. «Minimum wage effects in a developing country», *Labour Economics*, vol. 16, n° 2, pp. 224 à 237.
- Low Pay Commission. 2008. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2008_min_wage.pdf [8 sept. 2010].
- . 2010. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/LPC_Report_2010.pdf [8 sept. 2010].
- Lucifora, C.; McKnight, A.; Salverda, W. 2005. «Low-wage employment in Europe: A review of the evidence», *Socio-Economic Review*, vol. 3, n° 2, pp. 259 à 292.
- Majid, N. 2009. «The global recession and developing countries», document de travail sur l'emploi n° 40 du BIT (Genève, BIT).
- Manning, A. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labour markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- . 2010. «Imperfect competition in the labour market», document de réflexion n° 981 du CEP (London School of Economics and Political Science).
- Marlier, E.; Ponthieux, S. 2000. «Les bas salaires dans les pays de l'UE», *Statistiques en bref, Population et conditions sociales*, 11/2000.
- Mason, G.; Salverda, W. 2010. «Low pay, working conditions, and living standards», J. Gautié et J. Schmitt (dir. de publication), 2010.
- Mazzuchi, G. 2009. *Labour relations in Uruguay, 2005-2008*, document de travail n° 6 de DIALOGUE (Genève, BIT).

- Messenger, J. C. 2009. «Le chômage partiel. Une stratégie pour préserver les emplois en période de crise», note d'orientation n° 1 de TRAVAIL (Genève, Bureau international du Travail).
- Metcalf, D. 2009. «Nothing new under the sun: The prescience of W. S. Sanders' 1906 Fabian Tract», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 2, pp. 289 à 305.
- Morel, L. 2006. «A sectoral analysis of labour's share of income in Canada», document non publié (Ottawa).
- Muñoz de Bustillo Llorente, R.; Antón Pérez, J. I. 2007. «Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994-2004», *Investigación Económica*, vol. LXVI, n° 261, pp. 119 à 145.
- Murgai, R.; Ravallion, M. 2005. «Employment guarantee in rural India: What would it cost and how much would it reduce poverty?», *Economic and Political Weekly*, vol. 40, n° 31, pp. 3450 à 3455.
- National Bureau of Economic Research (NBER). 2008. «Determination of the December 2007 peak in economic activity», announcement from the Business Cycle Dating Committee, 1^{er} décembre 2008 (Cambridge, MA, NBER). Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.nber.org/cycles/dec2008.html> [8 sept. 2010].
- Neumark, D.; Wascher, W. L. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Office fédéral de la statistique d'Allemagne. 2010. «2009: Gross earnings falling for the first time since the Federal Republic of Germany was founded», Communiqué de presse n° 074/2010-03-03. Peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/press/pr/2010/03/PE10__074__812,templateId=renderPrint.psml [8 sept. 2010].
- Onaran, Ö. 2009. «From the crisis of distribution to the distribution of the costs of the crisis: What can we learn from previous crises about the effects of the financial crisis on labor share?», document de travail n° 195 du Political Economy Research Institute (Amherst, MA, University of Massachusetts).
- Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) 1996. «Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility», *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (Paris).
- . 2001. *Mesurer la productivité. Mesurer la croissance de la productivité par secteur et pour l'ensemble de l'économie*, Manuel de l'OCDE (Paris).
- . 2006. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Stimuler l'emploi et les revenus* (Paris).
- . 2009a. «Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach», document établi pour le Groupe de travail n° 1 sur l'analyse des politiques macroéconomiques et structurelles (Paris).
- . 2009b. «Le travail est-il le meilleur antidote de la pauvreté?» *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Faire face à la crise de l'emploi* (Paris).
- . 2010. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Sortir de la crise de l'emploi* (Paris).
- OCDE. Base de données pour l'ANalyse STructurelle (STAN). Peut être consultée à l'adresse suivante: <http://www.oecd.org/sti/stan/> [8 sept. 2010].

- OCDE. Système de comptabilité nationale (SCN). Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.oecd.org/std/ana>.
- Osterman, P. 2008. «Améliorer la qualité du travail peu rémunéré: l'expérience des États-Unis», *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 2-3, pp. 123 à 144.
- Palley, T. I. 2009. «America's exhausted paradigm: Macroeconomic causes of the financial crisis and great recession», New American Contract Policy Paper (Washington, DC, The New America Foundation).
- Peng, F.; Siebert, W. S. 2008. «Real wage cyclicalities in Italy», *Labour*, vol. 22, n° 4, pp. 569 à 591.
- Pitts, S. 2008. «Job quality and black workers» (Berkeley, CA, Center for Labor Research and Education, University of California).
- Pollin, R.; Brenner, M.; Wicks-Lim, J.; Luce, S. 2008. *A measure of fairness: The economics of living wages and minimum wages in the United States* (Ithaca, NY, Cornell University Press).
- Pons-Vignon, N. (dir. de publication). 2010. *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Genève, BIT).
- Ransom, M. R.; Oaxaca, R. L. 2010. «New market power models and sex differences in pay», *Journal of Labor Economics*, vol. 28, n° 2, pp. 267 à 289.
- Ravallion, M.; Chen, S.; Sangraula, P. 2008. «Dollar a day revisited», document de travail de la Banque mondiale consacré à la recherche sur les politiques n° 4620 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Revue internationale du Travail*. 2009. *Travail à bas salaire en Europe et aux États-Unis*, numéro spécial, vol. 148, n° 4 (Genève, BIT).
- Robson, P., Dex, S.; Wilkinson, F.; Cortes, O. S. 1997. «Low pay in Europe and the USA: Evidence from harmonised data», document de travail n° 87 (Cambridge, ESRC Centre for Business Research, Cambridge University).
- . 1999. «Low pay, labour market institutions, gender and part-time work: Cross-national comparisons», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, n° 2, pp. 187 à 207.
- Romans, F.; Preclin, V. 2008. «Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne – Résultats annuels 2007», Statistiques en bref n° 27/2008 d'Eurostat (Commission européenne). Peut être consulté à l'adresse suivante: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-08-027/EN/KS-QA-08-027-EN.PDF.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. À paraître. «Gender and the minimum wage», S. Lee and D. McCann (dir. de publication).
- Russell, E.; Dufour, M. 2007. *Rising profit shares, falling wages shares* (Toronto, Canadian Centre for Policy Alternatives).
- Salverda, W.; van Klaveren, M.; van der Meer, M. (dir. de publication). 2008. *Low-wage work in the Netherlands* (New York, Russell Sage Foundation).
- Salverda, W.; Nolan, B.; Maitre, B.; Mühlau, P. 2001. *Benchmarking low-wage and high-wage employment in Europe and the United States: A study of new European datasets and national data for France, Germany, the Netherlands, the UK*

- and the US*, European Low-Wage Employment Research Network (LoWER) (Amsterdam, LoWER).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. «Calibration estimators in survey sampling», *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, n° 418, pp. 376 à 382.
- Sen, R. 2009. *Evolution of the industrial relations in West Bengal*, série Documents de travail du BIT sur l'Asie-Pacifique (New Delhi BIT).
- Serres, A. (de); Scarpetta, S.; de la Maisonneuve, C. 2002. «Sectoral shifts in Europe and the United States: How they affect aggregate labour shares and the properties of wage equations», document de travail n° 326 du Département des affaires économiques de l'OCDE.
- Solon, G.; Barsky, R.; Parker, J. A. 1994. «Measuring the cyclicity of real wages: How important is composition bias?», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, n° 1, pp. 1 à 25.
- Stockhammer, E. 2009. *Determinants of functional income distribution in OECD countries*, études n° 5/2009 de l'IMK (Düsseldorf, Institut de politique macro-économique).
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Échantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2009. *A profile of the working poor, 2007*, rapport n° 1012, mars 2009. Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.bls.gov/cps/cpswp2007.pdf> [8 sept. 2010].
- . 2010a. «Real earnings – January 2010», news release. Peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.bls.gov/news.release/archives/realer_02192010.pdf [8 sept. 2010].
- . 2010b. «Real earnings – February 2010», news release. Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.bls.gov/news.release/archives/realer.pdf> [20 oct. 2010].
- . Current Employment Statistics (CES) survey. Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.bls.gov/ces/data.htm> [8 sept. 2010].
- Van Aardt, C. J.; Coetzee, M. C. 2009. *Personal income patterns and profiles for South Africa*, Bureau of Market Research Report 387 (Pretoria, University of South Africa).
- Vaughan-Whitehead, D. (dir. de publication). À paraître. *Work inequalities in the crisis: Evidence in Europe* (Cheltenham, Edward Elgar et Genève, BIT).
- . (dir. de publication). 2010. *The minimum wage revisited in the enlarged EU* (Cheltenham, Edward Elgar et Genève, BIT).
- Westergaard-Nielsen, N. (dir. de publication). 2008. *Low-wage work in Denmark* (New York, Russell Sage Foundation).
- Wharton, A. S. 1999. «The psychosocial consequences of emotional labour», *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 561, pp. 158 à 176.
- Wicks-Lim, J. 2008. «Mandated wage floors and the wage structure: New estimates of the ripple effects of minimum wage laws», Pollin et coll. (dir. de publication), 2008.

Wolff, P. 2009. «Population et conditions sociales», Statistiques en bref d'Eurostat n° 46/2009 (Commission européenne). Peut être consulté à l'adresse suivante: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-046/EN/KS-SF-09-046-EN.PDF [8 sept. 2010].

Zelizer, V. A. 2002. «How care counts», *Contemporary Sociology*, vol. 31, pp. 115 à 119.

Appendice statistique

Table des matières

Tableau SA1: Salaires moyens	121
Tableau SA2: Salaires minima	126
Tableau SA3: Inégalité	130

Tableau SA1: Salaires moyens

Dans le tableau SA1 figurent les taux de croissance moyens des salaires réels pour la période 2000-09. Sauf indication contraire, le niveau des salaires s'entend, en principe, des rémunérations brutes. Dans certains cas, des indices sont utilisés quand les niveaux ne sont pas disponibles. Les données relatives aux niveaux sont normalisées aux montants mensuels, en fonction de l'unité dans laquelle elles sont initialement exprimées (c'est-à-dire que les données hebdomadaires sont multipliées par 52 semaines et divisées par 12 mois). On s'est efforcé de recueillir des données sur les salaires pour tous les salariés, mais lorsqu'il n'a pas été possible d'en obtenir, elles couvrent un sous-groupe de l'ensemble des salariés.

Ce qui est présenté, c'est l'évolution des salaires et non pas leurs niveaux. En effet, les comparaisons des niveaux des salaires entre pays sont influencées par l'utilisation de méthodes de recueil des données différentes (c'est-à-dire les enquêtes sur les ménages ou bien les enquêtes sur les entreprises) et par les salariés couverts par les données de chaque pays. Pour estimer la croissance des salaires réels, nous calculons tout d'abord les salaires réels en divisant les salaires nominaux par l'indice des prix à la consommation (IPC).

Sources des données

Le tableau SA1 indique la source des données et si le bureau de statistique national d'un pays (ou, dans certains cas, un autre établissement national similaire) a directement communiqué les données ou des indications sur les sources de données utilisées en priorité.

La plupart des données sur les salaires ont été directement obtenues auprès des bureaux de statistique nationaux, et souvent en collaboration avec eux. Dans certains cas, les données proviennent de sources internationales, comme la Commission économique des Nations-Unies pour l'Europe (CEE). En outre, pour certains pays d'Amérique latine et des Caraïbes, les salaires moyens ont été estimés directement par le SIALC/OIT (Système d'information et d'analyse du marché du travail) à partir d'ensembles de données primaires au niveau des ménages. Les données sur l'IPC sont généralement tirées de la base de données Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international¹²⁹.

Tableau SA1 Salaires moyens

Pays/Territoire	Croissance des salaires mensuels moyens réels, en % par année					Source	Données/ assistance fournies par ONS
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
<i>Pays avancés (sélection)</i>							
Allemagne	-0,4	-0,9	-0,6	-0,4	-0,4	Office fédéral des statistiques	X
Australie	1,1	3,2	5,0	-0,9	2,0	Australian Bureau of Statistics	
Autriche	-0,2	1,4	1,4	-0,3	2,0*	Statistiques Autriche	X

¹²⁹ Dans le cas du Brésil et des États-Unis, où nos homologues nationaux ont recommandé d'utiliser un IPC de substitution, nous avons utilisé des sources nationales communiquées par l'IBGE pour le Brésil et le BLS pour les États-Unis.

Tableau SA1 Salaires moyens (suite)

Pays/Territoire	Croissance des salaires mensuels moyens réels, en % par année					Source	Données/ assistance fournies par ONS
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
Belgique	0,9	-0,1	-1,2	-0,2	3,2*	Ministère de l'économie	X
Canada	0,0	0,4	2,1	0,5	1,3	Statistiques Canada	X
Chypre	2,5	2,4	1,4	0,5	3,8*	Service statistique de Chypre	X
Danemark	1,2	0,7	3,0	-1,2	2,2*	Statistiques Danemark	X
Finlande	2,3	1,8	2,2	1,2	3,3*	Statistiques Finlande	X
France	0,6	0,5	1,5	2,7	-0,8*	Institut national de la statistique et des études économiques	X
Grèce	3,6	..	2,3*	1,0*	..	Service statistique national	X
Irlande	..	..	-1,3	-1,5*	1,5*	Office central de statistique	X
Islande	4,5	2,7	6,1	-4,9	-8,0	Statistiques Islande	X
Israël	0,3	-0,3	6,2	-1,1	-2,6*	Bureau central de statistique	X
Italie	0,3	0,4	0,1	-0,7	2,4*	Bureau national de statistique	X
Japon	0,7	-0,3	-0,1	-1,9	-1,9	Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale	X
Corée (Rép. de)	4,4	3,4	-1,8	-1,5	-3,3	Ministère du Travail	X
Luxembourg	0,9	0,8	1,5	0,3	1,5	STATEC Luxembourg	X
Malte	-0,4	1,6	1,8	0,0	0,2	Office national de statistique	X
Norvège	2,4	2,3	4,9	1,9	1,0	Statistiques Norvège	X
Pays-Bas	0,1	1,0*	0,1*	1,2*	2,3*	Statistiques Pays-Bas	X
Nouvelle-Zélande	1,3	-0,3	4,9	0,1	0,1	Statistiques Nouvelle-Zélande	X
Portugal	1,2	-0,1	0,7	2,0	..	Office de stratégie et de planification du ministère du Travail et de la Solidarité sociale	X
Espagne	-0,1	1,2	1,1	0,9	3,5	Institut national de statistique	X
États-Unis, séries A	..	..	..	-1,1	1,5	US Bureau of Labor Statistics	X
États-Unis, séries B	..	1,1	1,0	-1,0	2,2	US Bureau of Labor Statistics	X
Royaume-Uni	2,3	1,8	0,6	0,8	-0,5	Statistiques nationales	X
Singapour	2,6	2,2	4,0	-1,0	-2,8	Statistiques Singapour	X
Suède	2,1	1,4	1,5	1,7	0,6*	Statistiques Suède	X
Suisse	0,8	0,1*	0,9*	-0,4*	2,6*	Office fédéral de la statistique	X
Afrique							
Afrique du Sud	..	..	1,0	0,0	3,5	Statistiques Afrique du Sud	X
Algérie	-0,1	6,6	4,7	..	..	Office national de statistique	X
Botswana	2,1	0,1	3,0	-4,8	5,4	Office central de statistique	X
Égypte	1,7	6,1	-0,8	..	..	Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques	X
Kenya	..	-1,8	0,9	..	..	Bureau national de statistique	X
Malawi	12,5	-6,3	..	..	..	Office national de statistique	X
Maroc	..	-0,3	0,8	1,7	5,2	Caisse nationale de sécurité sociale	X
Maurice	3,2	-3,9	-2,5	-1,8	..	Office central de statistique	X
Ouganda	..	4,7	7,9	..	..	Bureau de statistique	X
Réunion	..	0,1	1,4	..	..	Institut national de la statistique et des études économiques (France)	X

Tableau SA1 Salaires moyens (suite)

Pays/Territoire	Croissance des salaires mensuels moyens réels, en % par année					Source	Données/ assistance fournies par ONS
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
Sénégal	2,5	2,2	..	..	..	Sénégal: Les salaires: état des lieux, tendances et évolutions récentes, Momar Ballé Sylla, août 2009	
Swaziland	-0,4	..	..	..	..	Office central de statistique	
Tanzanie	7,1	..	..	..	..	Bureau national de statistique	
Tunisie	2,7	1,2	2,2	0,0	2,3	Institut national de statistique	
Zimbabwe	-7,4	..	..	..	..	Office central de statistique	
Asie							
Chine	12,6	12,9	13,1	11,7	12,8	Bureau national de statistique	
Hong-kong (Chine)	..	2,0	1,7	-4,1	-2,9	Département des recensements et des statistiques de Hong-kong	
Macau (Chine)	1,9	0,2	1,2	-0,8	1,8	Service des statistiques et des recensements de la RAS de Macau	
Fidji	0,7	..	..	..	..	Bureau de statistique des Îles Fidji	
Inde	2,6	0,4	-0,6	8,3	..	Ministère des Statistiques et de la Mise en œuvre du programme	X
Indonésie	10,4	-6,1	-1,1	-2,4	-0,3	Statistiques Indonésie de la République d'Indonésie	X
Iran	..	8,0	0,0	..	..	Centre statistique d'Iran	X
Malaisie	3,5	0,0	3,2	-4,7	1,4	Département de statistique	X
Mongolie	2,4	20,9	25,1	25,0	3,1	Office national de statistique	X
Myanmar	-6,7	142,5	1,5	11,2	..	Département du travail du Myanmar (à partir de Laborsta de l'OIT)	
Népal	6,5	-0,5*	3,4*	3,7	3,9*	Bureau central de statistique du gouvernement népalais	
Pakistan	2,5	..	7,2	2,4	..	Division de la statistique du gouvernement pakistanais	X
Philippines	-1,1	0,5	-1,0	-4,3	1,0	Office national de statistique	X
Sri Lanka	-0,7	1,1	-4,8	-4,6	1,6*	Département du travail de Sri Lanka (à partir de Laborsta de l'OIT)	
Thaïlande	-1,0	1,5	0,7	4,5	-1,6	Office national de statistique	
Europe orientale et Asie centrale							
Arménie	14,2	16,3	14,1	8,1	12,6	Service national de statistique	X
Azerbaïdjan	17,5	10,9	24,3	5,0	7,2	Commission d'État de statistique de la République d'Azerbaïdjan	X
Bélarus	14,8	17,3	9,9	8,9	1,8	Statistiques officielles de la République du Bélarus	X
Géorgie	13,8	24,8	21,2	32,2	2,0*	Office national de statistique	
Kazakhstan	10,2	10,2	16,1	-1,1	3,2	Agence de statistique du Kazakhstan	
Kirghizistan	9,4	18,6	10,2	8,8	7,2	Commission nationale de statistique de la République du Kirghizistan	

Tableau SA1 Salaires moyens (suite)

Pays/Territoire	Croissance des salaires mensuels moyens réels, en % par année					Source	Données/ assistance fournies par ONS
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
Ouzbékistan	22,1	..	..	..	..	CEE	
Russie, (Féd. de)	15,1	13,3	17,3	11,5	-3,5	Service fédéral de statistique	X
Tadjikistan	16,7	25,6	24,2	18,2	18,3*	Commission d'État de statistique du Tadjikistan	
Turkménistan	29,4	..	..	4,0	7,4	Commission d'État de statistique du Turkménistan	
<i>Europe centrale et orientale</i>							
Albanie	5,9	6,7	21,6	19,7	..	Institut national de statistique	X
Bosnie-Herzégovine	4,4	1,8*	8,2	8,6	8,6	Agence de statistique pour la Bosnie-Herzégovine	X
Bulgarie	1,9	3,4	11,3	13,0	10,4*	Institut national de statistique	
Croatie	2,3	2,9	3,4	1,2	-0,2*	Bureau central de statistique	X
Estonie	6,6	11,6	13,0	3,2	-4,9	Statistiques Estonie	
Hongrie	5,8	4,2	0,0	1,3	-3,5	Office central de statistique	
Lettonie	5,7	15,2	19,7	4,4	-6,8	Statistiques Lettonie	X
Lituanie	3,4	13,0	13,9	7,5	-8,5	Statistiques Lituanie	
Ex-République yougoslave de Macédoine	1,3	4,6	2,4	0,4	15,0	Office statistique de la République de Macédoine	
Moldova (Rép. de)	12,6	14,2	8,3	8,7	8,6	Bureau national de statistique	X
Pologne	1,7	3,8	5,3	5,6	2,0	Office central de statistique	X
Roumanie	6,9	11,1	16,2	17,0	1,6	Institut national de statistique	X
Serbie	14,7	10,4	14,6	4,9	-10,6	Office statistique de la République de Serbie	X
Slovaquie	2,6	2,5	7,5	3,5	2,9	Office statistique de la République de Slovaquie	X
Slovénie	2,8	3,1	2,6	2,5	2,6*	Office statistique de la République de Slovénie	X
République tchèque	4,1	3,1	4,4	0,7	0,2	Office statistique tchèque	X
Turquie	..	2,6	1,1	0,2	1,7	TurkStat	X
Ukraine	15,7	18,4	15,0	6,8	-8,9	Commission d'État de statistique	X
<i>Amérique latine et Caraïbes</i>							
Argentine	-4,0	6,3	10,8	12,7	12,4	Institut national des statistiques et des recensements	
Brésil	-1,7	4,0	3,2	3,4	3,2	Institut brésilien de géographie et de statistique (IBGE)	X
Chili	0,7	0,6	2,8	0,6	4,4	Institut national de statistique	
Colombie	1,5	3,9	-0,3	-2,0	1,1	Banque centrale de Colombie	
Costa Rica	-0,4	2,5	5,3	0,0	..	BIT/SIALC	
République dominicaine	-5,9	-0,4	4,1	-0,6	2,2	Banque centrale de la République dominicaine	
Équateur	6,0	8,4	11,3	10,5	7,0	Institut national des statistiques et des recensements	
Guadeloupe	..	0,4	1,2	..	..	Institut national de la statistique et des études économiques (France)	

Tableau SA1 Salaires moyens (suite)

Pays/Territoire	Croissance des salaires mensuels moyens réels, en % par année					Source	Données/ assistance fournies par ONS
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
Guyana	..	-5,2	-9,1	..	..	Institut national de la statistique et des études économiques (France)	
Honduras	1,3	1,3	6,1	..	..	BIT/SIALC	
Jamaïque	-3,1	3,5	1,4	-6,2	1,0	Institut statistique de Jamaïque	X
Martinique	..	-1,1	0,6	..	..	Institut national de la statistique et des études économiques (France)	
Mexique	3,3	3,1	1,3	-2,6	-5,0	Mexico Servicio Nacional de Empleo Portal del Empleo	
Panama	-1,3	0,8	-3,4	-2,6	6,2	BIT/SIALC	
Paraguay	-3,8	-2,1	-3,8	2,2	..	BIT/SIALC	
Pérou	-0,1	-2,4	-1,5	-3,2	..	BIT/SIALC	
Porto Rico	0,8	0,4	1,5	-0,6	3,6	US Bureau of Labor Statistics	
Uruguay	-5,0	4,5	4,9	5,2	7,2	Institut national de statistique	
Venezuela	0,5	18,6	6,3	1,9	..	BIT/SIALC	
Moyen-Orient							
Arabie saoudite	0,2	-0,8	-1,7	..	..	Département central de statistique	X
Bahreïn	-0,6	-2,4	5,1	5,2	-3,7	Autorité de réglementation du marché du travail du Royaume du Bahreïn	
Émirats arabes unis	-0,2	0,1	..	..	..	Ministère de l'Économie	X
Jordanie	0,6	0,6	3,4	-0,1	..	Département de statistique	X
Koweït	1,5	..	..	..	..	Office statistique central	
Oman	..	..	5,1	-2,2	..	Ministère de l'Économie nationale	
Qatar	..	..	6,7	..	..	Autorité de la statistique du Qatar	
République arabe syrienne	..	..	-0,9	2,3	2,2	Bureau central de statistique	X
Rive occidentale et Gaza	0,6	5,5	-0,6	1,9	-2,7	Bureau central de statistique de la Palestine	X

.. = Données non disponibles pour la période.

* Sur la base de séries de données secondaires.

¹ Estimations de l'OIT.

Note: Les taux de croissance annuels sont généralement calculés sur la base des valeurs nominales tirées de la source répertoriée et de l'IPC publié par le Fonds monétaire international. Voir aussi note 129.

Tableau SA2: Salaires minima

Le tableau SA2 contient des informations sur les salaires minima. Les deux premières colonnes montrent l'état des ratifications, au 1^{er} janvier 2010, de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Une valeur de «1» indique qu'il y a eu ratification. Ensuite, le tableau indique le taux de croissance annuelle réelle des salaires minima de 2006 à 2009. Enfin, le tableau SA2 indique le salaire minimum, exprimé en dollars internationaux, en utilisant les taux de conversion à parité de pouvoir d'achat (PPA) et l'année la plus récente pour laquelle des données sur les salaires minima sont disponibles (un dollar international a le même pouvoir d'achat que celui d'un dollar EU aux États-Unis). Chaque fois que les pays ont plus d'un salaire minimum au niveau national, nous présentons une estimation de la moyenne des différents taux de salaire minimum.

Sources des données

Les données relatives aux salaires minima sont tirées principalement des sources nationales, et de certaines sources supplémentaires. Elles ont été recueillies au fil des années par le BIT et mises à la disposition du public au moyen de la base de données légale de l'OIT (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtravail/>). Aux fins du présent rapport, cette base de données a été complétée et actualisée.

Tableau SA2 Salaires minima

Pays/Territoire	Ratification de la convention		Croissance du salaire mensuel minimum réel, en % par année				Salaire minimum en PPA\$ (année la plus récente)
	N° 26	N° 131	2006	2007	2008	2009	
<i>Pays avancés (sélection)</i>							
Allemagne	1		..	..	..	..	..
Australie	1	1	0,1	3,2	1,8	-1,8	1597
Autriche	1		..	..	..	..	..
Belgique	1		-0,3	2,1	-0,4	4,1	1492
Canada	1		1,0	1,1	5,3	6,9	1325
Chypre			..	..	..	6,3	1044
France	1	1	1,1	0,4	0,0	1,2	1443
Grèce			2,9	5,0	-0,8	7,2	1096
Irlande	1		-2,6	9,9	-3,0	1,7	1368
Israël			5,3	2,9	-0,8	-3,2	960
Italie	1		..	..	..	..	..
Japon	1	1	0,4	2,1	0,9	2,8	944
Corée (Rép. de)	1	1	6,8	9,5	3,5	3,3	797
Luxembourg	1		-0,2	-0,4	-0,9	3,7	1687
Malte	1	1	0,7	0,1	0,1	1,8	..
Pays-Bas	1	1	-0,1	0,9	0,8	2,1	1606
Nouvelle-Zélande	1		4,4	7,2	2,6	2,0	1367
Norvège	1		..	..	..	..	..
Portugal	1	1	-0,1	2,0	3,0	6,6	618
Singapour			..	..	..	..	..
Espagne	1	1	1,8	2,6	1,0	4,3	911

Tableau SA2 Salaires minima (suite)

Pays/Territoire	Ratification de la convention		Croissance du salaire mensuel minimum réel, en % par année				Salaire minimum en PPA\$ (année la plus récente)
	N° 26	N° 131	2006	2007	2008	2009	
Suisse	1		..	..	..	..	..
Royaume-Uni			3,6	0,8	0,2	-0,9	1507
États-Unis			-3,1	10,4	7,9	11,0	1257
Afrique							
Afrique du Sud	1		0,9	-1,1	-2,3	4,7	390
Algérie			17,3	-3,4	-4,6	-5,4	308
Angola	1		-15,0	11,4	17,6	-12,3	94
Bénin	1		15,6	-1,2	-7,4	-2,1	106
Botswana			-3,1	-1,0	-5,0	-7,5	159
Burkina Faso	1	1	4,1	0,3	-9,6	-2,5	124
Burundi	1		-2,8	-7,7	-19,6	-10,2	6
Cameroun	1	1	-4,7	-1,1	14,0	-3,0	95
République centrafricaine	1	1	..	..	..	..	..
Comores	1		..	..	..	-4,6	..
Congo	1		..	..	..	-4,2	135
Congo (Rép. dém.)	1		31,8	-14,3	..	..	219
Côte d'Ivoire	1		-2,4	-1,9	-5,9	-1,0	112
Égypte	1	1	-4,0	-9,9	-10,5	-14,0	14
Éthiopie			-10,9	38,1	-20,2	-26,7	67
Gabon	1		84,4	-4,8	-5,0	-2,1	182
Gambie			..	..	..	-4,4	48
Ghana	1		-9,2	-9,7	359,8	-1,0	123
Guinée	1		..	..	..	..	..
Guinée-Bissau	1		..	..	..	..	..
Jamahiriya arabe libyenne	1	1	..	..	..	..	273
Kenya	1	1	-2,1	-8,9	-11,6	5,6	205
Lesotho	1		-2,4	0,3	-2,9	-7,1	206
Libéria			..	..	..	-6,9	..
Madagascar	1		1,2	-0,1	2,6	-8,2	76
Malawi	1		-12,2	-7,4	34,7	-7,8	53
Mali	1		-1,5	-1,4	..	..	97
Maurice	1		..	..	..	-5,2	173
Mauritanie	1		..	..	..	-2,2	152
Maroc	1		-3,2	-2,0	1,0	3,9	371
Mozambique			-2,0	5,4	..	..	..
Niger	1	1	-0,1	39,9	-10,1	-4,1	104
Nigéria	1		-7,6	-5,1	..	..	83
Ouganda	1		-6,2	-6,4	-6,8	-12,4	7
Rwanda	1		..	..	..	..	..
Sénégal	1		-2,1	-5,5	-5,4	1,1	117
Sierra Leone	1		..	..	..	..	..
Soudan	1		-6,7	-8,1	-12,5	-10,1	84
Swaziland	1	1	..	..	..	..	..
Tanzanie	1	1	-6,8	-6,6	22,8	-10,8	117
Tchad	1		-7,2	17,6	-7,7	-9,2	87
Togo	1		-2,2	-0,9	87,3	-1,9	98
Tunisie	1		-1,5	0,3	-0,3	-2,6	315
Zambie	1	1	195,5	-9,6	-11,1	-11,8	77
Zimbabwe	1		..	..	..	..	..

Tableau SA2 Salaires minima (suite)

Pays/Territoire	Ratification de la convention		Croissance du salaire mensuel minimum réel, en % par année				Salaire minimum en PPAS (année la plus récente)
	N° 26	N° 131	2006	2007	2008	2009	
Asie							
Afghanistan			..	..	..	13,7	89
Bangladesh			..	-8,4	-7,2	-5,7	58
Bhoutan			-4,8	-4,9	-7,7	-8,0	108
Chine	1		12,9	4,7	..	..	173
Fidji	1		..	..	..	..	300
Inde	1		-5,8	-6,0	11,9	..	121
Indonésie			4,7	5,2	1,3	..	148
Iran			5,9	3,0	-4,3	..	541
Laos			100,1	-4,3	34,7	20,0	85
Mongolie			..	..	..	-5,9	159
Myanmar	1		..	..	..	..	..
Népal		1	27,7	-6,0	29,4	-11,7	151
Pakistan			-7,3	42,3	16,5	-17,2	229
Papouasie-Nouvelle-Guinée	1		..	..	..	151,4	249
Philippines			1,4	0,6	-3,5	-3,1	379
Îles Salomon	1		-10,0	-7,1	127,2	-6,6	156
Sri Lanka	1	1	-7,5	16,3	4,4	..	93
Thaïlande			-1,2	1,5	0,8	0,9	295
Viet Nam			19,6	27,2	-18,8	-1,8	85
Europe orientale et Asie centrale							
Arménie	1	1	12,1	27,7	14,7	16,0	144
Azerbaïdjan		1	-7,7	42,9	24,2	-1,5	121
Bélarus	1		14,4	5,1	1,8	-7,6	250
Géorgie			-8,4	-8,5	-9,1	-1,7	21
Kazakhstan			-8,0	-4,3	5,3	6,3	165
Kirghizistan		1	-5,3	208,5	-19,7	-6,4	20
Ouzbékistan			15,7	11,3	43,1	31,9	..
Russie (Féd. de)			25,4	91,8	14,3	10,5	223
Tadjikistan			51,6	-11,6	149,1	-6,1	48
Europe centrale et orientale							
Albanie	1	1	15,9	11,7	2,2	3,6	329
Bosnie-Herzégovine		1	..	..	..	..	..
Bulgarie	1		-0,7	4,6	9,2	6,5	292
Croatie			1,0	3,0	12,7	0,1	613
Estonie			6,8	12,6	9,5	0,1	426
Ex-République yougoslave de Macédoine		1	..	..	..	..	..
Hongrie	1		5,6	-2,9	-0,7	-0,6	498
Lettonie		1	5,6	21,1	15,7	8,9	421
Lituanie		1	5,1	10,3	2,8	-4,0	428
Moldova (Rép. de)		1	..	..	..	..	..
Pologne			4,8	1,6	15,4	9,5	628
République tchèque	1		8,0	-2,2	-6,0	-1,0	526
Roumanie		1	-0,1	12,7	28,4	5,2	320
Serbie		1	-11,2	54,9	-11,1	26,7	376
Slovaquie	1		5,6	4,6	-3,8	8,9	485
Slovénie		1	1,8	-1,6	2,8	3,1	855

Tableau SA2 Salaires minima (suite)

Pays/Territoire	Ratification de la convention		Croissance du salaire mensuel minimum réel, en % par année				Salaire minimum en PPA\$ (année la plus récente)
	N° 26	N° 131	2006	2007	2008	2009	
Turquie	1		-0,9	1,3	-1,1	2,2	609
Ukraine		1	10,5	1,9	5,0	6,1	311
<i>Amérique latine et Caraïbes</i>							
Argentine	1		14,5	12,6	16,5	9,3	896
Bahamas	1		-1,8	-2,4	-4,3	-2,0	787
Barbade	1		..	..	..	..	..
Belize	1		..	..	-6,0	-2,0	388
Bolivie	1	1	9,0	-3,4	-3,5	8,3	215
Brésil	1	1	12,0	4,8	3,3	6,8	286
Chili	1	1	2,4	2,2	1,6	2,1	400
Colombie	1		2,5	0,7	-0,5	3,3	390
Costa Rica	1	1	1,1	0,9	2,0	1,2	489
Cuba	1	1	..	..	..	..	..
République dominicaine	1		-7,0	8,3	-9,6	13,3	221
El Salvador		1	5,8	0,5	-2,1	7,4	304
Équateur	1	1	3,3	3,9	8,5	3,8	490
Guatemala	1	1	1,6	-2,5	-5,8	4,2	344
Guyana	1	1	..	..	..	0,1	145
Haïti			-12,5	-8,3	-12,6	176,3	209
Honduras			5,1	3,8	-0,4	88,8	432
Jamaïque	1		7,5	4,6	-5,2	0,4	310
Mexique	1	1	0,4	-0,1	-1,1	-0,6	170
Nicaragua	1	1	7,6	6,2	-4,0	11,4	198
Panama	1		5,0	0,5	-3,9	-2,4	451
Paraguay	1		2,2	1,7	-9,2	2,3	559
Pérou	1		6,6	4,1	-1,9	-2,9	334
Trinité-et-Tobago			-7,7	-7,3	-10,8	-6,5	285
Uruguay	1	1	12,8	0,0	18,6	0,0	258
Venezuela	1		11,3	1,1	-0,3	-4,7	481
<i>Moyen-Orient</i>							
Irak	1	1	..	..	..	..	..
Jordanie			9,0	-5,1	-13,0	37,3	261
Liban	1	1	-5,3	-3,9	50,5	-1,2	..
Oman			..	..	..	-3,4	441
République arabe syrienne	1	1	67,0	-4,5	-10,1	..	207
Yémen		1	..	..	..	..	..

.. = Données non disponibles pour la période.

Note: Les taux de croissance annuels sont généralement calculés sur la base des valeurs nominales et de l'IPC publié par le Fonds monétaire international. Les niveaux de parité de pouvoir d'achat représentent le montant de marchandises qu'il est possible d'acheter aux États-Unis en dollars EU, avec le salaire minimum d'un pays donné.

Tableau SA3: Inégalité

Le tableau SA3 présente plusieurs indicateurs qui sont largement utilisés pour mesurer l'inégalité au niveau national. Dans les trois premières colonnes figure la moyenne simple du taux des faibles rémunérations sur trois périodes de temps: 1995-2000, 2001-2006 et 2007-2009. Les colonnes suivantes établissent une comparaison des salaires par déciles: supérieur, médian et inférieur. D9 est le niveau de salaire au-dessus duquel sont rémunérés les 10 pour cent de travailleurs qui se situent en haut de l'échelle, D5 est le salaire médian (qui sépare la distribution des salaires en deux moitiés égales) et D1 est le niveau de salaire au-dessous duquel sont rémunérés les 10 pour cent de travailleurs qui se situent en bas de l'échelle. Partant, D9/D1 est une mesure de l'inégalité globale entre les salariés du haut de l'échelle et ceux du bas de l'échelle, qui peut se décomposer en inégalité dans la moitié supérieure de la distribution (ratio D9/D5) et en inégalité dans la moitié inférieure de la distribution (ratio D5/D1). Les moyennes simples pour les mêmes trois périodes que celles qui servent pour les calculs concernant les faibles rémunérations sont disponibles pour les ratios D9/D1 et D5/D1.

Sources des données

Les données sur l'inégalité ont été obtenues auprès des bureaux de statistique nationaux, de sources internationales (comme l'OCDE) et d'études sur tel ou tel pays commandées par l'OIT. Pour les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, l'inégalité a été estimée directement par le SIMT/OIT (Système d'information et d'analyse du marché du travail) à partir d'ensembles de données primaires au niveau des ménages.

Tableau SA3 Inégalité

Pays/Territoire	Taux de faible rémunération			Ratios déciles					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009
<i>Pays avancés (sélection)</i>									
Allemagne	16,6	19,2	21,2	3,1	3,2	3,3	1,7	1,9	1,9
Australie	13,5	14,5	16,8	3,0	3,1	3,3	1,6	1,7	1,7
Autriche	..	15,4	16,2	..	3,3	3,4	..	1,7	1,8
Belgique	12,4	12,1	12,7	2,7	2,8	2,8	1,6	1,6	1,6
Canada	22,4	22,1	22,0	3,6	3,7	3,8	2,0	2,0	2,0
Corée (Rép. de)	23,2	24,5	25,6	3,8	4,3	4,7	1,9	2,0	2,1
Danemark	8,5	11,1	12,0	2,5	2,6	2,7	1,5	1,5	1,6
Espagne	..	13,3	14,1	..	4,2	4,1	..	2,0	1,9
États-Unis	24,8	23,8	24,5	4,6	4,7	4,9	2,1	2,1	2,1
Finlande	5,4	4,6	5,3	2,2	2,3	2,3	1,4	1,4	1,4
France	..	..	..	3,1	3,0	..	1,6	1,5	..
Irlande	19,1	19,5	21,7	3,6	3,8	3,8	1,8	1,9	1,9
Israël	23,8*	22,6*	22,1*	11,5*	11,4*	11,2*	4,7*	4,6*	4,5*
Japon	15,0	15,0	15,3	..	..	..	..	..	..
Luxembourg	14,5	20,1	..	3,0	3,4	..	1,6	1,7	..
Norvège	..	..	..	2,0	2,1	3,0	1,4	1,5	1,5
Nouvelle-Zélande	14,0*	14,8*	14,2*	8,8*	7,9*	7,3*	4,6*	4,1*	3,8*
Pays-Bas	14,3	..	..	2,8	2,9	..	1,7	1,7	..

Tableau SA3 Inégalité (suite)

Pays/Territoire	Taux de faible rémunération			Ratios déciles					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009
Portugal	12,4	11,9	12,1	3,9	3,9	3,9	1,6	1,5	1,5
Royaume-Uni	20,5	20,6	20,8	6,8	7,0	7,2	3,3	3,2	3,3
Suède	5,7	6,2	..	2,2	2,3	..	1,4	1,4	..
Suisse	11,7	11,7	11,8	2,6	2,6	2,7	1,5	1,5	1,5
Afrique									
Afrique du Sud	33,8	32,6	32,4	..	..	..	..	..	..
Sénégal	..	..	..	54,1	..	..	8,3	..	..
Asie									
Chine	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Chine (locaux)	21,6	19,5	21,7	..	..	..	..	..	..
Chine (migrants)	..	66,5	42,6	..	..	..	..	..	..
Indonésie	27,4	27,2	28,9	16,2	12,1	15,5	..	..	..
Philippines	..	13,9	14,4	9,1*	8,5*	..	3,1*	3,0*	..
Europe orientale et Asie centrale									
Arménie	..	..	28,6*	..	..	5,0*	..	..	2,6*
Azerbaïdjan	4,6	24,3	43,3	15,1	8,0	15,4	5,3	3,7	5,5
Kazakhstan	..	..	..	9,8*	7,6*	6,7*	..	..	..
Europe centrale et orientale									
Albanie	..	..	..	4,1*	..	..	..	..	..
Estonie	..	..	..	..	4,7	4,6	..	2,2	2,2
Hongrie	21,8	22,6	..	4,2	4,4	..	1,9	1,9	..
Lettonie	..	..	33,7*	..	..	7,8*	..	..	2,8*
Moldova (Rép. de)	..	21,6	23,8	..	5,1	4,7	..	2,3	2,3
Pologne	18,3	22,0	22,7	3,5	4,0	4,1	1,8	2,0	2,0
République tchèque	14,6	16,3	16,8	2,8	3,0	3,1	1,7	1,7	1,7
Slovaquie	..	..	..	..	3,5	3,7	..	1,8	1,9
Amérique latine et Caraïbes									
Argentine	25,2	32,3	29,3	8,2	10,6	11,5	3,7	4,7	5,6
Brésil	..	22,9	22,1	10,4	9,7	8,5	3,4	3,5	3,3
Chili	19,5	17,3	14,7	..	..	..	..	..	..
Colombie	..	31,5	30,8	..	9,5	9,8	..	4,2	4,2
Costa Rica	19,4	24,8	24,3	8,1	8,4	7,7	3,5	3,5	3,2
Équateur	29,8	30,1	27,6	9,3	8,8	7,2	4,0	3,9	3,1
Honduras	28,7	36,2	36,1	8,7	9,5	9,4	3,8	3,9	3,8
Mexique	24,6	24,5	23,6	6,8	6,0	5,8	2,9	2,8	2,8
Panama	24,4	12,7	36,8	8,5	8,8	7,6	3,5	3,7	3,5

Tableau SA3 Inégalité

Pays/Territoire	Taux de faible rémunération			Ratios déciles					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009
Paraguay	30,4	31,7	30,7	8,5	8,3	7,5	4,1	4,3	4,1
Pérou	29,1	26,6	25,5	7,9	7,4	7,6	3,3	3,1	3,2
Uruguay	31,0	30,8	31,8	8,0	8,8	12,3	4,2	4,9	4,9
Venezuela	26,0	26,6	23,2	7,8	6,8	4,6	3,6	3,3	2,7
<i>Moyen-Orient</i>	..	..	..	..	..	..	..	..	..

.. = Données non disponibles pour la période.

* Les chiffres sont basés sur le revenu.

¹ Une moyenne est calculée sur chacune des périodes.