



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Les salaires dans le monde:
faits nouveaux et défis à relever**

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	1
II. Sources internationales de statistiques sur les salaires	1
III. Niveau des salaires, productivité et ouverture des marchés	2
IV. Evolution de la part des salaires	4
V. Evolution des disparités salariales.....	5
VI. Evolution des systèmes de rémunération	9
VII. L'importance du cadre institutionnel.....	10
VIII. Conclusions: problèmes et enjeux.....	12

I. Introduction

1. Les salaires jouent un rôle central dans l'économie et la société, ainsi que dans la vie des personnes. Des craintes s'expriment de plus en plus quant à l'impact négatif que la mondialisation et l'intensification de la concurrence pourraient avoir sur le niveau et la répartition de ces salaires. Le présent document propose un bref exposé de l'évolution récente des salaires dans le monde, et particulièrement de certaines des questions qui sont le plus d'actualité, comme les effets de l'ouverture des marchés, la répartition de la croissance et des fruits de la productivité et l'équité à respecter entre les différentes catégories de travailleurs. Il examinera également l'évolution des systèmes de rémunération et le rôle des institutions internationales. Tout en proposant des informations sur ces questions, il s'efforcera également de recenser les domaines dans lesquels les connaissances de l'OIT sont insuffisantes¹. Par ailleurs, il mettra en lumière les défis auxquels sont confrontées l'OIT et les autres parties prenantes internationales et nationales, et notamment les organisations d'employeurs et les syndicats.
2. Les salaires constituent une question complexe du fait qu'ils représentent à la fois un élément essentiel des coûts de main-d'œuvre des entreprises et la principale source de revenus des travailleurs. Leur niveau et les modalités de leur fixation ont des conséquences non seulement économiques, mais aussi sociales. C'est pour cette raison qu'ils représentent l'élément essentiel des négociations collectives et des contrats de travail individuels. La fixation des salaires a des aspects à la fois microéconomiques – liés au comportement de l'entreprise et des travailleurs et assortis d'effets sur le recrutement, la motivation et l'investissement – et macroéconomiques (inflation, emploi, productivité et consommation). En outre, l'évolution des salaires représente pour l'Etat une variable clé puisqu'elle a une incidence sur le budget et la sécurité sociale – l'Etat ayant un rôle important d'employeur dans le secteur public –, ainsi que sur des objectifs de la politique économique nationale tels que la croissance, les investissements, l'emploi et l'inflation.

II. Sources internationales de statistiques sur les salaires

3. La principale source d'informations sur les salaires est constituée par les enquêtes nationales. La couverture, la fréquence et la qualité de ces enquêtes varient considérablement, et la comparabilité internationale des données est inégale. Le caractère lacunaire des données nationales et les difficultés d'accès à des statistiques à jour limitent les moyens dont on dispose pour analyser les questions en jeu.
4. Il n'existe pas aujourd'hui de source statistique internationale unique sur les salaires. La source la plus importante est le BIT lui-même. On trouve tout d'abord des données dans l'*Annuaire des statistiques du travail*, qui présente des données classées par activité économique et par sexe. Les Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) fournissent des données sur les salaires, mais aussi sur les travailleurs pauvres et les inégalités. Par ailleurs, TRAVAIL a créé une base de données sur les salaires minimums. L'*Enquête d'octobre* représente l'enquête mondiale du BIT sur les salaires et les heures de travail de

¹ Le présent document complète le document GB. 291/ESP/5.

159 professions dans 49 groupes d'industrie. Ces données uniques ont pu être adaptées avec succès à des fins comparatives par Freeman et Oostendorp (2000) ².

5. Les *Perspectives économiques* et les *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE contiennent également une grande quantité de données relatives aux salaires, par exemple en ce qui concerne la part des salaires et les coûts unitaires de main-d'œuvre. EUROSTAT fournit des données sur les salaires horaires et les autres indicateurs salariaux pour les pays membres de l'UE. Par le biais de leur site Internet et de leurs publications, la Banque mondiale, le FMI et des organisations régionales comme la Banque asiatique de développement fournissent également des statistiques et des informations sur les salaires.
6. La principale lacune de ces sources tient à l'insuffisance des informations concernant les pays en développement, particulièrement les pays africains. Par exemple, la dernière version ICMT fournit des données sur les salaires industriels pour seulement 15 des 55 pays africains: de plus, seuls 7 de ces 15 pays ont fourni des données postérieures à 1999.
7. La complexité de la question salariale est renforcée par la large gamme des variables possibles qui coexistent en ce domaine. Les salaires peuvent être mesurés sur une base horaire, mensuelle ou autre, être exprimés en chiffres bruts ou nets, être calculés en termes nominaux ou réels ou être regroupés au sein de la rémunération totale, laquelle comprend la contribution de l'employeur. Par ailleurs, ils peuvent être inclus dans les coûts totaux de main-d'œuvre, lesquels peuvent être calculés en termes unitaires (coût unitaire de main-d'œuvre) afin d'intégrer le facteur productivité. En outre, il est essentiel d'établir une distinction entre les salaires et les revenus ³. L'une des priorités consiste donc à aider les gouvernements nationaux à améliorer la collecte des données, ce qui aura également pour avantage d'améliorer la fiabilité et la couverture des statistiques internationales ⁴.

III. Niveau des salaires, productivité et ouverture des marchés

8. Selon la théorie du commerce international, les échanges de biens et de services, de même que les mouvements de capitaux et que la mobilité de la main-d'œuvre devraient contribuer à égaliser les prix entre les pays, y compris en ce qui concerne le prix de la main-d'œuvre, c'est-à-dire les salaires. Avec la mondialisation, on pourrait ainsi prévoir une sorte de convergence salariale qui serait particulièrement bénéfique aux travailleurs des pays en développement.

² R. B. Freeman et R. Oostendorp (2000): *Wages around the world: Pay across occupations and countries*, NBER working paper 8058.

³ Le salaire, qui est la rétribution du travail, se compose généralement d'un élément de base et de primes. Le revenu représente l'ensemble des gains monétaires, qu'ils proviennent du travail ou d'autres sources. On veillera, dans le présent document, à bien distinguer les deux termes. Entre la notion de salaire et celle de revenu se trouve celle de gain, qui comprend souvent le salaire et les autres avantages monétaires comme le paiement des heures supplémentaires ou les actions de l'entreprise.

⁴ La consultation de statistiques en ligne peut également faciliter la collecte de données comparatives. Des efforts doivent être faits pour harmoniser les données soit en proposant des questionnaires communs (méthode utilisée par EUROSTAT et par le BIT dans son *Enquête d'octobre*), soit en obtenant des données relatives à des variables similaires entre les pays, de façon à faciliter les comparaisons.

9. Dans un nombre élevé de ces derniers pays, particulièrement ceux d'entre eux qui ont procédé récemment à une libéralisation de leurs échanges, les salaires réels se sont accrus, moyennant de fortes différences entre eux⁵. C'est en Chine que la croissance est la plus impressionnante, avec 10 pour cent par an en moyenne, c'est-à-dire plus de 150 pour cent entre 1995 et 2005⁶, mais aussi en Malaisie (30 pour cent au cours de la même période) et en Inde. En Amérique latine, les salaires réels ont progressé en moyenne de plus de 15 pour cent au cours de cette période.
10. Cependant, de fortes différences persistent entre les pays développés et les pays en développement, comme on peut le constater en prenant l'exemple de Sri Lanka, où le salaire horaire moyen était de 0,31 dollar des Etats-Unis en 2005, contre 17,89 dollars pour les Etats-Unis.
11. Différentes études ont montré que l'essentiel des écarts de salaires entre pays pouvait s'expliquer par des différences de productivité et de développement économique⁷. Par ailleurs, les différences salariales sont considérablement réduites lorsqu'on les calcule en parité de pouvoir d'achat (PPA), ce qui confirme la nécessité de tenir compte des différences de prix et du rôle joué par la politique économique – y compris en matière salariale – pour lutter contre l'inflation.
12. Enfin, s'agissant des liens entre la libéralisation des échanges et l'évolution des salaires réels, il faut prendre soin de distinguer les effets à court terme des effets à long terme. Il ressort des données rassemblées jusqu'ici que les effets positifs de l'ouverture ne sont pas immédiats. Il se peut même que cette ouverture entraîne une baisse temporaire des salaires réels, étant précisé que les effets à long terme doivent être d'une ampleur suffisante pour compenser cette baisse⁸.
13. La qualité de la libéralisation joue aussi un rôle important. Par exemple, l'effet de rattrapage peut ne pas se produire si l'ouverture de l'économie ne parvient pas à attirer les capitaux étrangers ou si elle n'entraîne pas la stimulation attendue des exportations, mais a plutôt tendance à provoquer une croissance des importations, laquelle peut avoir un effet dissuasif sur les producteurs locaux et entraîner une inflation du prix des produits importés, comme cela s'est produit dans nombre de pays d'Europe centrale et orientale au cours des premières années de la transition.
14. On a constaté que l'investissement direct étranger avait un effet positif sur les salaires. Les bons résultats à l'exportation entraînent également un rattrapage rapide en ce domaine, comme en témoignent l'exemple de la Chine et d'autres pays d'Asie. Au contraire, certains pays qui ont du mal à trouver leur place dans la concurrence internationale, comme le Zimbabwe et le Pérou, sont également en retard sur le plan des salaires réels.

⁵ Comme le confirment les données de l'*Enquête d'octobre* du BIT relatives à un très grand nombre de professions dans 70 pays (Freeman et Oostendorp, *op. cit.*, 2000).

⁶ Le pourcentage indiqué pour la Chine correspond à l'ensemble de l'économie, alors que pour la Malaisie – ainsi que pour nombre de pays d'Asie – il porte sur le secteur manufacturier.

⁷ C'est le cas de D. Treffer (1993): «International Factor Price Differences: Leontief Was Right», *Journal of Political Economy* 101(6): 961-87; c'est également le cas de R. Freeman (1994): «A Global Labor Market? Differences in Wages Among Countries in the 1980s», Banque mondiale, Washington, DC; c'est encore celui, plus récent, de D. Rodrick (1999): «Democracies Pay Higher Wages», *Quarterly Journal of Economics* 114(3): 707-38.

⁸ N. Majid (2004): *What is the effect of trade openness on wages?* Employment Strategy Paper 2004/18 (Département de la stratégie en matière d'emploi, BIT, Genève).

15. Des études ont montré que ces effets positifs découlent peut-être moins de l'ouverture elle-même que des effets de celle-ci sur le caractère équilibré et durable de la croissance⁹. Par exemple, l'ouverture devrait provoquer un rattrapage non seulement dans les zones urbaines, mais aussi dans les zones rurales, et ce rattrapage devrait toucher les différentes régions des pays. En Chine et en Inde, la forte augmentation des revenus ruraux provoquée par les réformes institutionnelles représente un élément important de la forte augmentation moyenne des salaires réels, même si l'écart entre les zones urbaines et les zones rurales continuent à se creuser.
16. On a constaté que des événements exceptionnels comme les crises financières, dont la probabilité a augmenté avec la mondialisation et la mobilité internationale accrue des capitaux – et qui, dans bien des cas, sont précisément le signe d'une croissance économique malsaine ou non viable – avaient un effet direct sur les salaires réels. Dans les pays les plus touchés, elles ont mis fin à la convergence salariale. Au cours de la crise asiatique de 1997-98, la Corée et l'Indonésie ont connu une baisse respective des salaires réels de 15 et de 42 pour cent. On a enregistré des effets similaires en Argentine (2000-2002) et en Russie (1998).

IV. Evolution de la part des salaires

17. La progression des salaires réels que connaissent de nombreux pays en développement ne semble pas se traduire automatiquement par une augmentation de la part des salaires dans le PIB¹⁰. Au contraire, depuis le début des années quatre-vingt-dix, c'est dans les pays à la croissance la plus rapide – comme la Chine, la République de Corée et le Brésil¹¹ – que cette part a baissé le plus. Elle a également baissé de manière nette aux Etats-Unis (de 10 points entre 1970 et 2005). Selon l'OCDE, «la croissance nominale des salaires [dans les Etats membres] est bien inférieure à la progression des prix et de la productivité depuis plusieurs années, ce qui a fait tomber à un bas niveau la part des salaires dans le revenu national. Cette modération inhabituelle des salaires semble être un phénomène international»¹².
18. Selon les économistes, une telle évolution de la part des salaires dépend essentiellement de deux facteurs: l'évolution du ratio capital-travail et les variations du rendement du travail par rapport au rendement du capital.
19. Le premier de ces deux facteurs met l'accent sur l'augmentation de la demande de technologie et de capitaux dans l'économie d'aujourd'hui, ainsi que des changements technologiques et sectoriels que cette augmentation entraîne, par exemple en ce qui concerne le remplacement des travailleurs à revenus moyens par des techniques ou la progression des banques et des institutions financières. Une augmentation du ratio capital-travail s'expliquerait aussi par une baisse générale du nombre des salariés entraînée par les restructurations.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ la part des salaires est un indicateur de la répartition des revenus entre le capital et le travail. Elle représente le rapport entre la rémunération totale des salariés (selon le système des comptes nationaux) et le produit intérieur brut (soit aux prix du marché, soit aux coûts des facteurs).

¹¹ Calculs du BIT.

¹² OCDE (2006): *Perspectives économiques de l'OCDE 79* (Paris), p. 54.

20. Le second facteur dépasse la notion de ratio capital-travail et met l'accent sur le fait que le taux de rendement du capital peut progresser davantage que le taux de rendement du travail. De fait, on a observé dans certains pays une baisse du ratio salaires-bénéfices. Tel est le cas de la Chine, mais aussi de pays industriels comme l'Autriche, le Canada et l'Australie¹³ et de différents pays d'Europe centrale et orientale qui ont également connu une certaine modération salariale.
21. Différents arguments ont été avancés pour expliquer ces évolutions: commerce mondial, immigration, augmentation des revenus des entreprises, diminution du pouvoir de négociation des travailleurs et, plus généralement, présence insuffisante des institutions du travail. En fait, les économistes ne savent pas quels sont les facteurs essentiels et ignorent leurs liens avec les différentes situations locales ou nationales. Il ne sont pas non plus en mesure de prévoir la date à laquelle cette diminution de la part des salaires s'arrêtera¹⁴. Il est donc évident qu'il faut poursuivre les recherches en ce domaine pour mieux analyser les différentes causes de ce phénomène et leur importance respective. Il faut également poursuivre les recherches comparatives sur les salaires et la productivité.
22. L'impact de l'évolution des salaires réels sur la consommation est l'un des autres domaines qui ont été négligés. Une diminution de la part des salaires ou un accroissement des inégalités salariales est de nature à modifier le niveau global de la consommation dans l'économie, et donc le taux de croissance. Les résultats obtenus par les pays d'Europe centrale et orientale au cours des premières années de la transition montrent que la baisse des salaires réels – due à une politique des revenus fondée sur la fiscalité qui tend à maîtriser la progression des salaires tout en libéralisant les prix – a eu des effets néfastes sur la consommation et a contribué à entraîner une baisse inattendue et prolongée de la production¹⁵. Dans un contexte différent, la croissance de l'économie chinoise fait apparaître un net déséquilibre entre la capacité à l'exportation du pays et le niveau encore relativement faible de la consommation intérieure. Un certain nombre d'analystes estiment que, à un degré moindre, l'effort de modération salariale accompli par l'Allemagne a eu pour effet de réduire la consommation privée, et donc de peser sur l'emploi. Il apparaît ainsi que l'évolution des salaires doit être également examinée du point de vue de ses effets potentiels sur la consommation.

V. Evolution des disparités salariales

23. Selon les tenants de l'économie néoclassique, les salaires reflètent les forces du marché et doivent être fixés à un niveau d'équilibre entre la demande et l'offre d'emploi. L'évolution des disparités salariales peut être ainsi expliquée par les variations des forces du marché. En même temps, les forces extérieures au marché, qui comprennent notamment les normes sociales relatives aux hiérarchies professionnelles, peuvent aussi influencer sur le niveau des salaires. Les différences salariales entre les différentes catégories de travailleurs peuvent

¹³ Calculs du BIT.

¹⁴ Ces incertitudes ont été reconnues par des économistes éminents. Tel est le cas d'Alan B. Krueger (Princeton University), selon qui l'ampleur de la diminution de la part salariale a quelque chose de mystérieux; tel est le cas aussi d'Olivier Blanchard (MIT), selon qui l'on ne connaît toujours pas tous les aspects de cette question; tel est le cas enfin de David Grubb (OCDE), selon qui l'on ne sait pas quand et comment la diminution de la part salariale finira par s'interrompre («After Years of Growth, what about Workers' Share?» dans *The New York Times*, 15 octobre 2006).

¹⁵ D. Vaughan-Withehead: *EU Enlargement versus Social Europe: The uncertain future of the European social model* (Edward Elgar, 2003).

résulter de pratiques discriminatoires vis-à-vis de groupes particuliers de travailleurs, pratiques qui peuvent aussi subir l'influence, sous une forme ou sous une autre, du contexte économique actuel, caractérisé par une évolution constante et une concurrence de plus en plus vive.

24. Les données salariales font apparaître une évolution vers un renforcement des inégalités de revenus et de salaires, à la fois entre les pays et à l'intérieur des frontières nationales.
25. Pour étudier les disparités salariales entre les pays, il faut comparer le niveau et l'évolution des salaires dans la même profession. Après avoir étudié 161 professions dans plus de 150 pays pour la période 1983-1998, Freeman et Oostendorp (2002) sont arrivés à la conclusion que les disparités salariales pour un travail donné s'étaient aggravées entre les pays.
26. On constate une augmentation générale des disparités de salaires et de revenus à l'intérieur d'un pays donné entre les travailleurs situés au sommet de l'échelle et ceux situés en bas. On constate dans tous les pays d'Amérique latine une certaine inégalité de revenus (avec un coefficient de Gini ¹⁶ de 0,54, par exemple, pour le Brésil). Les inégalités de salaires et de revenus ont également augmenté notablement en Asie (dans 13 pays sur 18) au cours de la dernière décennie ¹⁷, alors que ce continent avait enregistré une croissance équitable jusqu'au début des années quatre-vingt-dix. En Chine, l'augmentation des salaires moyens s'est accompagnée d'une forte augmentation des écarts de revenus, le coefficient de Gini atteignant 0,45 en 2005, contre 0,33 en 1980.
27. En moyenne, l'aggravation des disparités de revenus est plus forte dans les pays en développement ¹⁸ que dans les pays développés (FMI, 2006) ¹⁹. Ce fait contredit les prévisions de la théorie classique du commerce international (modèle de Heckscher-Ohlin), selon laquelle la structure de la spécialisation internationale, censée refléter les dotations respectives des pays en facteurs, devrait entraîner une augmentation de la main-d'œuvre non qualifiée dans les pays en développement – et un mouvement opposé de spécialisation dans les produits à forte intensité de qualification dans les pays industriels –, et donc une augmentation du salaire des travailleurs pauvres et une diminution des inégalités. Les raisons avancées pour expliquer le creusement des inégalités salariales mettent en avant la préférence des investisseurs étrangers et des exportateurs tournés vers les marchés mondiaux pour une main-d'œuvre spécialisée, ce qui, ces travailleurs étant relativement

¹⁶ Le coefficient de Gini mesure les inégalités de répartition des revenus en allant de 1, niveau auquel l'ensemble des revenus serait attribué à une seule personne, à 0, situation dans laquelle chacun obtiendrait la même somme. Les disparités salariales ne correspondent pas aux disparités de revenus. En raison de l'insuffisance des données relatives à la première de ces deux notions, la plupart des experts recourent au coefficient de Gini, lequel mesure les inégalités de revenus, et non les inégalités de salaires. Malgré l'utilité de cet instrument de mesure – qui tient au fait que les variations salariales expliquent généralement l'essentiel des inégalités de revenus –, il serait urgent de collecter également davantage de données sur les disparités salariales.

¹⁷ FMI: «Rising inequality and polarization in Asia», dans *Asia and Pacific Regional Economic Outlook* (Washington, DC, 2006). Voir aussi Freeman et Oostendorp (2005): «Occupational wages around the world database», consultable sur www.nber.org/oww.

¹⁸ Dans les paragraphes qui suivent, l'analyse traitera des revenus, et non des salaires, selon les données disponibles. Il est probable que les disparités salariales évoluent d'une manière similaire à celle des disparités de revenus, mais seules des recherches plus approfondies pourraient le confirmer.

¹⁹ B. Milanovic et L. Squire (2005): *Does tariff liberalization increase wage inequality? Some empirical evidence*, World Bank Policy Working Paper 3571 (Washington, DC).

rare, a eu pour conséquence d'augmenter la prime à la qualification. Il y a toutefois lieu d'approfondir les recherches en ce domaine.

- 28.** Le phénomène de l'inégalité touche également les pays industriels. Il ressort d'une étude récente de l'OCDE portant sur 21 pays que les disparités de revenus se sont aggravées notablement dans 11 pays depuis le début des années quatre-vingt-dix et qu'elles n'ont diminué dans aucun pays. Ce fossé croissant, qui reflète aussi un élargissement des écarts salariaux relatifs, traduit pour une part les différences existantes entre industries et secteurs, par exemple le secteur financier et les industries manufacturières. Ces écarts de salaires s'expliquent donc par une évolution technologique qui favorise les travailleurs qualifiés par rapport à ceux qui le sont moins.
- 29.** La progression des inégalités en Chine et en Inde s'explique en partie par le creusement des écarts régionaux et des écarts existant entre les zones urbaines et les zones rurales. En 2005, le revenu moyen par habitant dans les zones urbaines en Chine était 3,2 fois plus élevé que celui des agriculteurs, contre 2,8 fois en 1995. De 1998 à 2002, la contribution de l'écart villes-campagnes aux inégalités nationales a progressé de 38 à 43 pour cent²⁰. Ce creusement relativement fort et rapide des disparités de revenus entre zones urbaines et zones rurales commence à susciter des préoccupations quant au développement économique et à la stabilité sociale.
- 30.** Une analyse de la progression annuelle des salaires réels par niveau de qualification ou d'instruction met en lumière une évolution intéressante. La quasi-totalité des pays – en développement et développés – étudiés récemment dans une étude approfondie font apparaître une augmentation de la prime à la qualification ou à l'instruction²¹. Par ailleurs, on note que l'investissement direct étranger, tout en ayant pour effet de faire grimper les salaires, peut ne pas contribuer à la diminution des écarts salariaux en raison du fait qu'il entraîne une forte demande de main-d'œuvre qualifiée, même dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée²².
- 31.** Malgré une amélioration constatée dans certains pays, l'écart d'ensemble entre les salaires masculins et féminins reste élevé. En Amérique latine, le revenu moyen horaire des femmes dans les secteurs non agricoles est passé de 68 à 78 pour cent de celui des hommes entre 1990 et 2000²³. Dans certains pays d'Asie où l'écart est plus profond, on a constaté une amélioration, tout particulièrement au Japon, en Malaisie et en République de Corée. Malgré cette évolution, les salaires masculins restent dans ces pays supérieurs de 40 pour cent aux salaires féminins. En République islamique d'Iran, en Thaïlande et aux Philippines, l'écart reste de 30 pour cent²⁴.

²⁰ China Human Development Report 2005, PNUD.

²¹ F.D Blau et L.M Kahn (2006): *ILR Impact Brief – The sources of international differences in wage inequality*, ILR collection (Cornell University, Ithaca, Etats-Unis).

²² R.C. Feenstra et G. Hanson (1997): «Foreign direct investment and relative wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras», dans *Journal of International Economics*, vol. 42, pp. 371-393.

²³ BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, rapport du Directeur général, rapport global présenté au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 91^e session, 2003.

²⁴ BIT: *Labour and Social Trends in Asia and the Pacific 2005*, Genève.

32. Une autre explication de l'aggravation des disparités salariales tient à la progression des nouvelles formes de contrats: de durée déterminée, temporaires, à temps partiel, sur demande, de travail indépendant. Si ces nouvelles formes de contrats peuvent élargir les nouvelles possibilités d'emploi, on a constaté également qu'elles étaient désavantageuses sur le plan salarial pour les groupes de travailleurs vulnérables – femmes, jeunes, travailleurs âgés, migrants, membres des minorités ethniques – qui sont ceux qui y recourent le plus. Par exemple, les inégalités croissantes constatées en République de Corée s'expliquent essentiellement par la progression des contrats de durée déterminée et d'emploi indépendant, ces deux formes de contrats touchant respectivement 37 et 30 pour cent de la main-d'œuvre (FMI, 2006). Si, selon des recherches portant sur les 27 Etats membres de l'Union européenne, ces nouveaux types de contrats peuvent faciliter l'accès au marché du travail, ils se traduisent fréquemment par des emplois médiocres et mal rémunérés²⁵.
33. Le creusement des écarts salariaux peut déboucher également sur une polarisation sociale constatée à la fois dans les pays en développement et dans les pays développés. Différentes indications témoignent d'un affaiblissement des classes moyennes dans certains pays d'Asie à revenus faibles et moyens²⁶. Dans les pays industriels, la polarisation correspond souvent aussi à la disparition des classes moyennes, problème qui a soulevé l'attention des médias et des responsables politiques, par exemple aux Etats-Unis²⁷. Il conviendrait d'analyser cette question plus en profondeur, particulièrement dans la perspective de la politique salariale.
34. Enfin, le phénomène des travailleurs pauvres doit également faire l'objet d'une attention particulière, puisqu'il touche de larges couches de la population, par exemple 200 millions de personnes en Asie du Sud et 150 millions en Afrique subsaharienne²⁸. L'augmentation des salaires réels a contribué à la diminution du nombre des travailleurs pauvres, particulièrement en Chine et dans les autres pays d'Asie. Le pourcentage de la main-d'œuvre mondiale vivant avec moins de un dollar des Etats-Unis par jour est tombé de 25,7 en 1995 à 18,3 pour cent en 2005²⁹. D'autres pays où la proportion des travailleurs pauvres reste élevée, particulièrement en Afrique subsaharienne (56,3 pour cent en 2005) n'ont pas suivi une évolution comparable. Il apparaît donc que nombre de ceux qui se sont hissés au-dessus du seuil de pauvreté extrême (un dollar par jour) se trouvent maintenant dans la catégorie de ceux qui vivent avec moins de deux dollars par jour.
35. Par ailleurs, on dénombre 7,8 millions de travailleurs pauvres aux Etats-Unis et 8 millions dans les pays qui constituaient l'Union européenne à 15³⁰. Si les salaires constituent

²⁵ F. Eyraud et D. Vaughan-Whitehead (ouvrage publié sous la direction de) (2007): *Evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability* (Genève, BIT).

²⁶ FMI (2006): dans ce rapport, sont considérées comme faisant partie des classes moyennes les personnes dont le revenu ou la consommation ne s'écarte pas de plus de 50 pour cent des chiffres médians.

²⁷ L. Dobbs: *War on the middle class* (Penguin Viking, 2006).

²⁸ Il s'agit des personnes qui vivent avec un revenu de moins de un dollar des Etats-Unis par jour (ICMT, quatrième édition).

²⁹ BIT: *Global Employment Trends Brief*, Janv. 2006, Genève.

³⁰ Si le seuil utilisé pour calculer le nombre des travailleurs pauvres dans les pays en développement est un chiffre absolu (un ou deux dollars des Etats-Unis par membre du foyer et par jour), le calcul effectué pour les pays développés se fonde généralement sur une mesure relative, soit le fait de se situer à 50 ou 60 pour cent en dessous du chiffre médian). Dans certains pays

clairement un facteur important, le phénomène des travailleurs pauvres est dû à une combinaison de plusieurs facteurs comme le logement, la santé et la situation familiale. Il y a donc lieu d'approfondir les recherches pour mieux analyser la contribution des faibles salaires à ce phénomène et la combinaison exacte de facteurs qui y contribuent.

VI. Evolution des systèmes de rémunération

- 36.** Différents facteurs – concurrence croissante, évolution rapide des exigences liée à la production, nature de plus en plus complexe du travail et demande d'une main-d'œuvre plus adaptable et plus motivée – ont également pour effet de modifier la structure des systèmes de rémunération³¹. De manière générale, on constate une diversification de la structure des salaires et l'existence d'une multiplicité de systèmes de rémunération dans les différents pays.
- 37.** Si le système du salaire fixe (fondé traditionnellement sur le temps de travail) représente toujours la composante principale du salaire total perçu par les travailleurs, cette forme de salaire est complétée de plus en plus – parfois de manière substantielle – par un certain nombre d'autres sources de revenus monétaires (comme les primes perçues à raison du travail effectué dans certaines conditions, les primes d'ancienneté, les formes de rémunération dépendant des résultats, les régimes de participation aux bénéfices, etc.) et de revenus non monétaires (comme les avantages sociaux, les versements en nature, etc.). En Fédération de Russie, par exemple, le salaire de base ne représente en moyenne que la moitié du salaire total.
- 38.** Les versements en nature représentent toujours une source importante de revenu dans les pays en développement. En même temps, on constate une diminution des avantages sociaux fournis par les entreprises dans certains pays. Par exemple, dans les pays d'Europe centrale et orientale, les travailleurs ont pâti de la suppression des prestations accordées antérieurement par leurs entreprises. On observe un phénomène similaire en Chine.
- 39.** Si le système de rémunération à la pièce reste fréquent – surtout dans les pays en développement – dans certaines industries manufacturières traditionnelles et dans l'agriculture, il tend à perdre progressivement de l'importance, particulièrement dans les pays développés, car il ne parvient plus à traduire la nature de plus en plus complexe du travail. En même temps, on constate la progression des systèmes de rémunération à la tâche, liée au développement de la sous-traitance et de l'emploi indépendant³².
- 40.** Compte tenu de l'évolution profonde de la nature du travail effectué par de nombreux groupes de salariés, il semblerait que les systèmes de rémunération expriment la recherche constante d'une amélioration de la relation existant entre les avantages accordés et les résultats obtenus. Un certain nombre de formes de rémunération liées aux résultats (primes dépendant des résultats individuels ou des résultats de petits groupes) sont apparues au cours de la dernière décennie.

développés et en développement, on calcule parfois le nombre des travailleurs pauvres en se fondant sur un seuil national de pauvreté ou de subsistance calculé selon un panier de biens essentiels.

³¹ Un système de rémunération peut être défini comme l'ensemble des diverses procédures et règles fixées au sein de l'entreprise pour déterminer le droit de chaque travailleur aux différents éléments de rémunération.

³² Il s'agit de systèmes où les travailleurs sont rémunérés en fonction de la réalisation d'une tâche précise, et non en fonction du temps travaillé. Ces systèmes sont souvent pratiqués dans le cadre de l'emploi indépendant.

41. On constate également le développement de systèmes de partage des bénéfices (dans lesquels une partie de la rémunération est directement liée aux résultats de l'entreprise, mesurée sous une forme ou sous une autre), particulièrement aux États-Unis et dans l'Union européenne, où ils ont été appliqués le plus, au départ, au Royaume-Uni et en France, avant d'être étendus à différents autres pays, comme la Grèce et l'Espagne. Alors que ces systèmes ont été introduits par les employeurs pour la raison essentielle qu'ils renforçaient la motivation des salariés, les institutions européennes ont souligné leurs effets positifs sur la productivité comme sur la stabilité de l'emploi³³. Cependant, ces régimes liés aux résultats de l'entreprise restent passablement limités dans les autres parties du monde, malgré certains succès isolés obtenus dans des pays comme le Brésil.
42. En ce qui concerne les liens complexes existant entre le montant des salaires, la fixation des salaires et l'emploi, on note de fortes différences entre les pays. Certains d'entre eux s'adaptent aux chocs par le biais de la flexibilité salariale, tandis que d'autres le font par celui de la flexibilité de l'emploi. En fait, la première formule – selon laquelle les salaires montent ou descendent automatiquement en raison des résultats économiques – est moins développée que la seconde – qui se caractérise par une plus grande liberté d'engager et de licencier les salariés – et que, à un moindre degré, celle de la flexibilité des heures de travail³⁴. La tendance consiste plutôt à conclure des conventions collectives acceptant une certaine modération salariale afin d'éviter ou de minimiser les pertes d'emploi. On constate également une tendance à la réduction des coûts de main-d'œuvre non salariaux, et donc à la réduction des prélèvements fiscaux («coin fiscal»)³⁵. Si cette évolution entraîne une augmentation de l'emploi dans un certain nombre de pays, des phases prolongées de modération salariale conduisent dans d'autres pays à une diminution de la consommation qui risque d'avoir des effets néfastes sur l'emploi et le financement de la sécurité sociale. L'ensemble des relations complexes existantes entre les salaires, les systèmes de rémunération, les coûts de main-d'œuvre et l'emploi mériterait d'être analysé plus en profondeur.

VII. L'importance du cadre institutionnel

43. Selon les études menées à ce jour, il apparaît que, dans les pays dotés de solides institutions de négociation collective comme les syndicats et les organisations d'employeurs, la répartition des revenus s'effectue dans une fourchette plus étroite³⁶. Le

³³ Voir à ce sujet: Commission européenne (1992): La promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (rapport PEPPER I), *Europe sociale*, supplément 3/91; voir également: Conseil de l'Europe: *recommandation du Conseil du 27 juillet 1992 concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise*, Journal officiel des Communautés européennes, n°L.245, 26 août 1992. Voir également les publications régulières sur la participation financière (notamment le rapport PEPPER II de 1997 et le rapport PEPPER III de 2006) émanant de la Commission européenne et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

³⁴ Il conviendrait d'approfondir les recherches sur la flexibilité des salaires, afin de mieux comprendre les possibilités offertes par les systèmes établissant un lien entre les salaires et les bénéfices.

³⁵ Le «coin fiscal» est la différence existant entre le montant net de la rémunération et le coût qu'elle représente pour l'employeur.

³⁶ Hayter S. (2002): «Négociations collectives et égalité de revenus dans un monde en intégration». Dans *Education ouvrière* 2002/3, n° 128, Département de l'intégration des politiques, BIT.

taux de syndicalisation a lui aussi un effet égalisateur en ce sens qu'il est à l'origine d'une hausse des salaires à l'échelon le plus bas du marché du travail ³⁷.

- 44.** La montée des inégalités salariales et la diminution de la part salariale dans certains pays peuvent être ainsi attribuées en partie à la baisse des effectifs syndicaux et au recul du taux de couverture conventionnelle. Cette tendance a été observée dans de nombreux pays, particulièrement dans les pays en transition où elle s'est manifestée de la façon la plus visible (Fédération de Russie, Ukraine, pays d'Asie centrale, d'Europe centrale et orientale et d'Europe du Sud-est) ³⁸, et également dans les pays qui font partie depuis plus longtemps de l'Union européenne. On invoque souvent la place importante de la négociation collective et du dialogue social en Europe occidentale pour expliquer le fait que, pour le moment, la part salariale y a reculé dans une moindre mesure qu'aux Etats-Unis et que les disparités salariales y sont moins grandes. Les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle ont aussi enregistré une baisse dans la plupart des pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie, à quelques exceptions près (Afrique du Sud, Brésil, Cambodge) ³⁹.
- 45.** Par ailleurs, on peut remarquer une tendance à la décentralisation des mécanismes de fixation des salaires: dans différents pays, les négociations salariales qui avaient lieu au niveau sectoriel ou régional ont été progressivement ramenées au niveau de l'entreprise. Un nombre croissant de compromis visant à une limitation volontaire des salaires ont été négociés au niveau local. Dans de nombreux pays d'Afrique et d'Amérique latine, la négociation d'entreprise est devenue la norme. C'est également le cas en Asie, où la grande majorité des conventions collectives sont conclues au niveau de l'entreprise ⁴⁰. Dans certains pays d'Europe comme l'Allemagne, des clauses d'exception ou d'ouverture permettent aux représentants des employeurs et des travailleurs de négocier au niveau de l'entreprise des conditions de salaires et de travail moins favorables que les meilleures conditions établies dans les conventions collectives régionales ou nationales.
- 46.** On peut également observer une tendance à la négociation salariale à plusieurs niveaux, notamment la combinaison de pactes ou accords tripartites nationaux sur la politique des revenus – qui servent ensuite de cadre à un niveau inférieur – et de négociations sur les questions salariales à des niveaux plus décentralisés. Les pactes sociaux, qui se sont multipliés dans l'UE, portaient souvent au départ sur des questions salariales – en particulier sur les rapports entre les salaires et la productivité – avant que leur champ d'application ne soit étendu à un éventail plus large de questions économiques et sociales. Les conventions tripartites sont pour beaucoup dans le redressement et la croissance économiques de l'Irlande.
- 47.** Alors que la négociation salariale est une institution importante du marché du travail, un grand nombre d'entreprises et de travailleurs ne bénéficient pas d'une convention collective. C'est le cas de tous ceux qui exercent leur activité dans le secteur informel de l'économie et dont les salaires sont en général plus bas et les conditions de travail plus dures. L'économie informelle peut en outre avoir une influence sur les résultats des négociations salariales du secteur formel. A cet égard, la grande question est de savoir

³⁷ Blau et Kahn, *op.cit.*, 2006.

³⁸ Il faut toutefois tenir compte du fait que le syndicalisme dans les pays en transition est en pleine mutation, les organisations étant sur la voie de la liberté et de l'autonomie.

³⁹ Document GB. 297/ESP/2, pp. 11-13.

⁴⁰ Document GB.297/ESP/2, note n° 38.

quelle peut être la viabilité d'un système de négociation lorsque l'essentiel des activités économiques a lieu dans le secteur informel.

48. D'autres mécanismes de fixation des salaires viennent compléter les négociations salariales. Il a été reconnu en particulier que le salaire minimum jouait un rôle notable dans la limitation des disparités salariales et constituait par ailleurs un mécanisme de salaire plancher utile à la lutte contre la pauvreté⁴¹. On a pu aussi constater qu'il influençait la fixation des salaires dans l'économie informelle, notamment en Afrique du Sud, au Brésil, en Inde et en Indonésie, parce qu'il tenait lieu de référence dans les négociations individuelles relatives aux activités informelles⁴². La mondialisation a par ailleurs amené certains pays à réexaminer la question du salaire minimum: l'Allemagne, par exemple, étudie actuellement la possibilité de fixer un salaire minimum, en partie pour éviter que les nouveaux travailleurs migrants venant de pays extrêmement pauvres ne portent atteinte aux niveaux salariaux en acceptant des salaires considérablement plus faibles que la norme en vigueur. Aux Etats-Unis, des propositions visant à augmenter notablement le salaire minimum au niveau fédéral pour défendre les travailleurs pauvres sont actuellement à l'étude.
49. Parallèlement, le fait de tout miser sur le salaire minimum peut jouer au détriment de l'ensemble de la politique salariale. Par exemple, dans certains pays, le lien établi entre les prestations sociales et le salaire minimum a contribué à la rigidité à la baisse de ce dernier, qui a perdu sa fonction de salaire plancher. Dans de nombreux pays en transition d'Europe centrale et orientale, mais aussi actuellement au Viet Nam, l'accent mis sur le salaire minimum a empêché la mise en place d'autres mécanismes de fixation des salaires – comme la négociation salariale, les systèmes de rémunération fondés sur les résultats ou l'autonomie des rémunérations dans le secteur public. Il convient donc de favoriser non pas un instrument de politique des salaires et des revenus, mais plusieurs outils différents et complémentaires.

VIII. Conclusions: problèmes et enjeux

50. Le présent document expose brièvement les grands problèmes posés par l'évolution des salaires dans le monde tout en recensant les domaines dans lesquels le manque d'informations permet difficilement de tirer des conclusions précises.
51. Les études en la matière se heurtent au manque de données statistiques disponibles sur les salaires, question sur laquelle le BIT pourrait montrer la voie. Celui-ci pourrait en outre aider les gouvernements nationaux à mener régulièrement des enquêtes nationales afin d'améliorer la collecte des données relatives aux salaires, pour ce qui est notamment de variables comme les coûts de main-d'œuvre, les disparités salariales et les salaires par profession ou par sexe, en portant une attention toute particulière aux pays d'Afrique. Le BIT pourrait progressivement constituer une source internationale unique d'informations comparatives et renforcer ses capacités d'analyse.
52. Pour combler les lacunes recensées dans le présent document – salaires et ouverture des marchés, modification de la part salariale, évolution des disparités salariales, systèmes de rémunération et cadre institutionnel –, le BIT doit mettre en œuvre une stratégie de recherche élargie qui fera de lui un centre d'excellence en matière de politique salariale.

⁴¹ Document GB.291/ESP/5; voir également le tour d'horizon que font Eyraud et Saget dans: *The fundamentals of minimum wage fixing* (Genève, BIT, 2005).

⁴² Saget, C. (2006): *Wage fixing in the informal economy: Evidence for Brazil, India, Indonesia, and South Africa*, Conditions of Work and Employment Series, n° 16 (Genève, BIT).

L'Organisation doit par ailleurs établir des partenariats renforcés avec les institutions universitaires et d'autres entités comme l'UE et l'OCDE – qui recueillent, diffusent et analysent les renseignements relatifs aux salaires à l'intention de leurs membres – en vue de poursuivre l'élaboration d'un tableau panoramique de l'évolution des salaires dans le monde.

- 53.** Afin d'alimenter le débat sur les mesures à prendre aux niveaux mondial et national, le BIT pourrait, dans les limites de ses possibilités, donner un éclairage original sur les dimensions sociales et économiques de la politique salariale en étudiant les points suivants:
- conséquences économiques des diverses techniques de fixation des salaires, en ce qui concerne en particulier leurs liens avec la productivité, leurs effets sur la consommation et leur rapport complexe à l'emploi;
 - conséquences sociales de l'évolution des salaires, en ce qui concerne en particulier des questions comme la polarisation et l'émergence d'une classe moyenne, ainsi que les facteurs – notamment le faible niveau de rémunération – qui sont à l'origine de la situation des travailleurs pauvres.
- 54.** En raison de la tendance mondiale à la diversité des professions, des tâches et de la nature du travail, il est de plus en plus difficile de lier rémunération et effort/résultat. Les mandants doivent pouvoir disposer d'instruments de politique salariale de meilleure qualité et en plus grand nombre; s'il y a toujours lieu, en effet, de mettre l'accent sur le salaire minimum, la recherche et les moyens d'action devraient également porter, par exemple, sur la négociation salariale, les systèmes de rémunération décentralisés, les outils permettant d'assurer une flexibilité des salaires et l'amélioration des mécanismes de fixation des salaires dans le secteur public. Le Bureau pourrait fournir une assistance aux mandants dans le domaine du renforcement des capacités, pour contribuer aux efforts déployés en vue de la diversification et de l'amélioration des instruments relatifs aux salaires. L'autre question tient à la manière dont ces mécanismes peuvent tenir compte des interactions qui existent avec les autres domaines d'action susceptibles d'influencer, directement ou indirectement, sur l'efficacité de la politique salariale: l'emploi, l'éducation, la formation, l'administration, la protection sociale, la fiscalité, la lutte contre l'économie informelle et la pauvreté, la politique agricole.
- 55.** A cet égard, le dialogue social revêt une importance cruciale pour les salaires, du fait que les négociations salariales influent sur le niveau des salaires et sur leurs mécanismes de fixation. Par ailleurs, les forums tripartites fournis sont dans certains pays un espace de discussion sur les salaires qui est indispensable à la recherche d'un équilibre entre les grands objectifs économiques et sociaux. Le BIT pourrait évaluer la situation en matière de négociations salariales et examiner la façon dont celles-ci pourraient s'intégrer à une démarche tripartite relative à la politique salariale.
- 56.** A l'heure où, dans certains pays, les systèmes de rémunération, les disparités entre les salaires et la part salariale connaissent une profonde mutation, qui a des répercussions sur la répartition mondiale des revenus, l'OIT offre à ses mandants un espace de réflexion pour analyser cette évolution et ses conséquences politiques.
- 57.** Le salaire est l'un des éléments essentiels du travail décent. Sa composition et ses modes de fixation sont extrêmement variés. Le monde du travail, en devenant toujours plus complexe, affiche une grande diversité, aussi bien au niveau interne que dans un pays donné par rapport aux autres pays. La mission du Bureau consiste donc principalement à mettre sur pied une base de données internationale solide contenant des informations comparables sur les salaires, ainsi qu'à entreprendre lui-même ou à stimuler les activités de recherche menées ailleurs dans les domaines encore inexplorés et à offrir un espace de

discussion consacré aux questions d'actualité. Il pourrait renforcer son assistance aux mandants dans ce domaine – notamment en ce qui concerne la coopération technique – et dans celui de la promotion des normes de l'OIT.

58. L'amélioration de la collecte de données nationales relatives aux salaires serait un gage de réussite pour les programmes par pays de promotion du travail décent. Une meilleure compréhension de l'évolution des gains tirés du travail – notamment dans l'agriculture et l'économie informelle – conditionne la mise en œuvre d'une stratégie permettant de s'affranchir de la pauvreté par le travail dans des économies toujours plus ouvertes. Les PPTD pourraient par ailleurs servir au recensement des questions de politique salariale prioritaires par la promotion du dialogue social et le renforcement des capacités dans le domaine des salaires. L'adaptation aux systèmes de fixation des salaires et l'élargissement de la gamme des instruments salariaux nécessaires aux systèmes modernes de rémunération sont des domaines dans lesquels les services consultatifs de l'OIT peuvent aider les mandants à élaborer une politique salariale favorable au travail décent.

59. *La Commission de l'emploi et de la politique sociale voudra sans doute recommander au Conseil d'administration d'inviter le Bureau à élaborer et à mettre en œuvre, en consultation avec les mandants, un programme de travail s'inspirant des modalités proposées aux paragraphes 51 à 58.*

Genève, le 13 février 2007.

Point appelant une décision: paragraphe 59.