

Rapport mondial sur les salaires 2008-09

Salaire minimum et négociation collective:
vers une politique salariale cohérente

Rapport mondial sur les salaires 2008-09

Salaire minimum et négociation collective:
vers une politique salariale cohérente

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 leurs 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.

Rapport mondial sur les salaires 2008-09: salaire minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente / Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2009
98 p.

ISBN: 978 92 2 221499 0 (imprimé)
978 92 2 221500 3 (web pdf)
978 92 2 221501 0 (CD-ROM)

Bureau international du Travail

salaire / salaire minimum / disparité des salaires / fixation du salaire / politique des salaires / pays développés / pays en développement
13.07

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

L'emploi salarié et les salaires sont au cœur du monde du travail. Environ la moitié de la main-d'œuvre mondiale travaille en échange d'un salaire. Le niveau de vie et les moyens de subsistance des salariés et des familles dépendent du niveau des salaires, ainsi que des périodes et modalités d'ajustement et de versement de ces salaires. Les salaires sont une composante très importante de la consommation globale et un facteur essentiel dans la performance économique d'un pays.

En raison de l'énorme expansion de la main-d'œuvre participant directement et indirectement aux échanges internationaux de marchandises et de services ainsi que de l'interdépendance croissante des pays à revenu faible, moyen et élevé, les salaires ont été placés au cœur du débat sur la mondialisation. Il incombe au BIT de mettre à la disposition du public des données sur les niveaux et les tendances des salaires dans le monde entier. Le présent rapport illustre la grande variété des tendances récentes des salaires dans les pays et les régions: augmentations rapides dans quelques pays, croissance très modeste dans beaucoup d'autres.

D'une manière générale, les salaires ont augmenté à un rythme nettement plus lent que le PIB par tête. Dans une majorité de pays, la part du revenu national qui revient aux salaires a baissé, ce qui incite à penser que la hausse des salaires est à la traîne par rapport à la hausse de la productivité. Le rapport présente aussi des éléments d'information qui suggèrent que, si les salaires n'augmentent pas aussi rapidement que la croissance économique globale dans les périodes d'expansion, ils ralentissent plus fortement dans les périodes de récession. Si ce schéma devait se reproduire dans le cadre du fléchissement de l'activité économique mondiale qui se répand rapidement et s'est accéléré en 2008, il en résulterait une aggravation de la récession et la reprise en serait retardée.

Dans la plupart des pays, on constate également une accentuation de l'inégalité salariale, les salaires les plus élevés augmentant généralement bien plus vite que ceux de la grande majorité des salariés. Dans les pays où la négociation collective couvre un grand nombre de travailleurs, la dispersion des salaires est généralement moins grande.

L'OIT s'emploie à promouvoir une mondialisation équitable qui offre des possibilités à tout le monde. L'Agenda du travail décent constitue un moyen concret d'aller de l'avant, fondé sur trois éléments stratégiques des droits au travail: le développement de l'emploi et des entreprises, la protection sociale, le dialogue social et les consultations tripartites. La légitimité de la mondialisation et des économies et sociétés ouvertes dépend énormément d'une plus grande équité des résultats produits. Au cœur de cette équité se trouve la capacité des femmes et des hommes qui travaillent à obtenir une juste part de la richesse qu'ils créent.

La Conférence internationale du Travail a adopté en juin 2008 une déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui rappelle ces principes et expose une approche que devraient suivre les pays et les organisations d'employeurs

et de travailleurs pour promouvoir des politiques économiques et sociales équilibrées. La Déclaration se prononce en faveur de «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection». Afin de traduire ces principes en politiques effectives, le BIT offre aux responsables politiques et aux partenaires sociaux des informations et des analyses concernant les tendances récentes dans un grand nombre de pays.

Le présent rapport compile et analyse des données mises à la disposition de l'OIT par les offices nationaux de statistique, les ministères du travail et d'autres institutions. Il y a beaucoup à faire pour améliorer la portée, la régularité et la comparabilité des informations et données relatives aux niveaux, aux tendances et à la distribution des salaires. L'OIT est prête à contribuer à cet effort avec d'autres institutions nationales, régionales et mondiales. Le renforcement de la dimension sociale de la mondialisation suppose aussi d'investir plus de ressources pour recueillir et communiquer les données disponibles sur les résultats sociaux de la croissance économique.

Les rapports comme celui-ci constituent l'un des meilleurs outils dont l'OIT dispose pour aider ses Membres à promouvoir leurs objectifs nationaux en matière de travail décent. Ils renforcent sa capacité de fournir une assistance technique aux mandants sur la politique salariale et les liens entre productivité, performance économique, prix et salaires.

Juan Somavia
Directeur général

Table des matières

Préface	v
Remerciements	xi
Introduction	xiii
Partie I Grandes tendances des salaires, 1995-2007	1
1. Le contexte économique	1
1.1. Une croissance économique forte, mais de sombres perspectives	1
1.2. Poursuite de l'intégration économique mondiale	4
Commerce international	4
Investissement direct étranger	4
Migrations de main-d'œuvre	6
1.3. Inflation	6
2. Salaires agrégés	9
2.1. Définitions et statistiques	9
2.2. Salaires moyens	13
Salaires et productivité	14
Prévisions concernant les salaires pour 2008 et 2009	17
2.3. Évolution de la part des salaires	19
3. Distribution des salaires	24
3.1. L'inégalité salariale a-t-elle de l'importance?	24
3.2. Tendances de l'inégalité salariale	25
3.3. Inégalité salariale et développement économique	29
3.4. Inégalité salariale et sexe	30
Partie II Salaires minima et négociation collective	35
4. Tendances récentes	36
4.1. Renouveau des salaires minima	36
4.2. Évolution contrastée de la couverture de la négociation collective	38

5. Effets des institutions sur les résultats au plan des salaires	44
5.1. Négociation collective, productivité et salaires	44
5.2. Institutions et inégalité salariale	46
5.3. Constatations tirées des publications	47
6. Concevoir des politiques salariales cohérentes	49
6.1. Utilisation du salaire minimum comme salaire plancher efficace et décent ..	50
Qu'est-ce qu'un salaire plancher décent?	51
Relèvement des salaires minima	52
Maintien de structures simples	54
Respect, couverture et cohérence	56
6.2. Promotion de la négociation collective parallèlement aux salaires minima. .	58
Promotion d'une approche coordonnée	58
Exemples de mesures visant à activer la négociation collective	59
Surveillance de la négociation collective et recueil de statistiques sur les salaires.	62
Partie III Résumé et conclusions	63
7. Principales constatations et conséquences pour les politiques à mener.	63
8. Questions en gestation et voie à suivre pour aller de l'avant	65
Appendice technique I: La part des salaires	69
Appendice technique II: Institutions et inégalité	72
Références	75
Appendice statistique	81
Tableaux	
1. Part des travailleurs salariés (pourcentage de l'emploi total)	11
2. Tendances des salaires minima	38
3. Couverture de la négociation collective, 2007 ou année la plus récente	40
4. Salaires minima nationaux et sectoriels (pourcentage du total des pays).	55
5. Salaires minima et travailleurs domestiques (certains pays)	57
Figures	
1. Croissance économique: évolution annuelle du PIB, 1980-2007	2
2. Croissance économique et stabilité: comparaison entre la période 1980-1994 et la période 1995-2007	3

3. Échanges commerciaux (importations + exportations) en pourcentage du PIB, 1980-2006.....	5
4. Flux entrants nets d'IDE en pourcentage du PIB, 1980-2006	5
5. Inflation: déflateurs du PIB, 1980-2006 (évolution annuelle, en pourcentage)	7
6. Prix des denrées alimentaires: A. Indice des prix des denrées alimentaires, 2000-2008; B. Perspectives concernant les prix des céréales, 1996-2017	8
7. Croissance des salaires réels.....	13
8. Croissance du PIB par tête et évolution des salaires réels	15
9. Niveau du PIB par tête et niveau des salaires (parité de pouvoir d'achat, PPA) ...	16
10. Estimations comparatives de l'élasticité des salaires au niveau mondial.....	17
11. Relation entre l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) et l'évolution des salaires nominaux, 1995-2007	18
12. Dépenses des ménages les plus pauvres consacrées à l'alimentation (années les plus récentes pour lesquelles des données sont disponibles, pourcentage des dépenses totales)	20
13. Tendances de la part des salaires: différences entre les périodes 1995-2000 (moyenne) et 2001-2007 (moyenne);	
A. Pays pour lesquels la part des salaires est ajustée;	22
B. Pays pour lesquels la part des salaires n'est pas ajustée	23
14. Inégalité salariale, ratio D9/D1: différences entre les périodes 1995-1997 et 2004-2006	26
15. Inégalité croissante dans différents types: une illustration	27
16. Décomposition de l'inégalité salariale dans certains pays: changements de D9/D5 et D5/D1 (1995-2000 et 2001-2006)	28
17. Inégalité salariale et développement économique, 2006 ou années les plus récentes:	
A. Indice de Gini (inégalité salariale générale);	31
B. Ratio D9/D1	31
18. Évolution de l'écart de rémunération entre les sexes, 1995-2007	32
19. Évolution du PIB par tête et croissance des salaires réels dans les pays où la couverture de la négociation collective est plus faible ($\leq 30\%$)	45
20. Évolution du PIB par tête et croissance des salaires réels dans les pays où la couverture de la négociation collective est plus élevée ($>30\%$)	45
21. Écarts salariaux (D9/D1) et taux de négociation collective (2005), pays de l'UE..	47
22. Salaires minima par rapport aux salaires moyens	52
23. Salaires minima nominaux et inflation en Amérique latine, 1996-2007	53

Encadrés

1. L'enquête d'octobre du BIT	12
2. Chine: tendances de la négociation collective	43
3. Uruguay: réactivation de la négociation collective et de la politique salariale.	60
4. Cambodge: le salaire minimum comme fondement de la négociation collective ..	61

Tableaux des appendices techniques

AT1. Résultats de la régression en panel sur l'évolution de la part des salaires	71
AT2. Inégalité salariale et facteurs institutionnels	73

Tableaux de l'appendice statistique

AS1. Salaires moyens et «part des salaires».	83
AS2. Salaires minima	91
AS3. Inégalité	99
AS4. Indicateurs de base.	105

Remerciements

Principaux contributeurs

Le présent rapport a été établi par le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) du Département de la protection des travailleurs (PROTRAV) du Secteur de la protection sociale du BIT. Le rapport est le produit du travail d'équipe fourni par Patrick Belser, Yongjian Hu, Nassul Kabunga, Sangheon Lee, Manuela Tomei et Daniel Vaughan-Whitehead. Patrick Belser en a été l'éditeur principal. Charlotte Beauchamp a assuré la coordination de l'édition et de la publication.

Contributions spécifiques

Chang-Hee Lee et John Ritchotte ont fourni des textes concernant la négociation collective et les salaires minima en Chine et au Cambodge, respectivement. Des experts nationaux ont produit des études et des données de référence au niveau des pays: Ernesto Kritz (Argentine), Claudia Dedecca (Brésil), Helia Henriquez (Chili), Rodolfo Tacsan Chen (Costa Rica), Carlos Salas (Mexique), Jorge Bernedo Alvarado (Pérou), Juan Manuel Rodriguez et Graciela Mazzuchi (Uruguay); Charles Ackah (Ghana), Haroon Bhorat et Sumayya Goga (Afrique du Sud), Godius Kahyarara (République-Unie de Tanzanie); Wang Xia et Su Hainan (Chine), Ganesh Chand (Fidji), Rayaprolu Nagaraj (Inde), Armida S. Alisjahbana (Indonésie), Gunna Jung (République de Corée), Esther F. Guirao (Philippines), Worawan Chandoevwi (Thaïlande), Nguyen Thi Lan Huong (Viet Nam).

Remerciements particuliers

Il convient de remercier en particulier toute l'équipe du BIT/SIAL (Système d'information et d'analyse du travail) au Panama, notamment Mónica Castillo, Manuel Córdova, Rigoberto García Torres et Bolívar Pino, pour avoir fourni des données de grande valeur pour le présent rapport. Il convient aussi de remercier en particulier Paul Swaim de l'OCDE, qui a eu la gentillesse de fournir des données sur l'inégalité salariale. Peter Peek et son équipe chargée de la base de données Global Labour Monitor ont fourni des données récentes sur le niveau des salaires minima pour plus de 50 pays en développement et en transition. Edward Anderson et Andrés Marinakis, en qualité de pairs évaluateurs, ont fait des suggestions utiles pour améliorer l'analyse empirique et le contenu général du rapport.

Autres contributions

À différents stades de l'établissement du rapport, de nombreuses personnes ont formulé des observations utiles, notamment: Peter Auer, Philippe Egger, Lawrence Egulu, Christine Evans-Klock, François Eyraud, Elaine Fultz, Susan Hayter, Frank Hoffer, Jeff Johnson, David Kucera, Malte Luebker, Adriana Mata-Greenwood, Alena Nesporova, Sten Toft Petersen, Stephen Pursey, Catherine Saget et Sylvester Young.

Introduction

Quelles ont été les principales tendances en ce qui concerne le niveau et la distribution des salaires dans le monde depuis 1995? Comment la croissance économique et la mondialisation ont-elles influé sur ces tendances? Et quels ont été les rôles des salaires minima et de la négociation collective? Telles sont certaines des principales questions traitées dans ce premier *Rapport mondial sur les salaires* de l'OIT.

Le rapport est divisé en trois parties. Dans la partie I figure un résumé des principales tendances des salaires moyens et de la distribution des salaires. Nous montrons que, sur la période 1995-2007, les salaires moyens ont été à la traîne de la croissance du PIB par tête, ce qui indique, selon notre interprétation, que les hausses de la productivité ne se sont pas complètement traduites par des salaires plus élevés. Nous montrons également que la période récente, caractérisée par une intégration économique croissante, a connu une baisse de la part du PIB consacrée aux salaires, des réductions à un rythme malheureusement très lent de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et une augmentation globale de l'inégalité entre les salariés. Une autre caractéristique du rapport est que nous présentons une estimation de la croissance mondiale des salaires pour 2008 et une prévision pour 2009.

Dans chaque publication future de la présente série, la partie II sera consacrée à un sujet spécifique appelant une attention particulière. Dans le rapport pour cette année, nous axons notre examen sur les salaires minima et la négociation collective – les deux principales institutions du marché du travail qui ont une incidence sur les salaires. Nous commençons par présenter certaines statistiques relatives à ces institutions, qui confirment qu'il y a eu un retour en force du salaire minimum et attestent l'évolution de la couverture de la négociation collective. Notre analyse statistique montre ensuite que les politiques salariales ont des effets positifs importants sur les résultats en matière de salaires: tandis que la négociation collective réduit l'inégalité salariale globale et renforce le lien entre la croissance économique et les salaires moyens, les salaires minima peuvent réduire l'inégalité dans la moitié inférieure du marché du travail. Cependant, les décideurs sont face à une difficulté: élaborer des institutions pour la négociation collective et pour les salaires minima qui soient complémentaires et non pas contradictoires. Le rapport contient donc certaines recommandations concrètes sur la manière de concevoir les salaires minima de façon qu'ils ne supplantent pas la négociation collective.

La partie III du rapport présente des recommandations concrètes relatives à la politique à mener et identifie les questions essentielles pour des travaux de recherche complémentaires. Nos recommandations ont revêtu un caractère d'urgence particulière en raison du nouveau contexte de croissance économique plus faible en 2008 et 2009. La hausse des prix, en particulier des denrées alimentaires, entraînera probablement une érosion supplémentaire des salaires réels non seulement des travailleurs faiblement rémunérés, mais aussi d'un grand nombre de travailleurs qui font partie de la classe

moyenne. Dans ce contexte, nous recommandons que les gouvernements mettent en œuvre des politiques salariales actives: ils devraient promouvoir la négociation entre les partenaires sociaux pour faire en sorte que le revenu total soit équitablement partagé entre les travailleurs et les employeurs, et relever le salaire minimum chaque fois que cela est possible afin de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs faiblement rémunérés. Nous recommandons aussi que ces politiques salariales fassent partie d'une réponse plus globale comportant des mesures de soutien du revenu.

Enfin, nous sommes tout à fait conscients qu'un grand nombre de questions importantes méritent un examen bien plus poussé ou demeurent en suspens dans ce premier rapport sur les salaires. C'est pourquoi la partie III expose certains thèmes possibles pour des questions qui pourront être traitées à l'avenir dans le *Rapport mondial sur les salaires*. Il s'agit notamment de l'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes et des différences de salaires entre certaines professions, ainsi que d'une meilleure compréhension des liens entre les salaires et la productivité du travail. À l'avenir, il faudra aussi consentir un effort important pour améliorer la nouvelle base de données sur les statistiques des salaires qui a été créée aux fins de ce premier rapport. Nous espérons que cela contribuera sensiblement à mieux faire comprendre le rôle des salaires dans l'aménagement d'un accès au travail décent et à la justice sociale.

PARTIE I

Grandes tendances des salaires, 1995-2007

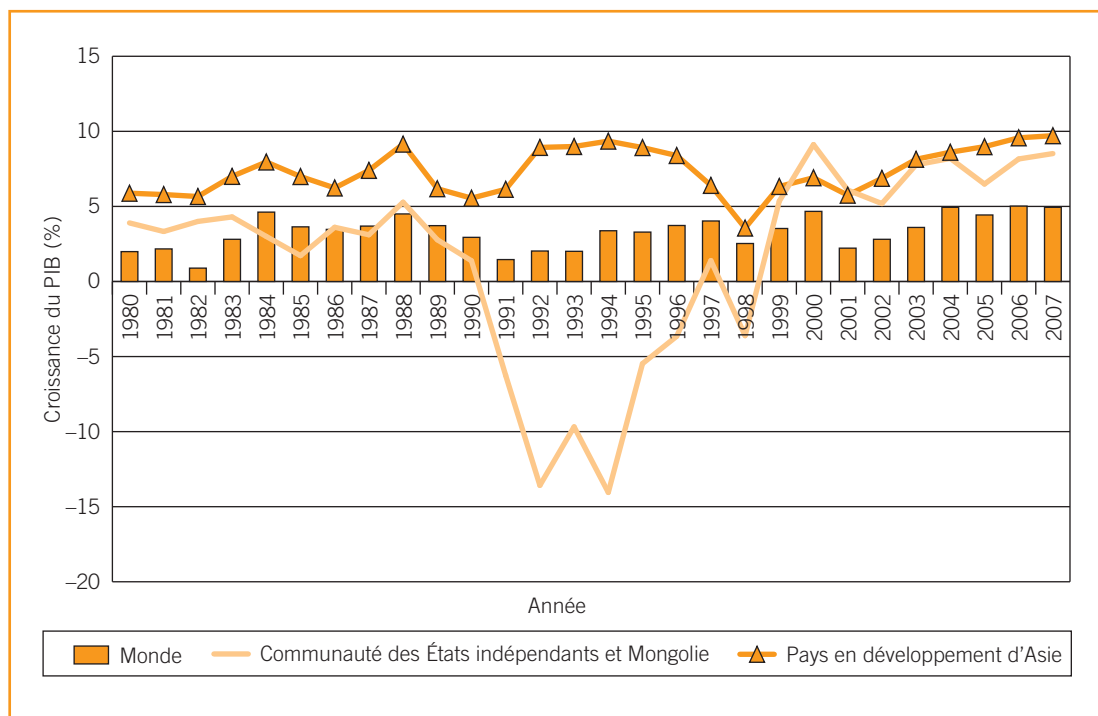
Pour replacer la discussion sur les tendances mondiales des salaires dans le contexte approprié, cette première section passe brièvement en revue les grandes tendances économiques. Nous nous concentrons, chaque fois que cela est possible, sur la période 1995-2007, mais, pour des raisons liées à la disponibilité des données, nous restreignons parfois notre analyse aux années 2001-2007. Nous visons en particulier certains facteurs macroéconomiques essentiels, comme la croissance économique et l'inflation, et nous examinons aussi certaines tendances de la mondialisation de l'économie par la voie du commerce international, de l'investissement direct étranger et de la migration des personnes. Il est généralement reconnu que tous ces facteurs influent fortement sur l'évolution des salaires, laquelle fera l'objet d'une discussion dans les sections 2 et 3.

1. Le contexte économique

1.1. Une croissance économique forte, mais de sombres perspectives

En termes de croissance économique, la période 1995-2007 semble avoir été fructueuse, bien que plusieurs régions aient connu de graves difficultés économiques, comme les crises financières en Asie et en Amérique latine et les difficultés économiques permanentes auxquelles se sont heurtés les pays en transition. La figure 1 montre les estimations de la croissance du PIB au niveau mondial. Nous voyons que l'économie mondiale a crû à un rythme moyen de 3,3 pour cent par an durant les trois dernières décennies, sous l'impulsion de la forte performance des économies émergentes. Durant cette période, la croissance s'est accélérée, passant d'une moyenne de 2,9 pour cent par an sur la période 1980-1994 à 3,8 pour cent par an entre 1995 et 2007. C'est un résultat remarquable qui constitue d'emblée un contexte très favorable à la croissance mondiale des salaires.

Cependant, les deux estimations régionales présentées dans la figure 1, pour les pays en développement d'Asie et les pays de la Communauté des États indépendants (CEI), mettent en évidence d'importantes variations régionales. Tandis que le groupe des pays asiatiques en développement a connu des taux de croissance plus élevés que la moyenne, les pays de la CEI se rétablissent après un grave effondrement économique intervenu dans les années 1990. Les autres régions en développement, dans l'ensemble, ont obtenu des résultats supérieurs à la moyenne depuis 1995, avec des taux de croissance qui se situent en moyenne à 4,8 pour cent par an en Afrique et à 3,2 pour cent par an dans l'hémisphère occidental, bien qu'il y ait eu de graves problèmes économiques en Amérique latine, surtout sur la période 2000-2002.

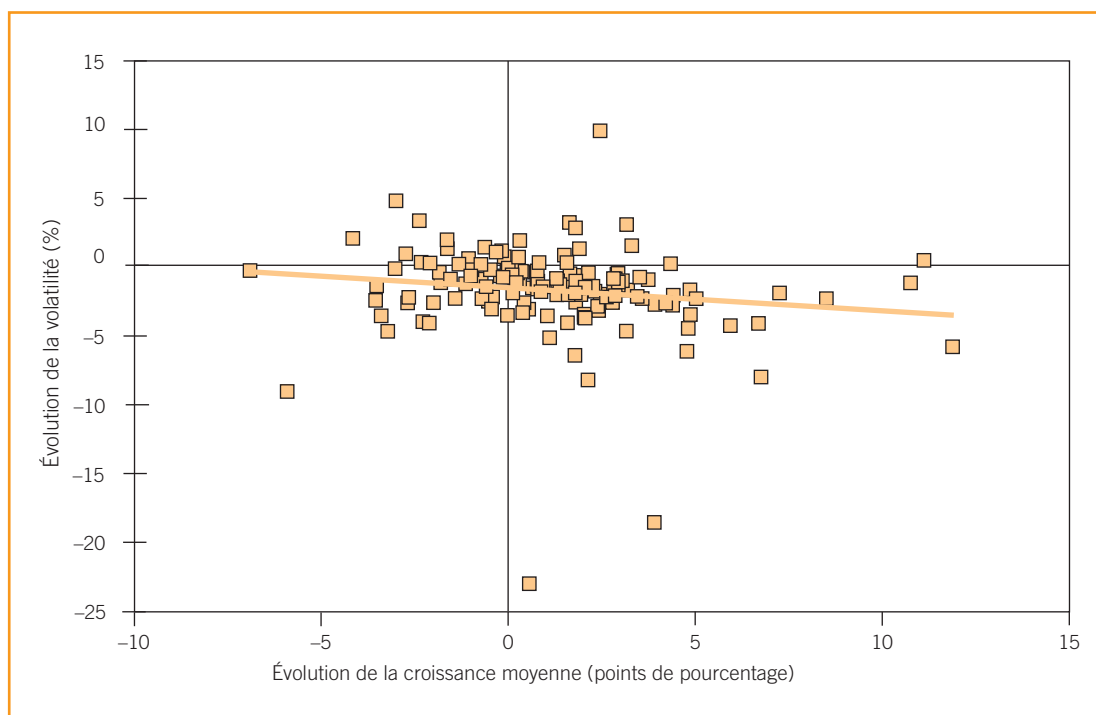
Figure 1 Croissance économique: évolution annuelle du PIB, 1980-2007 (pourcentage)

Source: FMI.

Inévitablement, il convient de formuler certaines mises en garde. Premièrement, les expériences des pays pris individuellement diffèrent souvent des tendances régionales, parfois fortement. Sur la période 2001-2007, certains pays ont connu des taux de croissance économique faibles ou négatifs – même dans les régions à croissance rapide. Cela a été le cas, par exemple, de la Côte d’Ivoire en Afrique, ainsi que du Guatemala et d’Haïti en Amérique latine et dans les Caraïbes. En fait, les différences entre les pays au plan de la croissance économique ont eu tendance à augmenter dans les années 1990 et ont atteint un point culminant en 1998, lorsque les effets de la crise financière précédente ont été pleinement ressentis¹. Deuxièmement, il importe de regarder au-delà des moyennes annuelles et de prendre en compte la stabilité de la croissance économique dans le temps. La volatilité de la performance économique rend la fixation des salaires difficile et imprévisible. À cet égard, il est intéressant de noter que la volatilité de la croissance économique a diminué après 1998, ce qu’illustre la figure 2. Nous voyons qu’en comparaison de la période 1980-1994 une majorité de pays ont réussi à obtenir une croissance économique plus élevée et moins volatile au cours de la période 1995-2007.

¹ Les différences entre les taux de croissance économique d’un pays à l’autre ont été estimées sur la base de l’écart-type en termes de croissance du PIB entre les pays inclus dans l’échantillon.

Figure 2 Croissance économique et stabilité:
comparaison entre la période 1980-1994 et la période 1995-2007



Note: Par «Évolution de la croissance moyenne», il faut entendre la différence entre le taux de croissance du PIB annuel moyen pour la période 1995-2007 par rapport à 1980-1994; par «Évolution de la volatilité», il faut entendre l'évolution de l'écart-type du taux de croissance du PIB pour la période 1995-2007 par rapport à 1980-1994.

Source: FMI.

La situation en 2008 et les perspectives pour 2009 ne sont pas très bonnes. Le ralentissement de la croissance économique mondiale causé par la tourmente financière aux États-Unis semble inévitable. Il existe des éléments d'information bien établis qui montrent que la production industrielle s'affaiblit et que la confiance des consommateurs baisse. Au cours de 2008, le Fonds monétaire international (FMI) a révisé à la baisse sa prévision globale à 3,9 pour cent pour 2008, et on prévoit que cette tendance baissière se poursuivra en 2009. La projection du FMI pour 2009 a aussi été révisée à la baisse, à 3,0 pour cent². Ces révisions pourraient encore être considérées comme assez optimistes, car beaucoup de pays en développement et de pays en transition commencent seulement à ressentir les conséquences du ralentissement mondial sur leurs économies. Les prévisions du FMI concernant une croissance économique positive soutenue pour 2008-09 reposent sur le postulat que la croissance économique demeurera supérieure à 6 pour cent dans les pays en développement. En revanche, on prévoit que les économies industrialisées connaîtront une croissance inférieure à 2 pour cent en 2008 et inférieure à 1 pour cent en 2009.

² FMI, *Perspectives de l'économie mondiale* (2008, actualisée en octobre 2008).

1.2. Poursuite de l'intégration économique mondiale

La mondialisation a constitué le contexte de la forte croissance économique que le monde a connue ces dernières années. Comme l'objectif du présent rapport n'est pas d'analyser les questions conceptuelles de la mondialisation, nous ne faisons que passer brièvement en revue les tendances concernant trois aspects importants de la mondialisation, à savoir le commerce international, l'investissement direct étranger et les migrations de main-d'œuvre. Il a largement été admis que ces trois dimensions de la mondialisation ont une incidence, plus ou moins marquée, sur le niveau et la distribution des salaires. Leurs conséquences potentielles sont multidimensionnelles, mais le débat a essentiellement porté sur leurs effets sur le niveau global des salaires – en particulier la mesure dans laquelle les travailleurs ont bénéficié de la mondialisation par des hausses de salaires – et sur ce qu'on appelle la «prime à la compétence», c'est-à-dire l'écart entre les salaires des travailleurs qualifiés et ceux des travailleurs non qualifiés. Les préoccupations au sujet de l'incidence du commerce international sur l'inégalité salariale ont été prises en compte dans une étude conjointe du BIT et du secrétariat de l'Organisation mondiale du commerce³.

Commerce international

Au niveau mondial, la part des échanges commerciaux dans le PIB a régulièrement augmenté depuis les années 1980 et, ces dernières années, elle a dépassé 50 pour cent (voir la figure 3). Au niveau régional, c'est en Asie de l'Est et dans le Pacifique que l'évolution est la plus marquée, tandis qu'une tendance régulière à la hausse a également été observée pour l'Afrique subsaharienne. Cependant, ce tableau global masque des évolutions contrastées dans les pays pris individuellement. Les pays pour lesquels des données sont disponibles ne sont pas tous des «mondialisateurs». En dépit de la tendance générale à adopter des politiques destinées à ouvrir les économies, la part des échanges commerciaux a chuté dans environ un tiers des pays, dont un grand nombre de pays d'Afrique subsaharienne. De ce fait, les différences entre pays en ce qui concerne la part des échanges commerciaux ont augmenté⁴.

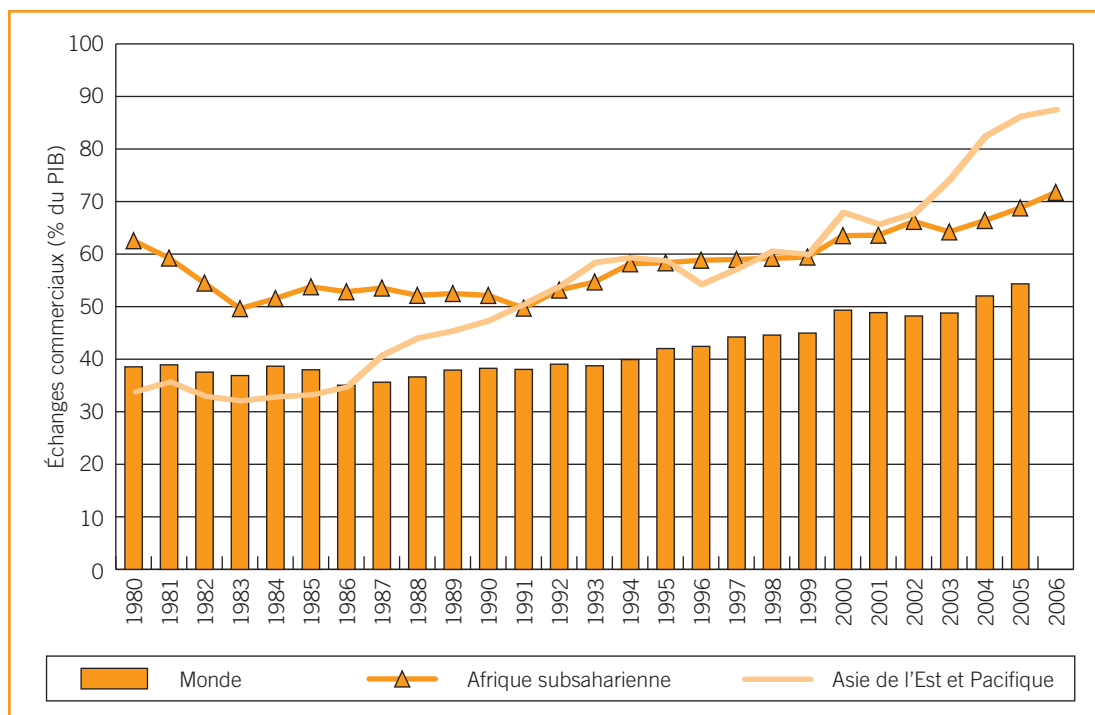
Investissement direct étranger

Un autre moteur de la mondialisation est l'investissement direct étranger (IDE), qui a considérablement augmenté entre 1980 et 2006, mais avec des fluctuations importantes (voir la figure 4). Comparé au PIB, la part de l'IDE au plan mondial était d'à peine 1 pour cent dans les années 1980, avant d'atteindre son point culminant – environ 4,9 pour cent – durant l'année 2000. Par la suite, elle s'est stabilisée à 2-3 pour cent. Tout comme pour le commerce international, les variations entre pays au plan des flux

³ Jansen et Lee (2007). Pour des examens plus techniques des publications sur la mondialisation et l'inégalité dans les pays en développement, voir, par exemple, Anderson (2005) et Goldberg et Pavcnik (2007).

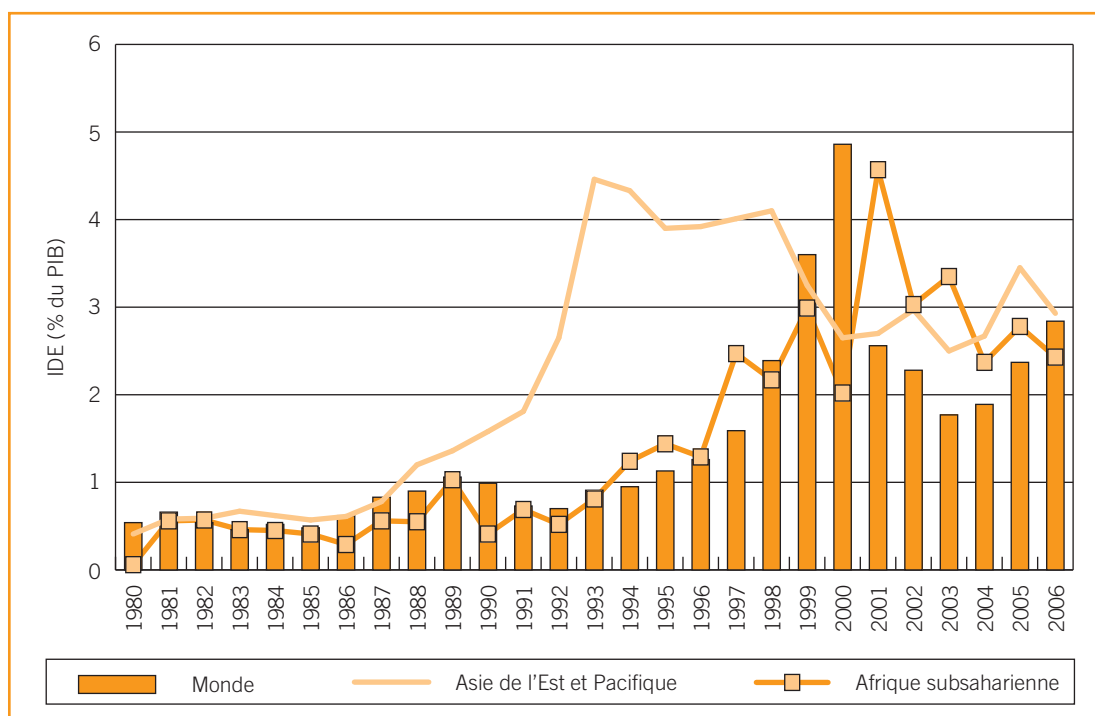
⁴ L'écart-type de la part détenue par les échanges commerciaux dans les pays qui composent l'échantillon a augmenté, passant de 44,8 en 1995 à 60,3 en 2006.

Figure 3 Échanges commerciaux (importations + exportations) en pourcentage du PIB, 1980-2006



Source: base de données du FMI.

Figure 4 Flux entrants nets d'IDE en pourcentage du PIB, 1980-2006



Source: base de données du FMI.

entrants d'IDE ont aussi augmenté au cours des années⁵. Cela donne à penser que, en dépit d'une tendance générale à adopter des politiques plus ouvertes dans les domaines du commerce et de l'investissement étranger, dans la réalité, l'intégration des pays à l'économie mondiale connaît des succès de plus en plus diversifiés.

Migrations de main-d'œuvre

Les migrations de main-d'œuvre en provenance des pays en développement vers les pays industrialisés ont aussi augmenté durant les décennies écoulées. Bien que l'ampleur totale de ces flux au niveau mondial soit difficile à mesurer, le BIT a estimé en 2004 qu'il y avait environ 86 millions de migrants économiquement actifs dans le monde entier, dont quelque 32 millions se trouvaient dans les régions en développement⁶. Les éléments moteurs des migrations sont divers, mais les écarts de salaires entre les pays pauvres et les pays riches sont souvent cités comme étant un facteur important. Les migrations de main-d'œuvre demeurent particulièrement importantes aux États-Unis et en Europe – où le nombre d'individus résidant dans l'Union européenne (UE) originaires de pays situés hors de l'UE était estimé en 2006 à 18,5 millions, soit 3,8 pour cent de la population totale⁷. Les pays du Golfe représentent aussi une destination très importante, la main-d'œuvre totale comportant une part particulièrement grande de travailleurs migrants.

1.3. Inflation

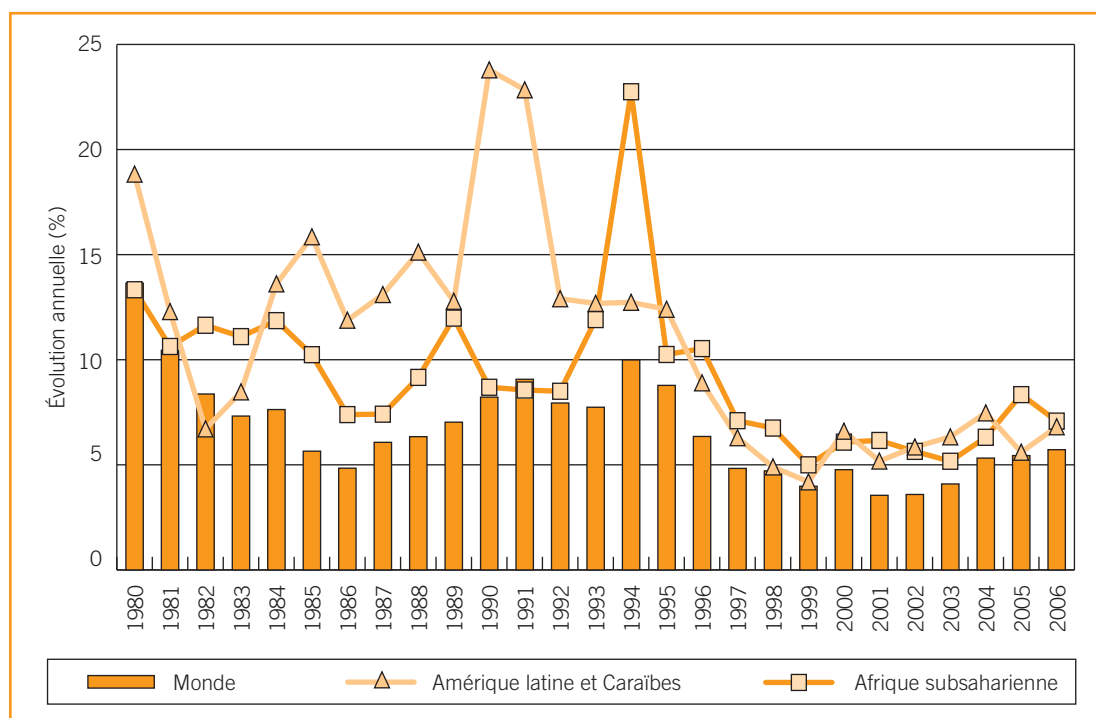
Les prix ont été relativement stables sur dix ans jusqu'en 2006, par rapport aux périodes antérieures. Comme le montre la figure 5, le taux d'inflation moyen au plan mondial a fluctué dans une fourchette de 5 à 10 pour cent dans les années 1980 et au début des années 1990. Comme on le sait, la région de l'Amérique latine a été gravement touchée par une flambée de l'inflation dans le contexte de la crise de la dette et de la tourmente économique générale des années 1980 et du début des années 1990. Une forte inflation a également affecté l'Afrique subsaharienne, surtout les pays fortement endettés et politiquement instables. Les hausses rapides de l'inflation mondiale au début des années 1990 étaient aussi largement dues aux taux d'inflation sans précédent qu'ont connus les pays en transition d'Europe et d'Asie centrale (plus de 100 pour cent en 1991-1994). Toutefois, ces dernières années, l'inflation a été largement stabilisée dans la plupart des régions et le taux d'inflation mondial a été maintenu à environ 5 pour cent⁸. En 2005, l'inflation était inférieure à 9 pour cent dans toutes les régions en développement – un plancher historique jamais atteint durant la période postérieure à la seconde guerre mondiale.

⁵ La volatilité des flux mondiaux de capitaux privés a été encore plus forte. C'est pourquoi certains observateurs considèrent l'IDE comme le «bon côté» des flux de capitaux privés.

⁶ Voir BIT (2004).

⁷ Voir Conseil de l'Europe (2008).

⁸ Si l'inflation des prix à la consommation (IPC) a été faible, il y a eu une plus forte inflation des prix des actifs, en particulier dans certaines économies développées, ce qui tend à réduire la valeur de la richesse des individus.

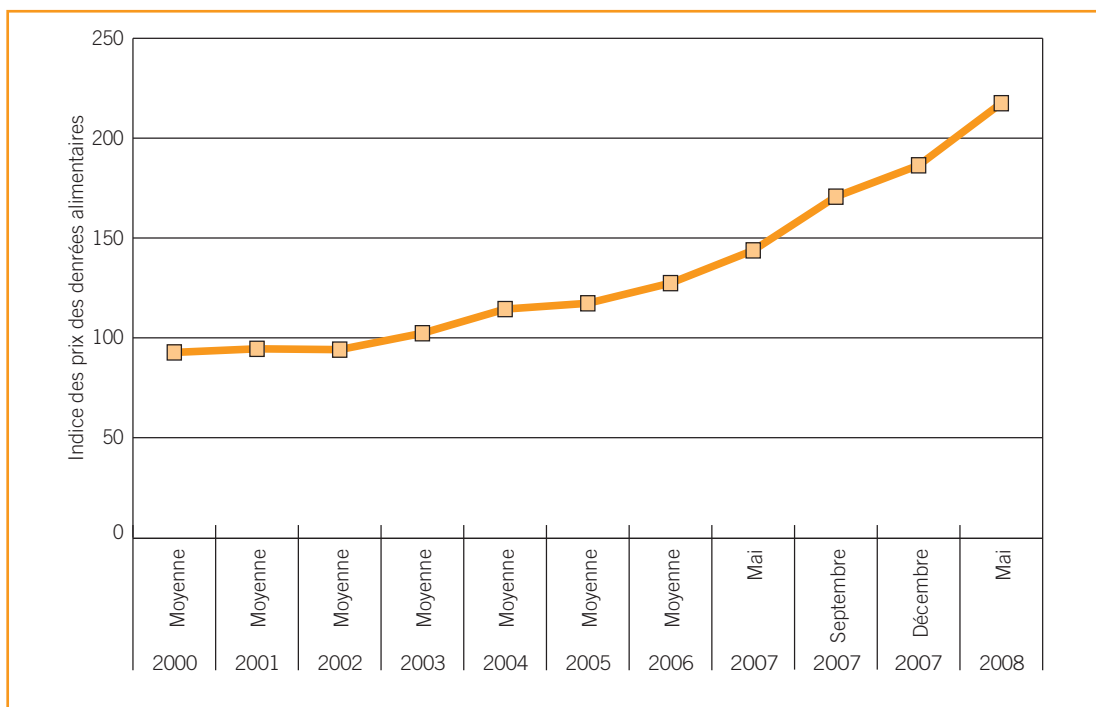
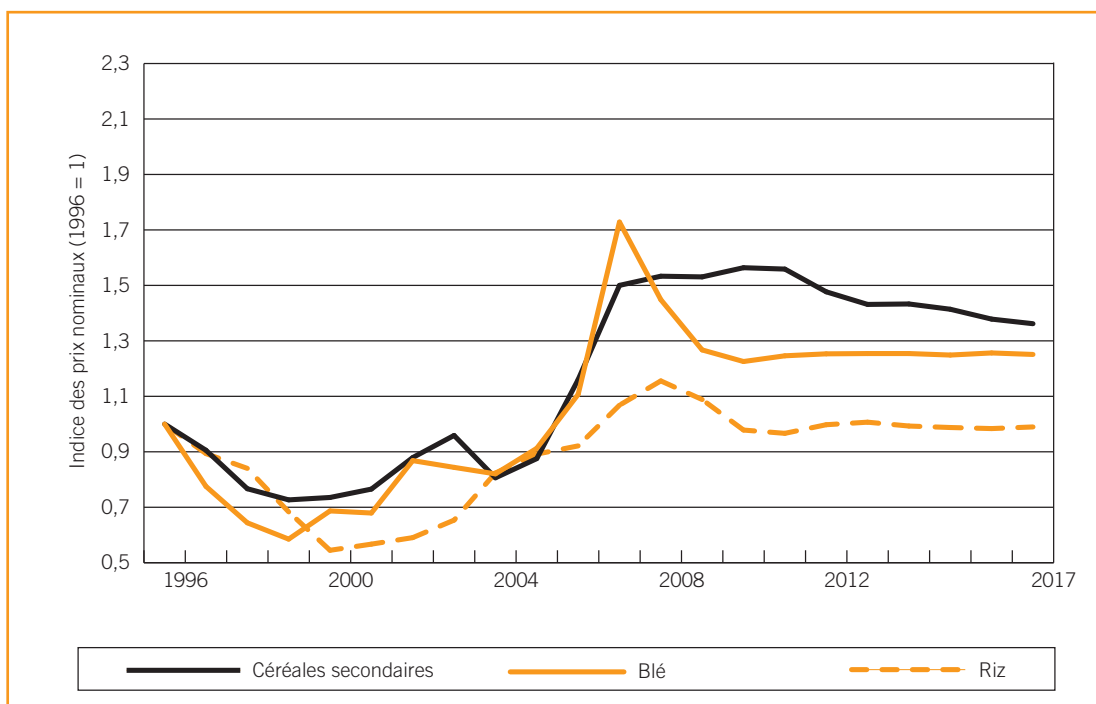
Figure 5 Inflation: déflateurs du PIB, 1980-2006 (évolution annuelle, en pourcentage)

Source: FMI.

Les pressions inflationnistes se sont accentuées depuis 2006, en particulier à cause de la forte hausse des prix des denrées alimentaires et du pétrole. Comme le montre la figure 6 (panel A), l'indice des prix des denrées alimentaires calculé par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a plus que doublé entre 2000 et mai 2008 – essentiellement en raison de la forte hausse des prix durant les deux dernières années et demie. Les hausses de prix les plus frappantes ont été celles concernant les céréales comme les grains, le blé et le riz, qui ont plus que triplé (panel B). Les prix de ces céréales devraient demeurer élevés à l'avenir.

Les prix des combustibles ont aussi été très volatiles. Selon l'indice du FMI pour les prix des produits primaires, les prix de l'énergie⁹ ont augmenté de plus de 30 pour cent entre 2005 et 2007. Les prix du pétrole ont continué d'augmenter rapidement et ont atteint un point culminant au milieu de 2008 avant de régresser. On s'accorde à juger que la spéculation est en grande partie responsable de cette volatilité. Cependant, la conjugaison d'un accroissement de la demande et d'une offre limitée donne à penser que les prix du pétrole augmenteront sur le long terme. À l'avenir, le niveau élevé des prix du pétrole incitera probablement à réduire les émissions et stimulera la recherche de nouvelles sources d'énergie, deux éléments nécessaires pour lutter contre les changements climatiques. Ces tendances récentes laissent penser que l'époque des denrées alimentaires bon marché et du pétrole bon marché pourrait bien toucher à sa fin. Il est possible que l'influence positive du commerce mondial sur la stabilité des prix – due au

⁹ Cet indice inclut les prix du pétrole, du gaz naturel et du charbon.

Figure 6 Prix des denrées alimentaires: A. Indice des prix des denrées alimentaires, 2000-2008;**B. Perspectives concernant les prix des céréales, 1996-2017**

Notes: l'indice des prix des denrées alimentaires dans le tableau A est la moyenne pondérée des indices de six groupes de produits de base (viande, produits laitiers, céréales, huiles, graisses et sucre). Les fortes hausses de l'indice des prix des denrées alimentaires sont dues aux hausses des prix des céréales et des produits laitiers, qui ont plus que doublé.

Source: estimations de la FAO (<http://www.fao.org/worldfoodsituation/FoodPricesIndex/fr>); OCDE-FAO (2008).

fait que les pays en développement exportent des produits manufacturés bon marché – approche aussi de sa fin. C’est ce qu’indiquent les hausses récentes des prix des exportations en provenance de Chine, par exemple.

2. Salaires agrégés

Pour identifier les grandes tendances des salaires, nous allons examiner dans la présente section deux indicateurs importants du niveau agrégé des salaires, à savoir les salaires moyens dans l’ensemble de l’économie (en termes réels) et la part du PIB total qui revient aux salaires. Le premier indicateur montre comment le pouvoir d’achat des salariés évolue dans le temps, tandis que le second indicateur – souvent appelé la «part des salaires» – montre la proportion de valeur ajoutée économique qui est distribuée aux salaires¹⁰. Ces deux indicateurs sont étroitement liés. Si la hausse des salaires moyens est plus lente que celle du PIB par tête, alors la part des salaires diminue habituellement¹¹. Si, au contraire, les salaires moyens augmentent plus vite que le PIB par tête, alors, en règle générale, la part des salaires augmentera au détriment des bénéfices. Cependant, avant d’examiner les tendances des salaires, nous allons passer brièvement en revue la définition des salaires et mettre en évidence la difficulté de la collecte de statistiques globales sur les salaires.

2.1. Définitions et statistiques

Les statistiques relatives aux salaires utilisées dans le présent rapport, qui sont celles habituellement disponibles, représentent la rémunération totale reçue par les employés pour une période donnée, qui inclut les paiements pour le temps non ouvré (comme les vacances annuelles) et les primes ordinaires. La rémunération est généralement en espèces, bien que certains paiements en nature puissent aussi être inclus. En principe, le «salaire» s’entend de la rémunération brute; par conséquent, le salaire diffère de la paie que les employés peuvent toucher (ce qui reste, déduction faite des taxes, cotisations de retraite et de sécurité sociale et autres déductions). Les salaires diffèrent aussi des coûts de main-d’œuvre totaux des employeurs (qui peuvent inclure les cotisations des employeurs aux régimes de sécurité sociale et de pensions de retraite ou les coûts de la formation professionnelle).

Les travailleurs ne reçoivent pas tous un salaire. De fait, les salaires ne sont liés qu’à ce qu’on appelle l’«emploi salarié», qui exclut les individus établis à leur propre compte comme les employeurs, les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux collaborant aux entreprises familiales et les travailleurs des coopératives de producteurs. Le tableau 1 montre que les «employés salariés» (ou, plus brièvement, les «employés») représentent environ la moitié de l’emploi global. Les variations selon les régions sont

¹⁰ La valeur ajoutée est la somme des revenus générés dans les activités productives, y compris la rémunération des employés, l’excédent d’exercice, les rentes et les revenus mixtes. Dans ce qu’on appelle l’«approche fondée sur la production», le PIB total est mesuré en calculant la somme de la valeur ajoutée dans toutes les branches de production (augmentée des taxes et subventions nettes sur les produits et les services). Voir, par exemple, OCDE (2002), chapitre 2.

¹¹ Cela se produit lorsque le ratio emploi-population demeure stable d’une année sur l’autre, ce qui est habituellement le cas. Lorsque ce ratio augmente fortement, la part des salaires peut demeurer stable même quand la hausse des salaires moyens est à la traîne par rapport à celle du PIB par tête.

frappantes. Si la part des employés est supérieure à 80 pour cent de l'emploi total dans les pays industrialisés, elle est souvent bien moindre dans les pays en développement – atteignant à peine plus de 20 pour cent tant en Asie du Sud qu'en Afrique subsaharienne, et est souvent encore plus faible chez les travailleuses. Toutefois, globalement, l'emploi salarié semble croître partout (à l'exception de l'Amérique latine) et a rapidement augmenté en Asie de l'Est. L'ampleur de l'emploi salarié dans l'emploi total des femmes a également augmenté, encore qu'avec d'importantes variations selon les régions. Cela laisse penser qu'avec le temps les salaires constitueront une dimension de plus en plus importante du revenu lié à l'emploi total¹².

Actuellement, les statistiques des salaires sont très largement disponibles dans les économies développées. La plupart des pays développés compilent désormais régulièrement des données sur les salaires moyens et aussi – mais moins fréquemment – sur les salaires médians et/ou la distribution des salaires entre les salariés les mieux rémunérés et ceux du bas de l'échelle. Certains des pays qui ne procèdent pas encore à des enquêtes régulières – comme l'Irlande, qui a recueilli des données sur les rémunérations dans l'ensemble de l'économie deux fois seulement au cours de son histoire (en 2003 et 2006) – sont en train d'améliorer leurs systèmes de recueil de données. Pour tous les autres pays, les statistiques des salaires sont compilées au moyen d'enquêtes mensuelles, trimestrielles ou annuelles sur la base des établissements. Un certain nombre d'institutions internationales compilent ces statistiques nationales¹³. Le présent rapport a beaucoup bénéficié de ces sources statistiques.

Dans les pays en développement, en revanche, les statistiques des salaires sont souvent rares. En effet, ces statistiques font non seulement partie des statistiques les plus complexes, mais elles exigent aussi des ressources et une infrastructure substantielles. Les données concernant l'Amérique latine utilisées dans le présent rapport ont été directement traitées par le Système d'information et d'analyse du travail du BIT (Information System and Labour Analysis – BIT/SIAL) à partir de données tirées d'enquêtes sur les ménages par pays¹⁴. Pour d'autres régions, nous avons dû nous appuyer sur diverses sources, dont l'*Annuaire des statistiques du travail* du BIT (qui inclut des données sur les salaires communiquées par un nombre limité de pays) et diverses publications des offices nationaux de statistique. En dépit de ces efforts, les données relatives aux salaires pour les pays en développement demeurent incomplètes, et les données concernant les pays africains sont particulièrement peu nombreuses. La qualité des données pose aussi un problème. Dans certaines régions, comme la CEI, par exemple, il y a parfois un problème dû au fait que les salaires sont sous-déclarés, voire non déclarés. Un grand nombre de données relatives aux salaires se rapporte aussi aux salaires horaires et non pas aux salaires mensuels.

¹² Il est intéressant de noter au vu du tableau 1 que la tendance haussière de l'emploi salarié est allée de pair avec une baisse notable de la part des travailleurs qui collaborent aux entreprises familiales, ce qui reflète la baisse de la part de l'emploi dans le secteur agricole, ainsi qu'avec une augmentation de la part des travailleurs indépendants – un indicateur de la taille de l'économie informelle (voir BIT, 2008).

¹³ Voir les bases de données OCDE, Eurostat, CENUE et AMECO.

¹⁴ Nous sommes extrêmement reconnaissants à BIT/SIAL de nous avoir fourni un ensemble de données détaillées.

Tableau 1 Part des travailleurs salariés (pourcentage de l'emploi total)

	Travailleurs salariés		Employeurs		Travailleurs indépendants		Travailleurs familiaux collaborant aux entreprises familiales	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
Monde	43,1	46,9	3,4	2,9	30,8	33,0	22,7	17,2
Économies développées et Union européenne	82,4	84,3	6,4	6,3	8,7	7,8	2,5	1,6
Europe centrale et Europe du Sud-Est (autre que l'UE et la CEI)	77,1	76,6	2,9	3,8	14,2	16,1	5,7	3,6
Asie de l'Est	32,4	42,6	2,8	1,2	33,4	38,2	31,4	18,0
Asie du Sud-Est et Pacifique	33,0	38,8	2,1	2,1	34,8	35,2	30,1	23,9
Asie du Sud	17,1	20,8	1,5	1,0	45,6	47,4	35,8	30,8
Amérique latine et Caraïbes	64,4	62,7	4,4	4,7	24,5	27,1	6,7	5,5
Afrique du Nord	54,4	58,3	7,9	9,6	17,7	16,2	20,0	15,9
Afrique subsaharienne	20,6	22,9	3,1	3,0	49,1	48,7	27,2	25,4
Moyen-Orient	58,5	61,5	3,9	5,2	28,6	22,6	9,0	10,6

Source: BIT, *Les indicateurs clés du marché du travail* (2008).
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>.

En raison de ces difficultés, il importe de considérer notre base de données essentiellement comme un instrument en cours de production. Nous escomptons que la qualité des données et le nombre d'indicateurs utilisés dans le *Rapport mondial sur les salaires* seront progressivement améliorés dans le temps, du fait de l'assistance croissante que le BIT s'emploie à accorder aux pays pour qu'ils produisent de meilleures statistiques sur les diverses dimensions du travail décent¹⁵. À l'avenir, il serait aussi utile de recueillir des données sur les salaires systématiquement par profession, afin de faciliter les comparaisons entre différentes catégories de travailleurs et entre les pays. Cela pourrait être fait en demandant aux États Membres de l'OIT de fournir des données sur les salaires par profession dans le contexte d'une version modernisée et allégée de l'enquête sur les salaires et la durée du travail menée à l'échelle mondiale par le BIT – ce qu'on appelle l'«enquête d'octobre» (voir l'encadré 1). Entre-temps, pour pallier ces éventuels problèmes de comparabilité des données, notre rapport s'attache à mettre en évidence l'évolution dans le temps dans chaque pays, puis à comparer ces évolutions d'un pays à l'autre. Autrement dit, au lieu de comparer les niveaux des salaires d'un pays à l'autre, on s'attache à comparer les *évolutions* dans le monde.

¹⁵ Voir BIT (2008).

Encadré 1 L'enquête d'octobre du BIT

L'enquête d'octobre du BIT est une enquête annuelle sur les salaires et la durée du travail à l'échelle mondiale portant sur 159 professions dans 49 secteurs industriels et sur les prix de détail de 93 produits alimentaires. Cette enquête a été lancée en 1924, et elle a fait l'objet d'une grande révision en 1985; elle est effectuée en prenant le mois d'octobre comme référence chaque année au moyen de deux questionnaires, l'un portant sur les salaires et la durée du travail, et l'autre sur les prix de détail. Les questionnaires sont envoyés aux gouvernements pour qu'ils les transmettent aux organismes compétents, auxquels il est demandé de communiquer des informations concernant le plus grand nombre possible de professions et d'articles. Le BIT ne demande pas à ces organismes d'entreprendre des enquêtes spéciales, mais de fournir toutes les informations disponibles à partir des sources nationales existantes, y compris les enquêtes sur les établissements et les ménages. Les résultats de l'enquête relatifs aux salaires sont ensuite publiés par le Bureau des statistiques du BIT, et sont aussi affichés en ligne (<http://laborsta.ilo.org/>).

Malheureusement, pour un grand nombre de pays et d'années, les données sont incomplètes. De fait, les notifications des États Membres de l'OIT sont en baisse depuis un certain nombre d'années. Tandis que 71 pays ont notifié les salaires dans le cadre de l'enquête pour au moins une profession en 1985, 43 pays seulement ont répondu en 2002 (Oostendorp, 2005). Par ailleurs, les pays utilisent des définitions et des unités différentes lorsqu'ils communiquent des données au BIT. De ce fait, les salaires notifiés ne sont pas comparables à divers titres d'un pays à l'autre et, dans certains cas, à l'intérieur d'un même pays. Par exemple, si certains pays notifient les salaires mensuels moyens, d'autres notifient les taux horaires de salaires. Selon les estimations, globalement, 5,7 pour cent des salaires seulement sont notifiés exactement sur la même base (Freeman et Oostendorp, 2001). Outre ces problèmes de définition, diverses questions ont été soulevées au sujet de la qualité des données communiquées dans le cadre de l'enquête et publiées par le BIT sans aucun ajustement. Tous ces éléments conjugués font que la grande majorité des statistiques de l'enquête ne sont pas comparables.

C'est pourquoi les données issues de l'enquête d'octobre sont rarement utilisées. Certains auteurs ont essayé d'utiliser les données disponibles à des fins de comparaison entre les pays en suivant une procédure de normalisation compliquée et exigeant beaucoup de temps, qui fait intervenir l'assainissement des données (harmonisation des unités, élimination de chiffres improbables, etc.) et l'utilisation d'un modèle pour convertir toutes les données, sous quelque forme qu'elles soient notifiées, en taux de salaires mensuels moyens standards. Cependant, cela suppose de s'appuyer sur un grand nombre de postulats. *Les indicateurs clés du marché du travail* du BIT utilisent une sélection de 19 catégories professionnelles pour lesquelles la couverture et la qualité des données sont raisonnables afin de calculer un indice des salaires réels (BIT, 2008).

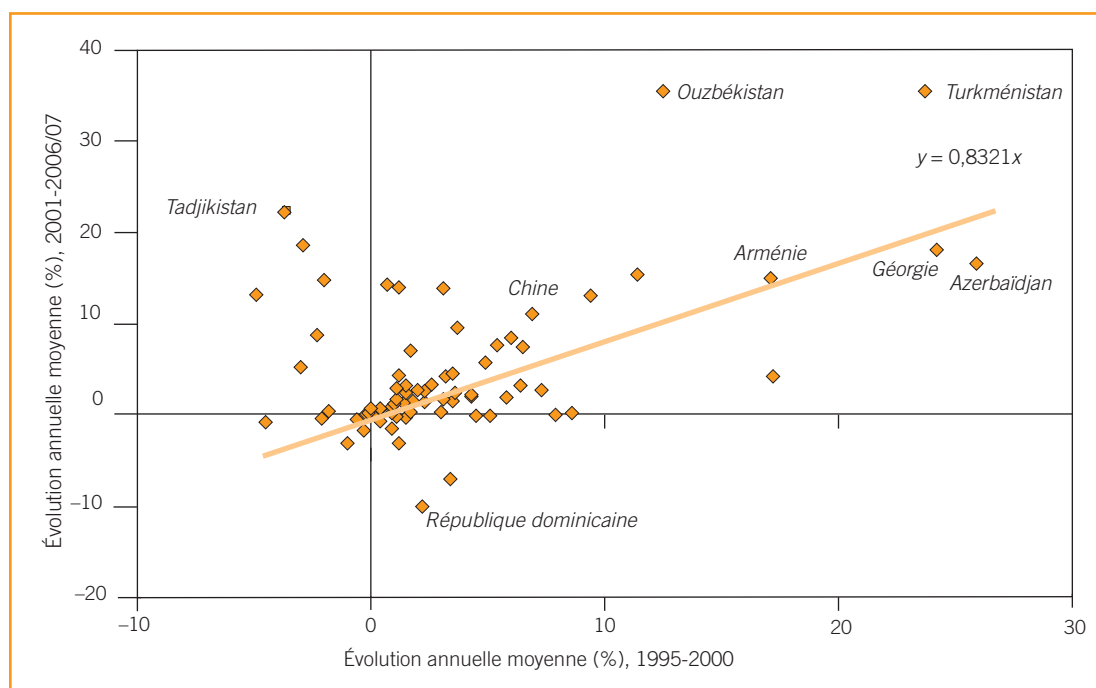
Cependant, à l'avenir, il pourrait être utile d'entreprendre un examen de l'enquête d'octobre en vue de simplifier et moderniser le questionnaire, et d'obtenir ainsi des données plus fiables et plus complètes en couvrant un plus petit nombre de professions. Cela serait profitable non seulement au BIT, mais aussi aux États Membres, qui sont actuellement confrontés à de très longs questionnaires auxquels ils apportent rarement des réponses complètes. La récente révision de la Classification internationale type des professions (CITP) en décembre 2007 offre une bonne occasion d'engager des travaux sur la révision de cette vaste enquête du BIT.

Sources: ILO Occupational Wages and Hours of Work and Retail Food Prices: Statistics from the ILO October Inquiry (diverses années); Freeman et Oostendorp (2001); Oostendorp (2005).

2.2. Salaires moyens

Sans perdre de vue les limitations des données, nous communiquons certaines estimations de la croissance des salaires¹⁶ sur la période 2001-2007. Ces estimations reposent sur les données relatives aux salaires pour 83 pays, représentant environ 70 pour cent de la population mondiale. Globalement, nous estimons que les salaires moyens ont augmenté de 1,9 pour cent par an¹⁷. Il y a d'importantes variations selon les régions. Parmi les pays développés, nous constatons que les salaires ont augmenté d'environ 0,9 pour cent par an. Les chiffres comparables étaient 0,3 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes, 1,8 pour cent en Asie, et un chiffre bien plus élevé – 14,4 pour cent – dans la CEI ainsi que l'Europe centrale et l'Europe du Sud-Est hors UE¹⁸. Par rapport aux périodes antérieures, nous constatons que la croissance des salaires a eu tendance à ralentir dans la majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles. C'est ce qui ressort de la figure 7, où nous traçons la courbe de la hausse dans les pays en deux périodes, 1995-2000 et 2001-2007. La pente de la ligne représentant la tendance, qui est inférieure à 1, indique une baisse générale de la croissance des salaires.

Figure 7 Croissance des salaires réels



Note: Seuls les pays pour lesquels des données sont disponibles pour les deux périodes sont inclus (74 pays).

Source: base de données du BIT sur les salaires.

¹⁶ Tout au long de la présente section, nous utilisons le terme «salaires» dans le sens de «salaires réels», sauf indication contraire.

¹⁷ Dans la présente section, nous notifions la croissance annuelle des salaires moyens dans le pays médian.

¹⁸ Les estimations concernant les pays africains et les pays du Moyen-Orient sont moins fiables et ne sont donc pas communiquées.

Au niveau des pays, les pays de la CEI, comme l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie, le Turkménistan et l'Ouzbékistan, ont obtenu quelques-uns des meilleurs résultats, parvenant à des taux de croissance annuels des salaires supérieurs à 10 pour cent (voir l'appendice statistique). À l'exception de la Chine, les dix pays affichant la meilleure performance proviennent de cette région. Toutefois, ces résultats impressionnants font partie du processus de redressement après les énormes réductions de salaires qui étaient intervenues durant les premiers stades de la transition économique au début des années 1990. Dans certains pays, malgré la croissance exceptionnelle générée ces dernières années, le niveau actuel des salaires demeure inférieur à ce qu'il était avant la transition. En Arménie, par exemple, les salaires réels ont chuté à un cinquième de leur niveau initial au début de la décennie 90; la tendance a été inversée par la croissance soutenue qui a été la marque des dix années suivantes, mais, en 2006, les salaires réels étaient encore légèrement inférieurs au niveau de 1991¹⁹. En revanche, certains pays comme la République dominicaine ont connu des baisses des salaires réels sur cette période.

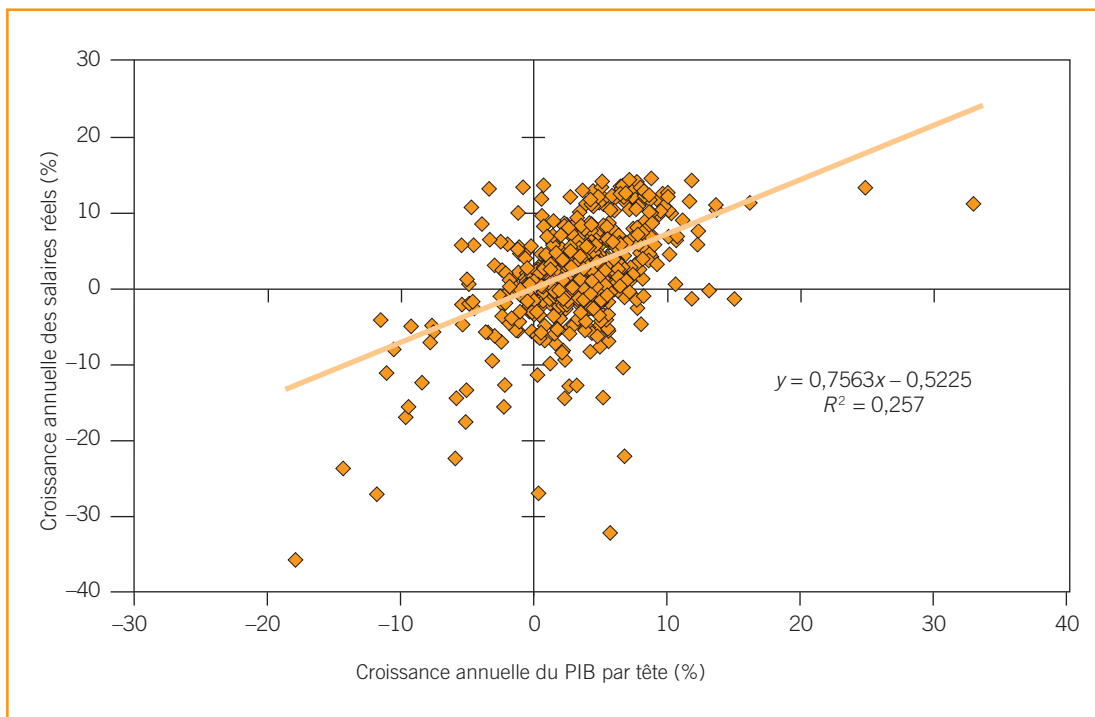
Salaires et productivité

En règle générale, malgré certaines expériences négatives, la croissance économique sur la période 1995-2007 est allée de pair avec la croissance des salaires moyens. Le lien positif entre la croissance économique et celle des salaires est illustré à la figure 8. On voit qu'en moyenne les salaires d'un pays croissent plus vite lorsque son PIB par tête connaît une croissance plus rapide. Cela confirme qu'une croissance soutenue des salaires sur plusieurs années n'est normalement possible que lorsque l'économie est en expansion et que la productivité du travail augmente. La Chine, où les salaires réels ont augmenté en moyenne d'environ 11 pour cent par an grâce à une croissance économique à deux chiffres, en fournit un exemple. Inversement, il n'est tout simplement pas réaliste de s'attendre à une croissance soutenue des salaires lorsque l'économie se contracte. Ainsi, par exemple, lorsque le PIB par tête a baissé en Argentine durant la crise financière de 2001-2003, les salaires ont chuté en moyenne de 11 pour cent par an.

Une autre façon de considérer le lien entre la productivité et les salaires consiste à observer que le niveau des salaires moyens est plus élevé dans les pays où la productivité est plus forte. D'un point de vue comparatif, il a été démontré dans diverses études que les différences entre les pays au plan des salaires correspondaient principalement aux différences au plan du développement économique et de la productivité du travail²⁰. C'est ce qu'illustre la figure 9, où apparaissent le niveau des salaires et le niveau du PIB par tête pour 60 pays en 2006. On voit qu'une bonne partie des différences entre les pays au plan des salaires moyens s'explique par les différences au plan de la productivité du travail, mesurée par le PIB par tête (bien que le PIB par tête ne soit pas toujours un indicateur fiable de la productivité). Cela montre là encore qu'il n'est pas réaliste de s'attendre à des salaires qui soient «au-delà de ce que la productivité de

¹⁹ Au sujet de l'Arménie, voir Banque mondiale (2007); voir aussi Comité de statistique de la Communauté des États indépendants (2007).

²⁰ Voir, par exemple, Rodrik (1999).

Figure 8 Croissance du PIB par tête et évolution des salaires réels

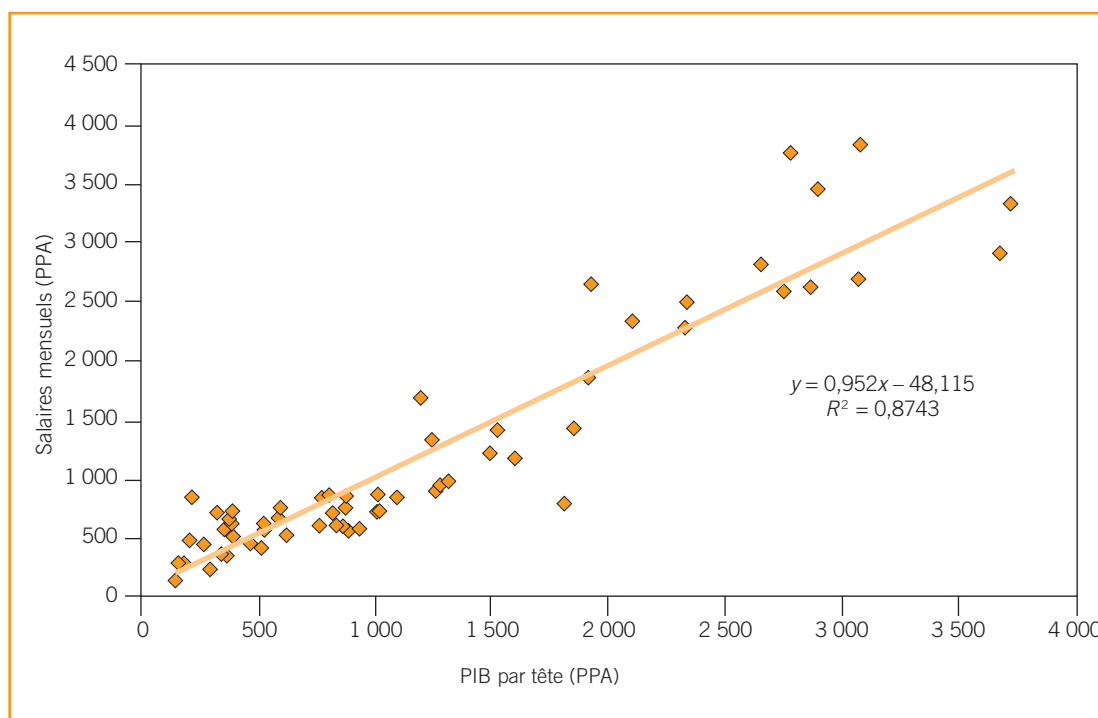
Source: base de données du BIT sur les salaires.

la machine économique était capable de fournir»²¹. Autrement dit, la croissance solide et soutenue des salaires espérée dans toutes les sociétés nécessite une bonne performance économique.

Cependant, la relation entre la croissance économique et les salaires n'est pas aussi simple qu'on peut le supposer. De fait, si la figure 8 montre qu'il y a globalement une corrélation positive entre la croissance économique et l'évolution des salaires réels, la relation ne semble pas nécessairement très forte. La pente de la ligne de régression²² peut être appelée «élasticité des salaires par rapport au PIB» (ou, plus simplement, «élasticité des salaires») – elle montre l'évolution typique des salaires réels exprimée en pourcentage en réponse à un changement de 1 pour cent du PIB par tête. Partant, si le PIB par tête et les salaires croissaient exactement au même rythme, on constaterait que la pente (élasticité des salaires) est égale à 1. Toutefois, notre analyse statistique montre que l'élasticité des salaires est d'environ 0,75, ce qui indique qu'en moyenne, sur l'ensemble de la période 1995-2007, les salaires réels ont augmenté à un rythme plus faible que la croissance économique. Chaque augmentation supplémentaire de

²¹ L'expression est de Keynes (1936).

²² Dans la régression, nous avons estimé l'équation suivante: croissance des salaires = $a + b \cdot$ croissance du PIB par tête (où le PIB par tête est utilisé comme indicateur indirect de l'évolution de la productivité) en rassemblant toutes les données sur la croissance annuelle du PIB par tête et la croissance annuelle des salaires réels (définie comme étant une croissance annuelle des salaires réels supérieure à 15 pour cent).

Figure 9 Niveau du PIB par tête et niveau des salaires (parité de pouvoir d'achat, PPA)

Source: base de données du BIT sur les salaires.

1 pour cent de la croissance annuelle du PIB par tête va de pair, en moyenne, avec une augmentation de 0,75 de la croissance annuelle des salaires.

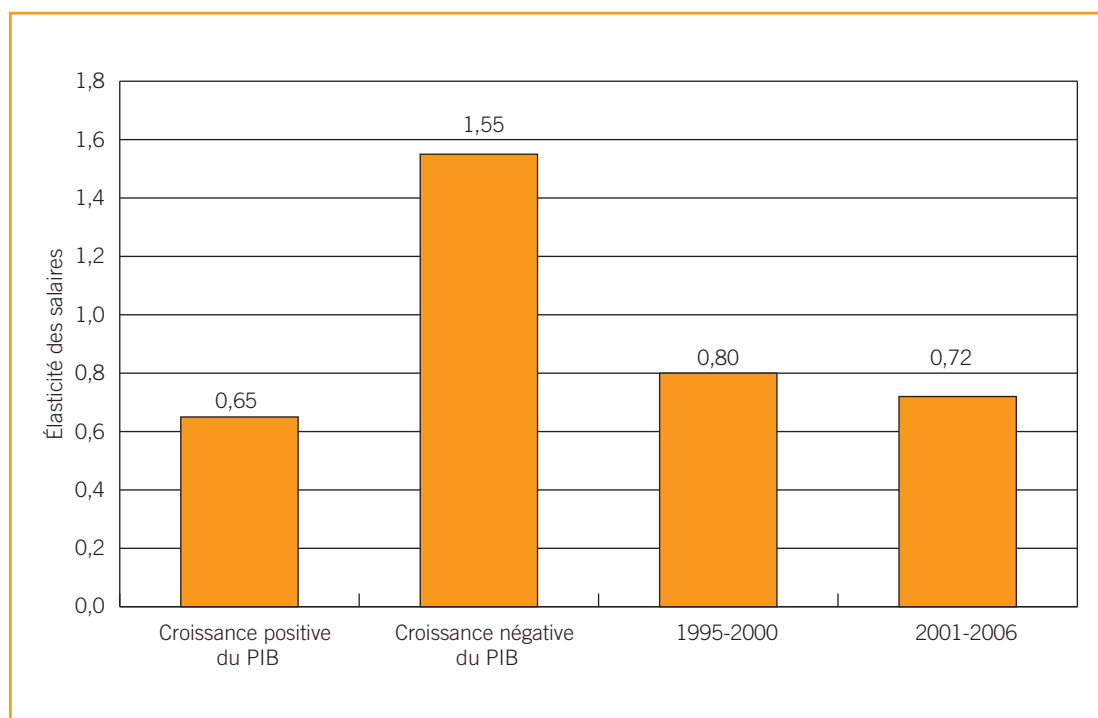
On peut notamment considérer que ces résultats nourrissent les préoccupations très répandues selon lesquelles la croissance des salaires ces dernières années a été à la traîne de la croissance de la productivité²³. Cependant, cette interprétation repose sur l'hypothèse que le PIB par tête est un indicateur valable de la productivité du travail. Dans la pratique, bien qu'il s'agisse d'un postulat courant et commode²⁴ (puisque le PIB par travailleur est une donnée beaucoup moins souvent disponible), nous savons aussi que le PIB par tête est un indicateur imparfait de la productivité du travail. Par conséquent, comparer la productivité du travail dans deux pays en examinant le PIB par tête pourrait, dans certaines circonstances, induire fortement en erreur. De même, l'évolution du PIB par tête est un indicateur indirect moins risqué de l'évolution de la productivité dans le temps²⁵.

Cette observation générale peut être complétée par deux remarques additionnelles, illustrées dans la figure 10. Premièrement, on peut observer que la relation entre

²³ Une autre interprétation assez improbable serait de dire que la croissance du PIB par tête est très largement pilotée par une expansion du ratio emploi-population, ce qui, en théorie, pourrait conduire à une situation dans laquelle le PIB par tête croît bien plus vite que la production par travailleur (productivité). Mais, dans la pratique, le ratio emploi-population ne change en général que marginalement d'une année sur l'autre.

²⁴ Voir par exemple Rodrik (1999) ou Flanagan (2006).

²⁵ À moins que les pays ne connaissent une croissance de la population ou de l'emploi particulièrement forte.

Figure 10 Estimations comparatives de l'élasticité des salaires au niveau mondial

les salaires et la croissance économique change habituellement dans les périodes de ralentissement économique. Tandis que, dans les périodes d'expansion économique, les salaires ne correspondent pas totalement à l'évolution du PIB par tête, durant les périodes de fléchissement de la conjoncture, les salaires ont tendance à devenir exagérément réactifs et chutent plus vite que le PIB. Cela peut expliquer pourquoi, dans beaucoup de pays qui ont souffert d'une crise économique à la fin des années 1990 (en particulier certains pays d'Asie du Sud et d'Amérique latine), les salaires réels n'ont pas totalement retrouvé les niveaux d'avant la crise malgré une nette reprise économique ces dernières années. Deuxièmement, la transmission entre la croissance économique et les salaires s'est peut-être affaiblie avec le temps. De fait, nous estimons que l'élasticité des salaires a légèrement diminué entre 1995-2000 et 2001-2006. Si cela semble cadrer avec l'observation que nous avons faite précédemment concernant une baisse de la croissance des salaires par rapport à celle du PIB, il est actuellement difficile de tirer des conclusions solides de cette tendance car l'écart est assez faible (de 0,80 à 0,72).

Prévisions concernant les salaires pour 2008 et 2009

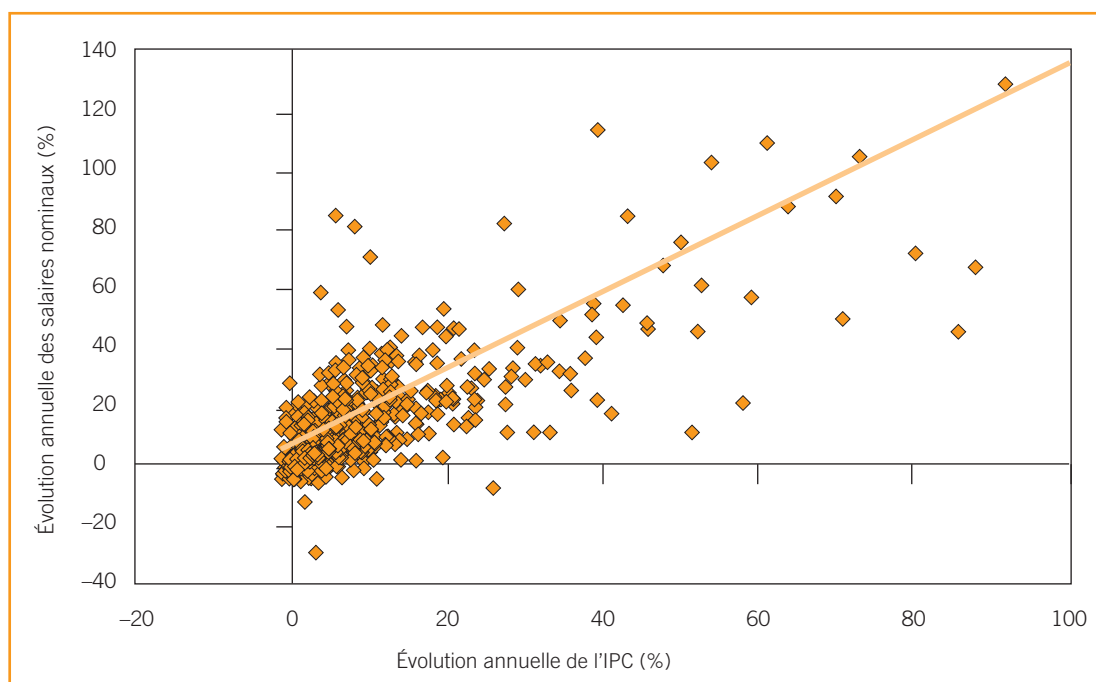
Les années 2008 et 2009 seront probablement caractérisées par une croissance économique plus lente et des prix à la consommation plus élevés que les années précédentes. Si les réductions des salaires nominaux demeureront probablement exceptionnelles, il est probable qu'en 2008-09 une grande partie des gains au plan des salaires nominaux seront effacés par les hausses des prix. Sur la base des prévisions du FMI concernant

la croissance du PIB, conjuguées à nos propres constatations relatives à l'élasticité des salaires, nous estimons qu'en 2008 la croissance des salaires réels sera de 0,8 pour cent dans les pays développés et de 2,0 pour cent à l'échelle mondiale. Par ailleurs, pour l'année 2009, nous estimons que la croissance des salaires sera de 0,1 pour cent dans les pays développés et de 1,7 pour cent à l'échelle mondiale.

Les salaires réels continueront de croître au niveau mondial mais, dans quelques pays, ils baisseront probablement. Dans certains pays, les prix des denrées alimentaires demeureront si élevés que les travailleurs en seront très fortement affectés. Faute d'ajustements rapides et comparables des salaires nominaux, ces tendances inflationnistes pourraient entraîner effectivement une baisse des salaires réels et du niveau de vie des travailleurs. Comme on le voit dans la figure 11, notre ensemble de données montre que les baisses des salaires réels sont loin d'être inhabituelles – surtout quand l'inflation est très élevée. Sur la période 1995-2007, une croissance négative des salaires réels a été constatée dans environ un quart des observations totales disponibles (c'est-à-dire tous les points situés au-dessous de la ligne à 45 degré).

Dans un certain nombre de pays, les hausses des prix des denrées alimentaires ont déclenché une série de conflits du travail. Au Viet Nam, par exemple, une forte inflation provoquée par une hausse brutale des prix des denrées alimentaires a suscité les préoccupations de la population et provoqué des conflits du travail dans l'ensemble du pays. Selon les statistiques du gouvernement, il y a eu environ 300 grèves au premier trimestre de 2008, soit une augmentation par rapport au chiffre de 103 grèves enregistré

Figure 11 Relation entre l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) et l'évolution des salaires nominaux, 1995-2007



Source: base de données du BIT sur les salaires.

pour le premier trimestre de 2007. Cela s'est produit en dépit d'une nouvelle réglementation du travail en vertu de laquelle les travailleurs sont tenus d'indemniser les employeurs s'ils cessent illégalement le travail. Les grèves reflètent les préoccupations des nombreux individus qui ont quitté leurs communautés agricoles à la recherche d'un travail dans les nouvelles zones industrielles autour de Hanoi et de Hô Chi Minh-Ville, pour finalement assister à la diminution du pouvoir d'achat de leurs salaires dans un contexte de hausse des prix alimentaires.

Même dans les pays où les salaires sont susceptibles de croître globalement, certains travailleurs subiront des baisses des salaires réels. En particulier, l'impact de l'inflation des prix des denrées alimentaires sera plus fort pour les travailleurs et les ménages pauvres dans les pays en développement car ces catégories consacrent une part de leur revenu bien plus élevée à l'achat de produits alimentaires. Pour illustrer ce point, la figure 12 présente les dépenses consacrées à l'alimentation en pourcentage des dépenses totales pour les 10 pour cent des ménages les plus pauvres dans les pays pour lesquels des données sont disponibles. On voit que dans les économies avancées (Danemark, Pays-Bas et Suisse) les dépenses consacrées à l'alimentation représentent moins de 20 pour cent des dépenses totales, mais qu'elles représentent plus de 60 pour cent dans beaucoup de pays en développement. Le ratio est même supérieur à 70 pour cent dans certains pays, comme l'Arménie, le Niger et la Roumanie. Dans ces derniers pays, les fortes hausses des prix des denrées alimentaires intervenues ces derniers mois peuvent menacer la santé des ménages pauvres à moins que des sources supplémentaires de revenu ne soient offertes.

Les hausses des prix des denrées alimentaires non seulement se traduiront par une baisse de la qualité de l'alimentation des ménages pauvres, mais aussi ces derniers réduiront leurs achats d'autres marchandises et services essentiels pour le bien-être des membres de la famille. Les femmes, en particulier les femmes enceintes et celles qui allaitent, ainsi que les enfants, seront probablement les plus durement touchés²⁶. Pour faire face, il est possible que les femmes ayant de faibles revenus prennent du travail rémunéré supplémentaire – souvent informel et intermittent –, ce qui rallongera encore leurs journées de travail déjà longues.

2.3. Évolution de la part des salaires

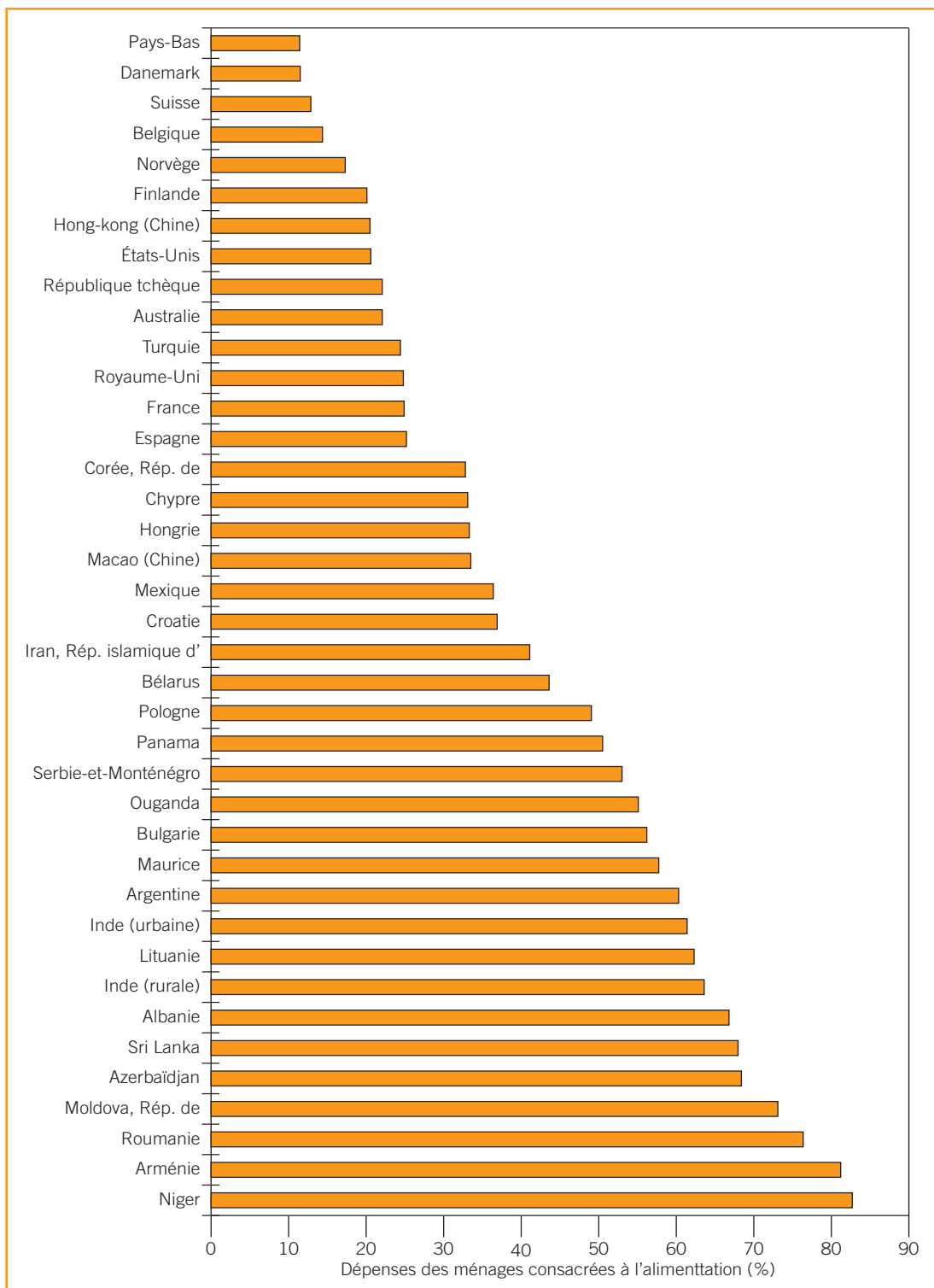
Lorsque la croissance des salaires est à la traîne par rapport à la croissance économique, il s'ensuit normalement que les travailleurs reçoivent une part moindre du gâteau économique total (c'est-à-dire du PIB)²⁷. Ce résultat est souvent pris en compte dans la notion de part des salaires (la rémunération des employés en tant que proportion du PIB total), qui a beaucoup attiré l'attention dans les débats à l'échelle mondiale et nationale²⁸. Très logiquement, on a souvent accordé de l'importance à la part des

²⁶ IFPRI (2008).

²⁷ La encore, il est supposé, d'une manière réaliste, que l'emploi et la population demeurent relativement stables d'une année sur l'autre. Voir la note de bas de page 11.

²⁸ Voir, par exemple, Krueger (1999) et Luebker (2007).

**Figure 12 Dépenses des ménages les plus pauvres consacrées à l'alimentation
(années les plus récentes pour lesquelles des données sont disponibles,
pourcentage des dépenses totales)**



Source: LABORSTA du BIT.

salaires en tant qu'indicateur d'une «part équitable» pour les travailleurs. En effet, la diminution de la part des salaires signifie habituellement qu'une part plus importante des gains économiques est canalisée vers les bénéfices. Non seulement on peut juger que c'est injuste, mais cela peut aussi avoir des conséquences négatives sur la croissance économique future²⁹. En même temps, la diminution de la part des salaires ne signifie pas forcément qu'il y aura réduction du pouvoir d'achat. Dans des situations de croissance économique rapide, cette diminution peut simplement refléter le fait que les salaires croissent à un rythme plus lent que les bénéfices. Dans un tel contexte, le pouvoir d'achat augmente, mais pas autant qu'on aurait pu l'espérer.

L'importance de plus en plus grande accordée à la part des salaires au niveau des politiques a conduit un certain nombre d'organisations nationales, régionales et internationales ainsi que d'universitaires à examiner les tendances de la part des salaires et leurs causes profondes³⁰. Il est possible que ces études aient fait appel à des procédures d'estimation et à des cadres analytiques différents, mais leurs constatations sont généralement cohérentes, en ce sens que la diminution de la part des salaires reste une tendance prédominante même une fois qu'on a tenu compte des fluctuations cycliques. Les tendances de la part des salaires dans les pays pour lesquels des données sont facilement disponibles sont illustrées dans le panel A de la figure 13, qui compare l'évolution de la part des salaires entre les périodes 1995-2000 et 2001-2007. On voit que la tendance prédominante est une diminution de la part des salaires: elle a chuté dans trois quarts des pays inclus dans l'échantillon (28 sur 38). On observe des réductions significatives dans certains pays en transition, comme la Bulgarie, la Lettonie et la Pologne. Selon les estimations, ces trois pays ont connu une baisse de la part des salaires de plus de quatre points de pourcentage entre les deux périodes. Notre analyse indique aussi que cette tendance baissière globale représente une tendance séculaire (non cyclique) significative (voir la description des «coefficients de tendances» dans l'appendice statistique, tableau A1 de l'appendice). Il y a aussi d'importantes exceptions à cette tendance, notamment la République tchèque, l'Islande, la Roumanie et la Suède. Des études fondées sur des séries de données couvrant de longues périodes réalisées par des pays européens indiquent que la part des salaires a apparemment atteint un point culminant vers le milieu des années 1970 et a baissé à un rythme de plus en plus rapide depuis lors³¹.

Si une grande attention a été accordée à ces quelques pays – pour la plupart l'UE et d'autres pays développés –, on ne sait pas grand-chose des autres pays, surtout les pays en développement. Pour traiter cette question, nous avons procédé à certaines estimations supplémentaires de la part des salaires sur la base des statistiques des comptes nationaux des Nations Unies. Les résultats sont reportés dans le panel B de la figure 13;

²⁹ Comme la propension marginale à consommer est plus élevée pour le revenu du travail que pour le revenu du capital, on estime habituellement qu'une augmentation de la part des salaires aura un impact économique positif. Selon les estimations d'études récemment réalisées sur l'Europe, une augmentation d'un point de pourcentage de la part des salaires entraînerait une augmentation du PIB de 0,17 pour cent (Stockhammer, 2008).

³⁰ BAD (2007); Commission européenne (2007a, b); BIT (2007); FMI (2007a, b); OCDE (2007).

³¹ Commission européenne (2007b).

Figure 13 Tendances de la part des salaires: différences entre les périodes 1995-2000 (moyenne) et 2001-2007 (moyenne); A. Pays pour lesquels la part des salaires est ajustée

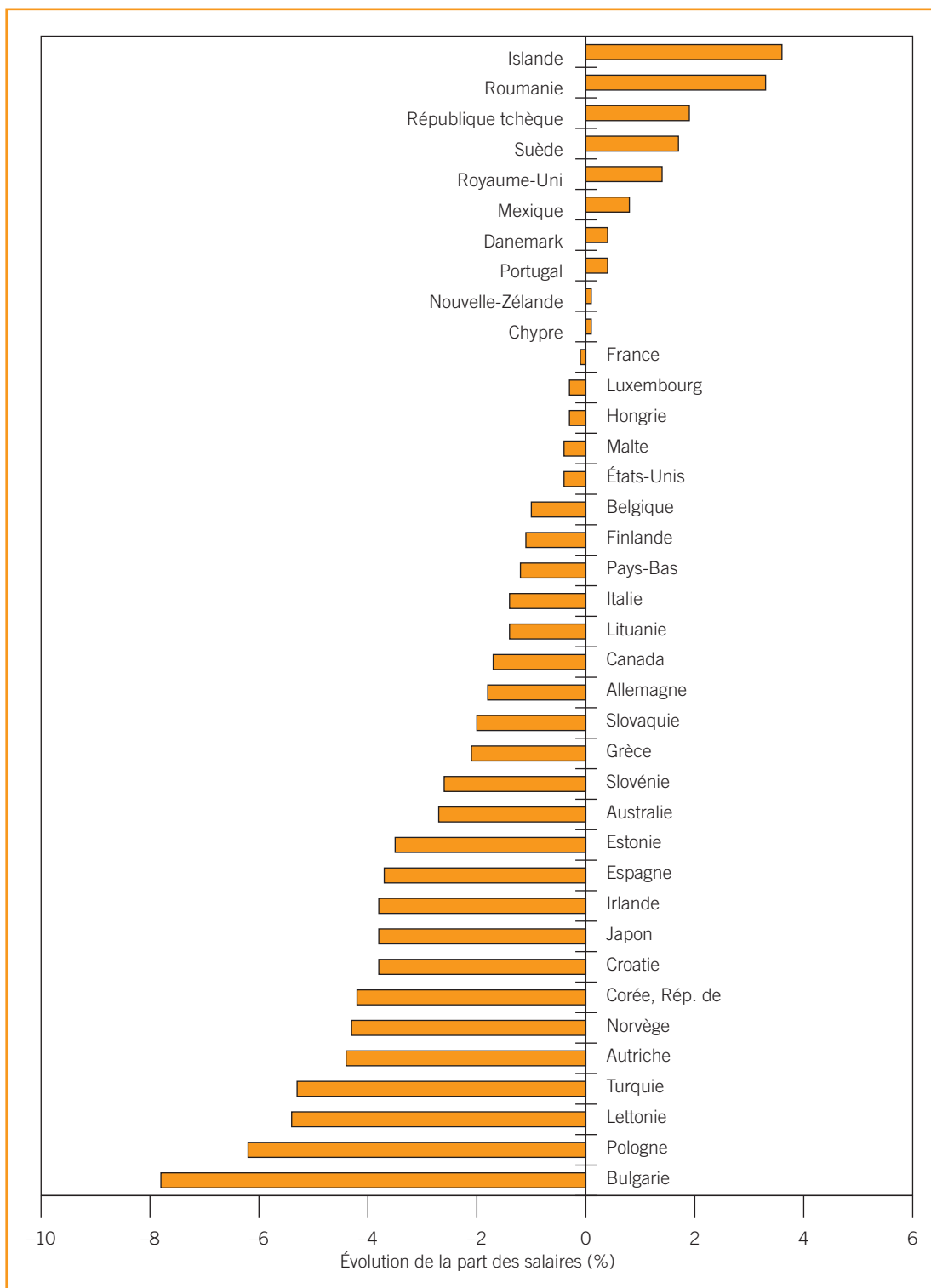
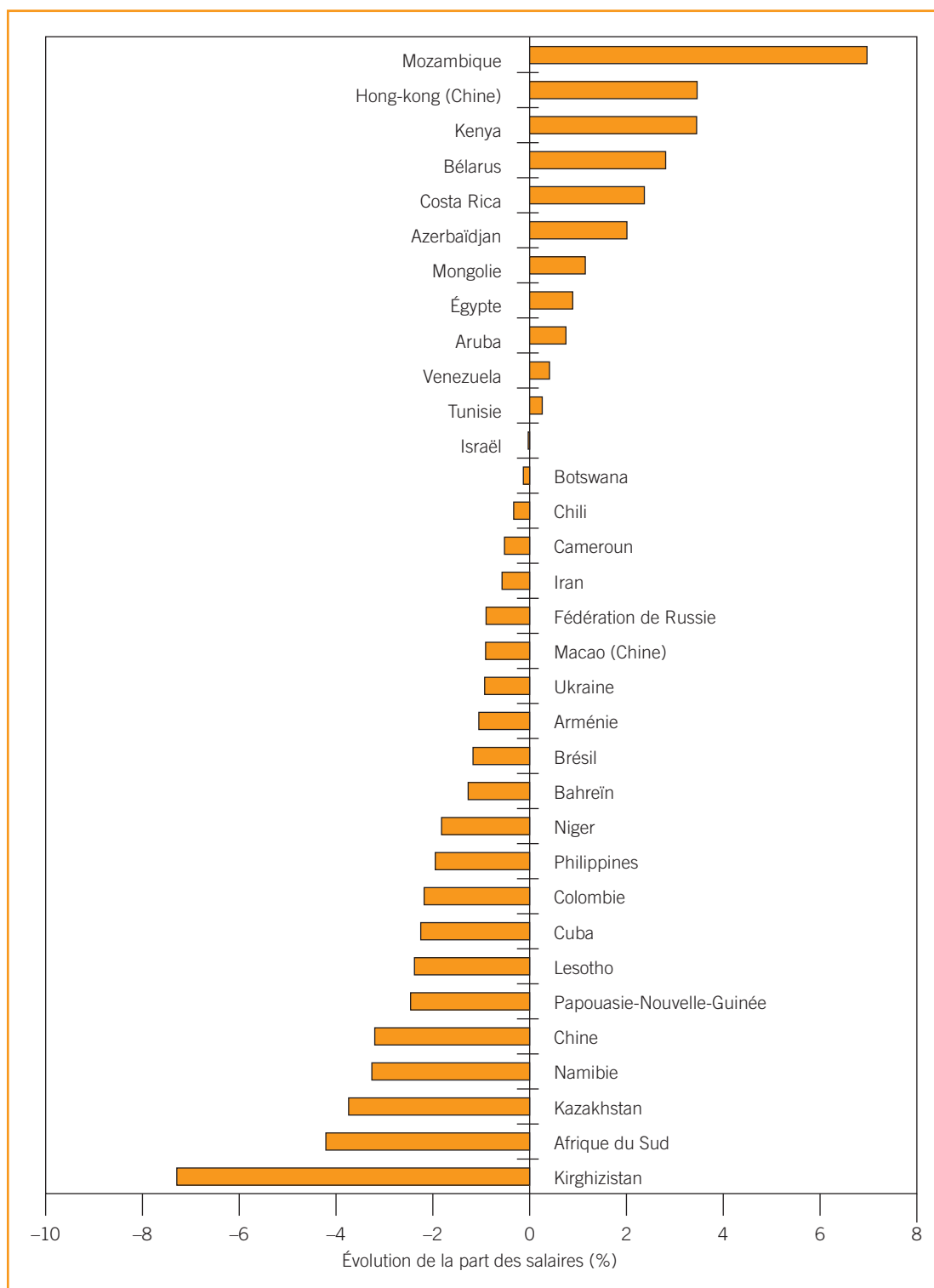


Figure 13 Tendances de la part des salaires: différences entre les périodes 1995-2000 (moyenne) et 2001-2007 (moyenne); B. Pays pour lesquels la part des salaires n'est pas ajustée



Note: Estimations du BIT en ce qui concerne la part salariale non ajustée.

Sources: AMECO; Nations Unies (comptes nationaux).

la plupart concernent les pays en développement, mais certains pays développés sont aussi inclus. Comme les méthodes d'estimation sont différentes, il ne faut pas comparer l'ampleur des changements d'un panel à l'autre (voir l'appendice technique I pour une discussion de la méthode de calcul des parts des salaires). Cependant, la situation globale dans le panel B est semblable à celle du panel A. La part des salaires a baissé dans presque les deux tiers des pays inclus dans le panel B, surtout dans les pays en transition comme la Chine, le Kazakhstan et le Kirghizistan. Globalement, lorsqu'on prend en considération tous les pays, nous estimons qu'une croissance annuelle du PIB de 1 pour cent est allée de pair en moyenne avec une diminution de 0,05 pour cent de la part des salaires.

Un examen des causes de ces tendances a permis d'identifier au moins trois facteurs possibles. Premièrement, on a fait valoir que les diminutions observées de la part des salaires étaient dues à l'affaiblissement des syndicats – une possibilité sur laquelle nous revenons dans la partie II du rapport. Deuxièmement, on a estimé que les progrès techniques étaient la cause de la baisse des salaires par rapport aux bénéfices. C'est l'explication apparemment privilégiée par le FMI³². Notre propre analyse statistique donne à penser que la mondialisation peut aussi avoir joué un rôle dans cette histoire. Nous avons constaté que, durant la décennie écoulée, les pays où les échanges commerciaux croissaient en pourcentage du PIB étaient aussi ceux où la part des salaires diminuait le plus vite (voir les résultats complets concernant la régression dans l'appendice technique I). L'existence de ce lien avec la mondialisation est souvent établie en raison de la coïncidence entre la période d'augmentation de l'intégration économique et la période de diminution de la part des salaires. Une explication possible du lien entre le commerce et la baisse de la part des salaires est que l'intensification de la concurrence – en particulier la présence sur le marché des produits à forte intensité de main-d'œuvre de gros exportateurs dont les salariés sont faiblement rémunérés – a constitué un facteur de modération des salaires³³.

3. Distribution des salaires

3.1. L'inégalité salariale a-t-elle de l'importance?

Les salaires moyens et la part des salaires sont des mesures agrégées des salaires et ne nous aident donc pas à comprendre comment les salaires sont distribués entre les travailleurs. La part des salaires étant en diminution dans beaucoup de pays, la question de la distribution des salaires revêt une importance d'autant plus grande. Bien entendu, l'inégalité salariale est une question complexe, qui comporte de nombreuses dimen-

³² Voir FMI (2007a, b). L'argument est que la diminution de la part des salaires est due à des changements dans les facteurs de productivité qui favorisent le capital (mettant essentiellement en jeu des changements du ratio capital-travail) et à des changements dans la structure des compétences favorisant les travailleurs qualifiés uniquement (ce qu'on appelle l'évolution technologique privilégiant les qualifications).

³³ Les effets totaux des échanges commerciaux sur les salaires peuvent être évalués en examinant les effets immédiats, les effets à court terme et les effets à long terme ensemble. Ils peuvent être d'une ampleur différente. Voir Majid (2004).

sions. Ces dernières années, une attention particulière a été accordée à l'inégalité salariale entre différentes catégories de travailleurs, par exemple en fonction du sexe, du niveau d'éducation, de l'âge, de l'ethnicité, de la condition de migrant ou de la formalité. En raison de la complexité de ces questions et du fait qu'il y a peu de données pertinentes pour une analyse globale, elles ne sont pas traitées en détail dans le rapport cette année. Au lieu de cela, nous examinons certains indicateurs simples qui comparent les salariés fortement rémunérés et ceux dont la rémunération est faible, et qui comparent aussi ces deux catégories extrêmes avec les salariés du milieu de l'échelle.

Nous examinons aussi les tendances de l'inégalité salariale par rapport à la croissance économique et au sexe. Toutefois, auparavant, nous traitons la question plus fondamentale de savoir pourquoi l'inégalité a de l'importance. Les débats sur cette question sont devenus plus vifs ces dernières années. Il est largement admis, à titre de principe général, que le salaire doit correspondre aux contributions et à la performance des travailleurs. Étant donné que celles-ci présentent inévitablement des variations en fonction des individus, il s'ensuit que l'inégalité salariale est un aspect assez «naturel» de la réalité économique. En même temps, une trop grande inégalité peut ne pas être acceptable pour des raisons morales, sociales ou politiques. Ce point est important en termes de politique publique, compte tenu en particulier des récentes constatations sur les facteurs qui déterminent les niveaux de satisfaction des individus. Les enquêtes de population montrent que les perceptions subjectives du bonheur dépendent plus de la façon dont les individus se comparent avec les autres que du niveau absolu de leur revenu³⁴. Il y a aussi un grand nombre de coûts économiques qui vont de pair avec une plus forte inégalité, tels que l'augmentation des taux de criminalité et des dépenses consacrées à la sécurité privée et publique, une aggravation des problèmes de santé publique et une dégradation du bilan moyen en matière d'éducation. Des études de plus en plus nombreuses soulignent aussi l'importance de réduire l'inégalité pour parvenir à réduire la pauvreté³⁵.

3.2. Tendances de l'inégalité salariale

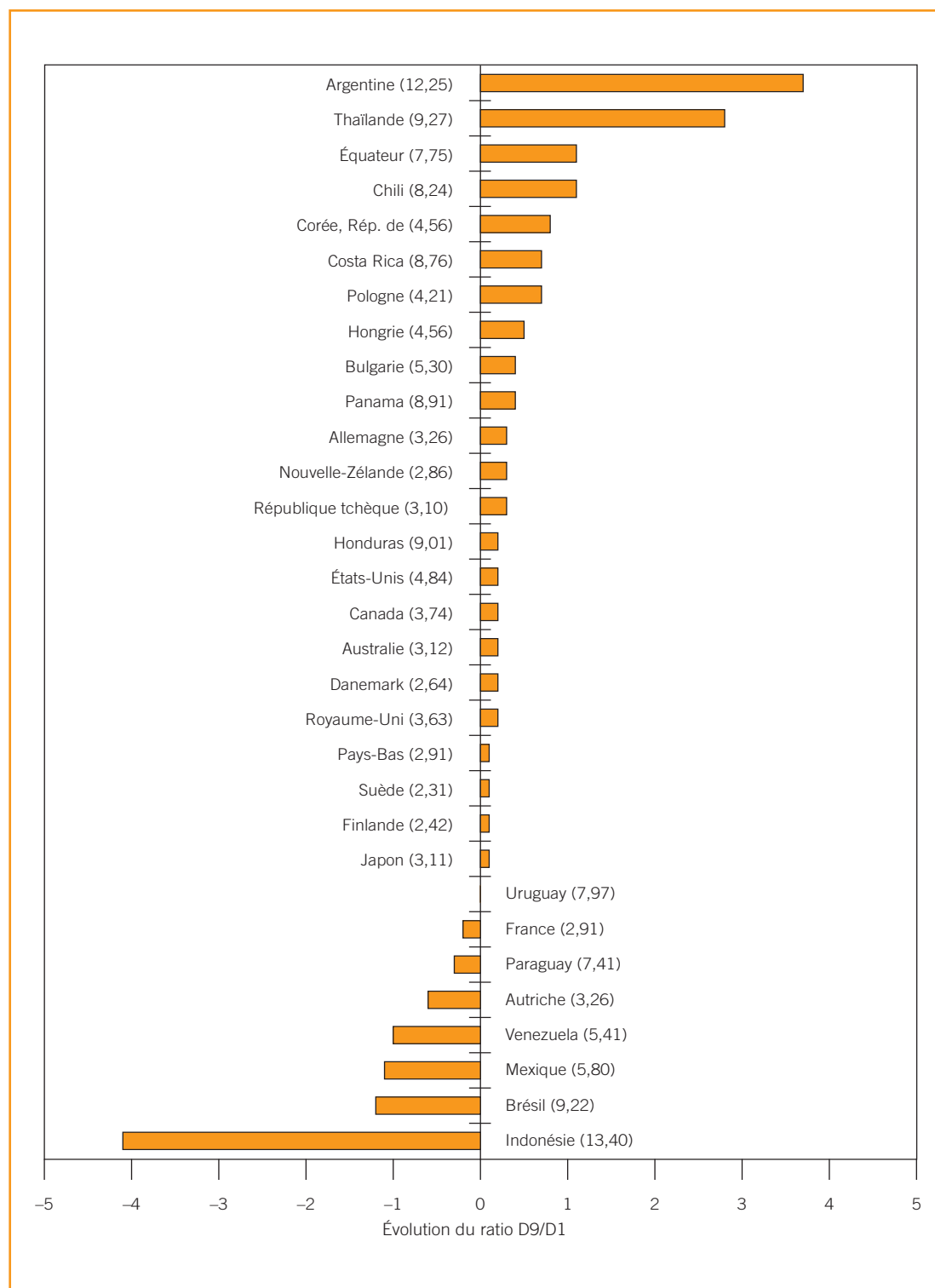
Pour présenter certaines tendances, nous comparons tout d'abord les salariés du haut de l'échelle et ceux du bas de l'échelle. En particulier, nous comparons le niveau des salaires au-dessous duquel se situent les 10 pour cent des travailleurs les moins bien rémunérés (ce seuil salarial est habituellement appelé D1) au niveau de salaire au-dessus duquel se situent les 10 pour cent des travailleurs les mieux rémunérés (ce seuil est appelé D9)³⁶. Les résultats sont reportés dans la figure 14 et ils montrent l'écart de ce ratio d'inégalité salariale générale pour deux périodes, 1995-1997 et 2004-2006. Nous voyons que dans plus des deux tiers des pays de l'échantillon il y a eu des augmentations de l'inégalité salariale. Il existe toutefois quelques exceptions importantes, principalement dans des

³⁴ Layard (2006).

³⁵ Ferreira et Ravallion (2008); PNUD (2007).

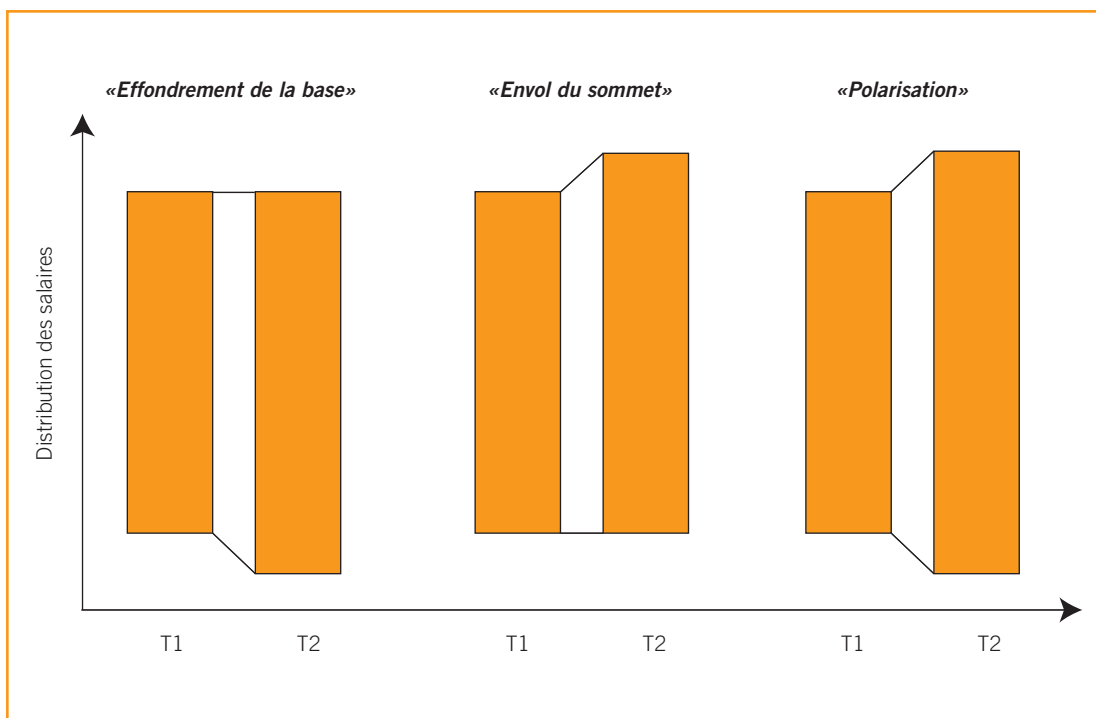
³⁶ Au plan technique, D9 désigne la limite supérieure du 9^e décile dans la distribution des salaires (ou la limite inférieure du décile le plus élevé), tandis que D1 désigne la limite supérieure du décile le plus bas.

Figure 14 Inégalité salariale, ratio D9/D1:
différences entre les périodes 1995-1997 et 2004-2006



Note: le ratio le plus récent figure entre parenthèses.

Source: base de données du BIT sur les salaires.

Figure 15 Inégalité croissante dans différents types de pays: une illustration

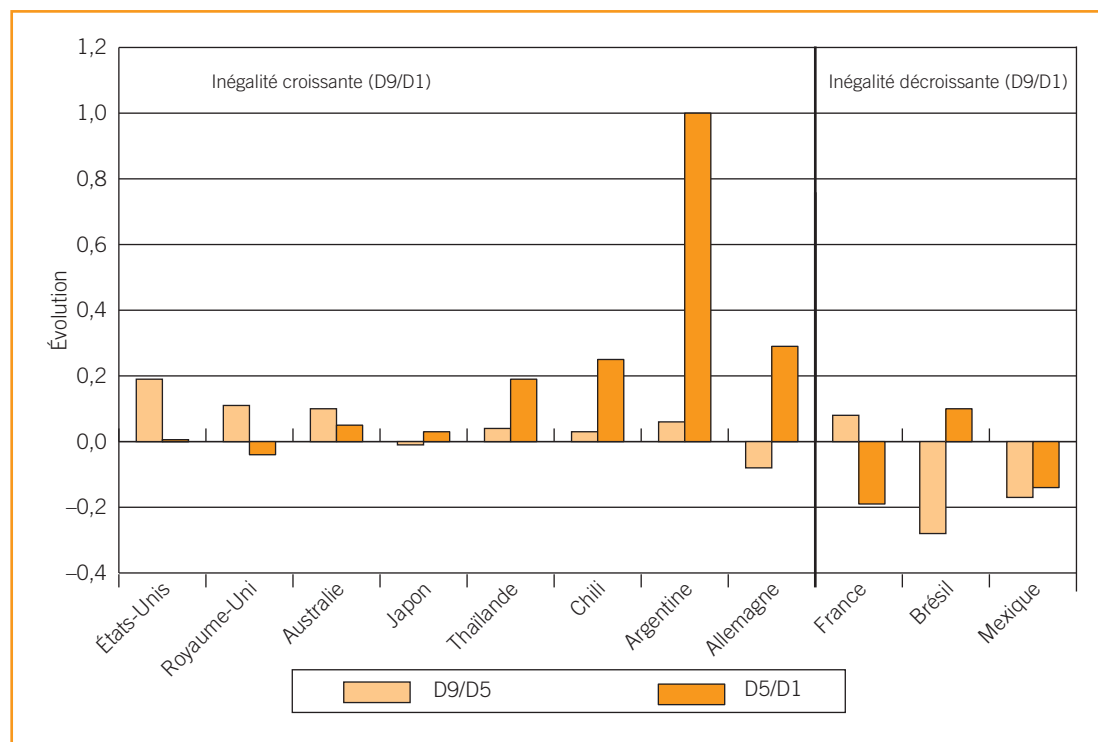
Note: T1 désigne la situation initiale, T2 désigne la nouvelle situation.

pays d'Amérique latine comme le Brésil, le Mexique et le Venezuela³⁷. Les pays où les augmentations de l'inégalité salariale ont été les plus fortes sont ceux qui ont été touchés par de fortes crises économiques, comme l'Argentine, la République de Corée et la Thaïlande, ainsi que des pays anciennement en transition comme la Bulgarie, la Hongrie et la Pologne.

Du point de vue des politiques à mener, il faut assurément se pencher sur ces augmentations de l'inégalité salariale, mais il n'est pas possible d'en tirer immédiatement des conséquences à ce niveau. Une question importante à cet égard est de savoir si l'augmentation est provoquée par des changements dans la partie supérieure de l'échelle salariale ou par des changements dans la partie inférieure, ou les deux. Les conséquences en termes de politique sont très différentes. Pour illustrer ce point, la figure 15 montre une typologie comportant trois types différents d'augmentation de l'inégalité salariale. Le premier – l'«effondrement de la base» – désigne la situation dans laquelle l'inégalité s'accroît en raison de la détérioration des salaires les plus bas. Le deuxième – l'«envol du sommet» – présente le cas opposé, dans lequel les salaires les plus élevés augmentent plus vite que dans d'autres catégories salariales. Le dernier type correspond au cas où les deux changements se produisent simultanément, ce qui provoque une «polarisation» des salaires. Si la réalité est généralement un mélange de ces types, notre typologie simple souligne le fait que les changements qui affectent le niveau global de

³⁷ Comme les chiffres expriment les écarts entre deux ratios moyens, il n'est pas surprenant que l'ampleur des écarts varie considérablement entre les pays, en grande partie en fonction du *niveau* de l'inégalité salariale.

Figure 16 Décomposition de l'inégalité salariale dans certains pays: changements de D9/D5 et D5/D1 (1995-2000 et 2001-2006)



Source: base de données du BIT sur les salaires.

l'inégalité salariale sont nécessairement le produit de changements intervenant dans deux sous-catégories de l'inégalité salariale, à savoir l'inégalité entre les salariés les mieux rémunérés et ceux de la médiane (soit D9/D5) et l'inégalité entre les salariés de la médiane et les salariés les moins bien rémunérés (soit D5/D1)³⁸.

Les raisons qui sous-tendent l'augmentation de l'inégalité salariale varient d'un pays à l'autre. La figure 16 montre, pour certains pays, l'évolution de l'inégalité salariale tant dans la moitié supérieure de la distribution des salaires (D9/D5) que dans la moitié inférieure (D5/D1). Nous comparons les années 1995-2000 aux années 2001-2006. Les pays où l'inégalité augmente figurent à gauche du graphique, tandis que ceux où elle diminue figurent à droite. Parmi les pays qui ont connu des augmentations de l'inégalité, les pays plus développés comme le Royaume-Uni et les États-Unis se trouvent principalement dans la catégorie de l'«envol du sommet»³⁹, à l'exception de l'Allemagne qui figure dans la catégorie de l'«effondrement de la base». L'Austra-

³⁸ Changements dans (D9/D1) = changements dans (D9/D5) + changements dans (D5/D1). Avec cette déconstruction, chaque type d'augmentation de l'inégalité peut être décrit comme suit:
«Effondrement de la base» – D5/D1 augmente, tandis que D9/D1 est stable.
«Envol du sommet» – D9/D5 augmente, tandis que D5/D1 est stable.
«Polarisation» – tant D9/D5 que D5/D1 augmentent.

³⁹ Dans ces deux pays, D9/D5 a considérablement augmenté, tandis que les changements dans D5/D1 ont été négligeables (États-Unis) ou modérés (Royaume-Uni).

lie peut être caractérisée par une certaine «polarisation»⁴⁰. Les pays des régions en développement sont pour la plupart proches du cas de l'«effondrement de la base»: en Argentine, au Chili et en Thaïlande, le principal élément moteur de l'augmentation générale de l'inégalité salariale a été l'augmentation de l'inégalité entre les salaires médians et les salaires les plus bas.

On trouve une diversité semblable dans les pays où l'inégalité salariale a diminué depuis 1995. Dans le cas de la France, la réduction de l'inégalité a été provoquée principalement par les compressions entre les salaires médians et les salaires les plus bas. On a constaté la situation opposée au Brésil, où l'écart entre les salaires médians et les salaires du haut de l'échelle s'est considérablement réduit (principalement parce que les salaires médians ont rapidement augmenté), tandis que le Mexique présente un cas où des réductions de l'inégalité ont été mises en œuvre des deux côtés.

3.3. Inégalité salariale et développement économique

La question de l'inégalité salariale a été amplement débattue dans le contexte du développement économique. Selon une conception largement répandue, l'inégalité fait partie d'un processus plus vaste de croissance économique. Cette interprétation est souvent exprimée dans ce qu'on appelle la «courbe de Kuznets» – ainsi nommée d'après l'économiste Simon Kuznets (1901-1985), lauréat du prix Nobel – qui laisse penser que, durant l'industrialisation, l'inégalité commence par augmenter, puis se stabilise et finalement diminue⁴¹. Nombreux ont été ceux qui ont interprété cette relation comme un élément prouvant que l'inégalité est en quelque sorte un produit dérivé «naturel» du développement économique initial, et qu'elle diminuera «naturellement» au cours des stades ultérieurs du développement. Ce point de vue est souvent associé à des recommandations condamnant les interventions des pouvoirs publics visant à réduire l'inégalité – habituellement par peur que ces politiques ne mettent involontairement en péril la croissance économique. Un autre point de vue consiste à dire que l'intervention des pouvoirs publics est justifiée parce qu'une trop grande inégalité est en fait néfaste pour la croissance économique⁴².

S'il faut examiner attentivement les arbitrages potentiels entre l'intervention des pouvoirs publics et la croissance économique, deux points au moins méritent d'être précisés. Le premier est que Kuznets lui-même n'a jamais prétendu que la diminution de l'inégalité qu'il avait observée aux stades tardifs du développement était «naturelle». Au contraire, le facteur essentiel dont Kuznets a déterminé qu'il réduisait l'inégalité

⁴⁰ L'Australie a connu des augmentations substantielles des salaires relatifs pour les salariés les mieux rémunérés, mais ce phénomène est allé de pair avec des augmentations plus faibles (mais significatives) de D5/D1.

⁴¹ Une relation en U inversé entre la croissance économique et l'inégalité.

⁴² Des tentatives ont été faites pour concilier d'une manière ou d'une autre ces points de vue en distinguant les «bonnes» inégalités des «mauvaises», en partant du principe que les inégalités peuvent être positives ou néfastes pour la croissance économique selon les forces qui les sous-tendent. Chaudhuri et Ravallion (2007), par exemple, considèrent que les inégalités sont «bonnes» si elles reflètent «le rôle des incitations économiques» (créées dans le cadre du marché), tandis que les «mauvaises» inégalités sont «celles qui empêchent les individus de se relier au marché et limitent l'investissement et l'accumulation de capital humain et matériel».

était «l'ingérence du pouvoir législatif et les décisions politiques» mues par «le pouvoir politique croissant des catégories urbaines à faible revenu»⁴³. Le second point est que la relation statistique observée par Kuznets établit un lien entre la croissance économique et l'inégalité de revenu – et non pas l'inégalité salariale. Le revenu inclut aussi, outre les rémunérations, les produits des biens immobiliers et les transferts de revenus, et il est généralement mesuré au niveau des ménages et non pas des individus. De récents travaux de recherche ont montré qu'une grosse partie de la diminution de l'inégalité salariale aux États-Unis après la grande dépression et la seconde guerre mondiale était due à la progressivité de l'impôt plutôt qu'à la compression des salaires⁴⁴.

Alors, comment le développement économique influe-t-il sur l'inégalité salariale? La figure 17 présente deux indicateurs différents de l'inégalité salariale pour un nombre relativement réduit de pays: un indice de Gini pour les salaires (qui estime le degré général de l'inégalité salariale) et notre indicateur de l'écart salarial entre la catégorie salariale du haut de l'échelle et celle du bas (D9/D1). La courbe de ces deux indicateurs est tracée par rapport au PIB par tête pour indiquer le niveau de développement. On voit qu'en moyenne l'inégalité salariale est plus forte dans les pays où le PIB par tête est plus faible. Bien qu'en raison du petit nombre de pays couverts il soit difficile de tirer des conclusions solides de ces graphiques, il semble néanmoins qu'il y ait une corrélation entre développement économique plus élevé et inégalité salariale plus faible. Cependant, il faut souligner que les variations de l'indice de Gini (panel A) sont très importantes parmi les pays en développement – au point qu'on ne peut déceler de relation significative entre le PIB par tête et la dispersion des salaires parmi ces pays. Par ailleurs, les tendances décrites ci-dessus ont montré que l'un des faits nouveaux les plus importants ces dernières années était que l'inégalité salariale avait augmenté dans beaucoup de pays, quels que soient leurs niveaux de revenu national.

3.4. Inégalité salariale et sexe

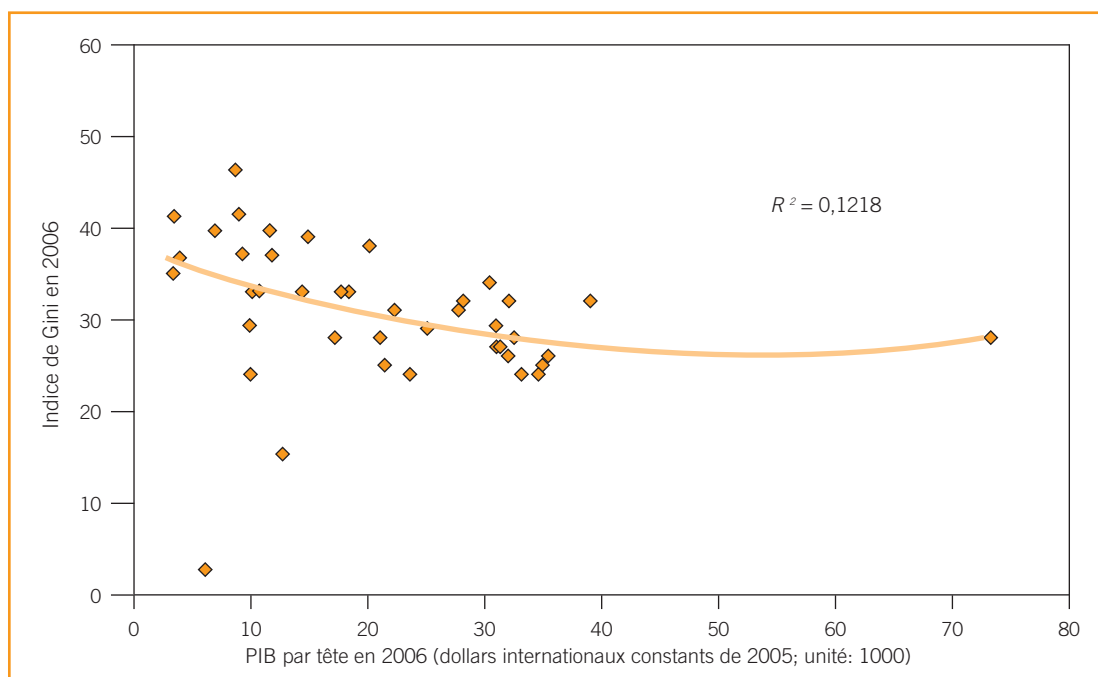
Une autre dimension fondamentale de l'inégalité est la différence entre les salaires des hommes et ceux des femmes, ce qu'on appelle l'«écart de rémunération entre les sexes». Cette question mérite une attention particulière, mais les contraintes existantes au plan des données et des travaux de recherche font qu'il est difficile à ce stade de présenter une analyse détaillée des écarts de rémunération entre les sexes à l'échelle mondiale. On trouvera néanmoins dans la présente section un aperçu général fondé sur un échantillon limité de pays pour lesquels les données relatives aux salaires moyens sont désagrégées par sexe.

Les résultats de notre analyse limitée sont reportés à la figure 18. On voit que l'écart de rémunération est encore important et qu'il ne se réduit que très lentement. Lorsque les écarts de rémunération sont mesurés à l'aide du ratio des salaires des femmes (le ratio des salaires moyens des femmes par rapport à ceux des hommes), on constate que, globalement, l'écart de rémunération a diminué ces dernières années.

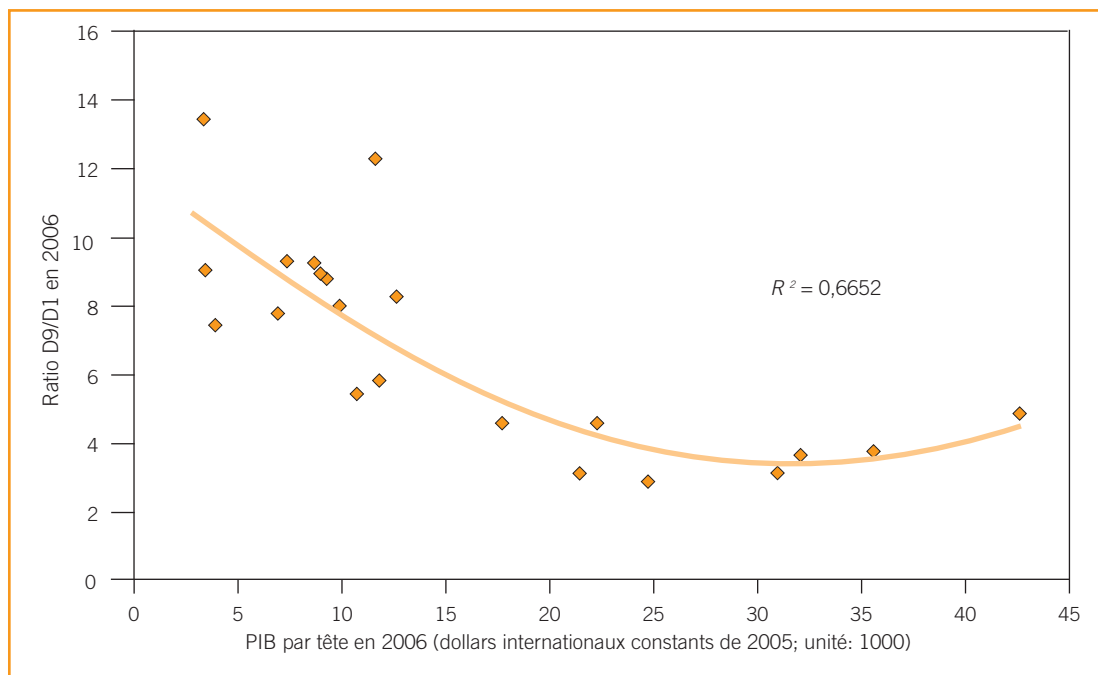
⁴³ Voir Kuznets (1955). Nous remercions Malte Luebker de nous avoir rappelé ce fait souvent négligé.

⁴⁴ Voir Piketty et Saez (2007).

Figure 17 Inégalité salariale et développement économique, 2006 ou années les plus récentes:
A. Indice de Gini (inégalité salariale générale);



B. Ratio D9/D1

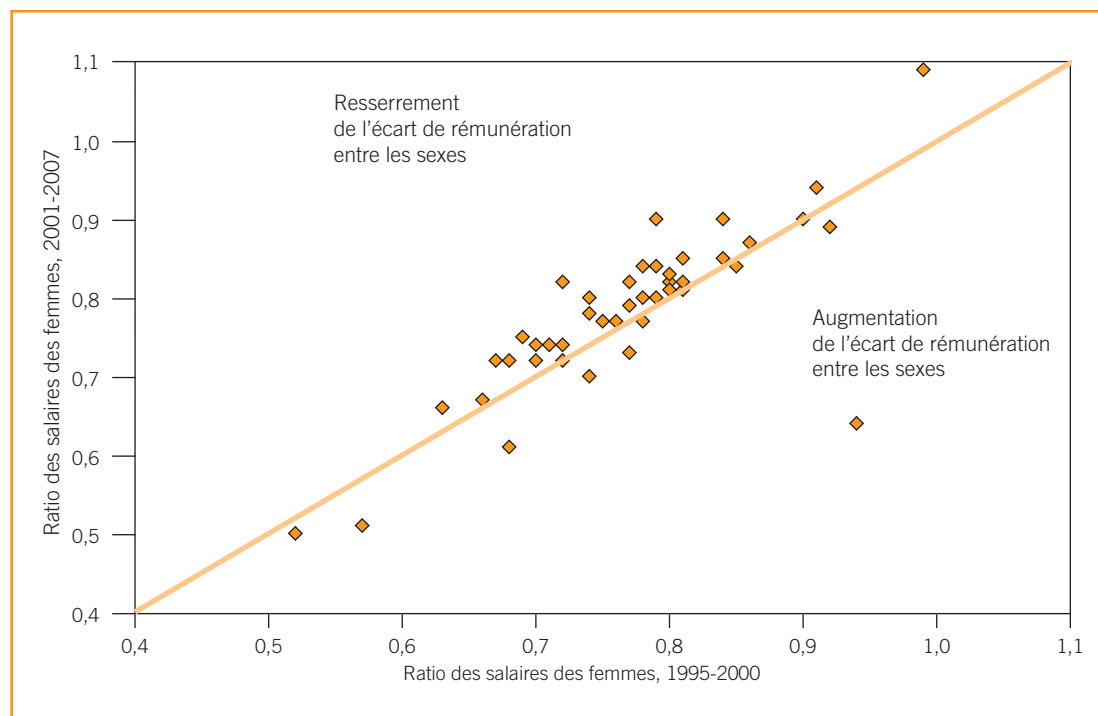


Notes: les pays couverts dans les panels A et B ne sont pas tous les mêmes en raison du caractère limité des données. Voir l'appendice statistique pour plus de détails.

Panel A. 0 = égalité parfaite, 100 = inégalité parfaite. Significatif au niveau de 5%.

Panel B. Un ratio plus élevé signifie une plus grande inégalité. Significatif au niveau de 1%.

Source: base de données du BIT sur les salaires.

Figure 18 Évolution de l'écart de rémunération entre les sexes, 1995-2007

Note: les chiffres désignent le ratio des salaires moyens des femmes par rapport à ceux des hommes. Les valeurs inférieures à 1,0 signifient que les travailleuses gagnent en moyenne moins que leurs homologues masculins.

Source: base de données du BIT sur les salaires.

Dans environ 80 pour cent des pays pour lesquels des données sont disponibles, l'écart de rémunération entre les sexes s'est resserré. Cependant, l'ampleur du changement est faible et, dans certains cas, elle est négligeable. Globalement, cette constatation se situe dans le droit fil des études existantes qui montrent que l'écart de rémunération entre les sexes est demeuré assez stable, ou n'a diminué que très lentement⁴⁵. Partant, la diminution de l'écart de rémunération entre les sexes a été décevante compte tenu de l'évolution récente, à savoir le bilan positif des femmes en matière d'éducation, le resserrement progressif de l'écart entre les sexes au plan de l'expérience professionnelle et le contexte économique favorable exposé dans la section 1. Dans une majorité de pays, les salaires des femmes représentent entre 70 et 90 pour cent de ceux des hommes. Dans le cas des pays européens, on sait que le ratio est en moyenne d'environ 0,75⁴⁶, mais il n'est pas rare de constater des ratios bien plus élevés dans d'autres parties du monde, en particulier en Asie⁴⁷.

La lente diminution de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes confirme que la relation entre l'accroissement des niveaux de revenu et le resserre-

⁴⁵ Gupta (2002); CSI (2008); Plantenga et Remery (2006).

⁴⁶ Plantenga et Remery (2006).

⁴⁷ Voir Gupta (2002); CSI (2008).

ment des écarts de rémunération entre les sexes n'est pas simple⁴⁸. On trouve aussi des constatations diverses dans les publications en ce qui concerne les effets de la mondialisation sur l'écart de rémunération entre les sexes⁴⁹. Plusieurs études ont constaté un effet négatif de la croissance axée sur les exportations sur les salaires relatifs des femmes⁵⁰. D'autres ont montré que, si l'IDE axé sur les exportations pouvait entraîner une augmentation des revenus salariaux des femmes, on pouvait observer l'effet inverse lorsque l'IDE se déplaçait vers une production à plus forte productivité et plus axée sur le marché intérieur⁵¹. Or, d'autres études ont montré que, dans les cas où les ratios des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes avaient augmenté, la proportion de l'écart de rémunération qui ne s'expliquait pas par des différentiels de productivité avait augmenté⁵².

Un défi de taille pour l'avenir est de faire en sorte que les hommes et les femmes qui accomplissent un travail différent, mais de valeur égale, soient rémunérés à égalité. C'est le principe de l'«égalité de rémunération pour un travail de valeur égale». Des problèmes persistent également pour ce qui est de garantir l'égalité de rémunération aux femmes et aux hommes qui accomplissent un travail *égal*. De fait, il semble qu'il y ait un écart de rémunération persistant, voire croissant, entre les hommes et les femmes qui accomplissent un travail similaire, en particulier dans les emplois de spécialistes et de cadres et les corps de métiers nécessitant des qualifications particulières⁵³. Des études montrent que les salaires de départ des femmes sont généralement inférieurs à ceux des hommes – en particulier pour les travailleurs qualifiés⁵⁴. Une autre difficulté est due à l'absence de mesures appropriées visant à concilier le travail et la vie de famille et à la forte proportion de femmes qui travaillent à temps partiel sans l'avoir voulu. Dans la partie II du rapport, nous examinons également la manière dont la négociation collective et les salaires minima peuvent contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

⁴⁸ Gupta (2002), figure 1.

⁴⁹ Seguino et Grown (2006).

⁵⁰ Oostendorp (2004).

⁵¹ Braunstein et Brenner (2007).

⁵² Liu (2004).

⁵³ Pay Equity Task Force (2004).

⁵⁴ Kunze (2003).

PARTIE II | *Salaires minima et négociation collective*

La partie II du premier *Rapport mondial sur les salaires* met en évidence les effets sur les salaires des politiques relatives aux salaires minima et de la négociation collective. Tant les salaires minima que la négociation collective font partie d'un ensemble plus vaste d'institutions du marché du travail, défini au sens large comme comprenant «les règles, pratiques et politiques – formelles ou informelles, écrites ou non écrites –, qui affectent la manière dont fonctionne le marché du travail»⁵⁵. Si les salaires sont liés à la productivité du travail et aux conditions économiques générales (comme nous l'avons vu dans la partie I), ils sont aussi déterminés par la voie d'une série d'institutions, notamment les syndicats et les politiques relatives aux salaires minima⁵⁶. Dans la pratique, l'influence relative de ces institutions varie d'un pays à l'autre et dans le temps, mais, dans la plupart des pays, elles font partie des structures de gouvernance de la société et du marché du travail dans le cadre desquelles les employés et les employeurs dialoguent et fixent les salaires⁵⁷. Dans le monde entier, les pouvoirs publics ont recours aux politiques salariales à titre correctif lorsque le marché ne produit pas des résultats qui soient socialement souhaitables, moralement acceptables ou conformes aux conceptions locales de la justice sociale.

Dans la section 4, nous présentons tout d'abord quelques tendances mondiales concernant les niveaux des salaires minima et le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives. Nous constatons que, s'il y a un renouveau des salaires minima, les tendances en matière de négociation collective sont plus contrastées. Dans la section 5, nous présentons quelques éléments d'information sur la manière dont la négociation collective et les salaires minima influent sur les résultats en matière salariale. Ces éléments d'information montrent que les effets de ces deux politiques salariales sont passablement différents. Tandis que la négociation collective influe à la fois sur le niveau des salaires et sur leur distribution, l'effet des salaires minima est limité à la distribution des salaires dans la moitié inférieure du marché du travail. Ainsi, la section 6 souligne l'importance du recours au salaire minimum comme instrument de protection sociale, pour établir un salaire plancher décent, et non pas – comme c'est trop souvent le cas – pour remplacer de manière permanente la négociation entre les partenaires sociaux. On trouvera aussi dans la section 6 quelques recommandations simples mais pertinentes en faveur d'une articulation cohérente entre les salaires minima et la négociation collective.

⁵⁵ Berg et Kucera (2008), p. 11.

⁵⁶ Les normes en matière d'équité jouent aussi un rôle; voir par exemple Dickens et coll. (2007). Les décisions et les actions économiques telles que les négociations salariales sont aussi «ancrées» dans les réseaux sociaux, la culture, la politique et la religion. Voir Granovetter (2005) ou Gibbons (2005).

⁵⁷ Ces propos sont tirés de Hirsch (2006).

4. Tendances récentes

4.1. Renouveau des salaires minima

Selon la définition qu'en donne le BIT, le salaire minimum est un salaire qui établit un plancher pour la structure des salaires afin de protéger les travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle⁵⁸. Les salaires minima constituent un instrument de politique quasiment universel – ils sont appliqués dans plus de 90 pour cent des États Membres de l'OIT⁵⁹. Toutefois, le niveau auquel ils sont fixés varie beaucoup d'un pays à l'autre, de même que le taux et la fréquence de leur ajustement. Afin d'établir les tendances mondiales des niveaux des salaires minima, de nouvelles données ont été compilées pour actualiser la base de données du BIT. Ces nouvelles données portent principalement sur la période 2000-2007. Globalement, notre base de données élargie inclut maintenant des informations pour plus de 100 pays, dont les populations représentent environ 90 pour cent de la population mondiale totale. Nous avons estimé l'augmentation annuelle des salaires minima en termes réels (c'est-à-dire ajustés en fonction de l'inflation) pour tous ces pays. Cela donne une indication du pouvoir d'achat de ceux qui touchent le salaire minimum. Nous avons aussi calculé deux indicateurs supplémentaires au niveau des pays. Le premier est le ratio du salaire minimum par rapport au salaire moyen – qui permet d'évaluer dans quelle mesure les pays s'efforcent de réduire l'inégalité salariale au moyen de cet instrument de politique salariale. Le second est le ratio du salaire minimum par rapport au PIB par tête, qui donne une indication de la manière dont l'évolution du taux de salaire est liée à l'évolution du niveau général de la productivité du travail⁶⁰.

Il convient de mettre en évidence certaines des difficultés d'ordre conceptuel qui se présentent lorsqu'il s'agit de calculer ces indicateurs. Bien que l'évolution des salaires minima nominaux et réels puisse sembler très facile à calculer, ce n'est pas toujours le cas. En effet, la plupart des pays n'ont pas simplement un seul taux de salaire minimum. Comme on le verra plus en détail dans le présent rapport, les pays ont souvent plusieurs taux, qui peuvent varier selon la région, l'âge du travailleur, l'activité économique ou la profession. Cela peut rendre difficile l'estimation d'un seul niveau de salaire minimum par pays, ce qui rend pareillement difficile la comparaison des salaires minima avec d'autres indicateurs économiques, comme le PIB par tête ou les salaires moyens dans l'ensemble de l'économie. En règle générale, et à quelques exceptions

⁵⁸ D'un point de vue juridique, le salaire minimum doit avoir force de loi et son non-respect être passible de sanctions pénales ou autres.

⁵⁹ Il existe des exceptions importantes dans certains pays du Golfe, comme le Bahreïn, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis, qui accueillent un grand nombre de travailleurs migrants dont la protection demeure médiocre.

⁶⁰ Bien entendu, là encore, le ratio des salaires minima par rapport au PIB par tête est un indicateur très imparfait, principalement parce que le PIB par tête est un indicateur imparfait de la productivité du travail, mais il est plus souvent disponible que les salaires moyens (surtout dans les pays en développement). Par ailleurs, l'évolution du PIB par tête est couramment admise pour estimer l'évolution de la productivité du travail dans le temps. Il convient toutefois d'interpréter le ratio du salaire minimum par rapport au PIB par tête avec prudence dans les comparaisons entre les pays, en particulier parce que les pays diffèrent du point de vue de la proportion de la population qui est employée. Voir, par exemple, Saget (2008) pour une analyse plus détaillée des indicateurs du salaire minimum appropriés.

près, nous avons choisi ce que nous jugeons être le salaire minimum le plus pertinent (habituellement le taux applicable au plus grand nombre de travailleurs). Dans le cas des grands pays où les disparités régionales sont importantes, nous avons utilisé la moyenne des taux régionaux les plus pertinents.

Les tendances que nous avons mises en évidence révèlent que, ces dernières années, les salaires minima ont connu une sorte de renouveau. Globalement, sur la période 2001-2007, plus de 70 pour cent des pays inclus dans notre échantillon ont relevé leurs salaires minima en termes réels. En moyenne, les salaires minima dans tous les pays ont augmenté de 5,7 pour cent par an en termes réels. Cela représente un gain substantiel au niveau du pouvoir d'achat de ceux qui touchent le salaire minimum par rapport au début du siècle, et tranche par rapport à certaines périodes antérieures, où la valeur réelle des salaires minima avait baissé. Les gains réels pour ceux qui touchent le salaire minimum ont été substantiels tant dans les économies développées (+3,8 pour cent) que dans les pays en développement (+6,5 pour cent).

Le cas peut-être le plus symbolique de ce renouveau dans les pays développés est celui du Royaume-Uni, qui, après avoir démantelé son système de salaires minima au niveau des branches de production dans les années 1980, a adopté un nouveau salaire minimum national en 1999. Depuis lors, le niveau a été relevé de 3,5 pour cent par an en termes réels. Outre l'exemple du Royaume-Uni, l'Espagne a relevé son salaire minimum à un rythme relativement rapide, et l'Irlande a mis en place un salaire minimum national pour la première fois en 2000. Parmi les membres plus récents de l'UE, les salaires minima ont en général été substantiellement relevés, en vue de rattraper progressivement les niveaux des États membres plus anciens.

De plus en plus, les pays en développement relèvent eux aussi leurs salaires minima pour offrir une protection sociale aux catégories de travailleurs vulnérables ou non organisés. Des puissances régionales comme le Brésil, la Chine et l'Afrique du Sud font partie des principaux pays qui poussent cette tendance à la hausse. En Chine, par exemple, une nouvelle réglementation sur les salaires minima a été mise en place en 2004 au vu des préoccupations croissantes au sujet de l'augmentation de l'inégalité salariale. En Argentine et au Brésil, les politiques en matière de salaire minimum ont été réactivées pour contribuer à inverser la baisse des salaires des travailleurs situés au bas de l'échelle. Et, en Afrique du Sud, des salaires planchers ont été mis en place en 2002 pour soutenir des millions de travailleurs faiblement rémunérés dans différents secteurs de l'économie.

Les expériences de tels ou tels pays diffèrent parfois de cette tendance haussière. Aux Pays-Bas, la valeur du salaire minimum a stagné – ce qui a aussi entraîné la stagnation des prestations de sécurité sociale, qui sont liées au salaire minimum. Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral a perdu environ 17 pour cent de sa valeur réelle entre 2001 et 2007 – à la fin de 2007, il a été relevé pour la première fois en dix ans. Cette perte de valeur sera désormais compensée par une série d'augmentations prévues pour 2008 et 2009. Le salaire minimum a également perdu de la valeur en Géorgie, où il a diminué de plus de 6 pour cent par an en termes réels sur la période 2001-2007, et dans un nombre appréciable de pays africains. Mais, globalement, ces exemples demeurent minoritaires dans la tendance haussière générale des taux des salaires minima dans le monde entier.

Tableau 2 Tendances des salaires minima

	Croissance réelle des salaires minima (%)	Salaires minima / salaires moyens (%)		Salaires minima / PIB par tête (%)	
	2001-2007	2000-2002	2004-2007	2000-2002	2004-2007
Pays développés	+ 3,8	39	39	38	37
Pays en développement	+ 6,5	36	40	76	68
Total	+ 5,7	37	39	68	60

Source: base de données du BIT sur les salaires.

Lorsqu'on compare les salaires minima aux salaires moyens et au PIB par tête, la situation est légèrement plus complexe (voir le tableau 2). Nous constatons que les salaires minima au plan mondial ont légèrement augmenté par rapport aux salaires moyens (de 37 pour cent en 2000-2002 à 39 pour cent en 2004-2007), principalement en raison de la tendance haussière dans les pays en développement. Toutefois, par rapport au PIB par tête, les salaires minima sont demeurés stables dans les pays développés et ont baissé à l'échelle mondiale (passant de 68 à 60 pour cent). Cela reflète essentiellement la forte croissance de la productivité moyenne du travail dans les pays en développement, qui ne s'est pas totalement traduite par des augmentations correspondantes des salaires minima à l'extrémité inférieure du marché du travail.

Il reste aussi des différences importantes dans les niveaux des salaires minima entre les pays. Parmi les économies développées, l'Espagne et le Royaume-Uni ont fixé un salaire minimum relativement bas, à environ 35 pour cent du salaire moyen, tandis qu'en France le SMIC⁶¹ a été relevé pour atteindre environ 50 pour cent du salaire moyen – le niveau le plus élevé de toutes les économies développées. Dans les pays anciennement ou actuellement en transition, les salaires minima ont rapidement augmenté, mais demeurent relativement bas. En Estonie, par exemple, où la valeur réelle du salaire minimum a rapidement augmenté entre 2001 et 2007, son niveau est maintenant aux alentours de 32 pour cent du salaire moyen. Dans d'autres pays, comme la Géorgie et la Russie, le taux est même plus faible, à 10 pour cent ou moins du salaire moyen en 2007. En général, les niveaux des salaires minima demeurent au plus haut en Amérique latine, avec une moyenne régionale supérieure à 50 pour cent des salaires moyens.

4.2. Évolution contrastée de la couverture de la négociation collective

Examinons à présent les tendances mondiales pour ce qui est du nombre de travailleurs qui bénéficient de la négociation collective. En théorie, cela peut se mesurer au moyen de ce qu'on appelle la «couverture» de la négociation collective, qui se définit comme la proportion des travailleurs salariés visés par une convention collective. Malheureusement, il y a encore peu de renseignements statistiques sur cette couverture qui permet-

⁶¹ Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

tent de faire une comparaison, et cela pour au moins deux raisons. La première a trait aux différentes mesures utilisées. Une mesure – le taux *non ajusté* de couverture de la négociation collective – est le nombre d'employés couverts par une convention collective en proportion du nombre total d'employés (c'est-à-dire en proportion du nombre total de salariés). Cet indicateur montre dans quelle mesure l'emploi des salariés est régi par des conventions collectives. Une autre mesure est le taux *ajusté* de couverture de la négociation collective – qui exclut du dénominateur tous les employés qui ne répondent pas aux conditions requises pour négocier collectivement, comme certaines catégories d'agents publics (par exemple, les forces de police ou les forces armées) ou les travailleurs de l'économie informelle. Si des mesures différentes ont été utilisées, les données produites ne peuvent pas être utilisées pour des comparaisons significatives au niveau international.

La deuxième raison, plus ennuyeuse, qui explique le manque de données a trait à la difficulté de faire des estimations. Dans la plupart des pays, il est impossible de connaître le nombre exact de travailleurs couverts par des accords issus de la négociation collective, tout simplement parce qu'il n'existe pas de processus d'enregistrement ni de surveillance des accords. C'est seulement dans les pays où la négociation collective est le plus développée (et où le taux de couverture est aussi probablement le plus élevé) qu'il y a un bon suivi des conventions collectives. Il existe quelques exceptions dans les pays en développement, comme les Philippines. Parmi les autres méthodes d'estimation, il y a notamment l'extrapolation à partir d'enquêtes sur les ménages ou sur la main-d'œuvre. Cependant, dans les pays en développement, il est rarement demandé aux personnes interrogées si leur emploi est couvert par une convention collective.

Compte tenu de ces difficultés, les données relatives à la couverture sont souvent estimées par les parties négociantes elles-mêmes. Aux fins du présent rapport, nous avons employé une méthode similaire. Nous avons tout d'abord compilé les statistiques existantes à partir de sources secondaires, puis nous avons complété ces données à l'aide d'une enquête spéciale effectuée auprès des représentants des travailleurs. Cette enquête a été mise en œuvre pendant la Conférence internationale du Travail (CIT) de juin 2008. En raison des difficultés rencontrées pour obtenir des estimations précises avec de telles méthodes, nous n'avons distingué que quatre grandes catégories de pays. Ceux où la couverture est inférieure à 15 pour cent, ceux où elle se situe entre 15 et 50 pour cent, ceux où elle se situe entre 51 et 70 pour cent, et ceux où le taux de couverture est supérieur à 70 pour cent. Les résultats sont présentés dans le tableau 3.

Le premier résultat frappant est que, hormis les pays européens, le taux de couverture de la négociation collective est généralement faible. Dans les pays d'Asie, il est généralement inférieur à 15 pour cent, et souvent en fait au-dessous de 5 pour cent. En Europe, la couverture de la négociation collective est relativement étendue, avec 70 pour cent ou plus des employés qui sont couverts par des conventions collectives dans la majorité des pays de l'UE. Du fait des mécanismes d'extension obligatoire, l'Autriche a un taux de couverture de presque 100 pour cent. Mais les pays européens ne correspondent pas tous au modèle à couverture élevée. En Hongrie, en Pologne et au Royaume-Uni, moins de la moitié des employés sont couverts et, en Lettonie ainsi qu'en Lituanie, le taux est inférieur à 15 pour cent.

Tableau 3 Couverture de la négociation collective, 2007 ou année la plus récente

	Moins de 15%	15-50%	51-70%	Plus de 70%
Union européenne	Lettonie, Lituanie	Hongrie, Pologne, Slovaquie, Royaume-Uni	République tchèque, Allemagne, Luxembourg	Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Suède
Hors UE	Serbie, Turquie	Suisse		Norvège
Pays de la CEI				Bélarus, Russie, Ukraine
Amérique du Nord	États-Unis	Canada		
Autres économies développées	Nouvelle-Zélande	Australie, Japon		
Asie de l'Est	République de Corée		Chine	
Îles du Pacifique	Kiribati			
Asie du Sud	Népal	Inde		
Asie du Sud-Est	Indonésie, Malaisie, Philippines, Singapour, Thaïlande			
Amérique centrale	El Salvador, Mexique, Nicaragua			
Amérique du Sud	Brésil, Chili, Colombie, Pérou	Venezuela		Argentine, Bolivie, Uruguay
Moyen-Orient	Émirats arabes unis			
Afrique du Nord	Maroc			Soudan
Afrique subsaharienne	Burundi, Comores, Malawi, Mauritanie	Afrique du Sud, Ghana, Kenya, Swaziland, Tanzanie, Togo	Guinée, Lesotho	Éthiopie, Niger, Sénégal

Sources: enquêtes spéciales du BIT (menées durant la Conférence internationale du Travail de 2008); base de données interne du BIT sur les effectifs syndicaux et la couverture de la négociation collective; OCDE; autres sources régionales et nationales.

Notes:

1) Le taux de couverture de la négociation collective est un indicateur de la mesure dans laquelle les conditions d'emploi sont régies par des conventions collectives. Il se définit comme le nombre d'employés couverts par une convention collective en proportion du nombre total d'employés (c'est-à-dire les salariés). Ce taux est un taux «non ajusté» en ce sens qu'il ne tient pas compte du nombre d'employés exclus du droit de négocier. Les données relatives à ces employés exclus sont difficiles à estimer et il n'y a pas de données fiables immédiatement disponibles.

2) Le taux de couverture de la négociation collective n'est pas forcément le même que le taux de syndicalisation (c'est-à-dire le ratio du nombre de syndicalistes par rapport au nombre total d'employés rémunérés). La principale différence vient du fait que le premier reflète la présence de mécanismes d'extension en vertu desquels les conventions collectives sont appliquées aux employés non syndiqués. Ces mécanismes ont été relativement courants dans les pays européens, mais on en trouve parfois dans d'autres régions comme l'Afrique (par ex., en Afrique du Sud) et l'Amérique latine (par ex., en Argentine).

Dans certains pays, le taux de couverture déjà faible a encore baissé. La couverture a connu une réduction spectaculaire depuis 1995 dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale, comme en République tchèque et en Slovaquie, ainsi que dans certains pays d'Europe occidentale, comme l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. En Amérique latine, on considère généralement que la diminution du recours aux mécanismes de dialogue social dans les années 1990 ainsi que la mise en œuvre de réformes libérales ont entraîné une réduction de la couverture de la négociation collective et de la syndicalisation. Au Pérou, par exemple, la négociation collective a atteint un niveau qui n'avait jamais été aussi bas, avec moins de 8 pour cent de couverture et une diminution du nombre de conventions collectives, qui est passé de 2000 au début des années 1980 à 300 en 2007. En Tanzanie, comme dans plusieurs autres pays d'Afrique, la couverture a diminué lorsqu'une politique salariale centralisée a été remplacée par la négociation des salaires au niveau des entreprises⁶².

Parmi les facteurs importants qui peuvent contribuer à expliquer cette réduction de la couverture, on peut citer l'érosion des effectifs syndicaux⁶³ et la décentralisation des institutions du dialogue social. Les systèmes plus centralisés – dans le cadre desquels les conventions collectives sont signées au niveau national ou sectoriel – entraînent habituellement une plus grande couverture de la négociation collective. Cela peut expliquer une partie des différences au niveau des taux de couverture entre les pays d'Europe et beaucoup de pays d'Afrique et d'Asie, où la négociation a souvent lieu au niveau de l'entreprise. La tendance à la décentralisation et à la négociation au niveau de l'entreprise a aussi été attestée en ce qui concerne l'Australie, le Royaume-Uni, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande, ainsi qu'un certain nombre d'économies d'Europe centrale et orientale.

Un autre facteur contribuant à la diminution de la couverture est l'augmentation du nombre de travailleurs employés dans des petites entreprises ou assujettis à des formes de contrat atypiques – contrats de durée déterminée, contrats temporaires/travail intérimaire ou à temps partiel – qui, dans la pratique, sont souvent exclus de la négociation collective⁶⁴. La République de Corée, par exemple, a connu une augmentation massive de l'utilisation de contrats de durée déterminée pour faire face à la crise financière – et ce phénomène a aussi été observé dans d'autres pays⁶⁵. La diminution de la couverture a souvent des dimensions de genre importantes car l'incidence des formes d'emploi atypiques est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, et la couverture dans les branches de production où les femmes prédominent (y compris certains secteurs de services) est moins complète que dans celles où les hommes sont majoritaires⁶⁶.

Il ne faut pas perdre de vue que certains pays en développement ont une forte couverture dans un secteur formel peu étendu, mais rien dans leur importante économie informelle. Au Ghana, par exemple, bien que les syndicats soient relativement forts

⁶² Kahyarara (2008).

⁶³ Voir Visser (2006).

⁶⁴ Voir, par exemple, Cazes et Nesporova (2007).

⁶⁵ Lee et Eyraud (2008). Voir aussi Alvarado (2008); Eyraud et Vaughan-Whitehead (2007); Kahyarara (2008).

⁶⁶ Rubery et coll. (2005).

dans le secteur formel, l'emploi informel représente, selon les estimations, environ 88 pour cent de l'emploi total. Partant, même si la négociation collective réelle existe effectivement au Ghana et les syndicats s'efforcent d'établir des contacts avec l'économie informelle, le défi demeure énorme. Les syndicats du Ghana estiment, par exemple, qu'environ 8 pour cent seulement des travailleurs du secteur agricole se trouvent dans l'économie formelle, principalement dans les exploitations agricoles commerciales⁶⁷. Lorsque les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas établis à leur propre compte, leurs conditions d'emploi sont généralement déterminées soit par une négociation informelle entre l'employeur et l'employé, soit exclusivement par l'employeur.

En même temps, il convient de souligner qu'il n'y a pas de tendance négative claire vers un affaiblissement de la négociation collective des salaires, car il y a aussi certains faits nouveaux importants qui vont dans le sens contraire. Premièrement, la couverture de la négociation collective demeure élevée – et augmente parfois – en Europe. C'est le cas, par exemple, au Danemark, en Finlande, au Portugal, en Espagne et en Suède. En outre, la couverture a aussi augmenté dans certains pays en développement d'Afrique et d'Amérique latine. En Afrique du Sud, par exemple, le nombre de travailleurs employés dans l'économie formelle couverts par des accords conclus par les conseils de négociation a doublé dans les dix années qui ont suivi la fin de l'apartheid. Cela est à mettre au compte du développement du système des conseils de négociation au sein de la fonction publique, mais le phénomène s'est également produit dans le secteur privé, par exemple dans l'industrie textile⁶⁸.

Par ailleurs, on s'est employé avec énergie à raviver ou introduire la négociation collective dans les pays anciennement ou actuellement en transition, où la notion de négociation des salaires n'est pas encore ancrée dans la pratique. Dans les pays d'Europe orientale, comme la Lettonie et la Lituanie, le taux de couverture est faible mais les efforts visant à intégrer les salaires dans le champ de la négociation collective se sont intensifiés. La Slovaquie, par exemple, a introduit un mécanisme d'extension solide, si bien que le taux de couverture atteint aujourd'hui presque 100 pour cent. Cette extension est possible parce que les entreprises sont obligées d'être membres des «chambres» de commerce et d'industrie qui englobent toutes les activités et qui jouent aussi le rôle d'associations d'employeurs dans la négociation collective. L'évolution récente en Chine est aussi importante (voir l'encadré 2), bien qu'il y ait encore des problèmes en ce qui concerne la liberté syndicale.

⁶⁷ Ackah (2008).

⁶⁸ Bhorat et Goga (2008).

Encadré 2 Chine: tendances de la négociation collective

La négociation collective était quasiment inconnue en Chine jusqu'à la moitié de la décennie 1990 (hormis quelques cas expérimentaux) car les relations professionnelles étaient ajustées par des interventions administratives dans le cadre de l'économie à planification centralisée. Les choses ont commencé à évoluer lentement après que la Loi sur le travail est entrée en vigueur en janvier 1995, car celle-ci a introduit la notion de négociation collective (le terme chinois est *jitixieshang*, ce qui signifie littéralement «consultation collective»).

Après un démarrage lent, le développement de la négociation collective s'est accentué au début des années 2000, lorsque le gouvernement chinois a entrepris de réorienter sa politique vers un développement social et économique plus équilibré à la poursuite de l'objectif général intitulé «bâtir une société harmonieuse». Lorsque le gouvernement, la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) et la Confédération des entreprises de Chine (CEC) ont commencé d'établir des mécanismes de consultation tripartite à divers niveaux en 2001, la promotion de la négociation collective est devenue une priorité dans tout le pays. Les statistiques officielles indiquent que le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives a augmenté, passant de 66 millions en 2000 à 102 millions en 2005.

Cependant, il est notoire que, jusqu'à une date récente, nombre de conventions collectives en Chine n'étaient rien d'autre qu'une reprise des conditions minimales légales, et qu'elles n'étaient pas réellement négociées entre les représentants des travailleurs et les employeurs. Par exemple, le niveau des salaires ne figurait pas dans la plupart des conventions collectives jusqu'au début des années 2000. C'est encore vrai pour un nombre important d'entreprises même aujourd'hui, mais certains éléments indiquent que la qualité des conventions collectives et du processus de négociation collective s'améliore progressivement. Selon les statistiques officielles, le nombre de travailleurs couverts par des accords salariaux est passé de 27 millions en 2000 à 37 millions en 2005. Le nombre de travailleurs couverts par des accords salariaux semble être une mesure de l'influence de la négociation collective en Chine plus fiable que le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives générales.

Un autre changement important intervenu ces dernières années est le nombre croissant de conventions collectives conclues au niveau régional ou sectoriel. Alors que la plus grande partie de la négociation collective se déroulait au niveau de l'entreprise jusque dans les années 2000, les syndicats relevant de l'ACFTU ont réussi à développer une nouvelle pratique de négociation collective au niveau régional ou sectoriel. D'après les informations recueillies, certains accords régionaux/sectoriels incluent des salaires minima négociés qui sont plus élevés que le salaire minimum obligatoire fixé par certains pouvoirs publics locaux.

Il est possible que la Loi sur les contrats de travail, qui est entrée en vigueur à compter de janvier 2008, accélérera le développement de la négociation collective à divers niveaux. Il existe des lacunes dans le système de relations professionnelles émergeant en Chine, mais il est possible d'évoluer progressivement mais régulièrement vers un système fondé sur une négociation collective plus réelle à l'avenir.

Source: Contribution de Chang-Hee (BIT, Beijing).

5. Effets des institutions sur les résultats au plan des salaires

Les tendances que nous avons décrites dans la section précédente ont des conséquences importantes car la négociation collective et les salaires minima ont des effets très marqués sur les salaires. Dans la présente section, nous exposons une analyse statistique qui montre que la négociation collective va de pair avec un niveau plus élevé des salaires moyens et une moindre inégalité salariale globale, tandis que le salaire minimum va de pair avec une diminution de l'inégalité salariale dans la partie inférieure du marché du travail.

5.1. Négociation collective, productivité et salaires

Examinons tout d'abord l'effet de la négociation collective sur les salaires moyens. Compte tenu de l'érosion apparente de la correspondance entre les salaires et la croissance économique précédemment analysée dans le présent rapport, nous examinons l'incidence de la négociation collective sur l'élasticité des salaires (c'est-à-dire la réactivité des salaires par rapport à l'évolution du PIB par tête). Pour ce faire, nous avons scindé notre échantillon de pays en deux groupes: un groupe à «forte couverture» et un groupe à «faible couverture». La forte couverture s'entend d'un taux de couverture supérieur à 30 pour cent, tandis que la faible couverture s'entend d'un taux de 30 pour cent ou moins. Ce seuil divise les pays de notre échantillon en deux groupes de taille à peu près égale.

Les résultats indiquent une relation positive entre la négociation collective et l'élasticité des salaires. Comme le montre la figure 19, en ce qui concerne les pays à faible couverture, l'élasticité des salaires se situe à environ 0,65 – au-dessous de la moyenne mondiale qui s'établit à 0,75 (telle qu'elle est calculée dans la section 2.2). Autrement dit, dans les pays où la négociation collective n'est pas un instrument important pour la fixation des salaires, chaque fois que la croissance du PIB par tête augmente de 1 pour cent, les salaires moyens augmentent généralement de 0,65 pour cent. Dans le cas des pays à forte couverture, l'élasticité des salaires est bien plus grande. La figure 20 montre que dans ces pays un point de pourcentage supplémentaire de croissance du PIB par tête va de pair en moyenne avec une hausse de 0,87 pour cent des salaires moyens. Il semble donc que, si l'on a une couverture de la négociation collective importante, les salaires réels soient bien plus fortement reliés à la croissance économique⁶⁹.

La couverture est certes un déterminant important des résultats au plan des salaires, mais le niveau auquel intervient la négociation collective et le degré de coordination entre les différents niveaux possibles ont aussi une incidence sur ces résultats. Malheureusement, en raison du manque de données pertinentes, nous n'avons pas pu rendre compte de ces effets dans notre propre analyse. D'autres études ont confirmé l'existence d'une forte relation entre une négociation centralisée et/ou coordonnée et une plus faible disparité salariale, y compris un plus faible écart salarial entre hommes

⁶⁹ Puisqu'une forte couverture de la négociation collective va de pair avec un renforcement du lien entre les salaires et la performance économique, cela devrait aussi influencer sur la «part des salaires», c'est-à-dire la répartition du revenu entre les travailleurs et les employeurs (voir l'appendice technique I).

Figure 19 Évolution du PIB par tête et croissance des salaires réels dans les pays où la couverture de la négociation collective est plus faible ($\leq 30\%$)

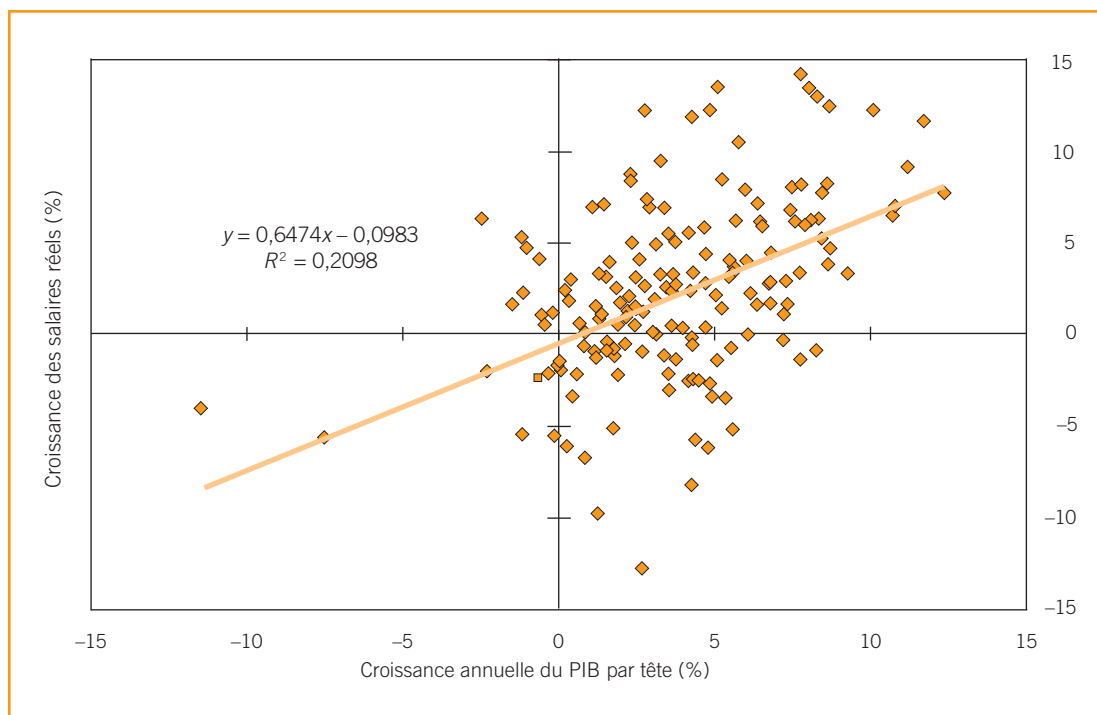
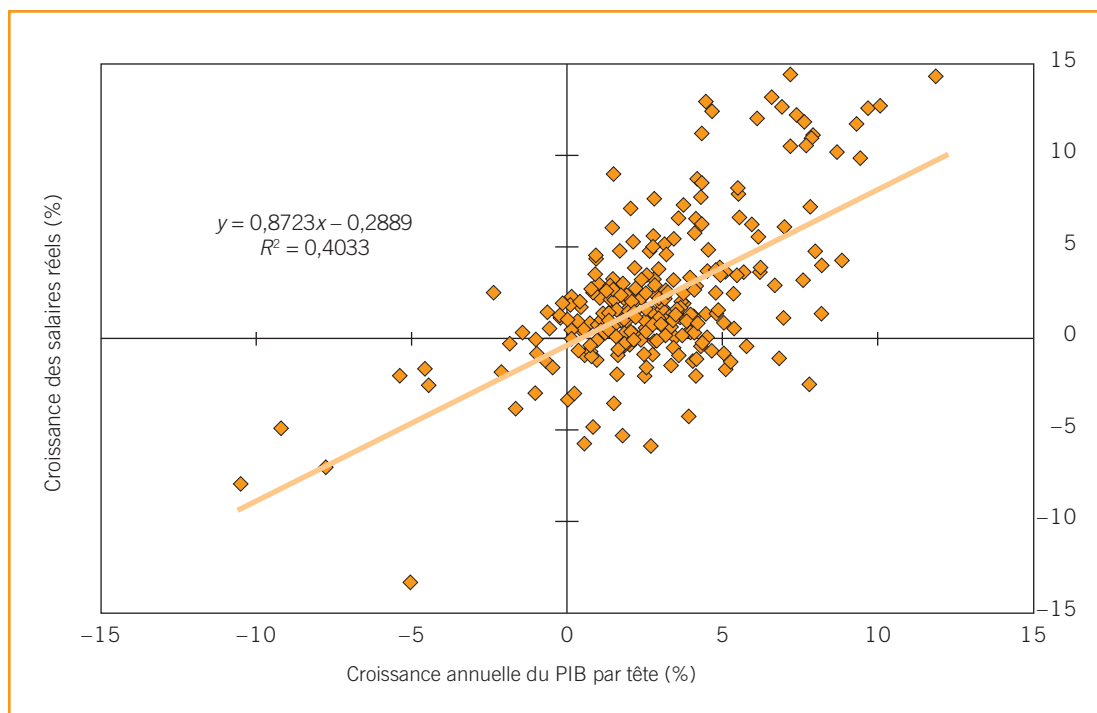


Figure 20 Évolution du PIB par tête et croissance des salaires réels dans les pays où la couverture de la négociation collective est plus élevée ($>30\%$)



et femmes⁷⁰. Inversement, on a démontré que la décentralisation de la négociation collective entraînait une plus forte disparité salariale dans un certain nombre de cas, notamment en Australie et au Chili⁷¹. Mais certains observateurs ont souligné que la relation entre les systèmes de négociation et la performance du marché du travail n'était pas aussi simple qu'on le supposait souvent et qu'il ne fallait donc pas faire de généralisations⁷². Il faut une analyse plus affinée pour mieux comprendre les effets de la décentralisation sur les différences entre les pays du point de vue des résultats au plan des salaires.

5.2. Institutions et inégalité salariale

Outre l'élasticité des salaires, nous examinons comment les salaires minima et la négociation collective influent sur l'inégalité salariale. Comme les données sont limitées, notre analyse couvre principalement les pays développés, bien qu'elle inclue aussi des pays d'Asie et d'Amérique latine (les résultats complets figurent dans l'appendice technique II). Nous constatons que, là encore, la couverture de la négociation collective revêt une importance considérable. Les résultats montrent que, dans les pays où cette couverture est forte, l'inégalité salariale est nettement moindre, tant globalement que dans la moitié inférieure de la distribution des salaires⁷³. Dans le cas des pays européens, la figure 21 montre le lien entre la couverture de la négociation collective et l'inégalité salariale globale au moyen d'une corrélation simple. Bien que d'autres facteurs influent aussi sur l'inégalité, on voit néanmoins que le Danemark, la Finlande, la France, les Pays-Bas et la Suède ont à la fois une forte couverture et une faible inégalité salariale, tandis que la Hongrie, la Pologne et le Royaume-Uni ont une faible couverture et une forte inégalité salariale.

Nos résultats concernant les salaires minima sont moins fiables. Paradoxalement, les salaires minima élevés (supérieurs à 40 pour cent des salaires moyens) vont de pair avec une inégalité salariale générale plus forte⁷⁴. Pour interpréter cette constatation, il faudra effectuer d'autres analyses à l'avenir. On peut supposer que cela puisse être dû à un lien de causalité inversé, voulant que les pays où l'inégalité est plus forte aient tendance à recourir plus résolument au salaire minimum. Cependant, en même temps, les salaires minima élevés vont de pair avec une inégalité salariale moindre dans la moitié inférieure de la distribution des salaires⁷⁵. Ce dernier résultat est assez intuitif puisque les salaires minima sont précisément censés protéger les salariés faiblement

⁷⁰ Bertola et coll. (2002); Blau et Kahn (1996, 1999); OCDE (2004).

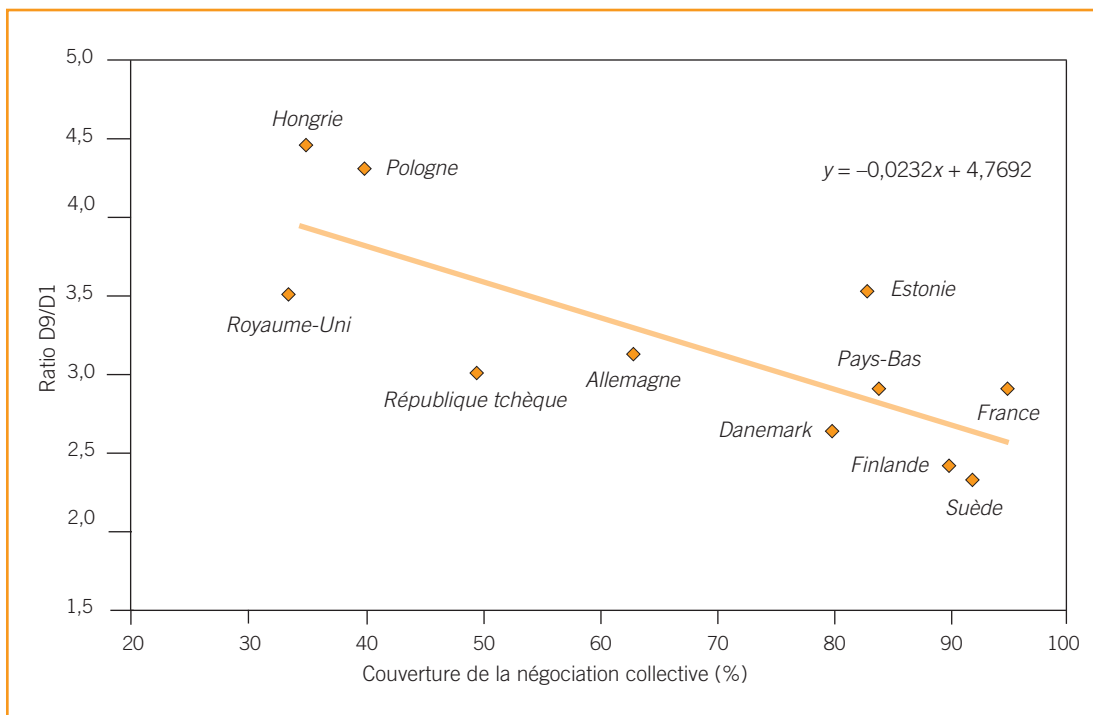
⁷¹ Voir respectivement Hall (2007); Riveros (1994).

⁷² Voir, par exemple, Freeman (2007).

⁷³ Comme dans la partie I du rapport, l'inégalité salariale globale est mesurée par le ratio des salariés fortement rémunérés par rapport aux salariés faiblement rémunérés (D9/D1), tandis que l'inégalité dans la moitié inférieure de la distribution des salaires est mesurée par le ratio des salariés de la médiane par rapport aux salariés faiblement rémunérés (D5/D1).

⁷⁴ Mesurée par D9/D1.

⁷⁵ Autrement dit, les salaires minima sont liés à un ratio D5/D1 peu élevé mais ne sont pas significatifs pour expliquer les différences entre les pays au niveau de D9/D1.

Figure 21 Écarts salariaux (D9/D1) et taux de négociation collective (2005), pays de l'UE

Source: base de données du BIT sur les salaires.

rémunérés⁷⁶. De fait, dans les régions tant développées qu'en développement, les salaires minima ont été rétablis en vue de réduire les tensions sociales qui résultent des inégalités croissantes dans la moitié inférieure du marché du travail. En Europe, par exemple, l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres a mis les gouvernements sous pression. Dans certains pays européens, on a également constaté que le salaire minimum jouait un rôle important pour garantir les salaires des travailleurs peu qualifiés qui sont en concurrence avec les travailleurs immigrants⁷⁷.

5.3. Constatations tirées des publications

Les effets des institutions sur les résultats au plan des salaires exposés ci-dessus sont de mieux en mieux compris et appréciés dans le monde entier – même si une grande partie des travaux de recherche antérieurs avaient essentiellement étudié les effets sur l'emploi. La contribution des syndicats à la diminution de l'inégalité salariale est une

⁷⁶ En même temps, il faut souligner que nos résultats statistiques sont sensibles aux méthodes de spécification des modèles et d'estimation, ce qui veut dire qu'il est difficile de tirer des conclusions solides de cette analyse. Cela reflète le fait qu'on ne peut pas facilement rendre compte des différences entre les pays au plan des salaires minima à l'aide d'une variable unique. Le système complexe des salaires minima et la diversité qui en résulte au plan du fonctionnement et des impacts sont examinés plus loin dans le présent rapport.

⁷⁷ Dustmann et coll. (2007a).

constatation empirique bien établie⁷⁸. Les études économiques récentes ont de plus en plus admis que la négociation collective avait un effet positif sur les salaires sans avoir d'impact négatif important sur la performance globale de l'emploi ou de l'économie⁷⁹. Un examen complet des publications de la Banque mondiale a permis de conclure que les études comparatives «révèlent peu de différence systématique au plan de la performance économique» entre les pays qui garantissent effectivement la liberté syndicale et la négociation collective et ceux qui ne le font pas⁸⁰. De même, les travaux de recherche les plus récents ont permis de se débarrasser d'idées toutes faites sur les salaires minima, en montrant que – s'ils sont fixés à un niveau raisonnable – ils peuvent accroître le nombre de travailleurs ayant accès à un salaire décent et réduire l'écart de rémunération entre les sexes tout en ayant une incidence faible ou nulle sur les niveaux d'emploi⁸¹. En même temps, si des travaux de recherche de plus en plus nombreux ont récusé des convictions largement répandues concernant l'impact négatif des salaires minima ou de la négociation collective sur un certain nombre de variables économiques, les responsables politiques ne devraient pas négliger le fait que des politiques mal conçues peuvent avoir des effets défavorables sur l'emploi ou les indicateurs économiques.

Il est difficile de quantifier en termes généraux les effets des institutions sur les salaires. S'agissant de la négociation collective, un grand nombre d'études existantes ont été axées sur la façon dont le taux de syndicalisation (plutôt que la couverture) influait sur les salaires. Dans des pays comme le Royaume-Uni et les États-Unis, en comparant des emplois similaires syndiqués et non syndiqués, l'estimation générale a été que le fait d'être syndiqué entraînait une hausse des salaires de plus de 10 pour cent. Lorsqu'il existe des mécanismes d'extension bien établis, en vertu desquels les conventions collectives sur les salaires sont appliquées aux travailleurs non syndiqués – comme en France, en Allemagne et en Suède –, cette prime salariale disparaît presque totalement⁸². On a également montré que la prime salariale a eu tendance à baisser ces dernières années, en particulier au Royaume-Uni et aux États-Unis – où cela peut refléter l'affaiblissement du pouvoir des syndicats⁸³. On a aussi estimé qu'un tiers de l'augmentation de l'inégalité salariale aux États-Unis sur les vingt dernières années pouvait s'expliquer par des baisses du taux de syndicalisation, et une constatation similaire a été faite en ce qui concerne l'Allemagne⁸⁴. Malheureusement, les études sur les effets des syndicats sur les salaires dans d'autres parties du monde demeurent rares.

De récentes études sur les salaires minima ont aussi essayé d'estimer leur effet sur l'inégalité à l'extrémité inférieure de la distribution des salaires. Une étude menée aux États-Unis a trouvé de solides éléments d'information établissant qu'une hausse

⁷⁸ Voir Machin (2008) pour un aperçu général.

⁷⁹ Cahuc et Zylberberg (2004); Manning (2003); Tzannatos (2008).

⁸⁰ Aidt et Tzannatos (2002), p. 4.

⁸¹ Voir en particulier les travaux de recherche complets commandités par la Low Pay Commission du Royaume-Uni.

⁸² Voir Blanchflower et Bryson (2002).

⁸³ Voir Hirsch (2008).

⁸⁴ Pour les États-Unis, voir Lemieux (2007) et, pour l'Allemagne, voir Dustmann et coll. (2007b).

du salaire minimum entraînait une hausse des taux de rémunération des travailleurs situés dans les 10 pour cent du bas de l'échelle et contribuait donc à inverser partiellement la tendance à l'accentuation de l'inégalité salariale⁸⁵. La même étude a estimé qu'une hausse de 10 à 15 pour cent du salaire minimum aux États-Unis redistribuait une part relativement modeste (0,23 pour cent) du total des gains annuels. Dans les pays en développement, les effets distributifs font aussi l'objet d'études de plus en plus nombreuses. Au Brésil, par exemple, on a constaté que 12,5 pour cent des travailleurs touchaient le salaire minimum, et que le salaire minimum comprimait fortement la distribution des salaires⁸⁶. Les publications soulignent aussi que les salaires minima peuvent contribuer à limiter les écarts de salaire entre les hommes et les femmes au bas de l'échelle. Les femmes sont exagérément représentées parmi les travailleurs faiblement rémunérés et leur mobilité vers des emplois mieux rémunérés est bien inférieure à celle des hommes. Les femmes sont donc concentrées dans des emplois et des secteurs où la négociation collective est plus limitée. En établissant des salaires comparables entre des lieux de travail dissemblables et où sévit souvent la ségrégation en fonction du sexe, les salaires minima peuvent contribuer à corriger les distorsions liées au sexe dans la fixation des salaires.

En général, les déterminants de l'inégalité salariale sont très complexes car un grand nombre de facteurs très divers qui ont chacun un poids différent interviennent ensemble de différentes manières pour créer des résultats différents. Un facteur qui a beaucoup attiré l'attention à cet égard est l'évolution technologique, qui peut favoriser les travailleurs qualifiés et entraîner une polarisation⁸⁷. Cependant, il n'entre pas dans le cadre du présent rapport de présenter un tableau global de la mesure dans laquelle l'évolution technologique est liée à l'évolution de l'inégalité salariale. Dans notre propre analyse statistique, les changements de variables économiques telles que le PIB par tête, le ratio des échanges et les flux entrants d'IDE n'ont apparemment pas d'importance significative du point de vue statistique pour expliquer les différences entre les pays au plan de l'inégalité salariale (voir l'appendice technique II).

6. Concevoir des politiques salariales cohérentes

La présente section porte principalement sur l'articulation et la conception appropriées des politiques relatives aux salaires minima et à la négociation collective. Comme nous l'avons vu, dans beaucoup de pays, la négociation collective est en butte à des difficultés, qui peuvent être liées à la mondialisation, aux nouvelles formes d'emploi ou

⁸⁵ Card et Krueger (1995).

⁸⁶ Voir Lemos (2007) et Dedecca (2008).

⁸⁷ Voir Machin (2008) pour un aperçu général et Autor et coll. (2006) sur le rôle de l'informatisation. Cette approche comporte manifestement une limitation: elle explique mal pourquoi l'évolution de l'inégalité salariale varie fortement entre des pays où l'évolution technologique est au moins comparable (par exemple, entre les pays anglo-saxons et les pays d'Europe continentale). Cela explique aussi pourquoi il est progressivement apparu que les facteurs institutionnels constituaient un facteur explicatif plus probant de l'évolution de l'inégalité salariale ces dernières années (voir, par exemple, Lemieux, 2007). En outre, il est fréquent que l'évolution technologique n'explique pas la dynamique des salaires au niveau des branches de production (voir, par exemple, Berg, 2004).

au développement de la sous-traitance. Dans d'autres pays, la négociation collective a été présentée comme une cause de rigidité et il a été couramment recommandé de remplacer la négociation collective centralisée par des négociations au niveau de l'entreprise. Dans nombre de ces cas, pour protéger les travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail, les gouvernements se sont tournés vers des politiques en matière de salaire minimum pour remplacer la négociation collective. En l'absence de négociation collective bien établie, il semble que les gouvernements se sentent plus ou moins obligés d'intervenir dans la fixation des salaires par la voie du salaire minimum. Cela a parfois débouché sur des systèmes très compliqués de salaires minima au niveau des branches de production, des secteurs et des professions.

Le recours à des systèmes trop complexes de salaires minima plutôt qu'à la négociation collective est regrettable au moins à un double titre. Premièrement, le rôle de la négociation collective va bien au-delà de la protection des travailleurs vulnérables – elle bénéficie en fait à un éventail de travailleurs bien plus large que ne le font les salaires minima. La négociation collective va aussi au-delà de la négociation salariale pour inclure d'autres aspects des conditions de travail, comme la durée du travail et la qualité de l'emploi. Deuxièmement, les salaires minima qui fixent les taux de salaire pour de nombreuses catégories de travailleurs dans différentes branches de production peuvent finir par décourager la négociation collective au lieu de la stimuler. Si certaines négociations entre les partenaires sociaux sur les salaires minima ont contribué à stimuler la négociation collective, dans la majorité des cas, on a constaté que des salaires minima complexes «évinçaient» la négociation collective. Cette expérience négative montre combien il importe de concevoir les politiques avec soin et cohérence. Dans les paragraphes suivants, nous examinons donc certaines bonnes pratiques liées à la conception d'un ensemble de politiques complémentaires et cohérentes en matière de salaire minimum et de négociation collective.

6.1. Utilisation du salaire minimum comme salaire plancher efficace et décent⁸⁸

Lorsqu'on élabore des politiques en matière de salaire minimum, il convient de ne pas perdre de vue deux principes. Le premier est d'utiliser le salaire minimum uniquement pour l'objectif prévu, c'est-à-dire pour fixer un salaire plancher décent. Le second principe est de faire participer les partenaires sociaux – non seulement à la conception et à la surveillance du système, mais aussi à la prise de décisions liées à la fixation du niveau du salaire minimum.

⁸⁸ La présente section s'inspire des travaux de recherche très poussés entrepris par Eyraud et Saget (2005) et les développe. Elle repose aussi sur les conventions de l'OIT relatives au salaire minimum, à savoir la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, adoptée en 1928, et la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, adoptée en 1970. En tout, 119 États Membres de l'OIT sur 181 ont à présent ratifié au moins une de ces deux conventions. Parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux, mentionnons – par ordre chronologique de ratification de la convention n° 131 – la République de Moldova (2000), la Serbie (2000), la République de Corée (2001), Antigua-et-Barbuda (2002), l'Albanie (2004), l'Arménie (2005), l'Ukraine (2006), le Monténégro (2006), la République centrafricaine (2006) et le Kirghizistan (2007).

Qu'est-ce qu'un salaire plancher décent?

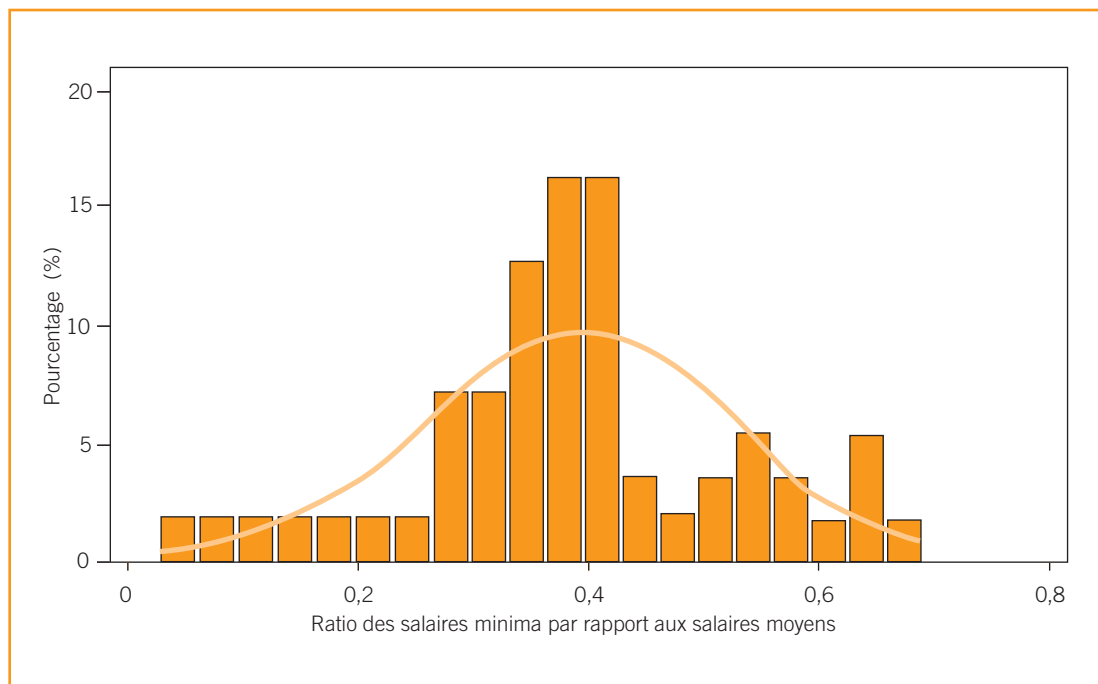
À titre de principe général, la convention n° 131 invite les pays à adopter une approche équilibrée lorsqu'ils fixent les niveaux des salaires minima. Ils devraient tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques tels que la productivité et la nécessité de maintenir des niveaux d'emploi élevés. Les niveaux effectifs des salaires minima varieront bien entendu en fonction de la conception que se fait chaque pays d'un salaire plancher décent. L'expression «salaire plancher décent» implique que le salaire minimum soit fixé à un niveau suffisamment élevé pour être considéré comme décent, mais suffisamment bas pour demeurer un salaire plancher. La figure 22 montre que le niveau du salaire minimum par rapport au salaire moyen varie beaucoup d'un pays à l'autre, mais qu'assez fréquemment il se situe à environ 40 pour cent du salaire moyen. Cela peut servir de point de référence utile lorsqu'on examine le niveau idéal auquel devrait être fixé un salaire minimum.

Au-delà de ce niveau de référence très approximatif, le niveau d'un salaire minimum devrait être fixé au moyen d'une analyse plus fine propre au pays considéré. De fait, pour tirer le meilleur parti d'un salaire minimum tout en réduisant le plus possible les éventuelles conséquences négatives, il est essentiel que le niveau du salaire minimum soit fixé au moyen de décisions fondées sur des études et que son application aille de pair avec une surveillance systématique. Il ne faut pas oublier non plus que, pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes au bas de l'échelle des salaires, il faut que le salaire minimum soit fixé à un niveau supérieur à celui qui prédomine dans les professions ou les secteurs où les femmes sont majoritaires⁸⁹. Il n'est pas rare que des décisions bien intentionnées des pouvoirs publics concernant les salaires minima ne reposent pas sur des éléments d'information et des analyses solides et n'atteignent donc pas leurs objectifs. Pour mettre en œuvre de bonnes politiques et un dialogue social fructueux sur le salaire minimum, il faut des travaux de recherche de bonne qualité⁹⁰.

Les décisions relatives aux salaires minima devraient toujours impliquer les partenaires sociaux. Ceux-ci devraient être amenés à participer à la prise de décisions concernant la couverture et les taux des salaires minima. Dans la majorité des pays, les pouvoirs publics prennent la décision finale concernant le relèvement des salaires minima, après avoir consulté les partenaires sociaux d'une manière ou d'une autre. Dans une minorité appréciable de pays, les taux des salaires minima sont fixés directement au moyen du dialogue social par des organes tripartites indépendants. Lorsque les décisions sont prises par de tels organes, les pouvoirs publics sont effectivement tenus de parvenir à un accord avec les représentants des employeurs et des travailleurs. Dans quelques cas, un taux de salaire minimum *national* est négocié directement par les partenaires sociaux – comme en Belgique et en Grèce – et le seul rôle officiel des pouvoirs publics consiste à valider les résultats des négociations.

⁸⁹ Rodgers et Rubery (2003).

⁹⁰ Pour faciliter ces travaux, le BIT a récemment élaboré une sorte de mandat type (disponible sur demande) pour servir de lignes directrices aux fins de la fixation des salaires minima.

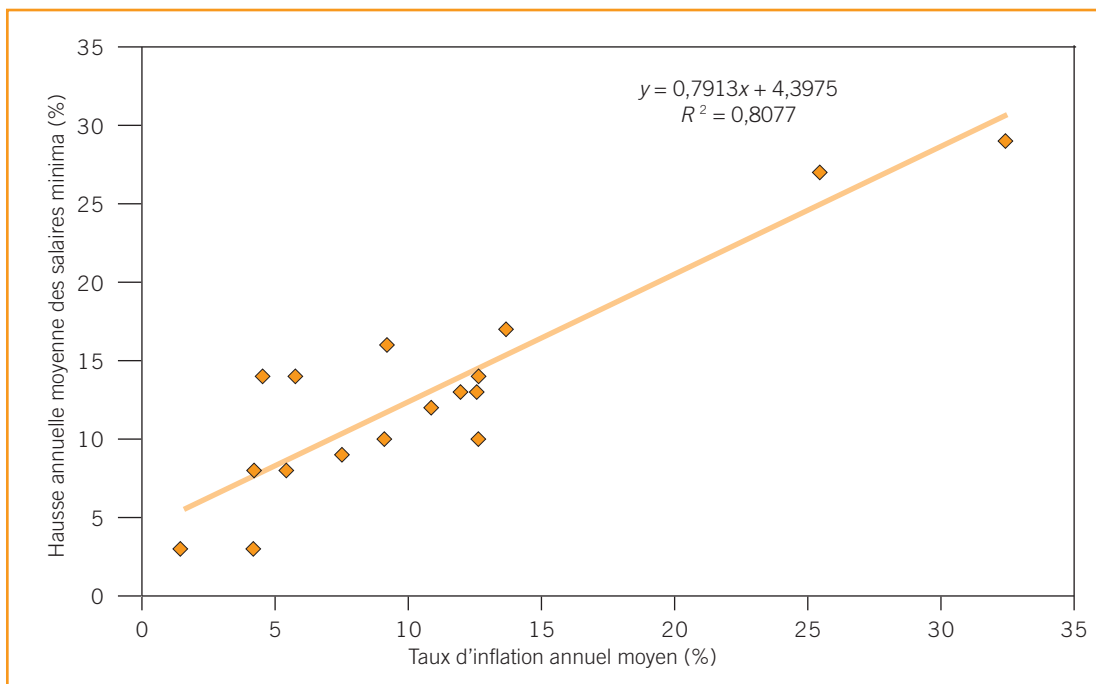
Figure 22 Salaires minima par rapport aux salaires moyens

Source: base de données du BIT sur les salaires.

Dans d'autres pays, les salaires minima *sectoriels* sont fixés exclusivement par la voie de la négociation collective. C'est le cas, par exemple, en Allemagne, en Italie et en Suisse. Ce système est assurément celui qui offre le plus de flexibilité et qui permet d'éviter l'intervention de l'État dans la fixation des salaires minima. Cependant, il existe certaines limitations de plus en plus évidentes. Premièrement, tandis que ces systèmes peuvent protéger efficacement une majorité de travailleurs dans certains pays européens où la négociation collective est bien établie, ils seraient presque toujours inefficaces dans les pays en développement, où la couverture de la négociation collective est généralement faible. Deuxièmement, même dans les pays européens, la diminution récente de cette couverture et l'augmentation du nombre de «travailleurs pauvres» dans la partie non réglementée du marché du travail ont créé de fortes tensions sociales. En Allemagne et – dans une moindre mesure – en Suisse, ces défauts ont ravivé le débat sur l'éventuelle introduction d'un salaire minimum national pour offrir un salaire plancher décent pour *tous* les salariés.

Relèvement des salaires minima

Les salaires minima devraient être régulièrement ajustés pour maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs visés compte tenu des hausses des prix, et afin d'éviter que l'économie ne subisse d'importants chocs ponctuels. Le bien-être des travailleurs et des ménages pauvres dépend pour beaucoup aussi bien des salaires que des prix auxquels ils sont confrontés. L'ajustement du salaire minimum nominal dans le contexte de la

Figure 23 Salaires minima nominaux et inflation en Amérique latine, 1996-2007

Source: base de données du BIT sur les salaires.

hausse des prix est donc aussi important que la fixation du taux initial du salaire minimum. Il est d'autant plus important d'ajuster rapidement les salaires minima au vu des hausses brutales des prix des denrées alimentaires depuis 2008.

Les éléments d'information passés venant d'Amérique latine montrent qu'à moyen terme l'inflation est généralement compensée par un ajustement correspondant du salaire minimum nominal (voir la figure 23). Cependant, les données montrent qu'il peut y avoir un décalage entre l'inflation et ces ajustements. Dans un contexte d'inflation élevée, ce décalage peut être la cause de grandes souffrances pour les individus. Lorsqu'on ajuste les salaires minima, il ne faut pas oublier non plus que l'indice des prix à la consommation (IPC) reflète les prix auxquels est confronté le consommateur moyen et qu'il est utilisé pour surveiller l'inflation des prix à la consommation dans l'ensemble de l'économie. Lorsque les prix des denrées alimentaires augmentent rapidement, l'IPC sous-estime généralement la hausse des prix des marchandises et des services consommés par ceux qui touchent le salaire minimum. En effet, les ménages pauvres consacrent une part importante de leur revenu à l'alimentation. Autrement dit, le taux d'inflation du point de vue de ceux qui touchent le salaire minimum pourrait être nettement plus élevé que l'IPC. Il faut en tenir compte lorsqu'on relève les salaires minima. En Chine, par exemple, beaucoup de provinces ont relevé leur salaire minimum en 2007 et en 2008 pour tenir compte de la hausse des prix des denrées alimentaires et de ses effets sur les travailleurs faiblement rémunérés.

Dans un contexte d'inflation en hausse, on a beaucoup glosé sur le risque que la hausse des salaires minima n'entraîne ce qu'on appelle la «spirale des salaires et des

prix», qui a été définie comme étant une situation dans laquelle les salaires et les prix se poursuivent mutuellement dans une course vers le haut⁹¹. Cette façon de voir les choses découle du fait que le salaire minimum est souvent considéré comme un point de repère dans la négociation collective, voire pour les salaires du secteur informel⁹², et qu'il a donc une incidence sur les salaires des travailleurs qui touchent plus que le salaire minimum. Dans la pratique, s'il est vrai que les salaires minima peuvent influencer sur les prix, on a généralement constaté que cet effet était peu marqué, surtout dans le cas de salaires minima nationaux simples⁹³. Par conséquent, les craintes que les salaires minima ne déclenchent des hausses de l'inflation dans l'ensemble de l'économie sont souvent exagérées.

Maintien de structures simples

Il importe de faire en sorte que la conception des institutions chargées de fixer les salaires minima demeure simple. Une majorité de pays dans le monde appliquent des salaires minima nationaux relativement simples (voir le tableau 4). Les salaires minima nationaux sont des salaires planchers dans l'ensemble de l'économie qui s'appliquent à tous les travailleurs, avec des variations possibles entre les régions ou entre les grandes catégories de travailleurs (en particulier les jeunes travailleurs ou d'autres catégories comme les travailleurs domestiques). On peut citer comme exemples le salaire minimum national au Royaume-Uni et le SMIC en France. Le salaire minimum fédéral aux États-Unis, dont on a célébré le 75^e anniversaire en 2007, est un autre exemple. Il y a aussi un bon nombre de pays en développement qui ont recours à des systèmes de ce type, notamment le Brésil, la Chine et une bonne partie des pays d'Afrique francophone. Les salaires minima nationaux peuvent aussi contribuer à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes, comme l'ont montré les exemples des Pays-Bas et du Portugal.

Une minorité de pays appliquent des systèmes plus complexes de salaires minima sectoriels et/ou professionnels. Les systèmes dans lesquels les pouvoirs publics fixent différents taux de salaire minimum pour différentes activités économiques ou professions sont relativement plus fréquents dans les pays en développement (comme on le voit dans le tableau 4). Ces systèmes ont souvent été mis en œuvre pour compenser l'absence de négociation collective dans certains secteurs. En Afrique du Sud, par exemple, le gouvernement fixe les salaires minima au moyen de ce qu'on appelle des «fixations sectorielles» dans les secteurs caractérisés par une main-d'œuvre non syndiquée et vulnérable. Depuis 2002, les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles ont été inclus – des catégories dans lesquelles on trouve certains des travailleurs les moins bien rémunérés et les plus pauvres de l'économie. Il existe des systèmes semblables de salaires minima obligatoires au niveau sectoriel ou professionnel dans un assez grand nombre de pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Ces salaires minima sectoriels sont importants pour les travailleurs qu'ils protègent et – lorsqu'ils sont fixés dans des

⁹¹ Voir Layard et coll. (1991).

⁹² Voir Saget (2006).

⁹³ Pour un aperçu général des publications sur les effets des salaires minima sur les prix, voir Lemos (2004).

Tableau 4 Salaires minima nationaux et sectoriels
(pourcentage du total des pays qui ont un salaire minimum)

	Salaires minima nationaux (%)	Salaires minima par secteurs et/ou professions (%)
Amérique latine et Caraïbes	43	57
Asie et Pacifique	47	53
Afrique	69	31
Moyen-Orient	100	0
Économies développées et Union européenne	67	33
Europe centrale et du Sud-Est (non UE) et Communauté des États indépendants (CEI)	100	0
Total	60	40

Source: base de données du BIT sur les salaires.

secteurs où les travailleurs vulnérables sont nombreux – ils peuvent être utiles pour compléter la négociation collective qui se déroule dans d’autres secteurs. Toutefois, dans un grand nombre de cas, on a constaté que les systèmes comportant des salaires minima multiples qui prévalent dans les pays d’Afrique et d’Asie «évinçaient» la négociation collective. C’est ce qui se produit généralement lorsque le salaire minimum ne sert plus seulement de salaire plancher, mais détermine peu à peu la politique salariale réelle au niveau des entreprises. Le système qui en résulte constitue alors plus une méthode de fixation des salaires qu’un régulateur des salaires minima. Poussé à l’extrême, un tel système en vient à remplacer la négociation collective, l’État étant alors souvent l’intervenant dominant.

Au Viet Nam, par exemple, les salaires de tous les types de travailleurs sont fixés par un multiplicateur du salaire minimum, et toutes les prestations sociales sont aussi liées au salaire minimum. Mais il y a une certaine confusion aussi dans d’autres pays moins centralisés. En Indonésie, la plupart des salaires dans le secteur informel sont en définitive tous fixés à un niveau proche du salaire minimum et il n’y a donc pas beaucoup de négociation une fois que le salaire minimum a été annoncé par les pouvoirs publics locaux. De même, au Philippines, les conseils régionaux semblent avoir supplanté la négociation salariale au niveau des entreprises, et ces dernières maintenant attendent simplement les ajustements annuels des salaires auxquels procèdent les conseils plutôt que de négocier avec les travailleurs. Il y a d’autres exemples en Asie du Sud – comme au Bangladesh, à Sri Lanka et en Inde – où le gouvernement fixe une série de salaires minima pour 45 professions et activités et où les pouvoirs publics locaux font de même au niveau local, ce qui se traduit, selon les estimations, par la coexistence de 1230 taux de salaires minima professionnels et sectoriels dans l’ensemble du pays.

Une autre complication se produit lorsque différents aspects de la protection sociale, comme les pensions, les indemnités d'invalidité ou les prestations de maternité, sont liés au niveau du salaire minimum. Dans la pratique, cela signifie que les pensions de retraite et autres prestations seront ajustées à la hausse lorsque le salaire minimum est relevé. Ainsi, par exemple, en Algérie la pension minimale est fixée à 75 pour cent du niveau du salaire minimum, tandis qu'au Brésil le salaire minimum est le point de repère pour les pensions de retraite et les indemnités de maladie et de chômage. Bien que cela puisse être utile pour maintenir le pouvoir d'achat des retraités les plus pauvres, dans la pratique, cela empêche souvent les pouvoirs publics de relever les salaires minima par peur des conséquences dommageables pour les budgets de la sécurité sociale, ce qui fait donc du salaire minimum une politique inefficace. Pour être valable, le salaire minimum doit viser avant tout à constituer un salaire plancher pour les travailleurs faiblement rémunérés, et les prestations sociales, dans toute la mesure du possible, ne devraient pas être liées aux salaires minima.

Respect, couverture et cohérence

Pour que les salaires minima soient utiles, il faut veiller à ce qu'ils soient bien appliqués. C'est pourquoi ils devraient aller de pair avec des mécanismes d'application crédibles. On sait bien que le respect de la réglementation dépend de la probabilité que les entreprises reçoivent la visite des services de l'inspection du travail et du niveau des sanctions en cas de non-respect⁹⁴. Malheureusement, dans beaucoup de pays, les services de l'inspection du travail sont insuffisamment dotés en personnel et les sanctions sont trop faibles. De ce fait, les salaires minima demeurent trop souvent des «tigres de papier» au lieu de constituer une politique efficace. Les éléments d'information provenant d'un certain nombre de pays donnent à penser que le non-respect peut atteindre un niveau extrêmement élevé, surtout dans les pays en développement. En Amérique latine, par exemple, selon les estimations, la part des travailleurs qui gagnent moins que le salaire minimum est fréquemment supérieure à 20 pour cent et peut atteindre 45 pour cent⁹⁵. Le rôle des partenaires sociaux est également important pour assurer le respect de la législation du travail. Les organisations d'employeurs et les syndicats peuvent exercer des pressions sur les employeurs qui sous-payent leurs employés, tandis que la pression sociale exercée par leurs pairs peut aussi décourager certains employeurs de recourir à des pratiques abusives.

Pour faire en sorte que les salaires minima aient un impact maximum sur l'égalité entre hommes et femmes, leur couverture et leur respect sont des éléments qui prennent une importance capitale car les emplois et les secteurs où les femmes sont majoritaires sont souvent exclus – en droit ou en fait – de la protection de la législation relative aux salaires minima⁹⁶. Lorsque les salaires planchers prennent la forme de salaires minima par branche de production, la couverture est souvent incomplète, divers secteurs où les

⁹⁴ Voir Squire et Suthiwart-Narueput (1997).

⁹⁵ Voir Cunningham (2007).

⁹⁶ Voir Rubery (2003).

Tableau 5 Salaires minima et travailleurs domestiques (certains pays) ¹

Pays qui excluent les travailleurs domestiques du champ d'application de la législation sur les salaires minima	Pays où les taux du salaire minimum pour les travailleurs domestiques sont parmi les plus bas	Pays où les travailleurs domestiques sont admis à bénéficier du même salaire minimum que la main-d'œuvre générale
Arabie saoudite, Bangladesh, Cambodge, Chine, République de Corée, Égypte, États-Unis ² , Inde ³ , Indonésie ⁴ , République islamique d'Iran, Japon, Jordanie, Malaisie, Pakistan, Pérou, Sénégal, Sri Lanka, Thaïlande, Yémen	Afrique du Sud, Argentine, Belgique ⁵ , Chili, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Espagne, Guatemala, Italie, Mali, Nicaragua, Panama, Paraguay, Philippines, Suisse	Bolivie, Brésil, Bulgarie, Croatie, Estonie, France, Irlande, Kazakhstan, Lettonie, Moldova, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, République tchèque, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Viet Nam, Zimbabwe ⁶

¹ Cinquante-six pays de toutes les régions.

² Seuls les travailleurs domestiques embauchés à titre occasionnel (par ex., les babysitters) et les personnes qui veillent sur les malades ou les personnes âgées sont exclus.

³ Le gouvernement central fixe le salaire minimum pour 45 professions, à l'exclusion du travail domestique. Néanmoins, le gouvernement central et les pouvoirs publics locaux sont autorisés, avec préavis, à fixer les taux du salaire minimum pour d'autres professions. Les États du Karnataka, du Kerala, de l'Andhra Pradesh, du Tamil Nadu, du Bihar et du Rajasthan ont fixé un minimum pour le travail domestique.

⁴ La législation ne s'applique qu'aux travailleurs employés par une entreprise. Les travailleurs domestiques sont donc exclus car ils ne travaillent pas pour une société.

⁵ Même taux que pour les travailleurs manuels, mais une partie de la rémunération, à concurrence d'un certain pourcentage, peut être octroyée en nature.

⁶ Les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles sont les deux seules catégories de travailleurs couvertes par la législation relative aux salaires minima.

salaires sont faibles ne sont pas couverts et les emplois où les femmes sont majoritaires sont les moins susceptibles d'avoir des minima élevés⁹⁷. C'est ce que démontre le fait que les taux des salaires minima pour les travailleurs domestiques sont régulièrement fixés à un niveau plus bas – et encore faut-il qu'ils soient couverts par la législation en la matière (voir le tableau 5). Ce problème a récemment été traité aux Pays-Bas au moyen de l'extension de la couverture du salaire minimum aux travailleurs occasionnels et aux travailleurs domestiques. Le Portugal, quant à lui, a procédé au relèvement progressif du taux plus bas fixé pour les travailleurs domestiques afin de l'aligner sur celui qui est applicable aux autres travailleurs.

Enfin, les salaires minima ne devraient pas être fixés et évalués indépendamment des autres politiques. En fait, les salaires minima devraient être considérés uniquement comme une composante d'une série de mesures visant à lutter contre les faibles rémunérations, la pauvreté et l'inégalité. En effet, les salaires minima ne bénéficient qu'aux salariés (et, en outre, qu'aux salariés qui sont couverts par la législation en la matière). Dans certains pays, cela peut laisser un grand nombre d'individus pauvres en dehors du champ d'application. Les salaires minima devraient donc aller de pair avec un certain nombre de politiques complémentaires⁹⁸, telles que des politiques du revenu ciblées.

⁹⁷ Voir Rubery et coll. (2005).

⁹⁸ Certains comme Neumark (2008) ont fait valoir qu'un impôt sur le revenu négatif serait en fait plus efficace dans la lutte contre la pauvreté et bénéficierait à tous les pauvres – qu'ils soient ou non sur le marché du travail. Mais, dans la pratique, l'applicabilité de régimes fiscaux de ce type prête à controverse et peut être mise en doute, notamment en raison de l'effet sur les éléments qui incitent les employeurs à se décharger du coût des salaires décents sur l'État.

De fait, il n'est pas possible d'utiliser uniquement les salaires minima pour une réduction de la pauvreté. Les salaires minima sont versés aux individus, tandis que c'est le ménage ou la famille qui constitue l'unité essentielle pour les transferts de revenu destinés à lutter contre la pauvreté. Partant, les salaires minima devraient être utilisés conjointement avec les transferts de revenu.

6.2. Promotion de la négociation collective parallèlement aux salaires minima

Si les salaires minima sont bien conçus, cela évitera que la négociation collective soit «évincée». Pour que les salaires minima et la négociation collective fonctionnent comme des éléments complémentaires qui se renforcent mutuellement au sein d'une politique salariale, les gouvernements devraient recourir, parallèlement aux salaires minima, à des mesures et incitations visant à promouvoir la négociation collective. On verra dans la présente section comment cela peut être mis en œuvre.

Promotion d'une approche coordonnée⁹⁹

Un principe fondamental de l'OIT est que la négociation collective devrait se dérouler dans un cadre qui favorise le respect de la liberté syndicale. La liberté syndicale se caractérise par un certain nombre d'éléments, y compris la reconnaissance du droit des travailleurs et des employeurs de s'associer librement, sans ingérence de l'État, et de constituer les organisations de leur choix. Les travailleurs devraient aussi être protégés contre les actes de discrimination antisyndicale des employeurs, comme le licenciement de travailleurs syndiqués. Malgré une certaine évolution positive significative ces dernières années, la liberté syndicale constitue encore un défi à relever. L'ingérence des pouvoirs publics dans les activités des syndicats demeure un problème récurrent et le nombre de plaintes reçues par le BIT concernant des actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence a augmenté. Par ailleurs, plusieurs pays continuent d'exclure des catégories importantes de travailleurs du droit de négocier collectivement, en particulier les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les gens de mer et les agents publics. Dans certains pays, l'assassinat de syndicalistes constitue encore une source de graves préoccupations.

En plus de garantir la liberté syndicale, les gouvernements devraient créer un environnement propice pour promouvoir la négociation collective à tous les différents niveaux – entreprise, branche de production, secteur ou nation – et faire en sorte que ces niveaux soient reliés entre eux. De fait, il est aujourd'hui de plus en plus reconnu que les systèmes dans lesquels les différents niveaux de négociation sont coordonnés peuvent engendrer une meilleure efficacité et plus d'équité. On a constaté que les syndicats et les employeurs qui participent au processus à différents niveaux prenaient en compte les besoins généraux de l'économie lorsqu'ils négociaient les modalités des conventions collectives¹⁰⁰. Dans les pays d'Europe centrale et orientale, par exemple,

⁹⁹ Une partie de la présente section s'inspire de BIT (2007) et de BIT (2008).

¹⁰⁰ Voir Marginson et Sisson (2004) pour une évaluation comparative en Europe. Voir aussi Tzannatos et Aidt (2006) pour un aperçu plus général, et Baccaro et Simoni (2007).

L'absence de négociation au niveau sectoriel intermédiaire entre les organes tripartites nationaux et la fixation des salaires au niveau des entreprises a entraîné une déconnection entre les hausses des salaires décidées au niveau national et les hausses réelles observées au niveau des entreprises¹⁰¹.

Exemples de mesures visant à activer la négociation collective

Dans la section précédente, nous avons souligné combien il importait de promouvoir la négociation collective à différents niveaux. Pour examiner comment cela peut être fait, nous donnons dans la présente section un certain nombre d'exemples, dont certains sont manifestement plus spécifiques à tel ou tel pays et plus difficiles à reproduire dans des circonstances différentes que d'autres.

L'expérience récente en Amérique latine donne à penser que l'intervention de l'État peut être efficace pour activer ou réactiver la négociation collective. Dans les années 1990, il avait été déterminé que les insuffisances du dialogue social, la recherche de la flexibilité et la promotion de la négociation au niveau des entreprises dans l'ensemble de la région constituaient certaines des causes des fortes inégalités salariales. Le BIT a estimé que les pays d'Amérique latine s'étaient rétablis plus lentement des chocs externes car ils ne disposaient pas des institutions qui leur auraient permis de régler les conflits relatifs à la distribution des salaires engendrés par les turbulences internationales¹⁰². Mais, depuis cette époque, un certain nombre de pays de la région ont essayé de rétablir leurs institutions spécialisées dans la négociation salariale et la négociation collective.

Il est apparu que la stimulation de la négociation collective constituait un circuit important par lequel la croissance économique avait amené une amélioration des salaires en Argentine, où la décision du gouvernement de faire pression pour que les salaires soient relevés a en définitive stimulé la négociation collective. Dans ce pays, le gouvernement, en accord avec les partenaires sociaux, a imposé par décret des hausses de salaires générales déterminées – qui ont été incorporées en 2003 dans les conventions collectives par les partenaires sociaux. Cela a progressivement réactivé une négociation collective réelle dans tous les secteurs de l'activité, et le nombre de travailleurs couverts est passé de 1,2 million en 2004 à 3,5 millions en 2006. Un autre exemple en Amérique latine est constitué par le cas de l'Uruguay, où le gouvernement a mis en œuvre une politique tripartite dynamique (voir l'encadré 3).

Dans d'autres régions également, il y a eu des tentatives visant à activer la négociation collective parallèlement à des politiques en matière de salaires minima. En Asie, le Cambodge constitue un exemple (voir l'encadré 4). Des tendances prometteuses ont été observées dans certains pays en transition d'Europe et de la CEI, où la négociation collective a été stimulée dans l'espoir d'améliorer l'évolution des salaires. En Bulgarie, par exemple, le «Pacte pour le développement économique et social de la République de Bulgarie jusqu'en 2009», signé par les partenaires sociaux en 2005, vise à promouvoir à la fois la négociation collective et les salaires minima.

¹⁰¹ Ghellab et Vaughan-Whitehead (2003).

¹⁰² BIT (2002).

Encadré 3 Uruguay: réactivation de la négociation collective et de la politique salariale

En 2005, le gouvernement uruguayen a placé la promotion du dialogue social et de la négociation collective parmi ses priorités essentielles. Cet objectif a été poursuivi au moyen d'une stratégie globale fondée sur trois piliers principaux: l'adoption d'une série de lois visant à promouvoir la négociation collective et les activités syndicales; l'élaboration de mécanismes tripartites nationaux de dialogue social; et la réactivation des conseils chargés de la négociation collective et des questions salariales au niveau sectoriel, afin de stimuler la négociation salariale, y compris dans la fonction publique et l'agriculture, qui étaient auparavant exclues.

En même temps, le gouvernement a décidé de jouer un rôle actif dans la fixation des salaires, par deux moyens principaux. Premièrement, il a réactivé les conseils tripartites sectoriels chargés des questions salariales, auxquels il a été demandé de négocier des accords salariaux et d'ajuster les salaires deux fois par an en fonction de l'inflation passée et attendue. Les conseils ont aussi été chargés de fixer le salaire minimum pour chaque catégorie de travailleurs. Deuxièmement, le gouvernement a choisi de relever le salaire minimum national de façon qu'il retrouve sa fonction antérieure, à savoir constituer un salaire plancher décent. À cette fin, le gouvernement a aussi mis fin à la pratique officielle consistant à utiliser le salaire minimum comme base pour calculer toutes les prestations sociales.

Cette réorientation de la politique du gouvernement a eu des effets directs sur la négociation collective et sur les salaires. Le retour à des cycles de négociation collective au bout de nombreuses années a débouché sur l'adoption de plusieurs conventions par consensus entre les trois parties. Quelques accords ont introduit des critères plus affinés en matière de fixation des salaires (tels que la taille de l'entreprise ou l'emplacement géographique) ou ont été étendus pour couvrir des questions autres que salariales, comme la sécurité et la santé, la formation et les prestations non salariales.

Dans le contexte du redressement économique après une crise profonde, et avec la réactivation des salaires minima et de la négociation collective, la tendance à la dégradation des salaires a été stoppée. En 2005-06, le salaire moyen en termes réels a augmenté de 9,1 pour cent, tandis que l'écart salarial a aussi diminué. Conjointement avec l'augmentation de l'emploi et les plans de protection sociale, cela a pu contribuer aux bons résultats obtenus par le gouvernement dans la lutte contre la pauvreté, qui a été réduite de 13,7 pour cent en 2005-06. L'écart salarial entre hommes et femmes, les écarts salariaux régionaux et l'écart salarial entre les travailleurs ayant des niveaux d'éducation différents ont aussi été réduits. Toutefois, la dispersion des salaires demeure très grande en Uruguay.

Source: Contribution de Juan Manuel Rodríguez et de Graciela Mazzuchi.

Une autre question qui se pose est celle de l'utilisation appropriée des «mécanismes d'extension», en vertu desquels les conventions collectives sont étendues aux autres employeurs et travailleurs dans une branche de production ou un secteur. Ces pratiques peuvent entraîner une hausse significative du niveau de couverture. De fait, on a montré que la mesure dans laquelle ces mécanismes sont utilisés dans différents pays constituait le déterminant le plus puissant des variations du niveau de couverture de la négociation collective selon les pays¹⁰³. Des mécanismes d'extension de divers

¹⁰³ Traxler et coll. (2001).

Encadré 4 Cambodge: le salaire minimum comme fondement de la négociation collective

Aux termes de la législation cambodgienne, le salaire minimum est fixé par le ministère chargé du travail, après avoir reçu les recommandations du Comité consultatif du travail (CCT), l'organe consultatif tripartite le plus élevé du pays (Royaume du Cambodge, Loi sur le travail, article 107, paragraphe 2, 1997).

Le Cambodge a connu deux périodes de fixation du salaire minimum, l'une en 2000 et l'autre en 2006. Un troisième ajustement a eu lieu en avril 2008. Tous ces réajustements se sont appliqués uniquement au secteur des textiles, des vêtements et des chaussures, et ils ont tous été précédés d'une période d'inflation et d'instabilité des relations professionnelles.

Le gouvernement a consulté les employeurs et les syndicats avant de fixer le premier salaire minimum en 2000. En revanche, en 2006, les employeurs et 17 fédérations syndicales provenant de tout l'éventail politique ont pris l'initiative de négocier le nouveau salaire minimum, ce qui a constitué la première tentative des partenaires sociaux visant à fixer un salaire pour l'ensemble de la branche de production. Bien que les négociations n'aient pas débouché sur des résultats probants, cette expérience a constitué une étape importante pour établir le dialogue social, et a suscité un changement d'attitude à l'égard de la négociation collective. À la fin, le gouvernement a établi le nouveau salaire minimum pour une période de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2007, en suivant les recommandations du CCT.

Suite aux pressions inflationnistes, le gouvernement a accédé en avril 2008 aux demandes des syndicats qui réclamaient des hausses supplémentaires des salaires. Plutôt que d'établir un nouveau salaire minimum, le gouvernement l'a baptisé «ajustement en fonction du coût de la vie», même si l'effet a été en grande partie le même.

Au Cambodge, comme dans d'autres pays de la région, l'OIT s'efforce constamment d'établir une distinction entre la fixation du salaire minimum et la fixation des salaires par la négociation collective. La négociation collective au niveau des entreprises, bien que n'en étant qu'à ses tout débuts, est plus avancée dans le secteur hôtelier et continue de se développer dans le secteur des vêtements, dans celui de la construction et dans d'autres secteurs. Au Cambodge, l'OIT appuie cette évolution par des conseils sur la politique à suivre, la formation et le renforcement des capacités, ainsi que l'examen des lois et réglementations. Les mandants tripartites conviennent que l'environnement des relations professionnelles et de la négociation collective s'est amélioré ces dernières années.

Source: contribution de John Ritchotte (BIT, Cambodge).

types sont utilisés dans presque tous les pays européens¹⁰⁴ et ils peuvent être des outils très efficaces pour stimuler la négociation collective. En particulier, le fait d'obliger les employeurs à mettre en œuvre des conventions collectives qu'ils n'ont pas signées les incite fortement à s'affilier aux associations d'employeurs et à participer au processus de négociation.

¹⁰⁴ Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) (2002).

Surveillance de la négociation collective et recueil de statistiques sur les salaires

Enfin, la surveillance, la notification et l'analyse statistique des tendances relatives aux conventions collectives devraient représenter un moyen fondamental pour promouvoir la négociation collective. Dans la plupart des pays, faute de processus d'enregistrement, il est impossible de suivre et de surveiller les tendances relatives au nombre d'accords, à leur contenu, ou à leur éventuelle extension. Au Brésil, par exemple, les employeurs et les travailleurs sont organisés par secteurs, professions et régions – généralement en commençant au niveau des municipalités. Par ailleurs, les syndicats peuvent négocier soit avec les associations d'employeurs (*convenio colectivo*), soit directement avec les entreprises (*acordo colectivo*). Comme dans beaucoup de pays, l'absence d'enregistrement et de surveillance centralisés des conventions collectives empêche les pouvoirs publics de prendre des décisions en connaissance de cause.

Il faudrait aussi recueillir des données bien établies sur les salaires afin d'éclairer la négociation collective. De fait, des statistiques probantes sur les salaires ne sont pas simplement utiles pour l'analyse et l'élaboration des politiques macroéconomiques, mais elles sont aussi très importantes pour créer un environnement favorable au dialogue social sur les salaires. Faute d'une compréhension commune des statistiques essentielles sur les salaires, il se peut que les négociations collectives entre les travailleurs et les employeurs à divers niveaux (y compris les négociations tripartites sur les salaires minima) ne soient pas aussi constructives qu'il le faudrait. Dans certains cas, même lorsque ces données sont disponibles pour les deux parties, il manque la confiance au sujet de la manière dont elles ont été établies et leur fiabilité peut même être mise en doute. C'est pourquoi on ne saurait surestimer l'importance de statistiques fiables et transparentes pour favoriser une négociation efficace dans ce domaine. Il convient d'assurer la transparence et la fiabilité tant dans la collecte des données que dans leur traitement, et il faut que les statistiques sur les salaires qui en résultent soient mises, en tant que «biens publics», à la disposition de tous les membres de la société, rapidement et sous une forme facilement accessible. Ces objectifs et ces principes ne sont pas encore réalisés dans beaucoup de régions du monde, bien que des progrès considérables aient été accomplis ces dernières années.

7. Principales constatations et conséquences pour les politiques à mener

Dans l'ensemble, le présent rapport a brossé un tableau assez décevant pour les salariés, en dépit d'un contexte économique apparemment favorable. Sur la période 2001-2007, l'inflation était faible et l'économie mondiale a crû à un rythme de 4,0 pour cent par an en termes réels. Mais la croissance des salaires est restée en deçà de la performance économique globale. Selon nos estimations, les salaires réels n'ont augmenté que d'environ 1,9 pour cent sur la période 2001-2007, nonobstant le redressement impressionnant qu'ont réalisé certains pays actuellement ou anciennement en transition. Pour les pays inclus dans notre échantillon, nous avons constaté que, sur la période 1995-2007, chaque fois que la croissance annuelle du PIB par tête augmentait de 1 pour cent, cela n'entraînait, en moyenne, qu'une augmentation de 0,75 pour cent de la croissance annuelle des salaires. Il y a certains éléments qui indiquent à titre préliminaire que cette élasticité des salaires (la réactivité des hausses des salaires par rapport à l'évolution de la croissance du PIB) s'est encore affaiblie ces dernières années. Ces tendances se sont produites dans un contexte d'intégration économique croissante, caractérisé par l'augmentation des mouvements internationaux des individus, des marchandises, des services et des capitaux.

Cette lente croissance est allée de pair avec une diminution de la part du PIB distribuée aux salaires par rapport aux bénéfices. Nous estimons que chaque 1 pour cent supplémentaire de croissance annuelle du PIB est allé de pair avec une diminution de 0,05 pour cent de la part des salaires. Nous avons également constaté que la part des salaires avait diminué plus rapidement dans les pays plus ouverts au commerce international, peut-être parce que l'ouverture bloque les exigences salariales par peur de perdre des emplois au profit des importations. L'inégalité entre les travailleurs a aussi augmenté. Globalement, plus des deux tiers des pays inclus dans notre échantillon ont connu un accroissement de l'inégalité salariale. Cela était dû à la fois à l'envol des salaires les plus élevés dans certains pays et à une baisse relative des salaires du bas de l'échelle par rapport au salaire médian dans un grand nombre d'autres pays. L'écart salarial entre les hommes et les femmes demeure aussi élevé et ne se réduit que très lentement. C'est une constatation décevante compte tenu des résultats récemment obtenus par les femmes en matière d'éducation et du fait que l'écart entre les hommes et les femmes au plan de l'expérience professionnelle se réduit progressivement.

Aujourd'hui, le contexte économique est beaucoup moins favorable et les perspectives concernant 2009 ne sont pas très brillantes. L'économie mondiale a connu

récemment une période d'inflation plus élevée, principalement en raison de la hausse des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, et un ralentissement global. Le FMI a aussi révisé à la baisse ses prévisions concernant la croissance mondiale, à 3,9 pour cent pour 2008 et à 3,0 pour cent pour 2009. Ces prévisions donnent à penser qu'il y aura probablement une période prolongée de croissance économique lente. Si on regarde l'avenir, les perspectives de croissance des salaires sont donc plutôt incertaines. Globalement, nous nous attendons à ce que la croissance des salaires réels moyens en 2008 ne soit pas supérieure à 0,8 pour cent dans les pays développés et à 2,0 pour cent à l'échelle mondiale. En ce qui concerne l'année 2009, nous estimons – avec néanmoins quelques réserves – que la croissance des salaires réels sera de 0,1 pour cent dans les pays développés et de 1,7 pour cent à l'échelle mondiale.

Pour un grand nombre de travailleurs, nous prévoyons des temps difficiles. Une croissance économique lente ou négative conjuguée à une grande volatilité des prix entraînera une érosion des salaires réels pour beaucoup de travailleurs, en particulier ceux qui sont faiblement rémunérés et les ménages pauvres. Dans un grand nombre de pays, les classes moyennes seront aussi probablement affectées. De ce fait, les tensions sont susceptibles de s'intensifier au sujet des salaires, et le lieu de travail pourra devenir plus vulnérable aux différends liés aux salaires. De tels problèmes ont déjà été signalés dans divers pays au cours de l'été 2008, comme au Viet Nam, au Bangladesh et dans beaucoup d'autres pays d'Asie et d'Afrique. Il existe aussi un risque de voir s'accroître le nombre de travailleurs pauvres et subir une augmentation générale de la pauvreté.

Que peut-on faire? À court terme, les gouvernements sont encouragés à faire preuve d'un engagement ferme en faveur de la préservation du pouvoir d'achat des populations et donc de mesures visant à stimuler la consommation interne. À cet effet, il faut une combinaison cohérente de politiques salariales. Premièrement, il convient de promouvoir la négociation collective et d'encourager les partenaires sociaux à négocier des moyens d'empêcher une dégradation supplémentaire de la part des salaires et l'augmentation des écarts salariaux – tout en tenant compte des conditions spécifiques dans leur secteur ou leur entreprise. Deuxièmement, il convient de maintenir les niveaux des salaires minima chaque fois que cela est possible pour protéger les travailleurs les plus vulnérables. Dans le contexte actuel, il ne serait ni juste, ni souhaitable du point de vue économique de faire des salaires la seule variable d'ajustement. Si les salaires supportent une part disproportionnée de la charge, il en résultera une diminution supplémentaire de la part du PIB détenue par les salaires par rapport à celle des bénéficiaires.

En plus de mettre ainsi l'accent sur les salaires minima et la négociation salariale, les pouvoirs publics devraient intervenir au moyen de mesures de soutien du revenu. Cela bénéficierait aux ménages pauvres. En outre, comme on l'a souligné dans le rapport, la majorité des salariés dans le monde entier ne sont pas syndiqués ou ne sont pas couverts par des conventions collectives. De surcroît, l'évolution macroéconomique récente rendra probablement la négociation salariale plus difficile, car les pressions qui s'exercent sur les entreprises augmentent. Cela signifie que la négociation salariale à elle seule n'est pas susceptible de suffire pour faire face aux pressions macroéconomiques actuelles.

Qu'en est-il à moyen terme? Nos constatations concernant l'incidence des facteurs institutionnels sur les salaires donnent à penser que les résultats en matière de salaires peuvent être améliorés en rendant les institutions du marché du travail plus effectives. Une couverture plus étendue de la négociation collective renforce le lien entre la croissance économique et la croissance des salaires. Nous avons calculé que, dans les pays où la négociation collective couvrait plus de 30 pour cent des employés, chaque fois que la croissance économique augmentait de 1 pour cent supplémentaire, cela entraînait une croissance de 0,87 pour cent des salaires, contre 0,65 pour cent seulement dans les pays où la couverture est plus réduite. À nos yeux, cela signifie que la négociation collective est utile pour renforcer le lien entre la productivité et les salaires. De plus, notre analyse montre que la négociation collective a contribué à abaisser globalement l'inégalité salariale. Il est possible aussi d'utiliser efficacement les salaires minima pour réduire l'inégalité salariale dans la moitié inférieure du marché du travail.

Ces résultats étayaient l'opinion selon laquelle il est nécessaire de redonner un souffle nouveau aux institutions du marché du travail¹⁰⁵. Il faut réaffirmer que la négociation est la méthode de fixation des salaires la plus efficace puisqu'elle prend en compte les besoins et les intérêts des travailleurs comme des employeurs. Il est aussi nécessaire de réexaminer les salaires minima, compte tenu de la contribution qu'ils pourraient apporter dans le nouveau contexte mondial. Il faut aussi de toute urgence renforcer la cohérence entre les politiques salariales et les autres politiques économiques et sociales, en vue de contribuer à des salaires décents et à la justice sociale pour les travailleurs tant dans les pays développés que dans les pays en développement.

8. Questions en gestation et voie à suivre pour aller de l'avant

Si les suggestions avancées dans la section précédente indiquent des orientations globales pour la politique à suivre, il faut néanmoins réaliser d'autres travaux de recherche et d'autres analyses pour les traduire en mesures concrètes et innovantes susceptibles d'être tout de suite prises en compte pour des actions stratégiques dans les pays du monde entier. Il faut aussi souligner que le présent rapport, en tant que premier produit de la nouvelle initiative de l'OIT visant à fournir des tendances mondiales des salaires, est axé sur l'évolution macroéconomique au niveau de l'ensemble des pays. Par conséquent, il n'inclut pas d'analyse détaillée des faits nouveaux plus complexes qui se produisent à l'intérieur des pays; par exemple, au niveau des différents secteurs ou entre différentes catégories de travailleurs. Dans l'optique d'élaborer des interventions des pouvoirs publics plus directement applicables, les questions ci-après (entre autres) méritent des travaux de recherche plus systématiques.

Il faut surveiller de plus près l'évolution des salaires, et il faut améliorer les statistiques en la matière ainsi que les méthodes d'analyse. Comme on l'a souligné dans l'en-

¹⁰⁵ À ce sujet, voir aussi Berg et Kucera (2008).

semble du rapport, la principale difficulté à cet égard est d'améliorer les statistiques des salaires à l'échelle mondiale en augmentant le nombre de pays visés et en améliorant la qualité des données. Cela revêt une grande importance pour faire en sorte d'améliorer en permanence les estimations de la croissance des salaires au niveau mondial et l'analyse des relations entre les salaires et les variables macroéconomiques pertinentes comme la productivité du travail. Il est assurément essentiel de disposer de meilleures statistiques pour mieux comprendre comment les salaires réagissent à l'évolution de la croissance économique et de la productivité du travail et pour mettre en évidence les tendances de la part des salaires (la proportion du PIB qui est consacrée à la rémunération des employés).

Les écarts salariaux, ou l'inégalité salariale, sont de plus en plus importants dans le monde entier pour de nombreuses raisons. Si le présent rapport expose les aspects essentiels de l'évolution récente, cette question mérite néanmoins une analyse bien plus approfondie. Par exemple, il faut étudier plus en détail l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en s'attachant plus particulièrement à l'examen des pays en développement. L'ampleur et l'évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et les facteurs sous-jacents y relatifs devraient être mis en évidence et utilisés pour fonder les décisions des pouvoirs publics. Il convient aussi de noter que la diversification de la main-d'œuvre et de la configuration de l'emploi aura des conséquences sur les salaires. Il faut les étudier attentivement, en particulier compte tenu des préoccupations croissantes au sujet du risque de traitement discriminatoire lié à certains types de travailleurs et d'emploi. Par exemple, il faut réaliser des travaux de recherche sur les conséquences de l'informalité, du travail atypique et des migrations sur les salaires afin d'élaborer de meilleures réponses au niveau des politiques.

Tout aussi importante est la question de la façon dont on peut mieux concevoir et gérer les systèmes de salaires minima. Il y a eu une intensification des travaux de recherche visant à identifier une liste d'éléments qui aideront à garantir l'efficacité et la pertinence des systèmes de salaires minima, sur la base des expériences des divers pays. Cependant, ces éléments doivent être davantage précisés pour orienter les décisions des pouvoirs publics sur les salaires minima. En même temps, il convient d'accorder une plus grande attention à la façon de prendre en compte l'évolution des prix lorsqu'on fixe les niveaux des salaires minima pour protéger les travailleurs faiblement rémunérés tout en évitant le risque de contribuer à accélérer l'inflation. C'est précisément pour cette raison que le mécanisme d'indexation automatique a été abandonné dans beaucoup de pays.

Si le rapport se concentre sur l'évolution des niveaux des salaires, il est notoire que la façon dont les salaires sont fixés et versés a également son importance. Des mécanismes de fixation des salaires différents peuvent créer des incitations différentes (positives et négatives) pour les travailleurs et peuvent aussi se traduire par des niveaux de salaires différents. C'est pourquoi il ne faut pas sous-estimer l'importance du système de paiement. À cet égard, les dispositifs de rémunération liée aux résultats et de partage des bénéfices, qui établissent un lien entre les salaires et les bénéfices ou d'autres mesures de la performance des entreprises et qui ont attiré beaucoup d'attention tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, méritent d'être

examinés plus avant. Il serait utile d'étudier plus en détail comment le développement de ces dispositifs pourrait contribuer à préserver la part des salaires pour les travailleurs tout en répondant aux préoccupations des employeurs qui souhaitent que les salaires soient alignés sur les niveaux de productivité. Un autre domaine qui concerne un grand nombre de pays et nécessite une analyse approfondie est la façon de réformer les rémunérations dans la fonction publique, afin d'aligner les niveaux de rémunération sur le secteur privé et d'assurer la cohérence globale des politiques salariales nationales.

Enfin, le rôle de la négociation collective dans la fixation des salaires mérite d'autres travaux de recherche. Cela est dû, en particulier, aux discussions en cours sur l'évolution des effectifs syndicaux et de la structure de la négociation collective dans les pays industrialisés ainsi qu'à l'initiative importante visant à promouvoir la négociation collective dans les pays en transition et les pays en développement. Comme on l'a analysé dans le rapport, il est très important de comprendre comment porter à leur maximum les avantages de l'utilisation complémentaire des salaires minima et de la négociation collective. Les conséquences salariales des variations de la structure du système de négociation et de son mécanisme de coordination constituent également des domaines pour d'autres travaux de recherche. Un défi qu'il importe en particulier de relever est celui de l'étude des moyens d'étendre les conventions collectives sur les salaires aux travailleurs non syndiqués, en particulier ceux qui sont dans des emplois atypiques ou dans l'économie informelle.

Appendice technique I: La part des salaires

Définitions et méthodes

La part des salaires est normalement mesurée en comparant la rémunération totale des employés au produit intérieur brut (PIB). La part salariale dite «non ajustée» est définie comme la rémunération totale des employés exprimée en pourcentage du PIB. Elle se mesure comme suit:

$$\text{Part salariale non ajustée} = \text{rémunération totale des salariés} / \text{PIB}$$

Cependant, le problème avec cette méthode, c'est que, pour obtenir ce résultat, il faut connaître à la fois le nombre de salariés et leurs salaires (qui doivent être multipliés pour obtenir la rémunération totale des employés). Cela rend l'interprétation difficile, en particulier lorsqu'on manie des séries de données portant sur de longues périodes. Par exemple, les études empiriques qui examinent l'accroissement de la part des salaires dans la première moitié du vingtième siècle aux États-Unis indiquent qu'une grande partie de l'accroissement était imputable à la croissance de l'emploi salarié plus qu'à la hausse du niveau des salaires. Il est donc préférable de définir ce qu'on appelle la part salariale «ajustée», qui est habituellement mesurée comme suit:

$$\text{Part salariale ajustée} = (\text{rémunération totale par salarié} \times \text{emploi total}) / \text{PIB}$$

Malheureusement, lorsqu'on ne dispose pas de séries de données cohérentes dans le temps et comparables concernant la structure de l'emploi, il est impossible d'estimer les parts salariales *ajustées*. C'est pourquoi, dans le présent rapport, nous avons calculé uniquement les parts *non ajustées* (présentées dans le panel B de la figure 13). C'est dommage car, dans beaucoup de pays en développement, la part de l'emploi indépendant est importante. Il faut donc faire preuve d'une grande prudence lorsqu'on interprète les données, et il n'est pas recommandé de faire une simple comparaison des niveaux absolus entre les pays. En raison de ces limitations, le rapport vise principalement les changements qui interviennent sur une période relativement courte (environ dix ans) et à l'intérieur des pays, et non pas au niveau de l'ensemble des pays.

À titre de mise en garde plus générale, il convient de prendre note des points ci-après lorsqu'on interprète la part des salaires. Premièrement, la rémunération des employés est une notion différente de celle du revenu du travail, car il se peut que certaines formes importantes de rémunération autres que salariales ne soient pas incluses. Deuxièmement, lorsque le champ de l'étude est étendu pour couvrir les travailleurs indépendants (et donc le «revenu du travail» plus généralement), les problèmes de mesure deviennent encore plus difficiles. Certaines études ont essayé de chiffrer le revenu du travail provenant de l'emploi indépendant dans le cadre de l'analyse de la part des salaires¹⁰⁶. En fait, si nous supposons que les travailleurs indépendants bénéficient du même taux de salaire que les employés, la part salariale ajustée peut être consi-

¹⁰⁶ Voir, par exemple, Commission européenne (2007a).

dérée comme une mesure approximative de la part du travail. Toutefois, il n'est pas tout à fait sûr que ce soit une approche admissible fondée sur des éléments de preuve empiriques bien établis¹⁰⁷.

Régressions en panel

Afin d'étudier les corrélations entre l'évolution des échanges commerciaux, de l'investissement direct étranger (IDE) et de la part des salaires ces dernières années, nous avons créé deux séries de données de panel. Le premier panel comprend la part salariale ajustée, couvrant les années 1995-2007, principalement en ce qui concerne les pays développés et les pays à revenu intermédiaire; le second panel est constitué des parts salariales non ajustées pour la période 1995-2006, principalement en ce qui concerne les pays en développement. Par rapport à d'autres méthodes quantitatives, la constitution de modèles de régression en panel permet une meilleure utilisation des données et une amélioration des estimations en rendant compte de l'hétéroscédasticité entre les panels. Dans ce modèle, la croissance du PIB est aussi incluse pour tenir compte de sa relation potentielle avec la part des salaires.

Le tableau AT1 montre les résultats en ce qui concerne la régression en panel sur l'évolution de la part des salaires. Le premier modèle démontre comment la part salariale (ajustée) réagit à la croissance économique et à la part des échanges commerciaux. Le second modèle est axé sur la part salariale non ajustée, principalement en ce qui concerne les pays en développement. Aucun pays n'est présenté deux fois dans les panels. En outre, nous avons aussi regroupé deux séries de données pour essayer d'évaluer les effets globaux, ce qui comporte bien entendu le risque de regrouper deux indicateurs non comparables. Cependant, seuls nous intéressent les changements intervenus dans le temps à l'intérieur des pays, ce qui réduit considérablement le risque en question.

Les résultats montrent que le développement économique et la part des salaires ont évolué dans des directions différentes sur les dix dernières années. Globalement, une croissance annuelle du PIB de 1 pour cent va de pair avec une diminution de 0,047 pour cent de la part des salaires. Cette corrélation négative est particulièrement forte dans le cas de la part salariale non ajustée (pays en développement).

On voit dans le tableau AT1 que, pour l'ensemble des trois modèles, les coefficients concernant la variable du ratio des échanges commerciaux ont aussi des valeurs négatives importantes, ce qui indique que la part croissante des échanges en pourcentage du PIB peut avoir contribué à la diminution de la part des salaires au cours de la décennie écoulée. Dans notre modèle à regroupement des données, nous constatons que chaque accroissement de 1 pour cent du ratio des échanges commerciaux (importations + exportations) par rapport au PIB va de pair avec une diminution de 0,05 pour cent de la part des salaires. Paradoxalement, l'ampleur de la réaction de la part des salaires à l'égard de l'évolution du ratio des échanges est presque la même dans les trois modèles. En revanche, les résultats concernant le ratio de l'IDE sont mitigés, mais on n'observe aucune constatation significative. Il convient aussi de souligner que

¹⁰⁷ Voir, par exemple, Krueger (1999).

nous n'avons pas rendu compte de l'influence possible de la technologie sur la part des salaires. Si le progrès technologique va de pair avec une augmentation de la part des échanges commerciaux, il est possible que les effets des échanges et de la technologie soient difficiles à distinguer.

Tableau AT1 Résultats de la régression en panel sur l'évolution de la part des salaires

	Modèle I (part salariale ajustée)	Modèle II (part salariale non ajustée)	Modèle III (données regroupées)
	coefficient	coefficient	coefficient
Constante	-0,047 (0,082)	0,249** (0,127)	0,014 (0,065)
Évolution annuelle du PIB	-0,043* (0,025)	-0,071*** (0,026)	-0,047*** (0,017)
Évolution annuelle du ratio des échanges commerciaux	-0,049*** (0,01)	-0,048*** (0,013)	-0,05*** (0,008)
Évolution annuelle du ratio de l'IDE	-0,013 (0,012)	0,027 (0,028)	-0,002 (0,010)
Observations	370	233	603
Panels	36	28	64
Wald χ^2	41,31	22,61	60,61

Notes: ***, ** et * dénotent que le paramètre est significatif aux niveaux de 1%, 5% et 10%, respectivement; erreurs types entre parenthèses.

La méthode FGLS est utilisée pour estimer les modèles des données de panel; le ratio des échanges commerciaux désigne la proportion du PIB représentée par le volume des échanges (importations + exportations); le ratio de l'IDE indique la proportion du PIB représentée par l'IDE (flux entrants nets). Toutes les données originales sont tirées des Indicateurs de développement de la Banque mondiale; le PIB est mesuré à prix constants; les données originales sont tirées de la base de données Perspectives de l'économie mondiale du FMI. Pour de plus amples détails sur la série de données, voir l'appendice statistique.

Appendice technique II: Institutions et inégalité

On sait que la négociation collective est un outil efficace pour comprimer les écarts salariaux au sein des pays industrialisés. On en sait moins sur les effets statistiques des salaires minima sur les différences entre les pays en termes d'inégalité salariale. Nous avons donc effectué les régressions simples en panel ci-après. On voit dans le tableau AT2 que la négociation collective va de pair avec une inégalité salariale globale moindre (D9/D1) et aussi une inégalité moindre dans la moitié inférieure du marché du travail (D5/D1). En revanche, les salaires minima vont de pair avec une inégalité salariale moindre dans la partie inférieure du marché du travail (D5/D1), mais, assez paradoxalement, avec une inégalité globale plus élevée (D9/D1). Cela peut indiquer une certaine causalité inversée, en vertu de laquelle les pays où l'inégalité globale est plus élevée sont aussi généralement ceux qui recourent plus résolument aux salaires minima. En même temps, les résultats des estimations sont souvent sensibles aux changements qui affectent la spécification du modèle. Cependant, la relation négative entre les échanges commerciaux et la part des salaires, exposée précédemment, demeure importante et bien établie, même si ces facteurs institutionnels sont pris en compte.

Les corrélations possibles entre la part des salaires et les facteurs institutionnels ont été examinées dans des rapports internationaux récents¹⁰⁸. Ces rapports présentent certains éléments empiriques à l'appui de ce lien dans le cas des pays industrialisés. En appliquant la même stratégie statistique que pour l'inégalité salariale, nous avons procédé à une série d'analyses statistiques (à la fois en panel et transversalement) de nos nouvelles données sur la part des salaires, qui étaient beaucoup plus étendues que l'ensemble de données existant. Nous avons constaté que, s'il existait une corrélation positive entre la couverture de la négociation collective ou les salaires minima et la part des salaires, les coefficients n'étaient pas significatifs du point de vue statistique (les détails complets ne sont pas exposés ici mais peuvent être obtenus sur demande auprès de travail@ilo.org). En même temps, les résultats de l'estimation sont souvent sensibles aux changements qui affectent la spécification du modèle. Cependant, la relation négative entre le ratio des échanges commerciaux et la part des salaires, exposée précédemment, demeure importante et bien établie, même si ces facteurs institutionnels sont pris en compte.

¹⁰⁸ Commission européenne (2007a); Commission européenne (2007b); FMI (2007a); FMI (2007b); OCDE (2007).

Tableau AT2 Inégalité salariale et facteurs institutionnels

Variable dépendante	Variable indépendante	Modèle I	Modèle II	Modèle III
Ratio D9/DI	Constant	6,414*** (0,097)	6,513*** (0,143)	6,570*** (0,150)
	Croissance annuelle du PIB par tête		-0,015 (0,018)	-0,027 (0,019)
	Évolution annuelle du ratio des échanges commerciaux			0,008 (0,007)
	Évolution annuelle du ratio de l'IDE			-0,010 (0,012)
	Couverture de la négociation collective (=1 si la couverture >30%)	-2,277*** (0,110)	-2,43*** (0,124)	-2,571*** (0,131)
	Ratio SMi/SMo (=1 si le ratio >=0,4)	0,641*** (0,176)	0,629*** (0,182)	0,689*** (0,185)
	Nombre d'observations	225	225	220
	Panels	28	28	28
Ratio D5/DI	Constant	2,716*** (0,055)	2,769*** (0,063)	2,772*** (0,064)
	Croissance annuelle du PIB par tête		-0,017* (0,010)	-0,012 (0,011)
	Évolution annuelle du ratio des échanges commerciaux			-0,001 (0,005)
	Évolution annuelle du ratio de l'IDE			0,001 (0,004)
	Couverture de la négociation collective (=1 si la couverture >30%)	-0,538*** (0,069)	-0,548*** (0,069)	-0,636*** (0,068)
	Ratio SMi/SMo (=1 si le ratio >=0,4)	-0,169** (0,073)	-0,173** (0,073)	-0,093 (0,074)
	Nombre d'observations	214	214	209
	Panels	27	27	27

Notes: ***, ** et * dénotent que le paramètre est significatif aux niveaux de 1%, 5% et 10%, respectivement; erreurs types entre parenthèses.

La méthode FGLS est utilisée pour estimer les modèles des données de panel; le modèle I ne tient compte que des facteurs institutionnels, c'est-à-dire la couverture de la négociation collective et le ratio du salaire minimum (SMi) par rapport au salaire moyen (SMo), qui sont spécifiés en tant que variables muettes. Dans le modèle II, la croissance du PIB par tête et les facteurs institutionnels sont inclus. Le modèle III est un modèle complet incluant l'évolution du ratio des échanges commerciaux et du ratio de l'IDE. Le ratio des échanges commerciaux désigne la proportion du PIB représentée par le volume des échanges (importations + exportations); le ratio de l'IDE indique la proportion du PIB représentée par l'IDE (flux entrants nets); la croissance annuelle du PIB par tête, le ratio des échanges commerciaux et le ratio de l'IDE sont tirés de la base de données des Indicateurs de développement de la Banque mondiale. Pour de plus amples détails sur la série de données, voir l'appendice statistique.

Références

- Ackah, C. 2008. «Wage trends and wage policy in Ghana», rapport non publié établi pour le compte du BIT.
- Aidt, T. S.; Tzannatos, Z. 2002. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Alvarado, J. B. 2008. «Salarios y políticas salariales en el Perú», document établi pour le *Rapport mondial sur les salaires* du BIT, photocopié (Genève, BIT).
- Anderson, E. 2005. «Openness and inequality in developing countries: A review of theory and recent evidence», in *World Development*, vol. 33, n° 7, pp. 1045-1063.
- Autor, D.; Katz, L.; Kearney, M. 2006. «The polarization of the US labour market», NBER Working Paper No. 11986 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Baccaro, L.; Simoni, M. 2007. «Centralized wage bargaining and the Celtic Tiger phenomenon» in *Industrial Relations*, vol. 26, n° 3, pp. 426-455.
- Banque asiatique de développement (BAD). 2007. *Key Indicators 2007: Inequality in Asia* (Manille, BAD).
- Banque mondiale. 2007. *Armenia labor market dynamics* (Washington, DC).
- Berg, J. 2004. «Technology v. trade v. social institutions: Understanding rising wage inequality in the Chilean cosmetics industry», in W. Milberg (dir. de publication): *Labour and the globalisation of production: Causes and consequences of industrial upgrading* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan).
- Berg, J.; Kucera, D. (dir. de publication). (2008). *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Genève, BIT, et New York, Palgrave Macmillan).
- Bertola, F.; Blau, F.; Kahn, L. 2002. «Comparative analysis of labour market outcomes: Lessons for the US from international long run evidence», in A. Krueger; R. Solow (dir. de publication): *The roaring nineties: Can full employment be sustained?* (New York, Russell Sage and Century Foundations), pp. 159-218.
- Bhorat, H.; Goga, S. 2008. «Wage formation and wage trends in South Africa», document établi pour le *Rapport mondial sur les salaires* du BIT, photocopié (Genève, BIT).
- Blanchflower, D.; Bryson, A. 2002. «Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited», NBER Working Paper No. 9395 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Blau, F.; Kahn, L. 1996. «Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison», in *Economica* (supplément), vol. 63, pp. S29-S62.

- . 1999. «The effect of wage inequality and female labour supply on the gender pay gap: A cross-country analysis, 1985 to 1994», document de travail (Ithaca, NY, Cornell University).
- Braunstein, E.; Brenner, M. 2007. «Foreign direct investment and gendered wages in urban China», in *Feminist Economics*, vol. 13, n^{os} 3 et 4, pp. 213-237.
- Bureau international du Travail (BIT). 2002. «News: Latin America and the Caribbean», in 2002 *Labour Overview* (Lima, Bureau régional de l'OIT).
- . 2004. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004 (Genève).
- . 2007. ESP paper GB/298.11(rev.), mars (Genève).
- . 2008. *Les indicateurs clés du marché du travail*, 5^e éd. (Genève).
- Cahuc, P.; Zylberberg, A. 2004. *Labor economics* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Card, A.; Krueger, D. 1995. *Myth and measurement* (Princeton, NY, Princeton University Press).
- Cazes, S.; Nesporova, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Genève, BIT).
- Chaudhuri, S.; Ravallion, M. 2007. «Partially awakened giants: Uneven growth in China and India», in A. Winters; S. Yusuf (dir. de publication): *Dancing with giants: China, India and the global economy* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Comité de statistique de la Communauté des États indépendants. 2007. *Official statistics of the countries of the Commonwealth of Independent States* (CD-Rom) (Moscou).
- Commission européenne. 2007a. *Labour market and wage developments in 2006* (Bruxelles).
- . 2007b. «The labour income share in the European Union», in *Employment in Europe* (Bruxelles).
- Confédération syndicale internationale (CSI). 2008. *The global pay gap* (Bruxelles).
- Conseil de l'Europe. 2008. *Migration économique, cohésion sociale et développement: vers une approche intégrée*, rapport établi pour la 8^e Conférence du Conseil de l'Europe des ministres responsables des questions de migration, Kiev, 4-5 septembre.
- Cunningham, W. 2007. *Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Dedecca, C.S. 2008. «A evolução recente dos salários no Brasil», document établi pour le *Rapport mondial sur les salaires* du BIT, photocopié (Genève, BIT).
- Dickens, W. et al. 2007. «How wages change: Micro evidence from the International Wage Flexibility Project», in *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n^o 2, pp. 195-214.
- Dustmann, C.; Frattini, T.; Preston, I. 2007a. *A study of migrant workers and the enforcement issues that arise*, rapport à la Low Pay Commission.

- . Ludstreck, J.; Schoenberg, U. 2007b. «Revisiting the German wage structure», IZA Working Paper No. 2685 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Genève, BIT).
- ; Vaughan-Whitehead, D. (dir. de publication). 2007. *The evolving world of work in the enlarged EU – Progress and vulnerability* (Genève, BIT).
- Ferreira, F.; Ravallion, M. 2008. «Global poverty and inequality: A review of the evidence», World Bank Policy Research Working Paper No. 4623 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Flanagan, R. 2006. *Globalization and labor conditions: Working conditions and worker rights in a global economy* (New York, Oxford University Press).
- Fonds monétaire international (FMI). 2007a. «The globalization of labor», in *World Economic Outlook: Spillovers and cycles in the global economy* (avril 2008) (Washington, DC).
- . 2007b. «Globalization and inequality», in *World Economic Outlook: Globalization and inequality* (octobre 2008) (Washington, DC).
- Freeman, R. 2007. «Labor market institutions around the world», NBER Working Paper No. 13242 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Oostendorp, R. 2001. «Les salaires par profession dans le monde: un nouveau fichier», in *Revue internationale du Travail*, vol. 140, n° 4, pp. 441-465.
- Ghellab, Y.; Vaughan-Whitehead, D. (dir. de publication). 2003. *Sectoral social dialogue in future EU Member States: The weakest link* (Budapest, BIT et Commission européenne).
- Gibbons, R. 2005. «What is economic sociology and should any economists care?», in *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 1, pp. 3-7.
- Goldberg, K.; Pavcnik, N. 2007. «Distributional effects of globalization in developing countries», in *Journal of Economic Literature*, vol. XLV, pp. 39-82.
- Granovetter, M. 2005. «The impact of social structure on economic outcomes», in *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 1, pp. 33-50.
- Gupta, N. 2002. «Gender, pay and development: A cross-country analysis», in *Labour and Management in Development*, vol. 3, n° 2, pp. 1-19.
- Hall, R. 2007. «The first year of Work Choices: Industrial relations in Australia in 2006», in *Journal of Industrial Relations*, vol. 49, pp. 307-309.
- Hirsch, B. 2006. «Emerging labor market institutions for the twenty-first century, by Freeman R., Hersch J., and L. Mishel», book review, in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, article 81.
- . 2008. «Sluggish institutions in a dynamic world: Can unions and industrial competition coexist?», in *Journal of Economic Perspectives*, vol. 22, n° 1, pp. 153-176.
- International Food Policy Research Institute (IFPRI). 2008. *High food price: The what, who, and how of proposed policy action*, Policy Brief, May. Peut être consulté à l'adresse suivante: www.ifpri.org [22 septembre 2008].

- Jansen, M.; Lee, E. 2007. *Trade and employment: Challenges for policy research* (Organisation mondiale du commerce et Bureau international du Travail, Genève).
- Kahyarara, G. 2008. «Wages in Tanzanian labour market», document établi pour le *Rapport mondial sur les salaires* du BIT, photocopié (Genève, BIT).
- Keynes, J. M. 1999 [1936]. *General theory of employment, interest and money* (Basingstoke, R.-U, Palgrave Macmillan).
- Krueger, A. 1999. «Measuring labor's share», in *American Economic Review*, vol. 89, pp. 45-51.
- Kunze, A. 2003. «Gender differences in entry wages and early career wages», in *Annales d'Economie et de Statistique*, n^{os} 71 et 72, pp. 245-265.
- Kuznets, S. 1955. «Economic growth and income inequality», in *American Economic Review*, vol. XLV, pp. 1-28.
- Layard, R. 2006. «Happiness and public policy: A challenge to the profession», in *The Economic Journal*, vol. 116, mars, pp. C24-C33.
- ; Nickell, S.; Jackman, R. 1991. *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market* (Oxford, Oxford University Press).
- Lee, S.; Eyraud, F. (dir. de publication). 2008. *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Genève, BIT et Oxford, Chandos).
- Lemieux, T. 2007. «The changing nature of wage inequality», NBER Working Paper No. 13523 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Lemos S. 2004. «The effect of the minimum wage on prices», IZA Discussion Paper No. 1072 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- . 2007. «Minimum wage effect across the private and public sectors in Brazil», in *Journal of Development Studies*, vol. 43, n^o 4, pp. 700-720.
- Liu, A.Y.C. 2004. «Gender wage gap in Vietnam: 1993 to 1998», in *Journal of Comparative Economics*, vol. 32, n^o 3, pp. 586-596.
- Luebker, M. 2007. «Labour shares», ILO Technical Brief No. 1 (Genève, BIT).
- Machin, S. 2008. «An appraisal of economic research on wage inequality», in *Labour*, vol. 22, Special issue, pp. 7-26.
- Majid, N. 2004. «What is the effect of trade openness on wages?», ILO Employment Strategy Papers No. 18 (Genève, BIT).
- Manning, C. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Marginson, P.; Sisson, K. 2004. *European integration and industrial relations: Multilevel governance in the making* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan).
- Neumark, D. 2008. «Alternative labor market policies to increase economic self-sufficiency», IZA Discussion Paper No. 3355 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Observatoire européen des relations industrielles (EIRO). 2002. «Collective bargaining coverage and extension procedures». Peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm> [6 septembre 2008].

- Oostendorp, R. 2004. *Globalization and the gender wage gap*, World Bank Policy Research Working Paper (Washington, DC, Banque mondiale).
- . 2005. «The standardized ILO October Inquiry 1983–2003», polycopié (Amsterdam, Free University).
- Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE). 2002. *Measuring the non-observed economy: A handbook* (Paris, statistiques de l'OCDE, du FMI, du BIT et de la CEI).
- . 2004. *Employment Outlook* (Paris).
- . 2007. *Employment Outlook* (Paris).
- Organisation pour la coopération et le développement économiques/Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (OCDE/FAO). 2008. *Agricultural Outlook 2008–2017* (Paris).
- Pay Equity Task Force. 2004. *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Final Report (Ottawa). Peut être consulté à l'adresse suivante: www.payequityreview.gc.ca [9 septembre 2008].
- Piketty, T.; Saez, E. 2007. «How progressive is the US federal tax system? A historical and international perspective», in *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 1, pp. 3-24.
- Plantenga, J.; Remery, C. 2006. *The gender pay gap: Origins and policy responses – A comparative review of thirty European countries*, rapport établi pour le compte de la Commission européenne, Bruxelles.
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). International Poverty Centre. 2007. *Poverty in focus: The challenge of inequality* (Brasilia).
- Riveros, L.A. 1994. *Chile's structural adjustment: Relevant policy lessons for Latin America*, FOCAL Working Paper No. FC1995-9 (Toronto, University of Toronto).
- Rodgers, J.; Rubery, J. 2003. «Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité», in *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 4, pp. 589-604.
- Rodrik, D. 1999. «Democracies pay higher wages», in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 3, pp. 707-738.
- Rubery, J. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Declaration Working Paper 19 (Genève, BIT).
- ; Grimshaw, D.; Figueiredo, H. 2005. «How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy», in *Industrial Relations Journal*, vol. 36, n° 3, pp. 184-213.
- Saget, C. 2006. «Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia, and South Africa», ILO Working Paper, Conditions of Work and Employment Series No. 16 (Genève, BIT).
- . 2008. «Fixation du salaire minimum dans les pays en développement: carences et remèdes», in *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 1, pp. 27-45.

- Seguino, S.; Grown, C. 2006. «Gender equity and globalization: Macroeconomic policy for developing countries», in *Journal of International development*, vol. 18, pp. 1-24.
- Squire, L.; Suthiwart-Narueput, S. 1997. «The impact of labor market regulations», in *The World Bank Economic Review*, vol. 11, n° 1, pp. 119-144.
- Stockhammer, E. 2008. «Wage flexibility or wage coordination? Economic policy implications of the wage-led demand regime in the Euro area», Political Economic Research Institute Working Paper No. 160 (Amherst, MA, University of Massachusetts).
- Traxler, F.; Blaschke, S.; Kittel, B. 2001. *National labour relations in internationalised markets. A comparative study of institutions, change and performance* (Oxford, Oxford University Press).
- Tzannatos, Z. 2008. «The impact of trade unions: What do economists say?», in J. Berg; D. Kucera (dir. de publication): *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Genève, BIT, et New York, Palgrave Macmillan), pp. 150-191.
- ; Aidt, T.S. 2006. «Les syndicats et la performance microéconomique: aperçu des éléments intéressant les économistes», in *Revue internationale du Travail*, vol. 145, n° 4, pp. 291-316.
- Visser, J. 2006. «Union membership statistics in 24 countries», in *Monthly Labour Review*, vol. 129, n° 1, pp. 38-49.

Appendice statistique

Table des matières

Tableau AS1. Salaires moyens et «part des salaires»	83
Tableau AS2. Salaires minima	91
Tableau AS3. Inégalité	99
Tableau AS4. Indicateurs de base	105

Tableau AS1. Salaires moyens et «part des salaires»

Le tableau AS1 comprend les taux de croissance moyens des salaires réels. Cet indicateur rend compte de l'évolution du pouvoir d'achat des salaires. Le tableau montre les taux de croissance annuels moyens simples sur deux périodes. La première période comprend les années 1995-2000; la seconde période couvre les années 2001-2006/07. Les statistiques des salaires utilisées dans le présent rapport sont formées de la rémunération totale reçue par les employés pour une période donnée, pour le temps ouvré ainsi que le temps non ouvré (par ex., les vacances annuelles), y compris les primes ordinaires. Sauf indication contraire, le niveau des salaires désigne en principe la rémunération brute. Nous indiquons l'évolution des salaires et non pas les niveaux des salaires. En effet, les comparaisons des *niveaux* des salaires entre les pays sont influencées par l'utilisation de méthodes différentes pour compiler les données et par le fait que certains pays notifient les salaires mensuels tandis que d'autres notifient les salaires hebdomadaires ou horaires. Pour estimer la croissance des salaires réels, nous calculons d'abord les salaires réels en divisant les salaires nominaux par l'indice des prix à la consommation (IPC), puis nous appliquons la formule suivante:

$$GR_t = \left(\frac{RW_t}{RW_{t-1}} - 1 \right) \times 100$$

dans laquelle GR_t est la croissance en termes réels sur l'année t , RW_t est le niveau des salaires réels sur l'année t , et RW_{t-1} est le niveau des salaires réels sur l'année $t-1$,

Le tableau AS1 montre aussi les niveaux moyens simples de la part du PIB représentée par les salaires (ce qu'on appelle la «part des salaires») durant ces deux mêmes périodes. Nous indiquons les estimations de la part salariale «ajustée» et de la part salariale «non ajustée» sur les deux périodes respectivement. Cette dernière est constituée de la rémunération totale des employés en tant que part du PIB, tandis que la première comprend aussi une fraction des revenus des travailleurs indépendants (pour de plus amples détails, voir l'appendice technique I). Dans notre tableau figure aussi ce qu'on appelle le «coefficient de tendance», dont le signe indique l'orientation de l'évolution de la part des salaires sur les deux périodes. Un signe positif dénote une tendance à la hausse de la part des salaires de 1995 à 2007, tandis qu'un coefficient négatif dénote une tendance à la baisse¹⁰⁹. Le coefficient de tendance β pour chaque pays est calculé comme suit:

$$Ws_t = \alpha + \beta t$$

formule dans laquelle Ws_t représente le niveau de la part des salaires, et la variable temporelle t est appelée variable de tendance.

¹⁰⁹ Lorsque la part des salaires varie d'une manière relativement brusque, cela signifie qu'il y a parfois une disparité entre l'orientation de l'évolution de la part salariale moyenne et le signe du coefficient de tendance. Cela est dû au fait que les données relatives aux salaires moyens ne sont pas continues, mais les coefficients de tendance prennent en compte toutes les données pour ces années.

Sources des données

Les données relatives aux salaires ont été obtenues auprès de sources internationales (comme CENUE, Eurostat et le Comité de statistique de la CEI) ainsi qu'auprès de sources nationales, généralement les offices nationaux de statistique. En ce qui concerne les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, les salaires moyens ont été estimés directement par BIT/SIAL (Système d'information et d'analyse du travail) à partir de données tirées d'une enquête sur les ménages par pays. Les données sur l'IPC proviennent de la base de données Perspectives de l'économie mondiale du FMI. Les données sur la part salariale ajustée proviennent d'AMECO, la base de données macroéconomiques annuelles de la Direction générale des affaires économiques et financières (DG ECFIN) de la Commission européenne. Les parts salariales non ajustées sont nos propres estimations, basées sur la rémunération des employés et le PIB publiées dans les *Comptes nationaux* des Nations Unies, 2008,

Tableau AS1

	Croissance moyenne des salaires réels (%)		Part salariale ajustée (%): moyenne			Part salariale non ajustée (%): moyenne		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	Coefficient de tendance	1995-2000	2001-2005/06	Coefficient de tendance
Afrique								
Afrique du Sud						49,57	45,36	-0,7
Algérie	4,95	5,63						
Angola								
Bénin								
Botswana	7,91	-0,12				32,91	32,79	-0,12
Burkina Faso								
Burundi								
Cameroun						20,21	19,69	-0,17
Cap-Vert								
République centrafricaine								
Comores								
Congo								
Côte d'Ivoire						22,15		-0,12
Djibouti								
Égypte	8,62	0,14				27,15	28,04	0,24
Guinée équatoriale								
Érythrée								
Éthiopie								
Gabon								
Gambie								

	Croissance moyenne des salaires réels (%)		Part salariale ajustée (%): moyenne			Part salariale non ajustée (%): moyenne		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	Coefficient de tendance	1995-2000	2001-2005/06	Coefficient de tendance
Ghana								
Guinée								
Guinée-Bissau								
Kenya						33,56	37,01	0,63
Lesotho						18,39	16,01	-0,46
Libéria								
Jamahiriya arabe libyenne								
Madagascar								
Malawi								
Mali								
Maroc								
Maurice	2,33	1,34						
Mauritanie								
Mozambique						19,31	26,29	1,74
Namibie						41,14	37,88	-0,53
Niger						16,74	14,92	-0,31
Nigéria								
Ouganda								
Rép. dém. du Congo								
Réunion								
Rwanda								
Sao-Tomé- et-Principe								
Sénégal								
Seychelles	-0,13	0,15						
Sierra Leone								
Sainte-Hélène								
Somalie								
Soudan								
Swaziland								
Tanzanie, Rép.-Unie de								
Tchad								
Togo								
Tunisie						36,64	36,90	-0,08
Zambie								
Zimbabwe								

	Croissance moyenne des salaires réels (%)		Part salariale ajustée (%): moyenne			Part salariale non ajustée (%): moyenne		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	Coefficient de tendance	1995-2000	2001-2005/06	Coefficient de tendance

Asie et Pacifique

Afghanistan								
Bangladesh								
Bhoutan								
Brunei								
Cambodge								
Chine	9,43	12,93				55,15	51,95	-0,72
Corée, Rép. de	3,23	4,11	72,08	67,85	-0,63			
Fidji	-2,75							
Guam								
Hong-kong (Chine)						49,37	52,83	0,82
Îles Cook								
Îles Mariannes du Nord								
Îles Marshall								
Îles Salomon								
Îles Wallis-et-Futuna								
Inde	1,09	1,58						
Indonésie	1,22	4,19						
Kiribati								
Laos								
Macao (Chine)						33,35	32,44	0,31
Malaisie								
Maldives								
Mongolie		3,62				24,75	25,90	0,10
Myanmar								
Nauru								
Népal								
Nouvelle-Calédonie								
Nioué								
Pakistan								
Papouasie-Nouvelle-Guinée						23,40	20,94	-0,80
Philippines						26,63	24,68	-0,26
Polynésie française								
Rép. dém. pop. de Corée								

	Croissance moyenne des salaires réels (%)		Part salariale ajustée (%): moyenne			Part salariale non ajustée (%): moyenne		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	Coefficient de tendance	1995-2000	2001-2005/06	Coefficient de tendance
Samoa (américaines)								
Samoa (occidentales)								
Singapour	5,75	1,80						
Sri Lanka	0,36	-0,77						
Taiwan (Chine)	1,71	0,16						
Thaïlande	-0,02	0,59						
Timor Leste, Rép. dém. du								
Tokélaou								
Tonga								
Tuvalu								
Vanuatu	-3,00	5,13						
Viet Nam								

Europe centrale, Europe du Sud-Est et CEI

Albanie	6,04	8,28						
Arménie	17,11	14,78				41,33	40,28	-0,04
Azerbaïdjan	25,93	16,43				21,94	23,95	0,36
Bélarus	11,36	15,20				43,32	46,12	0,38
Bosnie-Herzégovine	17,20	4,12						
Croatie	7,30	2,61	69,60	65,78	-0,59			
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine	1,15	2,78						
Géorgie	24,23	17,89						
Kazakhstan	6,93	10,93				37,32	33,58	-0,64
Kirghizistan	3,10	13,65				33,16	25,87	-1,25
Moldova, Rép. de	1,20	13,82						
Monténégro								
Ouzbékistan	12,50	35,17						
Russie, Fédération de	0,71	14,13				45,99	45,10	-0,41
Serbie	-1,99	14,58						
Tadjikistan	-3,67	21,96						
Turquie		2,85	62,23	56,93	-0,63			
Turkménistan	30,34	35,25						
Ukraine	-2,87	18,37				45,76	44,83	-0,18

	Croissance moyenne des salaires réels (%)		Part salariale ajustée (%): moyenne			Part salariale non ajustée (%): moyenne		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	Coefficient de tendance	1995-2000	2001-2005/06	Coefficient de tendance
<i>Économies développées et Union européenne</i>								
Allemagne	0,40	0,51	59,16	57,38	-0,33			
Andorre								
Australie	1,76	1,41	58,06	55,32	-0,36			
Autriche		0,74	61,55	57,14	-0,69			
Belgique	0,91	0,78	61,96	60,92	-0,25			
Bulgarie	10,69	2,31	54,90	47,08	-1,15			
Canada	0,91	0,13	57,79	56,08	-0,27			
Chypre	1,95	2,58	57,03	57,16	-0,01			
Danemark	0,97	0,83	56,88	57,32	0,03			
Espagne	-0,23	0,02	59,66	55,95	-0,58			
Estonie	5,39	7,50	52,24	48,77	-0,45			
États-Unis		0,03 ¹	62,49	62,10	-0,08			
Finlande	1,54	2,32	55,65	54,51	-0,19			
France	0,38	0,60	57,37	57,32	-0,04			
Gibraltar								
Grèce	3,49	1,41	54,36	52,22	-0,24			
Groenland								
Hongrie	1,72	6,86	52,81	52,50	-0,18			
Île de Man								
Irlande			52,74	48,95	-0,50			
Islande	4,26	1,85	65,29	68,93	0,79			
Israël	2,98	0,20						
Italie			55,21	53,85	-0,21			
Japon	-0,62	-0,60	65,19	61,38	-0,56			
Lettonie	3,73	9,42	52,46	47,10	-0,56			
Liechtenstein								
Lituanie	6,51	7,29	50,83	49,44	-0,03			
Luxembourg			51,03	50,77	-0,21			
Malte	-4,53	-0,91	51,58	51,22	-0,16			
Monaco								
Norvège	2,25	2,50	50,79	46,49	-0,70			
Nouvelle-Zélande	1,03	1,13	46,80	46,94	0,10			
Pays-Bas	1,42	1,19	59,76	58,58	-0,21			
Pologne	4,26	2,07	57,11	50,87	-1,00			
Portugal		0,59	63,75	64,18	-0,02			
Roumanie	-2,28	8,57	64,63	67,89	0,39			
Royaume-Uni	6,35	3,12	62,44	63,84	0,17			
Saint-Marin								

	Croissance moyenne des salaires réels (%)		Part salariale ajustée (%): moyenne			Part salariale non ajustée (%): moyenne		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	Coefficient de tendance	1995-2000	2001-2005/06	Coefficient de tendance
Slovaquie	1,51	3,12	45,25	43,29	-0,29			
Slovénie	-2,12	-0,48	65,57	62,97	-0,48			
Saint-Pierre-et-Miquelon								
Suède		1,08	56,96	58,66	0,14			
Suisse						64,04	67,25	0,52
Rép. tchèque	3,48	4,43	50,69	52,56	0,22			

Amérique latine et Caraïbes

Anguilla								
Antigua-et-Barbuda								
Antilles néerlandaises								
Argentine	0,21	0,13				55,87	56,61	0,25
Aruba								
Bahamas								
Barbade								
Belize								
Bermudes								
Bolivie						34,03		0,48
Brésil	-1,84	0,25				38,19	37,03	-0,14
Chili						39,75	39,42	-0,05
Colombie	-4,85	13,03				36,53	34,36	-0,35
Costa Rica	1,10	-0,27				44,87	47,23	0,24
Cuba						36,61	34,36	-0,37
République dominicaine	2,25	-10,06						
Dominique								
El Salvador	1,24	-3,23						
Équateur		4,51						
Grenade								
Guadeloupe								
Guatemala	5,13	-0,19						
Guinée française								
Guyana								
Haïti								
Honduras	4,55	-0,18						
Îles Caïmanes								
Îles Turques et Caïques								

	Croissance moyenne des salaires réels (%)		Part salariale ajustée (%): moyenne			Part salariale non ajustée (%): moyenne		
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	Coefficient de tendance	1995-2000	2001-2005/06	Coefficient de tendance
Îles Vierges britanniques						37,32	40,52	0,51
Îles Vierges (États-Unis)								
Jamaïque								
Martinique								
Mexique	3,12	1,60	42,71	43,55	-0,01			
Montserrat								
Nicaragua	2,61	3,22						
Panama	0,92	-1,62						
Paraguay	1,51	-0,42						
Pérou	-0,34	-1,79						
Porto Rico								
Saint-Kitts-et-Nevis								
Sainte-Lucie								
Saint-Vincent-et-les-Grenadines								
Suriname								
Trinité-et-Tobago								
Uruguay	3,39	-7,06						
Venezuela						32,55	32,96	0,33
Moyen-Orient								
Arabie saoudite								
Bahreïn	-0,96	-3,20				37,27	35,99	-0,26
Émirats arabes unis								
Rép. islamique d'Iran						23,78	23,21	-0,07
Iraq								
Jordanie		0,61						
Koweït								
Liban								
Oman								
Qatar								
Rép. arabe syrienne								
Rive occidentale et Gaza								
Yémen								

¹ Désigne les salaires médians.

Tableau AS2. Salaires minima

Le tableau AS2 présente des informations sur les salaires minima. Les deux premières colonnes indiquent la ratification au 1^{er} janvier 2008 de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, et de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima. Une valeur de «1» indique qu'il y a eu ratification, une valeur de «0» indique un État Membre de l'OIT qui n'a pas ratifié, et un vide indique que le pays n'est pas un État Membre de l'OIT. Ensuite, le tableau AS2 présente trois indicateurs de tendances sur la période 2001-2007: 1) l'*accroissement* annuel du salaire minimum en termes réels, calculé en divisant l'évolution des salaires minima nominaux par l'évolution du niveau de l'indice des prix à la consommation (IPC); 2) l'évolution en points de pourcentage du ratio des salaires minima par rapport au PIB par tête; et 3) l'évolution en points de pourcentage du ratio du salaire minimum par rapport aux salaires moyens. Enfin, le tableau AS2 présente aussi certains indicateurs du *niveau* des salaires minima, à savoir: 1) le salaire minimum exprimé en dollars internationaux en utilisant des taux à parité de pouvoir d'achat (PPA) (un dollar international a le même pouvoir d'achat que celui d'un dollar EU aux États-Unis); 2) le salaire minimum en pourcentage du PIB par tête; et 3) le salaire minimum en pourcentage des salaires moyens.

Sources des données

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

Tableau AS2

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
Afrique								
Afrique du Sud	1	0	0,96%	29,98%	-2,95%	244	29,98%	
Algérie	0	0	3,50%	-16,16%		294	53,97%	
Angola	1	0	2,84%	-23,12%		126	27,03%	
Bénin	1	0	0,00%	-1,17%		136	106,16%	
Botswana	0	0	0,04%	-4,56%	0,15%	209	15,25%	
Burkina Faso	1	1	0,30%	-22,14%		158	151,37%	
Burundi	1	0						
Cameroun	1	1	-2,46%	-9,19%		94	53,77%	
Cap-Vert	0	0						

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
République centrafricaine	1	1						
Comores	1	0						
Congo	1	0						
Côte d'Ivoire	1	0		-		126	87,82%	
Djibouti	1	0						
Égypte	1	1	9,05%	7,45%		174	38,03%	
Érythrée	0	0						
Éthiopie	0	0	3,58%	-35,72%		116	173,38%	
Gabon	1	0						
Gambie	0	0						
Ghana	1	0	5,91%	8,29%		115	96,68%	
Guinée	1	0						
Guinée équatoriale	0	0						
Guinée-Bissau	1	0						
Kenya	1	1	4,33%	39,93%		225	158,63%	
Lesotho	1	0	-2,14%	-44,82%		202	189,10%	
Libéria	0	0						
Jamahiriya arabe libyenne	1	1						
Madagascar	1	0	12,13%	31,79%		83	92,76%	
Malawi	1	0	-3,32%	-79,51%		53	81,50%	
Mali	1	0	-0,85%	-23,75%		118	136,92%	
Maroc	1	0	-0,32%	-22,78%		383	112,91%	
Maurice	1	0	3,12%	-0,91%	2,53%	188	20,21%	
Mauritanie	1	0						
Mozambique	0	0	8,50%	60,81%		143	207,06%	
Namibie	0	0						
Niger	1	1	1,58%	-21,94%		125	224,54%	
Nigéria	1	0	-7,91%			133	78,59%	
Ouganda	1	0	-4,62%	-7,01%			11,16%	
Rép. dém. du Congo	1	0	-16,24%	0,00%		351		
Réunion								
Rwanda	1	0						
Sainte-Hélène								
Sao-Tomé-et-Principe	0	0						
Sénégal	1	0	-2,13%	-29,04%		140	99,87%	
Seychelles	1	0						

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
Sierra Leone	1	0						
Somalie	0	0						
Soudan	1	0	19,99%	26,20%		108	59,42%	
Swaziland	1	1						
Tanzanie, Rép.-Unie de	1	1	3,20%	-25,73%	-6,66%	116	110,75%	
Tchad	1	0	-0,40%	-93,11%		131	93,93%	
Togo	1	0						
Tunisie	1	0	0,67%	-12,97%		412	66,15%	
Zambie	1	1	52,03%	42,28%		96	87,57%	
Zimbabwe	1	0						

Asie et Pacifique

Afghanistan	0	0						
Bangladesh	0	0	4,63%	2,06%		69	63,60%	
Bhoutan								
Brunéi-Darussalam	0	0						
Cambodge	0	0	-0,87%	-69,83%		156	103,80%	
Chine	1	0	8,26%	-9,36%	-6,43%	204	46,28%	37,54%
Rép. de Corée	1	1	8,44%	9,91%	5,64%	815	39,44%	28,85%
Fidji	1	0						
Guam								
Hong-kong (Chine)								
Îles Cook								
Îles Mariannes du Nord								
Îles Marshall	0	0						
Îles Salomon	1	0						
Îles Wallis-et-Futuna								
Inde	1	0	1,51%	-13,58%	0,92%	113	50,92%	22,84%
Indonésie	0	0	8,70%	-0,73%	12,06%	142	45,82%	64,03%
Kiribati	0	0						
Laos	0	0	6,87%	-0,63%		65	38,02%	
Macao (Chine)								
Malaisie	0	0						
Maldives								
Mongolie	0	0						
Myanmar	1	0						

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
Nauru								
Népal	0	1	3,64%	13,30%		133	132,40%	
Nouvelle-Calédonie								
Nioué								
Pakistan	0	0	-1,60%	-24,56%		118	54,50%	
Papouasie-Nouvelle-Guinée	1	0						
Philippines	0	0	0,32%	-26,78%	1,94%	424	150,64%	90,81%
Polynésie française								
Rép. dém. pop. de Corée								
Samoa (américaines)								
Samoa (occidentales)	0	0						
Singapour	0	0						
Sri Lanka	1	1	1,02%	-7,61%		122	36,01%	
Taïwan (Chine)			0,46%	-5,16%	0,62%	955	38,02%	36,67%
Thaïlande	0	0	-0,21%	-16,94%	-3,01%	304	46,17%	55,95%
Timor-Leste, Rép. dém. du	0	0						
Tokélaou								
Tonga								
Tuvalu								
Vanuatu	0	0						
Viet Nam	0	0	13,93%	20,40%	32,57%	120	55,71%	58,45%

Europe centrale, Europe du Sud-Est et CEI

Albanie	1	1						
Arménie	1	1	25,60%	10,10%	5,59%	109	26,49%	26,01%
Azerbaïdjan	0	1	46,51%	5,34%	8,31%	97	15,27%	18,69%
Bélarus	1	0	59,37%	19,07%	22,87%	196	21,57%	25,80%
Bosnie-Herzégovine	0	1						
Croatie	0	0	1,72%	-10,24%	-2,91%		44,41%	30,68%
Ex-rép. Yougoslave de Macédoine	0	1						
Géorgie	0	0	-6,31%	-9,76%	-15,72%	24	6,13%	5,42%
Kazakhstan	0	0	15,04%	-4,11%	-0,38%	138	14,99%	19,75%

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
Kirghizistan	0	1	26,24%	7,29%	1,68%	26	15,34%	8,55%
Moldova, Rép. de	0	1						
Monténégro	0	1						
Ouzbékistan	0	0	13,13%	-2,77%	-10,07%		18,09%	10,54%
Russie, Fédération de	0	0	29,75%	-3,15%	-5,76%	70	5,69%	8,13%
Serbie	0	1						
Tadjikistan	0	0	23,00%	0,24%	-4,90%	19	12,06%	12,12%
Turquie	1	0	6,86%	14,26%	24,67%	605	56,30%	65,02%
Turkménistan	0	0						
Ukraine	0	1	12,70%	2,43%	-3,88%	208	35,88%	34,05%

Économies développées et Union européenne

Allemagne	1	0						
Andorre								
Australie	1	1	1,11%	-5,38%	-1,81%	1 557	51,53%	57,16%
Autriche	1	0						
Belgique	1	0	0,00%	-4,50%	-1,57%	1 459	49,98%	40,60%
Bulgarie	1	0	7,03%	0,27%	6,45%	275	29,19%	41,76%
Canada	1	0	-0,05%	-4,48%	-0,13%	1 146	35,79%	41,52%
Chypre	0	0						
Danemark	0	0						
Espagne	1	1	3,51%	3,17%	7,04%	857	34,26%	36,29%
Estonie	0	0	10,05%	-0,41%	4,65%	419	23,84%	33,69%
États-Unis	0	0	-0,71%	-3,63%	-0,89%	1 014	26,54%	33,67%
Finlande	0	0						
France	1	1	2,03%	2,65%	3,45%	1 402	50,84%	48,29%
Gibraltar								
Grèce	0	0	-0,10%	-9,49%	-1,87%	931	33,30%	37,39%
Groenland								
Hongrie	1	0	9,26%	-0,68%	-4,37%	498	31,39%	33,83%
Île de Man								
Irlande	1	0	2,94%	-0,65%	0,28%	1 450	40,41%	41,61%
Islande	0	0						
Israël	0	0						
Italie	1	0						
Japon	1	1						
Lettonie	0	1	8,69%	-9,32%	-7,70%	339	23,39%	30,15%
Liechtenstein								

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
Lituanie	0	1	3,01%	-11,91%	-10,68%	370	25,13%	33,09%
Luxembourg	1	0	1,67%	-4,68%		1 655	24,87%	
Malte	1	1	0,51%	-2,26%	3,85%	439	22,98%	53,63%
Monaco								
Norvège	1	0						
Nouvelle-Zélande	1	0	3,31%	5,91%	7,18%	1 252	56,93%	51,83%
Pays-Bas	1	1	0,02%	-3,24%	-2,21%	1 483	46,39%	38,28%
Pologne	0	0	1,91%	-7,98%	-1,91%	500	36,77%	35,25%
Portugal	1	1	0,36%	-0,37%	-0,49%	665	36,86%	34,67%
Roumanie	0	1	12,80%	-6,75%	-3,09%	237	24,94%	30,09%
Royaume-Uni	0	0	4,09%	3,53%	3,92%	1 431	48,88%	36,52%
Saint-Marin	0	0						
Saint-Pierre-et-Miquelon								
Slovaquie	1	0	5,32%	-2,56%	2,54%	479	28,40%	40,21%
Slovénie	0	1	7,63%	-2,90%	-1,85%		38,59%	41,11%
Suède	0	0						
Suisse	1	0						
Rép. tchèque	1	0	6,09%	1,76%	3,00%	560	27,71%	36,80%

Amérique latine et Caraïbes

Anguilla

Antigua-et-Barbuda 0 1

Antilles néerlandaises

Argentine 1 0 14,03% 16,73% 37,85% 553 49,92% 72,90%

Aruba

Bahamas 1 0

Barbade 1 0

Belize 1 0

Bermudes

Bolivie 1 1 1,53% -17,36% 199 59,60%

Brésil 1 1 6,48% 5,39% 11,13% 267 33,07% 42,41%

Chili 1 1 2,45% -11,39% 2,92% 377 32,43% 42,81%

Colombie 1 0 1,46% -8,99% -11,63% 389 69,41% 58,96%

Costa Rica 1 1 0,41% -8,35% 2,90% 446 51,95% 49,23%

Cuba 1 1

République dominicaine 1 0 -0,29% -16,04% 221 37,60%

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
Dominique	1	0						
El Salvador	0	1	-1,00%	-6,94%	3,13%	304	62,42%	54,93%
Équateur	1	1	6,49%	-9,24%	-4,79%	443	73,83%	65,34%
Grenade	1	0						
Guadeloupe								
Guatemala	1	1	2,38%	11,43%	3,59%	335	85,58%	48,22%
Guinée française								
Guyana	1	1						
Haïti	0	0	-2,61%	-17,61%		90	83,57%	
Honduras	0	0	4,15%	11,33%	8,17%	284	83,44%	37,99%
Îles Caïmanes								
Îles Turques et Caïques								
Îles Vierges (États-Unis)								
Îles Vierges britanniques								
Jamaïque	1	0	5,48%	13,87%		369	57,54%	
Martinique								
Mexique	1	1	0,23%	-4,05%	-1,15%	202	18,99%	26,79%
Montserrat								
Nicaragua	1	1	4,05%	16,38%	4,30%	198	90,93%	27,02%
Panama	1	0	0,82%	-19,13%	-1,12%	464	53,90%	50,93%
Paraguay	1	0	0,59%	-31,48%	9,93%	569	152,23%	94,62%
Pérou	1	0	1,68%	-16,42%	3,74%	326	50,14%	40,47%
Porto Rico								
Saint-Kitts-et-Nevis	0	0						
Sainte-Lucie	1	0						
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	1	0						
Suriname	0	0						
Trinité-et-Tobago	0	0	-1,69%	-16,33%		313	20,55%	
Uruguay	1	1	9,50%	4,91%	20,69%	219	22,62%	36,71%
Venezuela	1	0	3,50%	-12,05%	1,37%	382	37,70%	62,40%

	Ratification des conventions de l'OIT (au 01.01.2008)		Évolution des salaires minima (SMi) sur la période 2001-2007			Niveau du salaire minimum (2007 ou année la plus récente)		
	Convention n° 26	Convention n° 131	Croissance annuelle (chiffres réels) (%)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)	PPA (\$EU)	SMi/PIB par tête (%)	SMi/salaires moyens (%)
<i>Moyen-Orient</i>								
Arabie saoudite	0	0						
Bahreïn	0	0						
Émirats arabes unis	0	0						
Rép. islamique d'Iran	0	0						
Iraq	1	1						
Jordanie	0	0	-0,79%	-17,58%	-3,36%	234	57,52%	31,12%
Koweït	0	0						
Liban	1	1	-1,82%	-11,81%		341	36,35%	
Oman	0	0						
Qatar	0	0						
Rive occidentale et Gaza								
Rép. arabe syrienne	1	1	8,71%	17,01%		262	69,93%	
Yémen	0	1						

Tableau AS3. Inégalité

Le tableau AS3 présente plusieurs indicateurs qui sont très souvent utilisés pour mesurer l'inégalité au niveau national. Les quatre premières colonnes présentent l'indice de Gini. L'indice de Gini dans les deux premières colonnes est fondé sur les salaires et évalue dans quelle mesure la distribution des salaires entre les individus s'écarte d'une distribution parfaitement égale, tandis que l'indice dans les deux autres colonnes (qui est plus largement disponible) indique la distribution du revenu et non pas des salaires. Plus la valeur de l'indice de Gini est élevée, et plus grande est l'inégalité. Les deux colonnes suivantes comparent les déciles supérieur, médian et inférieur des salaires: D9 est le niveau de salaire au-dessus duquel se situent les 10 pour cent des travailleurs les mieux rémunérés, 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 se situent les 10 pour cent des travailleurs les moins bien rémunérés. Partant, D9/D1 est une mesure de l'inégalité globale entre les travailleurs les mieux rémunérés et les travailleurs les moins bien rémunérés, qui peut être décomposée en inégalité dans la moitié supérieure de la distribution (ratios D9/D5) et inégalité dans la moitié inférieure de la distribution (D5/D1).

Sources des données

Les données relatives à l'inégalité proviennent de sources internationales (OCDE, WIDER) et de diverses sources nationales. En ce qui concerne les pays d'Amérique latine et les Caraïbes, l'inégalité a été estimée directement par BIT/SIAL (Système d'information et d'analyse du travail) à partir de données issues d'une enquête sur les ménages par pays.

Tableau AS3

Indice de Gini				Ratios des déciles							
Salaires: moyenne		Revenu: moyenne		D5/D1 pour les salaires: moyenne		D9/D5 pour les salaires: moyenne		D9/D1 pour les salaires: moyenne		D9/D1 pour le revenu: moyenne	
1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007

Afrique

Pas de données disponibles en ce qui concerne l'Afrique

Asie et Pacifique

Afghanistan

Bangladesh

Bhoutan

Brunéi

Darussalam

Cambodge

Chine

40,50 45,33

[illegible]

[illegible]

Europe centrale, Europe du Sud-Est et CEI

Albanie					
Arménie		43,68	45,10	7,73	12,01
Azerbaïdjan					3,12
Bélarus		32,82	34,17	4,54	3,22
Bosnie-Herzégovine					
Croatie	29,00				
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine					
Géorgie		51,84	47,66	16,29	17,12
Kazakhstan					
Kirghizistan					
Moldava, Rép. de				11,33	9,38
Monténégro					
Ouzbékistan					
Fédération de Russie	13,70	14,63		10,87	
Serbie		28,27	28,08	3,90	3,68
Tadjikistan					
Turquie	45,50				
Turkménistan					
Ukraine	4,56				

Economies développées et Union européenne

[illegible]

	Indice de Gini				Ratios des déciles							
	Salaires: moyenne		Revenu: moyenne		D5/D1 pour les salaires: moyenne		D9/D5 pour les salaires: moyenne		D9/D1 pour les salaires: moyenne		D9/D1 pour le revenu: moyenne	
	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007	1995-2000	2001-2007
Honduras	41,60	42,99			3,81	3,88	1,91	2,44	7,27	9,47		
Îles Caïmanes												
Îles Turques et Caïques												
Îles Vierges (États-Unis)												
Îles Vierges britanniques												
Jamaïque												
Martinique												
Mexique	41,97	38,05			2,91	2,78	2,34	2,16	6,81	6,01		
Montserrat												
Nicaragua												
Panama	39,58	42,00			3,47	3,73	2,46	2,35	8,52	8,78		
Paraguay	39,70	38,71			4,12	4,27	2,05	1,95	8,46	8,33		
Pérou	47,00	44,67			3,30	3,10	2,40	2,39	7,93	7,41		
Porto Rico												
Saint-Kitts-et-Nevis												
Sainte-Lucie												
Saint-Vincent-et-les Grenadines												
Suriname												
Trinité-et-Tobago												
Uruguay	30,48	29,49			4,24	4,92	1,89	1,80	8,02	8,84		
Venezuela	37,51	36,31			3,58	3,32	2,17	2,06	7,76	6,85		

Moyen-Orient

Pas de données disponibles en ce qui concerne le Moyen-Orient

Tableau AS4. Indicateurs de base

Le tableau AS4 présente quatre indicateurs: le taux de croissance moyen du PIB, la part moyenne du PIB détenue par les échanges commerciaux (importations + exportations), l'indice des prix à la consommation et la part de l'emploi total représentée par l'emploi salarié. Le volume du PIB est la somme de la valeur ajoutée, mesurée à prix constants, par les ménages, les pouvoirs publics et les branches de production exerçant leurs activités dans l'économie. Il s'agit d'un indicateur du développement économique d'un pays très souvent utilisé. La part du PIB détenue par les échanges commerciaux et son évolution dans le temps sont souvent utilisées pour indiquer dans quelle mesure un pays est intégré à l'économie mondiale. La part des salaires et de l'emploi salarié est l'un des indicateurs de l'emploi le plus fréquemment cités dans les publications statistiques du BIT.

Sources des données

Le taux de croissance du PIB et la part du PIB représentée par les échanges commerciaux (importations + exportations) sont tirés des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale et des bases de données du BIT. Les données relatives à la part des salaires et à l'emploi salarié proviennent de la cinquième édition des ICMT (Les indicateurs clés du marché du travail) du BIT.

Tableau AS4

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.): moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible

Afrique

Afrique du Sud		4,23	48,64	57,47	6,68	5,26	81,7	80	80,9	2004
Algérie	3,25	4,61	53,21	63,52	6,45	2,56	61,9	49,8	59,8	2004
Angola	7,09	13,20	149,63	130,63	1004,61	49,88				
Bénin	5,22	3,96	46,05	40,65	3,81	2,66				
Botswana	7,69	4,96	90,78	82,33	8,37	8,57	74,4	72,0	73,2	2003
Burkina Faso	6,60	5,95	37,51	33,03	2,41	2,08	5,8	1,4	3,6	1994
Burundi	-2,44	2,82	27,45	41,87	19,55	6,99				
Cameroun	4,51	3,62	40,61	44,41	3,06	2,53	29,3	8,7	19,2	2001
Cap-Vert	6,58	5,54	79,64	83,68	4,18	1,91	43,8	33,0	38,9	2000
République centrafricaine	3,18	0,55	40,45	33,99	1,05	2,49				
Comoros	1,83	1,92	54,68	46,68	2,42	3,53				

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.): (%) : moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible
Congo	2,73	3,78	132,83	135,71	5,16	3,02				
Côte d'Ivoire	3,87	0,35	73,83	85,73	2,95	3,04				
Djibouti	-0,94	3,56	88,91	89,04	2,01	2,89	75,4	78,7	75,8	1991
Égypte	5,10	4,63	43,37	51,54	4,98	6,28	62,2	50,8	60,0	2005
Érytrée	1,45	2,67	104,24	90,14	10,37	16,92	79,6	75,6	78,3	1996
Éthiopie	5,13	7,03	31,67	47,16	1,81	8,76	49,3	42,7	46,3	2006
Gabon	1,17	2,21	97,46	89,88	2,14	1,25	58,6	29,2	45,2	1993
Gambia	3,90	4,45	106,59	97,17	1,93	8,66				
Ghana	4,29	5,40	82,23	100,88	25,20	14,96				
Guinée	4,31	2,82	46,49	54,27	4,27	20,37				
Guinée-Bissau	1,62	0,87	58,56	85,50	22,86	1,61				
Guinée équatoriale	31,91	20,27	216,15	160,25	4,14	5,63	30,7	6,0	21,1	1983
Kenya	2,53	4,45	53,57	57,36	8,64	9,65				
Lesotho	3,46	3,77	133,93	156,39	8,03	7,05	22,5	29,9	25,7	1999
Libéria	32,07	0,06	58,65	76,31		8,91				
Jamahiriya arabe libyenne	1,15	4,10	47,39	66,60	2,19	-0,35				
Madagascar	3,48	3,45	55,05	62,31	9,84	11,42	16,0	10,8	13,4	2005
Malawi	6,06	2,87	65,21	69,08	30,20	12,62	29,0	3,9	16,1	1987
Mali	5,36	5,68	61,14	69,48	1,59	1,90	15,2	11,4	13,6	2004
Maroc	2,23	4,97	58,01	64,53	1,88	1,96	46,8	33,4	43,2	2006
Maurice	5,16	4,12	127,16	119,59	6,26	6,06	78,7	83,9	80,4	2006
Mauritanie	3,82	4,69	92,04	103,03	5,32	7,78				
Mozambique	6,81	8,29	46,17	75,24	14,58	11,74				
Namibie	3,61	4,46	103,87	101,77	8,18	6,10	76,0	68,8	72,8	2004
Niger	2,87	4,16	41,36	40,94	2,68	1,54				
Nigéria	2,98	5,73	80,14	86,89	12,27	12,39				
Ouganda	7,38	5,73	33,82	39,98	5,43	5,01	22,2	7,5	14,5	2003
Rép. dém. du Congo	-3,12	4,51	48,97	59,48	336,37	15,58				
Réunion										
Rwanda	14,04	5,47	31,25	37,62	6,69	8,13	9,4	3,3	6	1996
Sainte-Hélène										
Sao-Tomé-et-Principe		6,93			35,04	15,56				
Sénégal	4,32	4,39	63,17	67,64	1,43	2,08	14,4	7,5	11,3	1991
Seychelles	5,10	0,28	141,84	199,32	2,97	2,09	78,5	85,9	81,1	1987
Sierra Leone	-4,29	11,97	43,53	56,88	21,37	8,56	11,3	3,7	7,6	2004
Somalie										
Soudan	6,39	7,82	24,78	37,88	44,12	8,03				

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.) (%): moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible
Swaziland	3,39	2,33	170,74	175,71	6,99	6,80	82,7	67,4	76,4	1997
Tanzanie, Rép. Unie de	4,00	6,56	47,51	48,04	12,86	5,29	15,3	6,1	10,5	2006
Tchad	2,42	11,08	50,29	94,66	3,31	0,84	8,8	0,8	4,9	1993
Togo	5,08	2,44	73,90	82,76	2,54	2,08				
Tunisie	5,08	4,85	89,82	98,38	3,10	3,12			64,3	2003
Zambia	1,89	5,05	67,53	69,69	28,97	16,60			18,7	2003
Zimbabwe	0,76	-5,45	80,88	68,87	37,08	2092,55	51,0	23,1	37,7	2002

Asie et Pacifique

[illegible]

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.): (%): moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible
Népal	4,57	3,26	57,83	46,96	7,32	5,10				
Nioué										
Nouvelle-Calédonie	1,37		43,44				80,5	89,1	83,8	1996
Pakistan	3,55	5,48	34,30	32,99	7,94	5,86	40,0	25,7	37,3	2006
Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,51	2,39	103,76		11,94	5,73				
Philippines	4,08	5,02	100,20	101,09	7,00	4,85	51,0	49,7	50,5	2006
Rép. dém. pop. de Corée										
Samoa (américaines)										
Samoa (occidentales)	4,39	4,29	92,35	101,40	3,66	5,22				
Singapour	6,70	5,13		417,45	0,90	0,88	81,3	89,9	84,9	2006
Sri Lanka	5,12	4,79	81,09	78,44	8,08	10,09	56,0	54,5	55,5	2006
Taïwan (Chine)					1,42	0,97			71,6	2002
Thaïlande	2,08	5,02	100,10	133,41	4,28	2,77	44,3	42,9	43,7	2006
Timor-Leste, Rép. dém. du										
Tokélaou										
Tonga	2,08	1,48	47,54	53,96	3,38	9,31				
Tuvalu										
Vanuatu	1,31	2,47	99,70	102,07	2,35	2,26				
Viet Nam	7,39	7,75	95,68	131,08	3,82	6,49	29,8	21,2	25,6	2004

Europe centrale, Europe du Sud-Est et CEI

Albanie	6,32	5,43	48,80	66,71	13,39	3,01				
Arménie	5,43	12,61	76,70	70,92	8,25	3,45			48,8	2006
Azerbaïdjan	3,97	18,00	76,84	104,54	3,20	7,73				
Bélarus	3,57	7,98	118,57	131,22	130,37	19,14				
Bosnie-Herzégovine	28,63	5,23	106,02	96,74	3,31	2,26	72,2	73,1	72,5	2006
Croatie	4,00	4,92	92,38	103,47	4,30	2,48	75,6	78,7	77,0	2006
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine	2,30	2,19	89,07	102,31	2,37	1,47	68,5	74,4	70,8	2006
Géorgie	5,36	8,38	57,44	78,03	14,61	7,11	34,3	34,5	34,4	2005
Kazakhstan	0,77	10,16	79,94	93,98	17,12	7,68	64,1	60,2	62,2	2004
Kirghizistan, Rép. du	3,80	4,30	87,79	90,87	24,09	4,89	48,0	49,9	48,8	2005

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.) (%): moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible
Moldava, Rép. de	-2,13	6,34	122,31	134,91	22,71	11,11				
Monténégro	-0,47	5,08	91,67	105,89		3,00	77,1	85,4	80,5	2005
Ouzbékistan	3,07	6,27	50,48	64,43	41,58	13,67				
Fédération de Russie	0,79	6,50	57,27	58,00	39,34	11,95	91,8	93,1	92,4	2006
Serbie	4,52	5,61	49,92	65,40	47,03	13,01	69,8	77,6	73,0	2006
Tadjikistan	-1,68	8,80	148,36	117,92	121,98	11,03				
Turkménistan	2,82	11,60	141,49	126,65	224,87	7,59				
Turquie	4,58	4,80	51,08	62,01	74,11	17,60	59,9	46,7	56,5	2006
Ukraine	-3,60	7,60	97,20	107,05	31,52	8,38	81,9	80,0	81,0	2006

Économies développées et Union européenne

[illegible]

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.) (%): moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	1995-2000	2001-2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible
Lituanie	4,08	7,94	103,68	114,93	8,58	2,12	82,4	86,2	84,3	2006
Luxembourg	5,37	3,84	230,82	280,24	1,60	2,30			93,5	2005
Malte	4,79	1,62	188,42	166,82	2,98	2,18	82,7	94,2	86,4	2006
Monaco										
Norvège	3,77	2,50	72,96	71,55	2,30	1,47	88,2	95,1	91,5	2006
Nouvelle-Zélande	2,84	3,17	59,72	61,20	1,45	2,58	77,9	87,3	82,2	2006
Pays-Bas	3,89	1,73	120,82	128,14	1,89	2,03	84,5	90,8	87,1	2005
Pologne	5,68	4,02	52,12	70,26	12,80	1,97	73,4	78,2	75,6	2006
Portugal	4,12	1,01	65,90	65,82	2,40	2,84	74,3	77,0	75,6	2006
Roumanie	0,20	6,03	62,74	77,26	68,83	11,68	65,5	67,1	66,2	2006
Royaume-Uni	3,15	2,59	56,89	56,56	1,60	1,78	82,0	91,7	86,5	2006
Saint-Marin	2,25	4,09					88,3	92,3	89,9	2006
Saint-Pierre-et-Miquelon										
Slovaquie	4,06	5,94	124,66	157,67	8,22	4,89	83,1	92,0	87,0	2006
Slovénie	4,27	4,07	106,48	121,64	8,23	4,21	81,4	86,2	83,6	2006
Suède	3,35	2,65	76,78	85,91	1,14	1,55	85,8	94,6	90,0	2006
Suisse	1,75	1,67	74,35	84,10	0,74	0,86	82,1	86,5	84,1	2006
Rép. tchèque	2,25	4,51	111,71	135,19	6,78	1,98	79,4	88,9	83,5	2006

Amérique latine et Caraïbes

Anguilla							63,2	66,1	64,6	2001
Antigua-et-Barbuda	3,21	5,31	161,17	132,28	1,40	1,97	77,9	82,5	80	1991
Antilles néerlandaises							84,0	92,0	87,8	2000
Argentine	1,74	4,12	21,92	38,84	-0,10	12,18	72,5	80,2	75,8	2006
Aruba	5,30	-0,57	226,94						96,8	1997
Bahamas	3,62	0,60			1,23	2,08	81,6	87,4	84,4	2004
Barbade	3,12	0,01	112,50	109,09	2,56	3,44	79,5	89,5	84,4	2004
Belize	5,01	4,99	110,62	118,38	1,20	3,13	66,9	73,9	69,3	2005
Bermudes	3,37									
Bolivie	3,66	3,42	48,69	57,93	6,31	4,51	38,5	26,5	33,3	2002
Brésil	2,41	3,28	17,44	26,90	7,61	7,42	60,9	65,5	62,9	2004
Chili	5,27	4,31	57,18	70,28	5,16	2,87	69,6	73,7	71,1	2006
Colombie	1,66	4,38	36,68	43,16	15,61	5,71	52,9	53,0	53,0	2006
Costa Rica	4,80	5,08	89,17	95,85	12,69	10,93	69,0	73,7	70,7	2006
Cuba	4,32	3,50	33,40				76,1	92,0	82,0	2006

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.): moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible
République dominicaine	7,28	5,23	88,63	86,75	6,55	17,00	45,7	66,5	52,7	2005
Dominique	2,07	3,99	120,86	106,60	1,44	1,83	63,6	75,6	68,3	2001
El Salvador	3,62	2,87	61,96	70,60	3,92	3,50	63,7	42,5	54,7	2006
Equateur	1,14	4,71	55,03	59,08	47,88	5,15	63,1	54,5	59,7	2006
Grenade	5,90	2,07	117,55	113,92	1,68	2,82	68,6	75,2	71,3	1998
Guadeloupe										
Guatemala	4,12	3,26	44,43	46,78	7,62	7,30	30,7	25,6	28,9	2002
Guinée française										
Guyana	3,16	1,94	207,58	201,51	5,76	6,97	52,2	52,9	52,4	1992
Haiti	1,36	0,41	38,78	53,75	14,08	17,40	17,4	21,2	18,9	1990
Honduras	3,24	4,32	97,11	98,28	16,07	7,47	48,7	52,6	49,9	2005
Îles Caïmanes							86,4	93,4	89,8	2006
Îles Turques et Caïques										
Îles Vierges (États-Unis)										
Îles Vierges britanniques							83,9	91,9	87,3	1991
Jamaïque	0,37	1,77	96,22	99,09	11,76	10,66	57,6	66,1	61,2	2006
Martinique										
Mexique	3,51	2,44	61,88	59,64	19,40	4,31	65,5	65,3	65,4	2006
Montserrat							78,3	87,4	82,3	1991
Nicaragua	5,18	3,33	67,55	80,03	11,00	8,13	59,3	57,4	58,4	2002
Panama	4,17	5,82	162,86	135,01	1,18	1,92	62,7	72,4	66,2	2006
Paraguay	0,77	3,37	104,44	97,11	8,81	8,93	44,7	45,7	45,1	2003
Pérou	3,53	5,38	32,26	38,93	6,92	1,87	60,3	47,4	54,9	2006
Porto Rico	4,18	5,58	166,61	181,21			79,6	91,4	84,8	2006
Saint-Kitts-et-Nevis							81,8	88,7	85,0	2001
Sainte-Lucie							58,8	70,6	64,1	2000
Saint-Vincent-et-les-Grenadines							71,2	79,4	74,0	1991
Suriname	1,45	5,75	60,26	70,35	36,57	12,55	77,8	86,8	80,7	1998
Trinité-et-Tobago	4,82	8,68	99,68	98,25	3,91	5,79	76,4	83,0	79,0	2005
Uruguay	1,57	2,89	39,46	51,87	13,88	10,29	67,6	73,2	69,9	2006
Venezuela	1,36	4,88	48,59	52,33	45,09	20,60	56,7	60,1	57,9	2006

	Croissance annuelle du PIB (%): moyenne		Part du PIB détenue par les échanges commerciaux (imp. + exp.): (%) : moyenne		Taux de l'évolution de l'IPC annuel (2000 = 100): moyenne		Part de l'emploi salarié			
	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	1995- 2000	2001- 2006/07	Hommes	Femmes	Tous	Année la plus récente disponible
<i>Moyen-Orient</i>										
Arabie saoudite	2,19	4,01	63,53	75,82	-0,43	1,37				
Bahreïn	4,25	6,18	148,22	141,58	0,40	1,94				
Émirats arabes unis	5,65	8,01	142,03	150,09	2,27	6,27				
Rép. islamique d'Iran	3,83	5,45	34,84	56,64	18,27	14,41	52,4	41,5	50,3	2005
Iraq	18,43	-2,30								
Jordanie	3,70	6,00	116,68	127,79	2,78	3,66				
Koweït	2,42	6,42	90,86	88,46	1,82	2,54				
Liban	3,25	3,48	59,88	58,54	4,21	2,27				
Oman	3,67	4,93	87,05	96,30	-0,02	1,84	87,8	87,8	87,8	2000
Qatar		10,35	87,00	93,51	3,32	7,29	98,7	99,9	98,8	2004
Rép. arabe syrienne	2,91	4,30	65,80	71,25	0,44	5,75	49,8	46,6	49,2	2001
Rive occidentale et Gaza	6,14	-0,81	89,09	84,72			60,2	55,0	59,3	2006
Yémen	6,54	3,79	84,48	78,00	15,00	13,01	50,7	13,8	41,6	1999