

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

## PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Présentation de la première édition  
du rapport «Global wage»****Introduction**

1. A sa session de mars 2007, la commission a reconnu que les salaires étaient un élément essentiel du travail décent et que le BIT devrait jouer un rôle majeur pour combler le grave manque d'informations à ce sujet. Elle a donc demandé au Bureau d'élaborer des rapports périodiques sur les tendances en matière de salaires et de fixation de salaires dans le monde et sur leurs implications politiques. Elle a souligné qu'il fallait améliorer les données sur les salaires et produire des statistiques fiables et comparables pour comprendre et suivre ces tendances. La première édition du rapport «Global wage»<sup>1</sup> devrait être publiée fin 2008 et la suivante fin 2010.
2. Le rapport décrit les grandes tendances mondiales et certaines caractéristiques régionales ou nationales qui vont dans le même sens ou s'en écartent. Un effort considérable a été engagé pour créer une nouvelle base de données sur les salaires moyens réels, la répartition des salaires entre les différents déciles de salariés et sur le niveau des salaires minimums réels. On a non seulement collecté des données statistiques pour établir des comparaisons à l'échelle mondiale, mais aussi réalisé des études nationales dans des pays sélectionnés et réuni des experts des salaires. La base de données salariales utilisée pour le rapport et les dossiers sur les pays seront publiés en ligne après la parution du rapport. Ce rapport et les suivants ont pour vocation de répondre à la demande croissante d'assistance technique sur ces sujets, formulée par les mandants de l'OIT au niveau national<sup>2</sup>. En outre, ils sont censés fournir au Bureau et aux mandants de l'OIT des renseignements qui les aideront à mettre en pratique la récente Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

<sup>1</sup> BIT: *Global Wage Report 2008-09: Towards policy coherence: Minimum wages and collective bargaining* (à paraître).

<sup>2</sup> Dans les pays énumérés ci-après, le programme national par pays de promotion du travail décent pour l'exercice 2008-09 comprend une composante «salaires»: Arménie, Brésil, Chine, Malaisie, Mexique, Mongolie, Fédération de Russie et Tadjikistan. Le Sri Lanka et la République-Unie de Tanzanie bénéficient actuellement d'une assistance technique.

3. Le présent document a pour but de présenter à la Commission de l'emploi et de la politique sociale les principales conclusions et recommandations contenues dans la première édition du rapport «Global wage». Il lui propose dans sa dernière partie plusieurs pistes de réflexion pour les travaux à venir, y compris sur des aspects d'ordre politique qui pourraient être traités dans les prochaines éditions.

## Tendances mondiales des salaires

### *Salaires moyens*

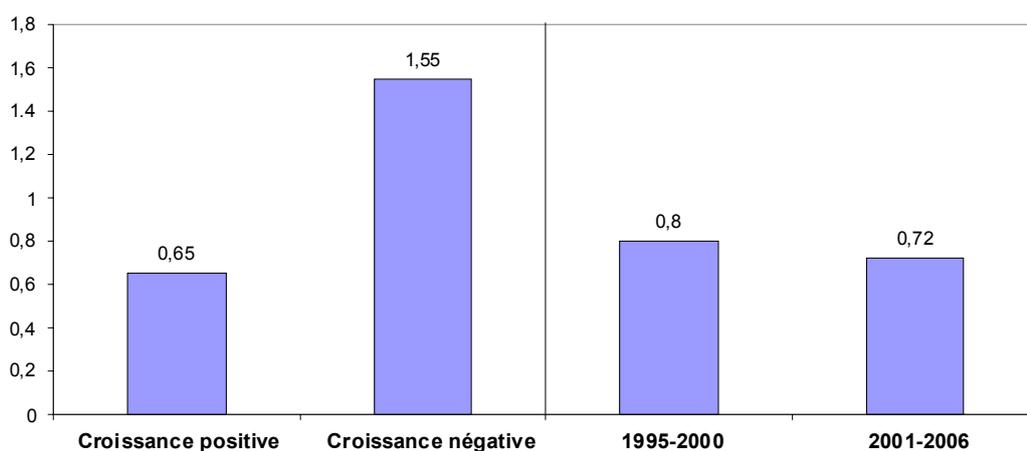
4. A l'échelle mondiale, l'emploi salarié représente environ la moitié de l'emploi total, proposition qui est presque partout en augmentation pour les femmes comme pour les hommes. Durant la période 2001-2007, le salaire moyen a augmenté de 3,2 pour cent par an en valeur réelle<sup>3</sup>. Cette estimation est fondée sur des données couvrant 83 pays de toutes les régions, soit environ 70 pour cent de la population mondiale. Pendant ladite période, le PIB par habitant s'est accru de 4,6 pour cent par an. Ces moyennes sont le reflet des bons résultats économiques enregistrés par un certain nombre de pays en développement et de pays en transition. Cependant, la hausse des salaires a été moins forte dans la plupart des pays; elle a été de moins de 2 pour cent en moyenne dans la moitié des pays considérés.
5. On enregistre, suivant les régions, des tendances contrastées. Selon les classifications régionales fondées sur les indicateurs clés du marché du travail (ICMT) du BIT, la hausse annuelle des salaires a été de 0,5 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes, 2,3 pour cent dans les pays de l'Union européenne (UE) et autres pays développés (1,6 pour cent en moyenne dans les pays de l'OCDE et beaucoup plus dans les nouveaux pays membres de l'UE), 2,9 pour cent en Asie (plus de 10 pour cent en Chine) et 13,4 pour cent dans les pays de la Communauté d'Etats indépendants (CEI) et les pays d'Europe centrale et du Sud-Est n'appartenant pas à l'UE<sup>4</sup>. Dans les pays de la CEI, la forte croissance des salaires résulte en partie de l'augmentation qui a suivi la forte baisse observée dans la première phase de la transition économique, au début des années quatre-vingt-dix.
6. Au cours de la longue période comprise entre 1995 et 2007, la croissance économique a eu des effets positifs sur les salaires. En moyenne, lorsque le PIB augmentait de 1 point de pourcentage, le salaire moyen augmentait de 0,75. Cette *élasticité salariale* de 0,75 confirme qu'une hausse soutenue des salaires pendant plusieurs années n'est possible que si l'économie est en phase de croissance et si la productivité du travail augmente.
7. On observe cependant que, malgré cette corrélation positive entre croissance économique et évolution des salaires réels, l'augmentation de ceux-ci a été plus lente que la croissance économique. Cela corrobore la thèse selon laquelle la hausse des salaires a été inférieure à celle de la productivité. On constate, dans le même ordre d'idées, que la part du PIB consacrée aux salaires a diminué. Cette diminution s'observe entre les périodes 1995-2000 et 2001-2007 dans les trois quarts des pays pour lesquels des données sont disponibles, et ce dans les pays développés comme dans les pays en développement. En moyenne, pour tous les types de pays, une hausse annuelle du PIB de 1 pour cent s'est accompagnée d'une baisse de 0,05 pour cent de la part du PIB consacrée aux salaires.

<sup>3</sup> Dans cette section, le terme «salaire» désigne, sauf mention contraire, le «salaire réel».

<sup>4</sup> Les estimations des pays d'Afrique et du Moyen-Orient ne sont pas mentionnées car elles sont moins robustes.

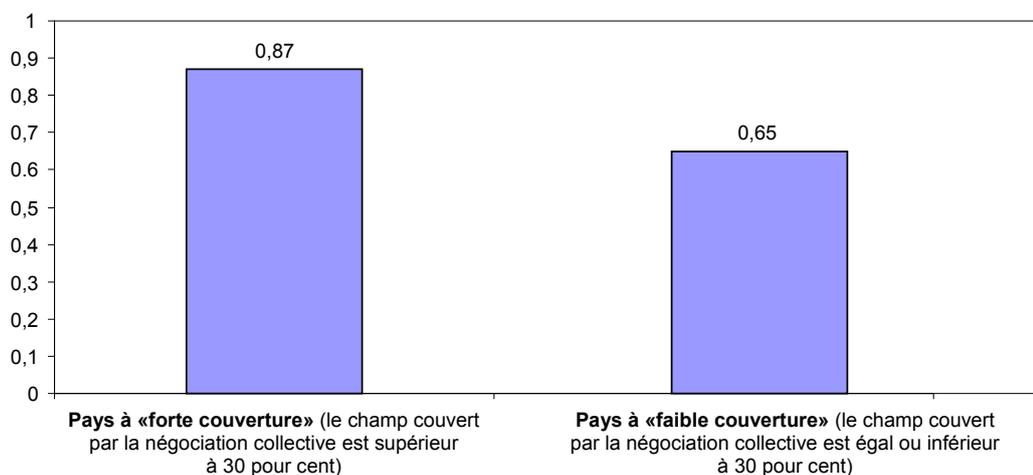
8. On peut compléter ces observations par deux remarques. On notera, en premier lieu, que la relation entre salaires et croissance économique se transforme en période de récession. Si, en période de croissance économique, les salaires augmentent moins vite que le PIB par habitant, ceux-ci «surréagissent» généralement à un retournement de conjoncture et chutent plus rapidement que le PIB. On observera, en second lieu, que la corrélation entre l'évolution des salaires et la croissance économique a légèrement diminué au cours du temps, puisqu'une augmentation de 1 pour cent du PIB par habitant s'est traduite par une hausse des salaires égale à 0,72 pour cent entre 2001 et 2006 et à 0,8 pour cent entre 1995 et 2000 (voir la figure 1).

Figure 1. Comparaison des estimations de l'élasticité salariale observée au niveau mondial



9. L'écart entre l'accroissement du PIB par habitant et la hausse des salaires est moins important dans les pays où la négociation collective couvre un champ plus vaste. Dans les pays à «faible couverture» (c'est-à-dire ceux où le champ couvert par la négociation collective est inférieur ou égal à 30 pour cent), l'«élasticité salariale» est d'environ 0,65, soit moins que la moyenne mondiale (0,75). Elle est beaucoup plus élevée dans les pays à «forte couverture» puisqu'une augmentation de 1 pour cent du PIB par habitant se traduit en moyenne par une hausse de 0,87 pour cent du salaire moyen. La corrélation entre le niveau des salaires réels et la croissance économique est donc plus forte là où la négociation collective couvre un champ plus important (voir la figure 2).

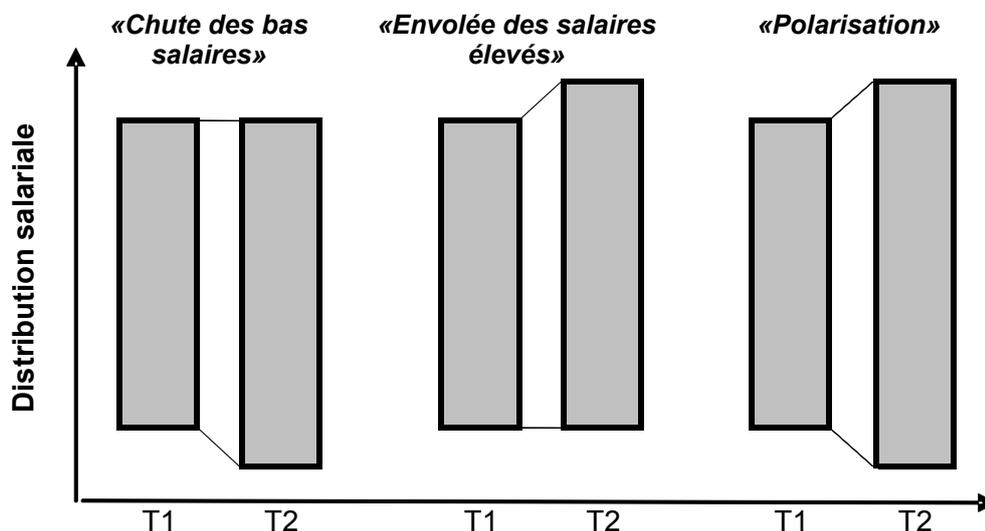
Figure 2. Corrélation entre élasticité salariale et champ de la négociation collective



## Inégalités salariales

10. Depuis 1995, l'écart entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas a augmenté dans plus des deux tiers des pays pour lesquels on dispose de données<sup>5</sup>. Cet accroissement des inégalités peut être imputé à plusieurs facteurs qu'il convient d'examiner avant de tirer des conclusions sur l'action à mener. La figure 3 illustre trois types d'accroissement des inégalités salariales. Le premier («chute des bas salaires») décrit une situation où les inégalités salariales s'amplifient en raison d'une dégradation des bas salaires. Le deuxième («envolée des salaires élevés») correspond au cas opposé, où les salaires élevés augmentent plus rapidement que les autres. Dans le dernier type, ces deux phénomènes se produisent simultanément et engendrent une «polarisation» des salaires. Si, dans la réalité, ces trois cas de figure coexistent généralement, il est tout aussi fréquent dans la pratique de rencontrer une situation de «chute des bas salaires» qu'une situation d'«envolée des salaires élevés» dans les pays où l'inégalité salariale s'est accrue. Le plus souvent, ces tendances se conjuguent et engendrent une «polarisation» grandissante.

Figure 3. Typologie des inégalités salariales

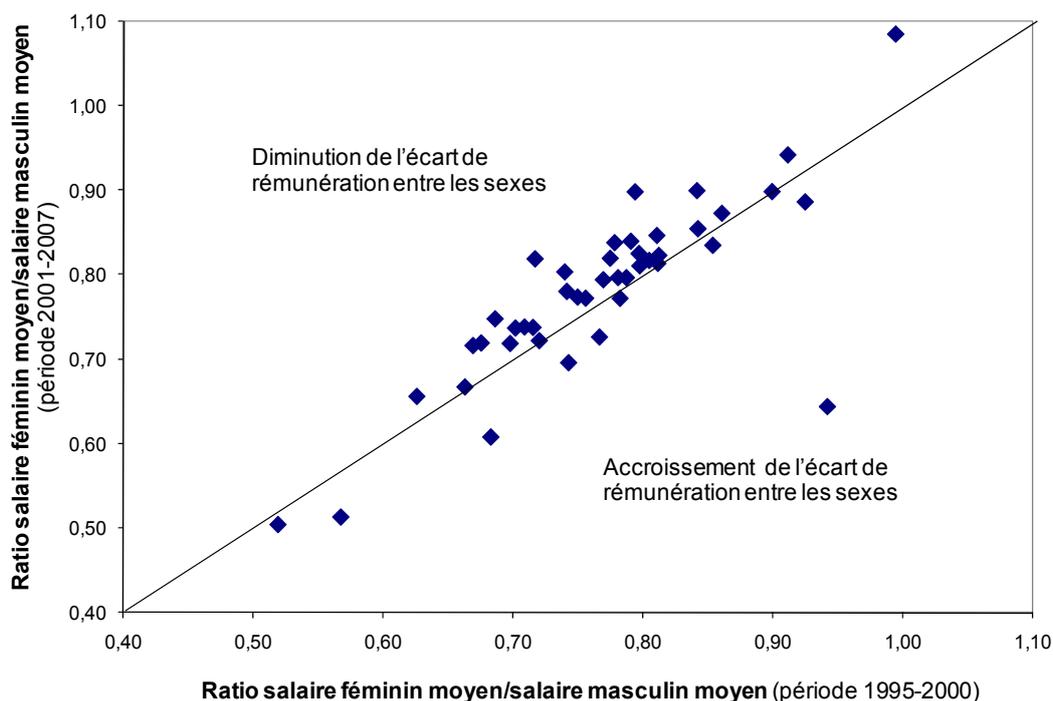


Note: T1 désigne l'état initial et T2 le nouvel état.

11. La différence de salaires entre hommes et femmes constitue une autre dimension fondamentale des inégalités salariales. Elle reste élevée et ne diminue que très lentement. Même si le ratio salaire féminin moyen/salaire masculin moyen augmente dans environ 80 pour cent des pays pour lesquels on dispose de données, l'évolution est de faible ampleur et parfois négligeable (voir la figure 4). Ce constat est décevant compte tenu de la récente élévation du niveau d'instruction des femmes et de la disparition progressive de la discrimination entre les sexes dans le monde du travail. Dans la plupart des pays, le salaire féminin représente en moyenne 70 à 90 pour cent du salaire masculin, mais ce pourcentage peut être beaucoup plus faible dans certaines régions du monde, et notamment en Asie.

<sup>5</sup> Nous mesurons les inégalités salariales à l'aide du ratio «D9/D1», où D9 est la limite supérieure du neuvième décile de la distribution salariale (c'est-à-dire la limite inférieure du dernier décile) et D1 la limite supérieure du premier décile.

Figure 4. Evolution de l'écart de rémunération entre les sexes (1995-2007)



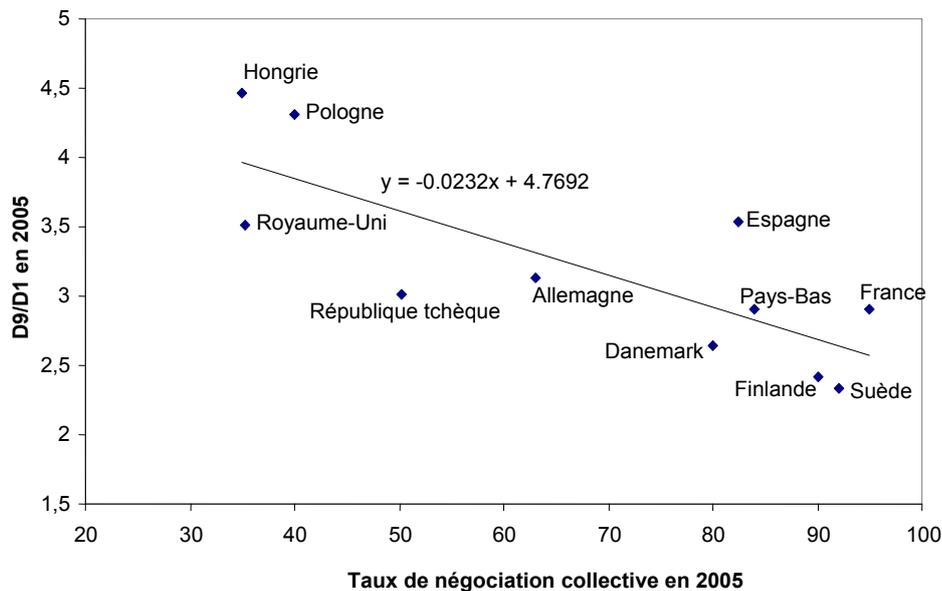
Note: Les chiffres indiqués donnent la valeur du rapport entre le salaire féminin moyen et le salaire masculin moyen. Une valeur inférieure à 1,0 signifie que les travailleuses sont en moyenne moins bien payées que leurs homologues masculins.

Source: Base de données de l'OIT sur les salaires.

12. Il y a beaucoup moins d'inégalités salariales dans les pays où la négociation collective couvre un champ relativement vaste (plus de 30 pour cent), que l'on considère l'ensemble de l'échelle salariale ou uniquement sa moitié inférieure<sup>6</sup>. S'agissant des pays européens, le lien entre taux de négociation collective et inégalités salariales globales peut s'observer grâce à une simple corrélation (voir la figure 5). Bien que d'autres facteurs contribuent également à ces inégalités, il apparaît que le Danemark, la Finlande, la France, les Pays-Bas et la Suède connaissent à la fois un taux de négociation collective élevé et de faibles inégalités salariales, alors que ce taux est faible et les inégalités plus fortes en Hongrie, en Pologne et au Royaume-Uni.

<sup>6</sup> On mesure les inégalités salariales globales à l'aide du ratio D9/D1 (décile des salaires les plus élevés rapporté au décile des salaires les plus bas).

Figure 5. Lien entre inégalités salariales (D9/D1) et taux de négociation collective (en 2005) dans les pays de l'Union européenne



### Salaires minimums

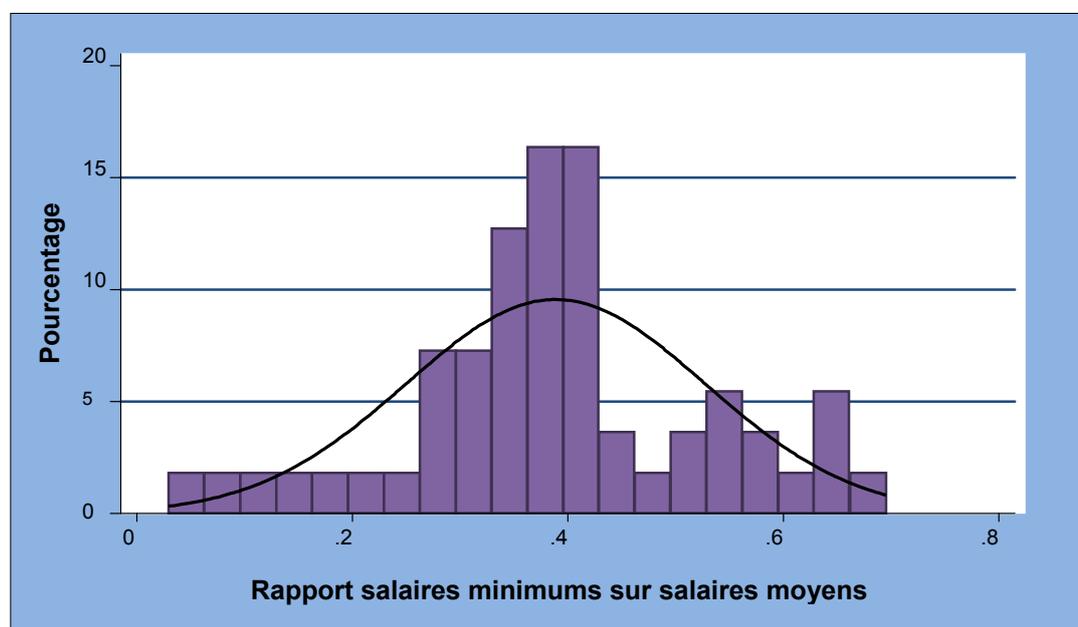
13. Dans les régions développées comme dans les régions en développement, les salaires minimums ont été rétablis pour réduire les tensions sociales dues aux inégalités croissantes dans la moitié inférieure de l'échelle salariale. Les tendances récentes laissent apparaître une certaine amélioration en la matière. Le salaire minimum a augmenté en moyenne dans le monde de 5,7 pour cent par an (en valeur réelle)<sup>7</sup> entre 2001 et 2007, ce qui correspond à une hausse substantielle du pouvoir d'achat des travailleurs concernés et contraste avec la baisse de la valeur réelle du salaire minimum observée lors de périodes précédentes. La hausse du salaire minimum réel a été importante tant dans l'Union européenne et dans d'autres pays développés (+3,8 pour cent) que dans les pays en développement (+6,5 pour cent).
14. L'exemple le plus symbolique de ce «retour en grâce» du salaire minimum dans les pays développés est peut-être celui du Royaume-Uni qui, après le démantèlement dans les années quatre-vingt de son système de salaires minimums sectoriels, a mis en place en 1999 un nouveau salaire minimum applicable à l'échelle nationale. Celui-ci a depuis augmenté de 3,5 pour cent par an en valeur réelle. En 2000, l'Irlande a également introduit, pour la première fois de son histoire, un salaire minimum national. Les nouveaux pays membres de l'Union européenne ont, en général, fortement relevé leurs salaires minimums dans l'idée de rattraper progressivement ceux des autres Etats membres.
15. Les pays en développement ont également augmenté régulièrement leurs salaires minimums pour assurer une protection sociale aux travailleurs vulnérables et non syndiqués. De grands pays, tels que l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil et la Chine, sont à l'origine de cette orientation à la hausse. En Chine, par exemple, un nouveau règlement sur les salaires minimums a été promulgué en 2004 pour répondre à l'inquiétude croissante suscitée par l'accroissement des inégalités salariales. En Afrique du Sud, des salaires minimums ont été définis en 2002 dans différents secteurs de l'économie pour

<sup>7</sup> Dans cette section, le terme «salaire minimum» désigne, sauf mention contraire, le «salaire minimum réel».

protéger les millions de travailleurs à bas salaires de différents secteurs de l'économie. Au Brésil et en Argentine, la politique du salaire minimum a été relancée pour contribuer à inverser la tendance à la baisse des bas salaires enregistrée depuis le début des années 2000.

16. De manière générale, il y a aussi eu une légère hausse des salaires minimums rapportés aux salaires moyens (de 37 pour cent en 2000-2002 à 39 pour cent en 2004-2007 dans les pays pour lesquels on dispose de données). La figure 6 montre que le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen varie fortement d'un pays à l'autre, mais se situe le plus souvent autour de 0,4. Des études statistiques indiquent par ailleurs que la hausse des salaires minimums se traduit également par une réduction des inégalités salariales dans la moitié inférieure de l'échelle<sup>8</sup>. Toutefois, si on le compare au PIB par habitant, le salaire minimum est resté stable dans les pays développés et a généralement baissé ailleurs. Ce phénomène reflète peut-être la forte hausse de la productivité moyenne du travail dans les pays en développement, qui ne s'est pas nécessairement traduite par une hausse correspondante des salaires minimums au bas de l'échelle salariale.

Figure 6. Rapport salaires minimums sur salaires moyens



### Incidences politiques

17. Il apparaît en conclusion que la hausse de la productivité du travail et la conduite de politiques salariales permettent toutes deux d'améliorer les salaires. S'il est vrai que la croissance économique est une condition nécessaire à la hausse des salaires, l'extension du champ de la négociation collective permet une revalorisation plus rapide des salaires en cas de hausse du PIB par habitant et contribue à réduire les inégalités salariales. L'augmentation des salaires minimums peut aussi être efficace pour réduire les inégalités salariales dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires. Les résultats obtenus indiquent dans l'ensemble que le rôle des institutions du marché du travail doit être renforcé.
18. Il est important de rappeler que le recours à la négociation compte au nombre des méthodes les plus efficaces pour déterminer les salaires puisque l'on peut ainsi tenir

<sup>8</sup> Les inégalités dans la moitié inférieure de l'échelle salariale sont mesurées à l'aide du rapport entre le décile des salaires médians (D5) et la limite supérieure du premier décile (D1).

compte des besoins et des intérêts des travailleurs et des employeurs. De plus en plus d'études récentes montrent que la négociation collective a un effet positif sur les salaires et mettent en doute l'hypothèse selon laquelle elle serait forcément préjudiciable à la performance économique<sup>9</sup>. Dans cette perspective, il est intéressant de souligner que le taux de négociation collective évolue de façon contrastée à travers le monde. Si, dans de nombreux pays, le champ de la négociation collective reste limité et, de fait, diminue pour un certain nombre de raisons, notamment parce qu'un nombre croissant de travailleurs sont employés par de petites entreprises ou dans le cadre de contrats atypiques, on observe également des tendances inverses. En premier lieu, le champ de la négociation collective reste étendu – et s'accroît parfois – dans de nombreux pays européens, tels que le Danemark, l'Espagne, la Finlande, le Portugal et la Suède. En second lieu, un certain nombre de pays d'autres régions (Afrique du Sud, Argentine et Slovénie, par exemple) ont également réussi à stimuler la négociation collective.

19. La mise en place de salaires minimums fixés à des niveaux raisonnables peut permettre à un nombre croissant de travailleurs d'accéder à des salaires qui leur assurent le minimum vital et de réduire l'écart de rémunération entre les sexes, avec peu ou pas d'effets négatifs sur les niveaux d'emploi<sup>10</sup>. Toutefois, l'établissement de salaires minimums ne devrait pas se substituer à l'organisation de négociations collectives. Le recours à des systèmes compliqués de salaires minimums par branche, secteur ou profession, qui fixent le niveau de salaire de nombreuses catégories de travailleurs de différentes branches, peut finir par décourager la négociation collective au lieu de la stimuler. Si les négociations menées entre les partenaires sociaux sur les salaires minimums ont parfois contribué à stimuler la négociation collective, le recours à des systèmes complexes de détermination des salaires minimums a, dans la plupart des cas, supplanté cette négociation.
20. Ces expériences négatives montrent que les politiques appliquées doivent avoir été élaborées avec soin et cohérence. On peut citer les bonnes pratiques suivantes pour concevoir un ensemble utile et cohérent de politiques en matière de salaires minimums et de négociation collective: 1) préférer la simplicité en matière de salaire minimum et définir, chaque fois que cela est possible, un salaire minimum national au lieu d'établir un système complexe par branche et/ou par profession; 2) faire en sorte que le niveau des prestations sociales soit, dans toute la mesure possible, déconnecté du montant du salaire minimum car, dans le cas contraire, les gouvernements préfèrent souvent ne pas augmenter les salaires minimums par peur de grever le budget de la sécurité sociale; 3) s'assurer que la fixation de salaires minimums s'accompagne de mécanismes d'application crédibles faisant intervenir les inspecteurs du travail et les partenaires sociaux; et 4) étendre le champ d'application des mesures aux groupes vulnérables tels que les employés de maison, souvent exclus de jure ou de facto de la protection qu'offre la législation sur les

<sup>9</sup> Une étude approfondie des travaux sur la question, publiée il y a quelques années par la Banque mondiale, a conclu que des études comparatives «mettent en évidence de petites différences systématiques de performance économique» entre les pays qui garantissent effectivement la liberté d'association et la négociation collective et ceux qui ne les garantissent pas. Voir le document de T. Aidt et Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a global environment* (Banque mondiale, Washington, DC, 2002).

<sup>10</sup> C'est ce que montrent un nombre croissant d'études empiriques récentes menées dans les pays développés comme dans les pays en développement. Aux Etats-Unis, par exemple, 650 économistes de premier plan ont signé en 2006 un texte dans lequel ils déclarent qu'une augmentation des salaires minimums aux niveaux fédéral et des Etats peut améliorer fortement les conditions de vie des travailleurs à bas salaires et de leurs familles sans que ne se produisent les effets négatifs annoncés par les opposants à cette mesure. Diverses études menées dans les pays développés ont abouti à des conclusions similaires. Voir, par exemple, le document de S. Lemos: «Minimum Wage Effects across the Private and Public Sectors in Brazil», *Journal of Development Studies*, vol. 43, n° 4, 2007.

salaires minimums. Ce point est particulièrement important pour que le salaire minimum ait un effet maximal sur la réduction des inégalités entre les sexes.

21. Enfin, il est souhaitable d'augmenter régulièrement le montant du salaire minimum pour ne pas provoquer de secousses économiques sporadiques et maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs concernés en période de hausse des prix. Compte tenu de l'envol actuel des prix du pétrole et des aliments et des prévisions d'inflation élevée pour 2008 et 2009, il convient d'augmenter les salaires minimums chaque fois que cela est possible pour protéger les travailleurs les plus vulnérables. Il faudrait accompagner les mesures régissant les salaires minimums par d'autres mesures telles que des transferts de revenus. L'essentiel du débat public s'est pour l'instant limité à un objectif étroit consistant à limiter la hausse des salaires pour ne pas enclencher une spirale «salaires-prix»<sup>11</sup>. Cet objectif est certes important mais devrait s'ancrer dans l'ambition de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, et surtout des plus modestes d'entre eux, face aux difficultés économiques actuelles.

## Travaux à venir

22. La première édition du rapport «Global wage» porte essentiellement sur les phénomènes macroéconomiques mondiaux et moins sur les importantes évolutions enregistrées à l'échelle nationale (par exemple, les tendances salariales observées au sein des différents secteurs ou catégories de travailleurs). Pour que ce rapport contribue encore davantage à l'élaboration de politiques, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), il est important d'améliorer la collecte de données mondiales et d'adopter une méthode de recherche plus systématique pour un certain nombre de questions clés. On trouvera ci-après une description de la démarche proposée.
23. En premier lieu, il est impératif d'améliorer la qualité et la couverture géographique des statistiques salariales, en particulier pour l'Afrique et le Moyen-Orient. En ce qui concerne les données sur les salaires par profession, le rapport avance des propositions visant à simplifier l'enquête d'octobre pour la rendre plus utile et d'un usage plus aisé. La nouvelle base de données sur les salaires a été créée en coopération avec l'OCDE et d'autres organisations telles qu'EUROSTAT, ainsi qu'avec plusieurs bureaux extérieurs de l'OIT, en particulier le Système d'information et d'analyse du travail (SIALC) de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Des discussions sont actuellement menées avec le SIALC et d'autres bureaux régionaux de l'OIT pour trouver des moyens de mieux coordonner la production de statistiques des salaires et en présenter les résultats dans les éditions du rapport «Global wage» et dans d'autres rapports régionaux sur le sujet.
24. Les inégalités salariales entre hommes et femmes ou entre travailleurs soumis à des dispositions contractuelles différentes font partie des questions qui méritent une attention particulière et des recherches approfondies. En ce qui concerne l'inégalité de rémunération entre les sexes, il est essentiel d'avoir une idée précise de l'évolution de l'écart et des causes sous-jacentes, notamment dans les pays en développement. Cela est nécessaire pour mieux orienter les décisions politiques compte tenu de la part croissante qu'occupe l'emploi féminin et du rétrécissement de l'écart entre hommes et femmes sur les plans de l'expérience professionnelle et du niveau d'instruction. Il est aussi opportun d'analyser les effets de la diversification croissante des modalités d'emploi et des différentes formes atypiques de travail sur les salaires et la productivité du travail, dans la mesure où le risque de discrimination à l'encontre des formes non conventionnelles de travail peut être une source d'injustice et faire baisser la productivité.

<sup>11</sup> Une «spirale salaires-prix» existe lorsqu'une hausse des salaires entraîne une hausse des prix, et vice versa.

25. La question des systèmes de rémunération (structure et versement des rémunérations) mérite également une analyse approfondie. A un mécanisme de fixation des salaires donné correspondent des mesures d'incitation destinées aux travailleurs et une situation salariale particulières. Les systèmes de rémunération au rendement et les mécanismes d'intéressement, qui lient les salaires à différents aspects de la performance de l'entreprise, retiennent de plus en plus l'attention tant dans les pays développés que dans les pays en développement. La recherche dans ce domaine devrait déterminer les conditions dans lesquelles de tels systèmes et mécanismes peuvent concilier au mieux l'objectif de l'employeur, à savoir aligner les salaires sur la productivité et la performance globale de l'entreprise, et l'aspiration des travailleurs à maintenir, voire améliorer, le pouvoir d'achat de leur salaire. La question de la détermination des rémunérations dans le secteur public est étroitement liée à cette problématique. Après la réforme et la modernisation du secteur public, il est impératif de veiller à ce que les décisions concernant la structure et le niveau des salaires de ce secteur s'inscrivent dans le contexte de l'évolution générale des salaires.
26. La proportion de bas salaires est élevée et il y a de plus en plus de travailleurs pauvres. Il faut donc de nouveaux travaux de recherche pour déterminer comment fixer au mieux les salaires minimums et les articuler avec d'autres mesures économiques et sociales, et ce afin de maintenir le pouvoir d'achat des salaires des travailleurs les moins protégés. Ce point est particulièrement important dans le contexte actuel de pressions inflationnistes croissantes, la difficulté étant de définir des mécanismes qui permettent de réévaluer le niveau des salaires minimums sans déclencher de spirale inflationniste. La Commission de l'emploi et de la politique sociale fournira certainement d'utiles orientations en la matière lors de sa session de mars 2009, à l'ordre du jour de laquelle est inscrite la question des salaires minimums.
27. La première édition du rapport «Global wage» traite de la nécessité et des avantages d'une articulation cohérente entre le mécanisme de détermination des salaires minimums et l'organisation de négociations collectives. Il serait à présent intéressant d'étudier de quelle manière les accords collectifs sur les salaires pourraient être étendus aux travailleurs non syndiqués, en particulier à ceux qui occupent un emploi atypique ou travaillent dans le secteur informel, surtout dans les pays en développement ou en transition. De plus, il serait important que le Bureau intensifie son assistance technique au niveau national pour améliorer la qualité et la fiabilité des statistiques nationales des salaires.
28. La commission voudra sans doute examiner l'opportunité d'analyser les questions mentionnées aux paragraphes 22 à 27 dans les prochaines éditions du rapport. Elle voudra sans doute examiner aussi l'opportunité d'être informée, à intervalles réguliers, des tendances mondiales des salaires ainsi que leurs incidences sur le plan politique.

Genève, le 3 octobre 2008.

*Document soumis pour discussion et orientation.*