



Conseil d'administration

310^e session, Genève, mars 2011

GB.310/ESP/3

Commission de l'emploi et de la politique sociale

ESP

POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Tendance des salaires à l'échelle mondiale et évolution de la politique salariale de pays sélectionnés

Politiques salariales, croissance de la productivité et emploi

Aperçu

Questions traitées

Le présent document fait le point sur l'évolution des salaires, dans le monde et dans les régions, pendant la crise économique et financière mondiale et durant les années qui ont précédé celle-ci, et met en évidence son lien avec les tendances de la productivité du travail et de l'emploi. Il analyse les moyens d'action – négociation collective, salaire minimum et politique des revenus –, dont disposent les mandants pour créer les conditions propices à un redressement durable et général de l'économie, et examine les expériences de certains pays Membres.

Incidences sur le plan des politiques

Le présent document a des incidences sur le débat concernant les politiques salariales et la sortie de la crise économique et financière mondiale.

Incidences financières

Aucune.

Mesure/décision demandée

Aucune.

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.298/ESP/2; GB.298/11(Rev.); GB.303/ESP/1; GB.304/ESP/3.

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Pacte mondial pour l'emploi.

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

Introduction

1. L'emploi salarié et les salaires occupent une place centrale dans le monde du travail. Le niveau de vie des salariés dépend du niveau de leur rémunération ainsi que du moment où celle-ci est ajustée et où elle leur est versée. C'est pour cette raison que les salaires font partie des thèmes récurrents de la négociation collective entre les partenaires sociaux et qu'ils constituent l'un des principaux déterminants de la demande globale et un facteur fondamental des résultats économiques d'un pays. En 2008, dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, la Conférence internationale du Travail a reconnu et déclaré que les engagements des Membres et de l'Organisation devaient tendre vers des politiques assurant «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»¹. A sa session de juin 2009, à laquelle ont participé des délégations tripartites de représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs du monde entier, la Conférence a adopté le Pacte mondial pour l'emploi qui pose comme principe qu'il faut éviter «les conséquences dommageables de la spirale déflationniste des salaires et de la détérioration des conditions de travail» et désigne comme principaux moyens d'action le dialogue social, la négociation collective et les salaires minima prévus par la loi ou négociés².

2. La Commission de l'emploi et de la politique sociale a déjà débattu de l'évolution des salaires et des grandes questions qui s'y rapportent³ et a demandé au Bureau d'établir des rapports périodiques sur les tendances des salaires et leurs incidences sur les politiques⁴. Faisant fond sur ces discussions, le présent document fait un tour d'horizon des tendances salariales récentes aux niveaux mondial et régional et de l'évolution des politiques en la matière dans certains pays, en mettant en évidence leur lien avec les tendances de la productivité du travail et de l'emploi. Ce document s'inspire fortement du *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: Politiques salariales en temps de crise*⁵ récemment publié par le Bureau, pour lequel celui-ci a collaboré avec des bureaux de statistique nationaux du monde entier afin de rassembler des données sur les salaires moyens mensuels. La base de données qui a servi à l'élaboration du rapport contient des renseignements sur les salaires concernant 115 pays et territoires, ce qui représente approximativement 94 pour cent des salariés du monde et environ 98,5 pour cent de la masse salariale mondiale⁶. La partie I du présent document récapitule les tendances récentes des salaires, de la productivité du travail et de l'emploi; la partie II examine les moyens d'action et les expériences tirées de leur utilisation par certains pays Membres, et

¹ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, partie I, A, ii).

² Pacte mondial pour l'emploi, paragr. 9.6 et 12.3.

³ Documents GB.298/ESP/2, GB.303/ESP/1 et GB.304/ESP/3.

⁴ Document GB.298/11(Rev.).

⁵ *Rapport mondial sur les salaires 2010/11* (Genève, 2010), disponible en plusieurs langues à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_145265/lang--en/index.htm.

⁶ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11* (Genève, 2010), appendice statistique, pour la liste des organismes partenaires ayant collaboré au rapport, les principales sources de données et des renseignements sur les pays visés.

la partie III tire les conclusions de l'analyse et propose quelques points pour discussion et orientation.

I. Tendances des salaires et de la productivité du travail

3. La présente partie passe en revue les tendances des salaires aux niveaux mondial et régional, tant dans les pays avancés que dans les économies émergentes et en développement, et met en lumière deux domaines dont l'évolution est particulièrement importante pour de nombreux responsables politiques, à savoir l'incidence des faibles rémunérations et la part salariale. Les tendances des salaires sont examinées dans le contexte général du développement économique. Bien que la croissance du produit intérieur brut (PIB) fournisse une première indication, on préfère généralement la productivité du travail comme point de référence pour les salaires⁷. Dans la présente partie sont examinés les facteurs qui stimulent la productivité du travail, ainsi que les tendances mondiales de la productivité du travail, de l'emploi et des salaires au cours des dix dernières années.

Tendances des salaires aux niveaux mondial et régional

4. Durant la décennie qui a précédé la crise économique mondiale, les tendances salariales se sont caractérisées par un découplage de la croissance des salaires et de celle des gains de productivité du travail dans les économies avancées⁸, le recul constant de la part des salaires et une aggravation des inégalités salariales souvent associée à l'augmentation de l'incidence des bas salaires⁹.
5. Comme le montre la figure 1, la crise économique et financière mondiale a presque divisé par deux le taux de croissance des salaires, qui est passé de 2,7 et 2,8 pour cent en 2006 et 2007 à 1,5 et 1,6 pour cent en 2008 et 2009¹⁰. Si la chute n'a pas été plus rude, c'est en partie à cause de la Chine dans laquelle les salaires ont augmenté d'environ 12 pour cent, même au plus fort de la crise¹¹. Si l'on exclut ce pays, le recul a été bien plus net dans le reste du monde puisque le taux est passé de 2,1 et 2,2 pour cent en 2006 et 2007 à 0,8 et

⁷ Conformément à ces indicateurs et au nouvel indicateur des OMD pour la cible 1.B: «Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif», le BIT définit habituellement la productivité du travail comme étant le «PIB par personne employée». Pour de plus amples détails, voir également le Manuel de l'OCDE: *Mesurer la productivité: Mesurer la croissance de la productivité par secteur et pour l'ensemble de l'économie* (Paris, 2001), p. 20.

⁸ Il s'agit des 28 pays dont la liste figure dans BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, appendice technique, tableau A1.

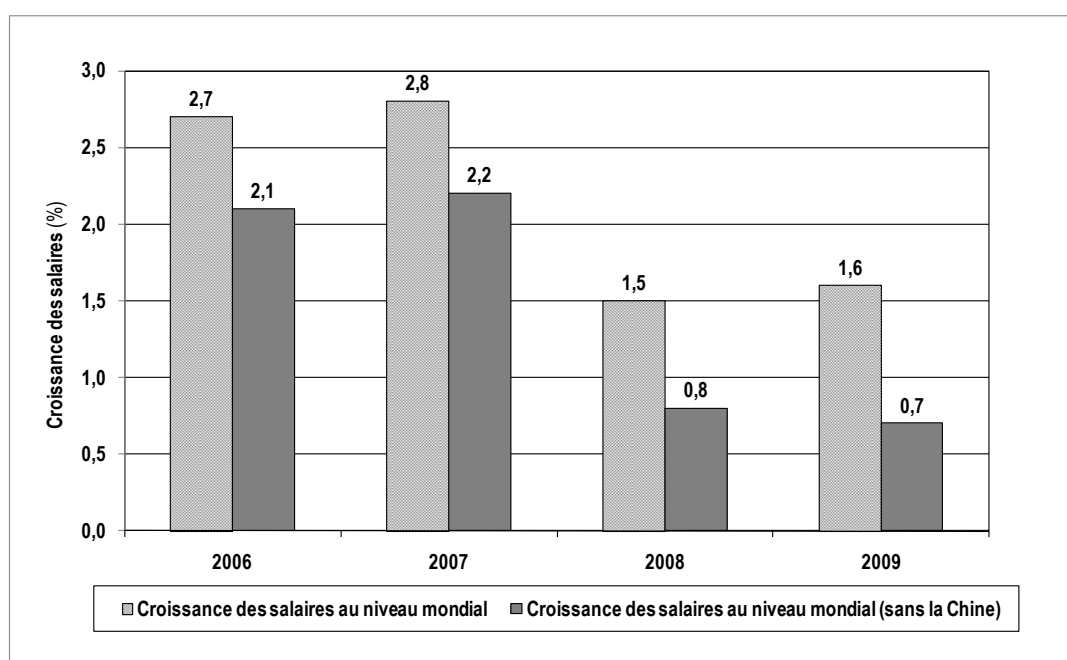
⁹ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2008-09* (Genève, 2008), en particulier les sections 2 et 3.

¹⁰ Tous les chiffres indiqués font référence à la croissance des salaires réels, c'est-à-dire corrigée de l'inflation. Aux fins de l'interprétation des tendances des salaires mensuels moyens, il est important de noter que ces derniers peuvent varier en raison de modifications des salaires horaires ou du nombre d'heures ouvrées, ou des deux.

¹¹ Il convient toutefois de noter que les données de la Chine sur les salaires ne concernent que les «établissements urbains».

0,7 pour cent en 2008 et 2009. En plus du nombre considérable de travailleurs ayant perdu leur travail pendant la crise, portant à 205 millions le nombre de chômeurs dans le monde en 2010 (27,6 millions de plus qu'en 2007)¹², ceux qui ont pu conserver leur emploi ont subi le contrecoup de la crise du fait de l'affaiblissement de la croissance des salaires. La perte d'emplois dans le secteur formel couplée à un ralentissement de la croissance des salaires, et donc des revenus, explique en grande partie la persistance du phénomène des travailleurs pauvres. Selon les dernières estimations du BIT, en 2009, le nombre de travailleurs vivant au-dessous du seuil de pauvreté extrême, soit 1,25 dollar E.-U. par jour en parités de pouvoir d'achat (PPA), était supérieur de 40 millions environ à celui que les tendances recensées avant la crise permettaient de prévoir¹³.

Figure 1. Croissance des salaires au niveau mondial, 2006-2009
(évolution d'une année sur l'autre, en termes réels, en pourcentage)



Note: Le taux de croissance des salaires au niveau mondial correspond à la moyenne pondérée des taux de croissance nationaux des salaires mensuels moyens réels. Pour ce qui est de la couverture de la base de données et des méthodes employées, voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, appendice technique I.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires, d'après les données fournies par les bureaux nationaux de statistique.

Economies avancées

6. Selon les estimations mondiales, la croissance des salaires a subi de fortes variations selon les régions, les plus mauvais résultats revenant aux économies avancées dans lesquelles, après avoir été faible pendant les années précédant la crise, elle est devenue négative en 2008 (-0,5 pour cent; voir figure 2, graphique a)). La forte inflation enregistrée, contre toute attente, en 2008 a contribué à la baisse du pouvoir d'achat des salaires durant la même année alors qu'en 2009 un taux d'inflation inhabituellement faible a soutenu le modeste redressement des salaires réels (+0,6 pour cent). Dans la mesure où les travailleurs

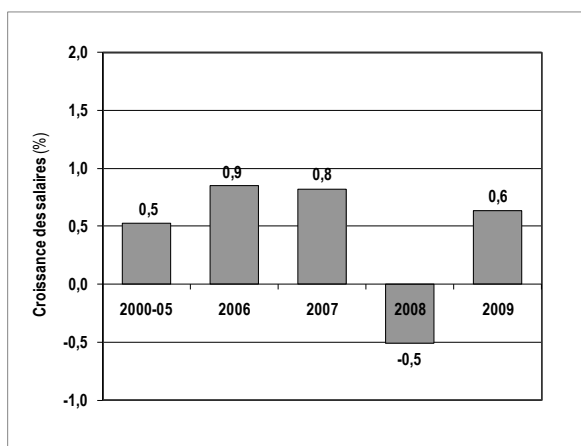
¹² BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2011: Le défi d'une reprise de l'emploi* (Genève, 2011), bientôt disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150441/lang--fr/index.htm, voir p. 12 (de la publication en anglais) et le tableau A4.

¹³ *Ibid.*, pp. 23 et suiv. (de la publication de l'anglais).

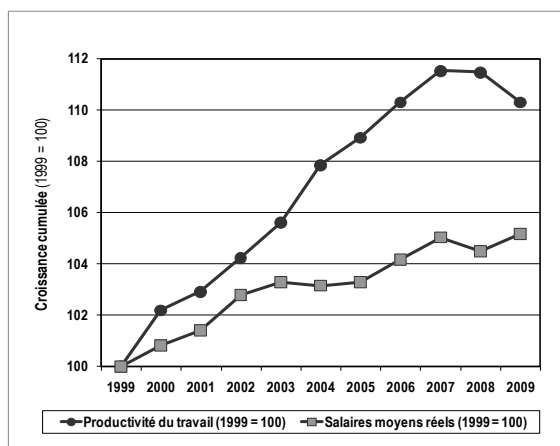
à bas salaires ont été les premiers à perdre leur emploi pendant la récession, la proportion des personnes mieux rémunérées a augmenté au sein de la population des salariés. Cet effet de composition introduit un biais systématique bien connu sous le nom de «biais contracyclique» qui stabilise les salaires moyens pendant une récession, malgré d'importantes réductions dans la rémunération mensuelle versée à chaque travailleur, par exemple, en raison de la forte diminution du nombre d'heures ouvrées qui a été constatée dans certains pays ¹⁴.

Figure 2. Croissance des salaires et croissance de la productivité du travail dans les pays avancés, 2000-2009

a) Croissance des salaires d'une année sur l'autre



b) Croissance cumulée des salaires et de la productivité du travail (1999=100)



Note: Le taux de croissance des salaires au niveau régional correspond à la moyenne pondérée des taux de croissance nationaux des salaires moyens mensuels réels. Pour la couverture de la base de données et les méthodes employées, voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, appendice technique I. Pour améliorer la comparabilité des données, l'évolution de la productivité du travail est exprimée sous la forme de la moyenne pondérée des taux de croissance nationaux.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires, d'après les données fournies par les bureaux nationaux de statistique.

7. Une analyse sur la durée révèle que les salaires moyens dans les pays avancés n'ont progressé que de 5,2 pour cent sur l'ensemble de la décennie (niveau de 2009 comparé à celui de 1999). Malgré les effets dommageables de la crise durant les dernières années, la productivité du travail a augmenté de 10,3 pour cent au cours de la même période, c'est-à-dire presque deux fois plus vite que les salaires. La divergence entre les salaires et la productivité est due principalement à la faible croissance des salaires pendant la période qui a précédé la crise. En dépit d'une croissance économique vigoureuse et de gains annuels de productivité du travail se situant entre 1,0 et 2,1 pour cent de 2002 à 2007 (voir ci-dessous les paragraphes consacrés à la «productivité du travail»), la croissance annuelle des salaires dans les pays avancés était inférieure à 1 pour cent pendant le boom économique (voir figure 2, graphique a)). Cet écart durable a mené à un découplage de la croissance des salaires et de la croissance de la productivité du travail dans ces pays (voir figure 2, graphique b)). Etant donné que les taux indiqués correspondent à une moyenne pondérée, l'évolution dans les trois principaux pays avancés (Etats-Unis, Japon et Allemagne) a un effet particulièrement marqué sur ce résultat ¹⁵. Ont également contribué à

¹⁴ Pour l'indication des sources et une discussion approfondie, voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, chap. 1.

¹⁵ Pour l'Allemagne, voir l'analyse détaillée sur la base des données de l'Office fédéral de la statistique d'Allemagne dans BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11* et *Datenblatt Deutschland* (disponible en allemand uniquement à l'adresse suivante:

ce découplage l'érosion du pouvoir de négociation des travailleurs et l'augmentation des formes d'emploi atypiques qui rapportent des salaires mensuels médiocres¹⁶.

Economies émergentes et en développement

8. Globalement, la croissance des salaires a été considérablement plus forte dans les économies émergentes et en développement¹⁷. Pour les pays d'Europe centrale, d'Europe orientale et d'Asie centrale, la forte progression des salaires jusqu'à la crise est aussi à la mesure de l'ampleur de la baisse des salaires durant la période de transition dans les années 1990 et donc du faible niveau de départ au début des années 2000 (voir figure 3, graphiques a) et b)). Si la première moitié de la dernière décennie a été décevante pour les salariés des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (avec des taux de croissance annuels de 0,4 pour cent seulement entre 2000 et 2005), la région a enregistré une progression soutenue des salaires réels de 4,2 et 3,3 pour cent en 2006 et 2007 (voir figure 3, graphique c)). En partie à cause des excellents résultats de la Chine, la croissance des salaires en Asie¹⁸ a dépassé 7 pour cent durant toute la décennie (voir figure 3, graphique d)). Là encore, cette tendance doit être replacée dans le contexte de niveaux de salaires encore bas, et elle constitue le résultat prévu par la théorie classique du développement selon laquelle une industrialisation rapide entraîne une pénurie de main-d'œuvre¹⁹. Tant pour l'Afrique que pour le Moyen-Orient, le manque de données ne permet pas d'estimations fiables. Toutefois, selon des calculs provisoires et approximatifs, il semble que, durant la dernière décennie, les salaires aient augmenté en Afrique tandis qu'ils ont stagné au Moyen-Orient (voir figure 3, graphiques e) et f)).
9. C'est en Europe centrale et orientale (où les salaires ont baissé de -0,1 pour cent en 2009) et dans la région de l'Europe orientale et de l'Asie centrale (recul de -2,2 pour cent en 2009) que les effets sur les salaires de la crise économique et financière mondiale se sont fait le plus fortement sentir²⁰. A cette incidence négative sur les salaires s'est ajoutée la montée marquée du chômage pendant la crise, ce qui explique en partie l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres (selon le seuil de pauvreté de 2 dollars E.-U. par jour en

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150027.pdf). Pour les Etats-Unis et d'autres pays avancés, le Bureau of Labor Statistics des Etats-Unis fournit des estimations utiles sur la productivité dans sa publication intitulée *International comparisons of GDP per capita and per employed person* (2009) (<http://www.bls.gov/fls/flsgdp.pdf>, voir le tableau 4), laquelle met en évidence les mêmes tendances générales que celles qui ont été estimées par le Bureau, sur la base des données fournies par la Banque mondiale.

¹⁶ Pour une analyse du rôle de cette dernière en Allemagne, voir *Datenblatt Deutschland* (op. cit.).

¹⁷ Dans le cadre du présent document, tous les pays qui n'entrent pas dans la catégorie des «pays avancés» sont considérés comme des économies émergentes ou en développement.

¹⁸ A l'exclusion du Japon, de la République de Corée et de Singapour qui entrent dans la catégorie des pays avancés (voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, appendice technique I).

¹⁹ Voir W.A. Lewis: «Economic development with unlimited supplies of labour», dans *The Manchester School*, vol. 22 (1954), pp. 139-191; et S. Kuznets: «Economic growth and income inequality», dans *American Economic Review*, vol. 45, n° 1 (1955), pp. 1-28. Toutefois, il convient de noter que, dans bon nombre de ces pays asiatiques, y compris en Chine, la croissance des salaires est à la traîne par rapport à la croissance de la productivité du travail.

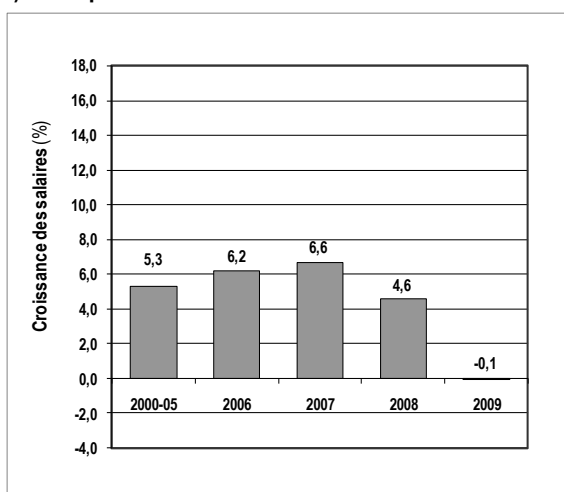
²⁰ Ces régions sont celles qui sont couvertes par ETD/BP-Budapest (Europe centrale et orientale) et par ETD/BP-Moscou (Europe orientale et Asie centrale).

PPA)²¹. La croissance des salaires s'est ralentie notablement dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes mais s'est maintenue en Asie, la région qui a le mieux surmonté la crise. En raison du manque de données, aucune conclusion claire ne peut être tirée pour l'Afrique et le Moyen-Orient. Par ailleurs, dans de nombreux pays, l'envolée des prix des denrées alimentaires en 2008 a érodé le pouvoir d'achat réel des salaires pour cette année-là.

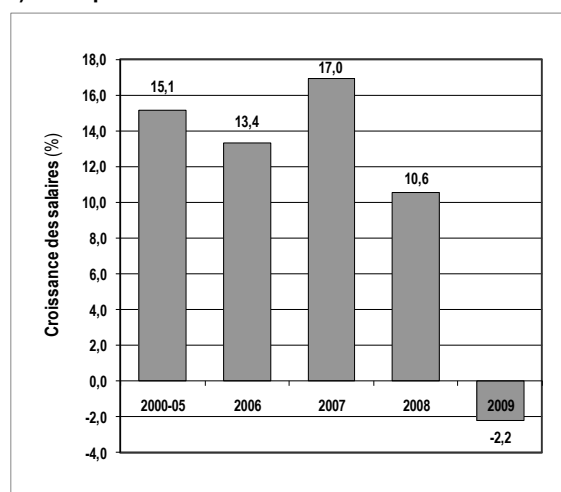
²¹ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2011, op. cit.*

Figure 3. Croissance des salaires dans les économies émergentes et en développement, 2000-2009

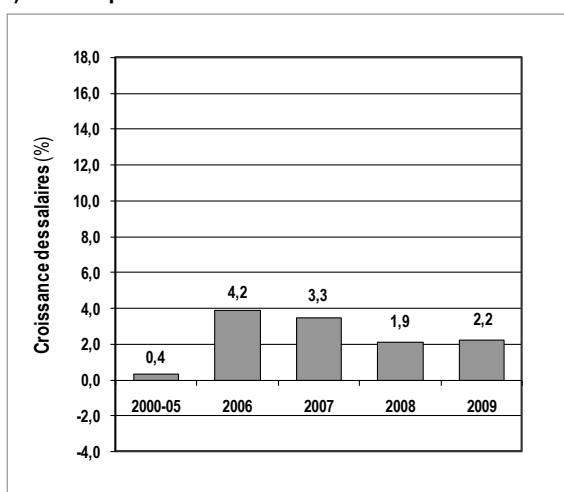
a) Europe centrale et orientale



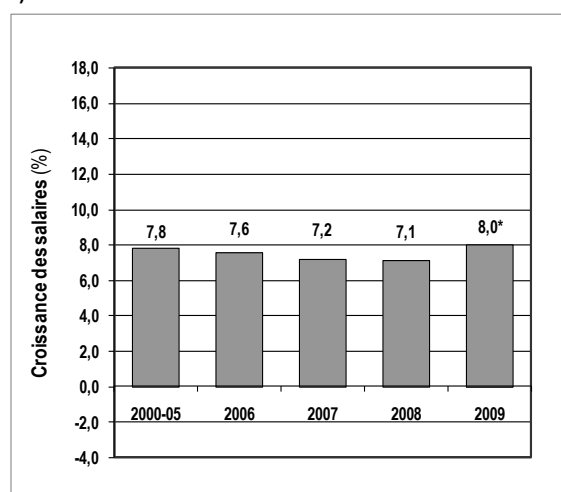
b) Europe orientale et Asie centrale



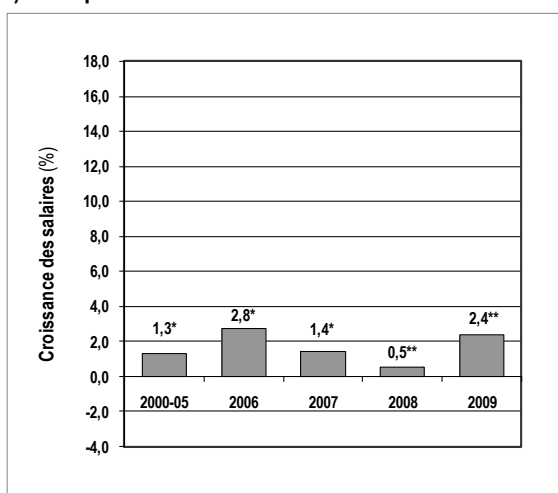
c) Amérique latine et Caraïbes



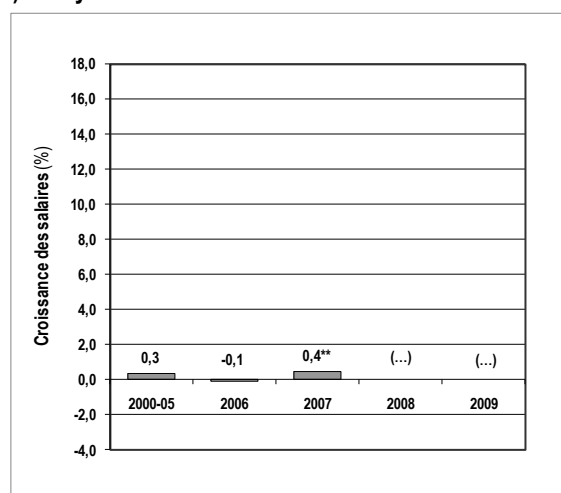
d) Asie



e) Afrique



f) Moyen-Orient



Notes: * Estimations provisoires (sur la base d'une couverture d'environ 75 pour cent). ** Estimations approximatives (sur la base d'une couverture d'environ 40 à 60 pour cent). (...) = Pas d'estimations disponibles. Pour les notes techniques, voir la figure 4 ci-dessous.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires, d'après les données fournies par les bureaux nationaux de statistique.

Incidence des faibles rémunérations

10. Comme on l'a déjà dit, les inégalités de salaires se sont aggravées pendant la décennie qui a précédé la crise économique mondiale. Cela est dû principalement à une envolée des hauts salaires («*flying top*»: hausse rapide des salaires les plus élevés), mais aussi à un effondrement des bas salaires («*collapsing bottom*»: décrochage des salaires les plus bas par rapport à la tendance générale) et à une polarisation des salaires (lorsque les deux tendances se conjuguent)²². Les travailleurs faiblement rémunérés, c'est-à-dire ceux dont le salaire horaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian, tous emplois confondus²³, sont particulièrement visés à l'heure actuelle compte tenu de leur grande vulnérabilité en temps de crise économique. Le travail à bas salaire, souvent conjugué avec l'instabilité des rémunérations et le sous-emploi lié à la durée du travail, augmente le risque pour les travailleurs de sombrer dans la pauvreté, ou de ne pas pouvoir en sortir quand ils sont déjà pauvres. L'évolution du travail faiblement rémunéré pendant une période de récession économique permet donc de juger de l'efficacité des mesures politiques de lutte contre la crise.
11. La part des travailleurs faiblement rémunérés a augmenté dans la plupart des pays sur lesquels on dispose de données, entre la fin des années 1990 et la période 2007-2009, alors que de fortes variations subsistent entre les pays, y compris entre les économies avancées, s'agissant de la fréquence des bas salaires²⁴. Malgré un taux d'activité généralement plus faible, les femmes représentent la majorité des travailleurs à bas salaires dans la quasi-totalité des pays sur lesquels on dispose de données. La surreprésentation des femmes parmi les travailleurs faiblement rémunérés a un effet défavorable sur l'écart salarial entre hommes et femmes. On constate par ailleurs que les jeunes, les personnes dont le niveau d'instruction est médiocre, ainsi que les membres de minorités ethniques défavorisées ou de groupes d'immigrants, sont particulièrement susceptibles d'être pris au piège d'un emploi à bas salaire. En outre, le type d'emploi et de contrat accroît le risque que la rémunération soit faible: les emplois irréguliers et de courte durée sont plus souvent associés aux bas salaires que les emplois réguliers.

Evolution de la part des salaires

12. Lorsque les salaires moyens n'augmentent pas au même rythme que la productivité du travail, il s'ensuit que la part des salaires dans le PIB baisse (en admettant que la part des employés dans l'emploi total demeure à peu près constante). La répartition fonctionnelle du revenu national entre le travail et le capital suscite depuis longtemps l'intérêt des économistes du travail, et le Bureau a collaboré avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour analyser les tendances de la part salariale dans l'«économie réelle» (c'est-à-dire à l'exclusion du secteur financier) de 31 des pays membres de l'OCDE²⁵. Etant donné que les bénéfices chutent plus que les salaires pendant

²² Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2008-09*, section 3.2.

²³ Selon la définition adoptée par le BIT pour l'indicateur du travail décent concernant le «low pay rate» (taux de bas salaire), disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf.

²⁴ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, chap. 3, en particulier la figure 20. Le soutien financier accordé par la République de Corée en faveur d'un projet de recherche sur les bas salaires a été vivement apprécié.

²⁵ Pour de plus amples renseignements, voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, section 2.1 et appendice technique II. Toutes les données font référence à la part des salaires non

une récession, la part des salaires affiche des mouvements anticycliques manifestes (et a augmenté pendant la crise dans la plupart des pays visés par l'analyse). Toutefois, sur la durée de plusieurs cycles économiques, on constate la prédominance d'une tendance durable à la baisse dans les pays de l'OCDE²⁶. Par exemple, parmi les 24 pays dont les séries chronologiques remontent à 1980, pas moins de 17 ont connu un recul de la part salariale jusqu'en 2007. Dans la majorité des pays, ce phénomène peut également être observé au niveau sectoriel (et n'est dû que dans une moindre mesure à des transferts d'emplois entre secteurs). Le secteur manufacturier est généralement celui qui a subi la plus forte baisse à long terme de la part des salaires dans la valeur ajoutée. La mondialisation et le progrès technique, dus à la fois à une modification de la productivité des facteurs en faveur du capital et à des changements dans la structure des qualifications qui pénalisent les travailleurs peu qualifiés, ainsi que l'affaiblissement des syndicats et de la négociation collective, expliquent cette évolution²⁷.

Productivité du travail

Moteurs de la productivité du travail

13. Les investissements dans les capacités de production et l'innovation technique sont des déterminants à long terme de la productivité et génèrent les conditions propices à une réorientation vers des activités à forte valeur ajoutée comme celles du secteur manufacturier²⁸. Les politiques macroéconomique et industrielle et une gestion saine du système financier contribuent tout autant à la mise en place des fondations de la croissance de la productivité. Au niveau microéconomique, les qualifications des travailleurs, le développement des compétences et la formation, ainsi que l'efficacité avec laquelle les différents facteurs de production sont combinés, sont des facteurs fondamentaux de la productivité du travail²⁹. A cet égard, la littérature économique a mis en lumière le fait que la productivité, tant de l'employé que du chef d'entreprise (en soulignant les répercussions d'un encadrement défaillant), la coopération entre le personnel de direction et les travailleurs, ainsi que le dialogue social au niveau du secteur et de l'entreprise, sont des moyens efficaces d'améliorer les procédés de production et d'augmenter l'efficacité³⁰.

ajustée. A noter: si le rapport mentionne les pays de l'OCDE et l'Estonie, c'est parce que celle-ci n'est entrée à l'OCDE qu'après sa publication.

²⁶ On trouve des résultats similaires dans FMI: *Perspectives de l'économie mondiale*, avril 2007 (Washington, DC), chap. 5.

²⁷ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2008-09*, p. 24.

²⁸ Voir l'exemple de l'Asie, dans A. Amsden: *The rise of «the rest»: Challenges to the West from late-industrializing economies* (Oxford, 2001).

²⁹ A sa 97^e session (2008), la Conférence internationale du Travail a examiné en détail la contribution que le développement des compétences et la formation peut apporter à la croissance de la productivité. Voir: Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103457.pdf.

³⁰ R. Freeman et J.L. Medoff: *Pourquoi les syndicats? Une réponse américaine*, Economica, Paris, 1987; titre original: *What do unions do?* (New York, Basic Books, 1984); R. Buchele et J. Christiansen: «Productivity, real wages and worker rights: A cross-national comparison», dans *Labour*, vol. 9, n° 3 (sept. 1995), pp. 405-422.

Tendances de la productivité du travail et de l'emploi

- 14.** L'accroissement de la productivité du travail est l'un des facteurs déterminants sur le long terme de la croissance économique. Dans le cadre d'une analyse des tendances économiques, il peut être utile de décomposer la croissance selon que les variations observées sont dues à des modifications de la productivité du travail ou à une expansion de l'emploi (comme le montre la figure 4)³¹. Dans la période qui a immédiatement précédé la crise entre 2004 et 2007, le monde dans son ensemble a connu à la fois des hausses de la productivité du travail (qui a progressé à des taux annuels d'environ 3 pour cent) et une expansion de l'emploi (à un rythme d'environ 2 pour cent par an). En conséquence, la production a progressé à des taux approchant 5 pour cent entre 2004 et 2007 (voir figure 4, graphique a)). C'est dans les économies émergentes et en développement que les meilleurs résultats ont été enregistrés³², avec une productivité du travail oscillant entre 5 et 6 pour cent dans la période précédant immédiatement la crise et l'emploi connaissant une expansion à des taux de près de 2 pour cent. Dans ce groupe de pays, la croissance du PIB a dépassé les 7 pour cent pour s'établir à 8,1 pour cent en 2007 (voir figure 4, graphique c)). La croissance dans les pays avancés était encore forte et atteignait en moyenne 3 pour cent, s'accompagnant de la création d'emplois et d'une croissance de la productivité (voir figure 4, graphique b)).
- 15.** La crise économique mondiale a mis brutalement un terme à cette tendance à la hausse. Dans le monde entier, la croissance du PIB est tombée dans les valeurs négatives en 2009. Le recul de la productivité du travail a été même plus violent que celui du PIB puisque l'emploi a continué à croître modestement en 2009, bien qu'à un rythme irrégulier selon les régions et sans atteindre le taux de croissance de la population active³³. C'est dans les pays avancés que la production a enregistré la plus forte baisse (de plus de 3 pour cent), accompagnée d'un recul de l'emploi d'un petit peu plus de 2 pour cent et d'une chute de la productivité du travail. A l'inverse, dans les économies émergentes et en développement, la croissance du PIB et celle de l'emploi sont restées dans les valeurs positives (à environ 1,5 pour cent), ce qui a abouti à une stagnation de la productivité du travail. Habituellement, celle-ci reprend vite lors de la reprise économique qui suit une récession. Selon des estimations préliminaires, cela a été aussi le cas en 2010, avec une croissance de la productivité du travail d'environ 3,1 pour cent dans les pays avancés et d'environ 4,8 pour cent dans les économies émergentes et en développement.

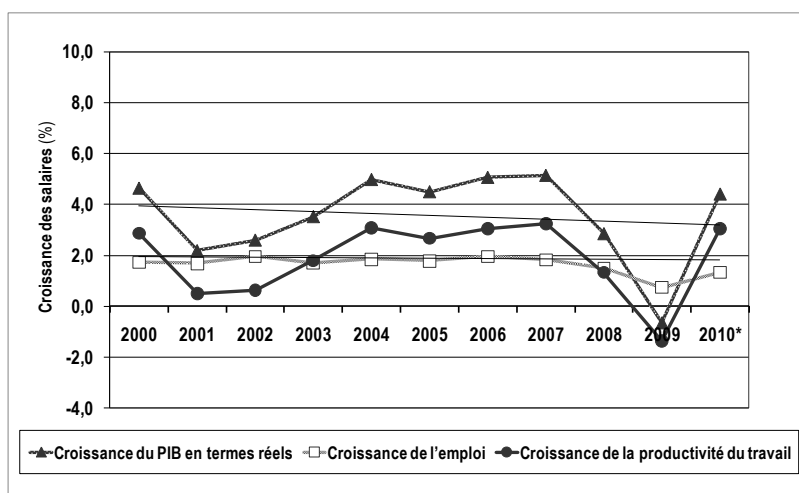
³¹ Voir également le chapitre consacré à la productivité du travail dans l'ouvrage publié sous la direction de T. Sparreboom et A. Albee: *Towards decent work: Monitoring MDG1B employment indicators in sub-Saharan Africa* (Genève, BIT, à paraître en 2011).

³² On trouvera une ventilation par région plus détaillée dans BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, figure 13.

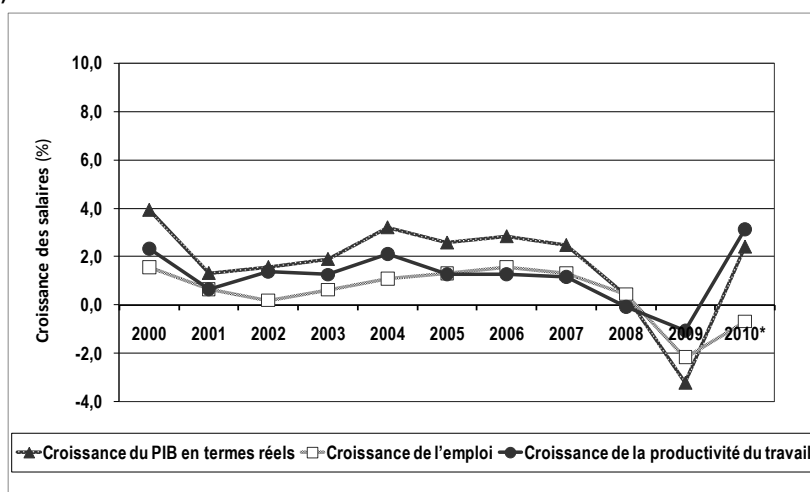
³³ Le recul très marqué de la productivité du travail dans le monde résulte en partie d'un effet de composition, puisque l'emploi a chuté dans les pays avancés (à forte productivité), mais a continué à progresser dans les économies émergentes et en développement (dont la productivité est plus faible). L'emploi dans ces économies représentait donc une part plus importante du total mondial en 2009 qu'en 2008, abaissant de ce fait la productivité moyenne.

Figure 4. Croissance du PIB, de l'emploi et de la productivité du travail, 2000-2010* (en pourcentage)

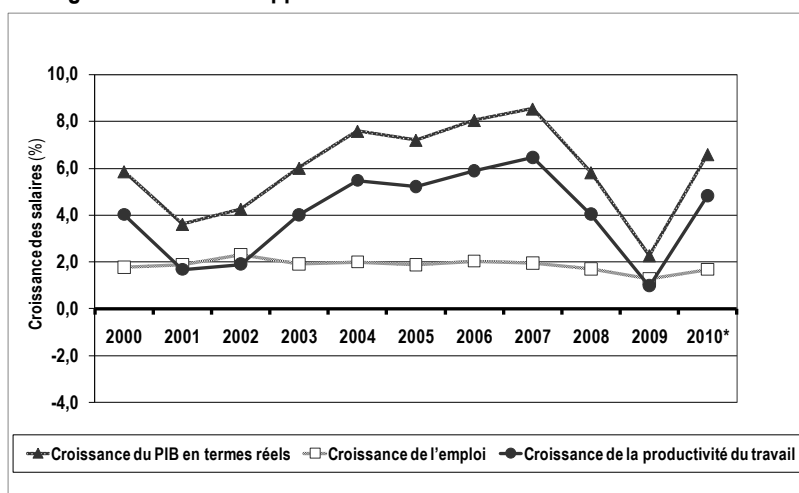
a) Monde



b) (Certaines) économies avancées



c) Economies émergentes et en développement



Notes: * Les données pour 2010 sont des estimations provisoires. Les «économies avancées» s'entendent des 28 pays avancés dont la liste figure dans BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, appendice technique, tableau A1. Tous les autres pays relèvent de la catégorie des «économies émergentes et en développement». Les taux de croissance s'entendent de la croissance en glissement annuel des agrégats (PIB et emploi) au niveau mondial ou régional et des moyennes mondiales ou régionales (productivité du travail).

Source: Calculs du BIT sur la base des données relatives au PIB provenant de la Banque mondiale (PIB exprimé en dollars constants 2005 à parité de pouvoir d'achat (PPA)) et des données relatives à l'emploi provenant du Modèle des tendances mondiales de l'emploi du BIT.

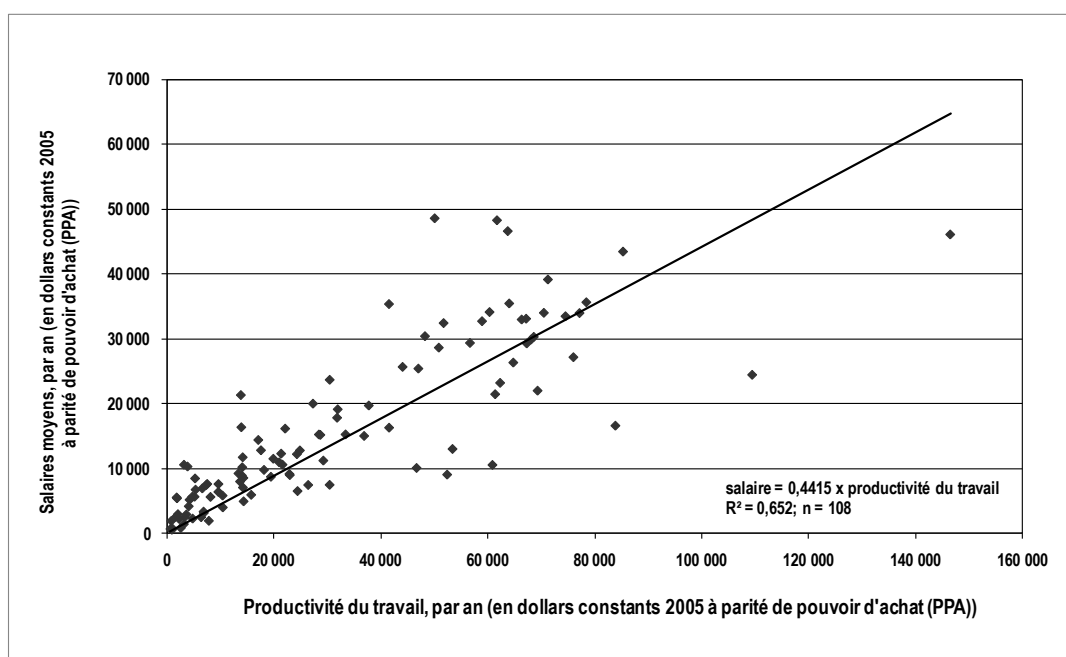
Productivité du travail et salaires

- 16.** Si la croissance de la productivité est universellement reconnue comme l'un des moteurs du développement, elle constitue, non pas une fin en soi, mais le moyen d'améliorer la vie des travailleurs en fournissant les bases de hausses de salaires durables³⁴. Si la croissance des salaires est constamment supérieure aux gains de productivité, cela peut nuire à la durabilité des entreprises et entamer leur compétitivité. Si elle est à la traîne par rapport à la croissance de la productivité, les travailleurs ne participent pas pleinement aux fruits du progrès, et les gains de productivité ne se traduisent pas complètement par une amélioration du niveau de vie des travailleurs. Alors que les bénéfices affichent une certaine volatilité au cours du cycle économique, un alignement durable des salaires sur la productivité du travail stabilise la part de l'excédent d'exploitation dans la valeur ajoutée totale (laquelle peut être ensuite réinvestie par les entreprises). En outre, les salaires stimulent la demande intérieure qui, elle-même, est un facteur déterminant de la croissance. Pour ces raisons, la productivité du travail est communément acceptée comme point de référence pour les salaires, en particulier dans les pays avancés où les travailleurs sont dans leur grande majorité des salariés. Si des écarts de courte durée entre la productivité et les salaires peuvent souvent s'expliquer par des effets cycliques, une divergence persistante a des implications plus profondes.
- 17.** Pour un groupe représentatif de 108 pays et territoires, sur lesquels des renseignements figurent dans la base de données mondiale du BIT sur les salaires, la figure 5 montre une association positive entre la productivité et les salaires dans tous les pays. Si l'on compare les pays entre eux, on estime que les salaires connaissent une hausse d'environ 0,44 dollar E.-U. pour chaque dollar E.-U. de différence dans la productivité du travail (exprimé en parités de pouvoir d'achat). Si les écarts de productivité du travail expliquent deux tiers environ des écarts de salaires, la variation est considérable et, dans certains pays, les salaires sont notablement plus faibles que la productivité du travail ne le laisserait prévoir. En outre, le lien représentatif observé est dû en partie à une identité comptable du Système de comptabilité nationale (SCN) puisque la rémunération des salariés (et donc les salaires) est en soi une composante principale du produit intérieur brut³⁵. Enfin, la constatation d'une association dans un groupe représentatif de pays ne signifie pas que, dans un pays donné, les salaires augmentent au même rythme que la productivité du travail au cours du temps (voir ci-dessus l'examen du découplage des salaires et de la productivité du travail dans les pays avancés).

³⁴ Voir également les Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, en particulier paragr. 7 et suiv.

³⁵ Voir CE/FMI/OCDE/ONU/Banque mondiale: Système de comptabilité nationale (1993), Compte de distribution primaire du revenu (chap. VII), disponible à l'adresse suivante: <http://unstats.un.org/unsd/sna1993/toctop.asp>.

Figure 5. Niveaux de la productivité du travail et niveaux des salaires, 2009 ou année des données disponibles les plus récentes (groupe représentatif)



Note: La «productivité du travail» s'entend du PIB par personne employée et est exprimée en dollars constants 2005 à parité de pouvoir d'achat (PPA), les chiffres sont ceux de 2009 ou de l'année la plus récente concernant un pays donné qui figurent dans la base de données mondiale du BIT sur les salaires. Les salaires annuels correspondent à 12 x les salaires mensuels moyens (principal indicateur dans la base de données). Pour la plupart des pays, les informations concernant les salaires ne portent que sur le secteur formel.

Source: Base de données mondiale du BIT sur les salaires 2010/11, calculs du BIT sur la base des données relatives au PIB provenant de la Banque mondiale (PIB exprimé en dollars constants 2005 à parité de pouvoir d'achat (PPA)) et des données relatives à l'emploi provenant du Modèle des tendances mondiales de l'emploi du BIT.

II. Politiques salariales

- 18.** Les tendances analysées précédemment ont des implications importantes pour l'élaboration de politiques propices à une reprise généralisée. Pourquoi les responsables politiques devraient-ils se préoccuper des politiques salariales durant la crise et ensuite pendant la reprise? La première raison a trait à la justice sociale et aux difficultés que créent les inégalités et les bas salaires pour les ménages, en particulier au bas de l'échelle des salaires. Toutefois, il en existe une deuxième, réapparue récemment dans les débats d'orientation, qui concerne les effets macroéconomiques des salaires: s'il est vrai que des salaires qui sont bas par rapport à la productivité peuvent contribuer à stimuler les exportations d'un pays, il ne faut pas oublier que tous les pays ne peuvent pas améliorer leur compétitivité simultanément et que les bas salaires font chuter la consommation des ménages et donc la demande globale³⁶. L'investissement dans les capacités de production dépend lui-même, au moins en partie, de la mesure dans laquelle les ménages peuvent consommer ce que les entreprises produisent. Cela suggère que la qualité et le rythme de la reprise et de la relance de la croissance économique dépendront en partie du redressement des salaires et du revenu des ménages.
- 19.** Il se tient à l'heure actuelle un débat général sur la question de savoir dans quelle mesure les tendances salariales d'avant la crise économique mondiale, mentionnées au

³⁶ Voir également BIT: *Setting policy directions for job creation and poverty reduction*, document technique présenté au Forum régional asiatique sur la croissance, l'emploi et le travail décent (Beijing, 2007).

paragraphe 4 ci-dessus, ont contribué aux déséquilibres mondiaux en déprimant la demande intérieure, en instaurant une dépendance accrue envers les exportations et en contribuant à augmenter la dette des ménages jusqu'à la rendre insoutenable³⁷. Les politiques salariales peuvent jouer un rôle important dans la correction des déséquilibres et l'instauration d'une croissance économique durable dans la période de l'après-crise. Un récent article du FMI fait valoir qu'un «redressement des revenus des travailleurs – résultant par exemple d'un renforcement de leurs droits de négociation – [...] permet [à ceux-ci] de se désendetter progressivement grâce à leurs salaires», réduisant ainsi l'endettement et l'éventualité de crises financières futures³⁸. La présente partie analyse quelques-uns des instruments qui sont à la disposition des mandants, à savoir la négociation collective, les salaires minima et les politiques des revenus visant particulièrement les bas salaires, et examine les expériences de certains Etats Membres de l'OIT.

Négociation collective: renforcement du lien entre salaires et productivité

- 20.** La négociation collective reste l'institution la plus importante grâce à laquelle les partenaires sociaux peuvent directement négocier la part de la valeur ajoutée qui entre dans les salaires. Le seul jeu des forces du marché ne produit pas les meilleurs résultats en matière de travail décent. En fait, une part salariale stable est souvent le résultat d'arrangements et de pratiques institutionnels qui permettent d'établir un équilibre entre, d'une part, des salaires suffisamment élevés pour soutenir la consommation et, d'autre part, une croissance économique globale et des retours sur investissement suffisants. La négociation collective ainsi que l'information, la consultation et la participation des travailleurs sont des traits distinctifs de toute entreprise durable³⁹. Malgré le rôle positif que la négociation collective joue dans la fixation des salaires, sa couverture a pourtant diminué dans certains contextes, ce qui est préoccupant. Un certain nombre d'exemples nationaux récents peuvent fournir des indices précieux sur la manière dont cette tendance peut être inversée, compte tenu également de la reprise économique. Ces expériences nationales montrent comment la négociation collective peut aider les pays à s'adapter aux aléas de la conjoncture économique et aux récessions par des ajustements à court terme et des concessions sur les salaires et autres conditions de travail, tout en permettant un alignement plus rapide des salaires sur les gains de productivité lorsque l'économie se redresse.
- 21.** L'Uruguay, par exemple, a réintroduit en mars 2005 le système des conseils des salaires pour fixer les salaires selon le secteur d'activité. Entre 2005 et 2009, les conseils des salaires ont fonctionné comme un système extrêmement coordonné de négociation au niveau sectoriel. Au moment où ce système a été rétabli, l'Uruguay sortait de la plus profonde récession qu'il ait jamais connue de mémoire récente. Le nouveau système a permis que la forte reprise économique se traduise non seulement par une hausse du taux d'emploi qui est passé de 51,5 pour cent en 2004 à 58,6 pour cent en 2009 et par une baisse du chômage qui est passé de 18 pour cent en 2003 à 7,6 pour cent en 2009, mais aussi par

³⁷ Voir également BIT/FMI: *Croissance, emploi et cohésion sociale: les défis à relever*, document de travail, Conférence commune OIT/FMI organisée en collaboration avec le Cabinet du Premier ministre de la Norvège (Oslo, 2010).

³⁸ Citation extraite d'un article de la revue du FMI: «Finances & développement» (déc. 2010).

³⁹ Voir les Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007, en particulier paragr. 13.

une forte croissance des salaires réels d'environ 5 pour cent par an⁴⁰. Ces résultats ont été obtenus tout en maintenant une stabilité budgétaire et des prix. Cette expérience contredit l'opinion selon laquelle les responsables politiques devraient d'abord s'attacher à augmenter la croissance, puis créer des emplois et, seulement ensuite, s'efforcer d'améliorer les salaires. De fait, la reprise simultanée des salaires et de l'emploi en Uruguay semble avoir joué un rôle important dans le maintien d'une croissance économique forte.

22. Des exemples récents montrent que le rôle des syndicats dans l'établissement d'un lien entre salaires et productivité du travail reste également fort en temps de crise. Il est intéressant de constater, par exemple, que la réponse de l'Allemagne à la crise a renforcé ses principales institutions et renforcé la volonté des grandes parties prenantes de travailler ensemble. Grâce aux subventions accordées par l'Etat, les employeurs ont tenu leurs engagements à long terme envers leurs travailleurs permanents et, en échange, les syndicats et les comités d'entreprise ont accepté de faire des concessions en matière de rémunérations et de conditions de travail. La négociation collective au niveau sectoriel a par ailleurs entraîné des réductions considérables des salaires réels et a rendu le relèvement des salaires dépendant de la reprise économique⁴¹. Ce modèle de coopération étroite explique, au moins en partie, le faible nombre d'emplois perdus pendant la crise, en dépit d'une forte contraction de l'activité économique. L'expérience allemande contraste avec celle des pays dont les institutions de négociation collective sont fragiles, notamment les pays d'Europe centrale et orientale. Là-bas, les entreprises ont riposté à la crise en réduisant fortement l'emploi tandis que les ajustements du temps de travail qui, ailleurs, ont contribué à stabiliser l'emploi, n'ont joué dans ces pays qu'un rôle marginal⁴².

Salaires minima: protection des travailleurs faiblement rémunérés

23. Compte tenu de la couverture conventionnelle limitée dans certains pays et des difficultés auxquelles se heurtent les syndicats pour organiser les travailleurs faiblement rémunérés, les salaires minima peuvent jouer un rôle complémentaire important. Ils peuvent protéger le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaires, renforcer la demande globale, favoriser la stabilité et empêcher la marginalisation de certains segments de la société pendant les périodes de reprise et de croissance économiques⁴³. Même pendant l'année de crise 2009, dans la plupart des pays sur lesquels on dispose de données, on constate un ajustement à la hausse du salaire minimum (nominal)⁴⁴. Cela montre une continuité dans une utilisation plus «active» des politiques des salaires minima par les pays du monde entier durant la décennie qui a précédé la crise économique mondiale actuelle. Cela représente par ailleurs un changement d'orientation par rapport à l'expérience de crises précédentes, conformément à la recommandation contenue dans le Pacte mondial pour l'emploi selon

⁴⁰ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, encadré 8.

⁴¹ Les conventions sectorielles comprenaient souvent des clauses qui permettaient que la mise en œuvre effective des accords salariaux au niveau sectoriel soit négociée au niveau des entreprises, ce qui offrait une flexibilité supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs en difficulté («clauses d'ouverture»).

⁴² Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, section 5.1.

⁴³ Voir également le Pacte mondial pour l'emploi, paragr. 23.

⁴⁴ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, tableau 5.

laquelle les gouvernements devraient avoir recours aux salaires minima pour éviter la spirale déflationniste des salaires ⁴⁵.

- 24.** La marge de manœuvre permettant d'augmenter les salaires minima dépend non seulement du contexte économique global, mais également du niveau initial de ces derniers. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, en vertu de laquelle il est considéré que les systèmes de salaires minima sont nécessaires pour assurer une protection aux salariés contre des salaires excessivement bas, appelle à fixer les niveaux salariaux en fonction des éléments suivants: *a)* les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; ainsi que *b)* les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.
- 25.** Le Royaume-Uni semble être l'un des pays qui a réussi à atteindre un tel équilibre. En 2010, une enquête menée par des experts britanniques a permis de constater que la politique du salaire minimum appliquée par le gouvernement est l'une des plus efficaces de ces trente dernières années ⁴⁶. Les critères appliqués pour définir la réussite d'une politique étaient les suivants: sa mise en œuvre réussie, ses effets sociaux et économiques favorables, et sa viabilité sur la durée. Au Royaume-Uni, le salaire minimum a été instauré en 1999 après que les réformes des années 1980 ont affaibli la négociation collective dans de nombreux secteurs d'activité et aboli les conseils des salaires. Contrairement à ce que l'on craignait souvent à l'époque, le salaire minimum n'a eu aucun effet préjudiciable visible tant sur l'emploi que sur l'inflation par les salaires pendant les dix premières années de sa mise en œuvre ⁴⁷.
- 26.** Par ailleurs, un salaire minimum soigneusement structuré peut avoir un effet positif sur les pays en développement et il a été souvent réinstauré par les responsables politiques. En Amérique latine, 18 des 22 pays de la région ont ajusté en 2009 leurs salaires minima légèrement au-dessus ou au-dessous des chiffres de l'inflation passés. Toutefois, comme le taux d'inflation réel était plus faible que prévu, ces ajustements ont abouti à des hausses des salaires minima réels qui ont contribué à éviter les pressions déflationnistes sans mettre l'emploi en péril. Au Brésil, un pays doté d'une grande économie informelle, la politique du salaire minimum national fait partie des politiques auxquelles on attribue le plus fréquemment la forte diminution des inégalités et le recul du nombre de travailleurs pauvres au cours de la dernière décennie, sans qu'un ralentissement de la croissance de l'emploi n'ait apparemment été constaté ⁴⁸. Le salaire minimum au Brésil a été relevé de manière constante, de 33 pour cent en 2002 à plus de 42 pour cent des salaires médians selon les données les plus récentes ⁴⁹. Même pendant la crise, le salaire minimum a augmenté de 6 pour cent, en termes réels, deux mois plus tôt que ce qui avait été prévu au départ. Cette mesure, conjuguée à la garantie des liquidités dans le secteur financier, à la

⁴⁵ Pacte mondial pour l'emploi, paragr. 12 3).

⁴⁶ Institute for Government: «*What makes a "successful policy"?*», Analysis of Political Studies Association survey data (Londres, nov. 2010): http://www.instituteforgovernment.org.uk/pdfs/PSA_survey_results.pdf.

⁴⁷ Low Pay Commission Report (2009), *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office, 2009), p. ix.

⁴⁸ Dans la revue *The Economist* («Lula's legacy», 30 sept. 2010), il est souligné par exemple que les salaires médians progressent, et l'emploi aussi, malgré un salaire minimum à son niveau le plus haut en termes réels depuis 1979.

⁴⁹ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*, figure 31.

poursuite de l'exécution d'un programme ambitieux d'investissement dans les infrastructures et au renforcement de la protection sociale, a été au centre de la riposte du gouvernement à la crise. Cette politique «active» du salaire minimum a par ailleurs constitué un élément fondamental de la stratégie du Brésil visant à instaurer une classe moyenne et à favoriser la création d'un marché intérieur soutenu par la consommation intérieure des ménages.

Cohérence entre la négociation collective et la fixation du salaire minimum

27. Si l'importance des salaires minima et de la négociation collective est reconnue depuis longtemps, leur efficacité et leur contribution à l'équilibre macroéconomique intéressent de plus en plus les responsables politiques. Premièrement, des efforts ont été faits en vue d'une meilleure application des politiques salariales visant à rendre celles-ci plus efficaces. A cet égard, la cohérence des politiques est souvent considérée comme décisive. Par exemple, la création d'un lien de complémentarité entre salaires minima et négociation collective est une tâche ardue dans de nombreux pays en développement. Les salaires minima sont principalement destinés à protéger les travailleurs faiblement rémunérés, non qualifiés et non organisés. Lorsque leur niveau est trop élevé, cela augmente la probabilité qu'ils ne protègent pas efficacement les travailleurs faiblement rémunérés et, parallèlement, la fixation de salaires minima risque de remplacer la négociation collective. C'est pour cette raison que des pays en développement comme les Philippines améliorent leurs commissions tripartites actuelles sur les salaires pour assurer une meilleure cohérence des politiques entre salaires minima et négociation collective en introduisant un système à deux niveaux prévoyant des salaires minima obligatoires pour les travailleurs au plus bas de l'échelle salariale et des directives non contraignantes pour la négociation collective sur les salaires.
28. Deuxièmement, à la lumière des expériences tirées de la crise économique mondiale, ces politiques salariales sont envisagées en fonction de leur contribution potentiellement favorable à la croissance économique et à la stabilité macroéconomique. Un nombre croissant d'économistes et de responsables politiques font valoir que, pour supprimer les déséquilibres à l'origine de cette crise mondiale, il est nécessaire d'élaborer une nouvelle stratégie pour maintenir une demande de consommation stable par une croissance vigoureuse des revenus⁵⁰. Des politiques salariales efficaces, si elles sont bien conçues et correctement mises en application, peuvent renforcer sur le long terme le lien entre salaires et productivité, soutenant ainsi la demande de consommation. Cette vision, par exemple, semble avoir été appliquée dans le cadre du 12^e Plan quinquennal de la Chine, lequel insiste sur la nécessité d'augmenter le revenu disponible des travailleurs, et la consommation intérieure, en fonction de la productivité du travail.

Elargissement de la portée des politiques salariales pour assurer un revenu minimum aux travailleurs vulnérables et à leur famille

29. Même avec une négociation collective efficace et des salaires minima, certains travailleurs dont les niveaux d'instruction et de productivité sont faibles risquent de tomber dans la pauvreté. Dans de tels cas, les «prestations liées au travail» – qui prennent la forme de

⁵⁰ Voir J.-P. Fitoussi et J. Stiglitz: *Les voies pour sortir de la crise en renforçant la solidarité mondiale*, Le «Gn fantôme», revue de l'OFCE, juillet 2009. Voir également M. Kumhof et R. Ranciere: *Inequality, leverage and crises*, document de travail n° 10/268 du FMI (Washington, DC, 2010).

crédits d'impôt, de transferts liés aux salaires ou d'autres versements forfaitaires⁵¹ en faveur des travailleurs faiblement rémunérés – peuvent constituer un instrument complémentaire permettant d'augmenter le revenu disponible de ces travailleurs. Comme ces mesures comportent généralement des éléments servant d'incitation au travail, le montant des prestations est habituellement fonction du revenu brut avec des éléments d'intégration et de suppression progressives. Autrement dit, la courbe des prestations totales a tendance à augmenter à mesure que le revenu augmente et, au-delà d'un certain seuil, demeure plate, puis commence à baisser au-delà de ce niveau. Ce dispositif incite les travailleurs faiblement rémunérés à rester sur le marché du travail.

- 30.** A titre d'exemple, on peut citer le crédit d'impôt au titre du revenu du travail aux Etats-Unis, le crédit d'impôt au titre du travail au Royaume-Uni ou la prime pour l'emploi (PPE) en France. Dans ce pays, le groupe d'experts qui a analysé le salaire minimum national depuis 2009 estime que l'insuffisance du nombre d'heures travaillées constitue le premier facteur de pauvreté au travail, avant la faiblesse du salaire horaire. Par conséquent, le salaire minimum ne peut à lui seul résoudre le problème de la pauvreté et il doit être complété par des prestations dites «liées au travail» et d'autres mesures de protection sociale⁵². Toutefois, l'expérience du Royaume-Uni, avant 1999, montre qu'en l'absence de salaire minimum les prestations liées au travail peuvent devenir une sorte de subvention salariale si les entreprises estiment qu'elles peuvent transformer certains coûts de main-d'œuvre en crédits d'impôt⁵³. Ces deux types de mesures sont donc complémentaires.
- 31.** Enfin, la mise en place de dispositifs de prestations liées au travail peut présenter des difficultés pour les pays en développement, surtout durant la crise, compte tenu de l'énorme ampleur de l'économie informelle et des contraintes budgétaires existantes. Cependant, en dépit des contraintes manifestes, des expériences récemment tentées dans certains pays en développement montrent que leur mise en œuvre n'est pas impossible⁵⁴. Aux Philippines, par exemple, des «ensembles de prestations autres que salariales» ont été établis durant la crise économique pour améliorer le revenu des travailleurs à bas salaires. L'un de ces ensembles de prestations se présente sous forme d'exonération du versement de l'impôt sur le revenu et, selon les estimations, ce qui a ajouté de 37 à 61 pesos environ par jour (légèrement plus que 10 pour cent du salaire minimum) au revenu disponible des travailleurs touchant le salaire minimum⁵⁵. Parallèlement, lorsque les prestations liées au travail restent un choix politique difficile, un pays peut avoir recours à des programmes plus généraux de transfert de revenus, qui ne sont pas liés à l'emploi ni à la rémunération, comme la *Bolsa Família* au Brésil ou les allocations pour enfant (CSG) en Afrique du Sud.

⁵¹ Pour un tour d'horizon des politiques dans les pays industrialisés, voir H. Immervoll et M. Pearson: *A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD*, document d'orientation n° 3 de l'Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn, 2009.

⁵² P. Champsaur: «Salaire minimum interprofessionnel de croissance», rapport du groupe d'experts (Paris, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 2009), p. 6, disponible à l'adresse suivante: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000572/index.shtml>.

⁵³ D. Metcalf: «Nothing new under the sun: The prescience of W.S. Sanders' 1906 Fabian Tract», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 2 (2009), pp. 289-305.

⁵⁴ Pour un tour d'horizon de ces mesures, voir T. Peralta et E. Guirao: *Low-paid workers in the Philippines*, rapport technique national établi aux fins de l'élaboration du *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*.

⁵⁵ *Ibid.*

III. Conclusions et questions à débattre

32. Dans le présent document, il a été passé en revue les données disponibles sur les tendances salariales récentes qui révèlent un fort ralentissement de la croissance des salaires dans le monde pendant la crise économique et financière. Ce fait récent peut être placé dans le contexte d'une croissance mondiale des salaires durablement médiocre, en particulier dans les pays avancés où les salaires suivent de moins en moins l'évolution des gains de productivité du travail. Par ailleurs, il a été examiné le rôle que peuvent jouer les politiques salariales pour corriger ces déséquilibres et permettre un redressement durable et général de l'économie. Au vu de ce qui précède, la Commission de l'emploi et de la politique sociale voudra sans doute examiner plus avant l'expérience acquise dans l'utilisation des moyens d'action, en particulier sur les points suivants:

- a) la manière dont la négociation collective peut contribuer à renforcer le lien entre productivité du travail et salaires et instaurer un cadre entretenant le cercle vertueux des gains de productivité et de la croissance des salaires, et donc de la croissance et du développement de l'emploi et de l'économie;
- b) le rôle des salaires minima aux fins de l'instauration d'un salaire plancher, de la protection des travailleurs faiblement rémunérés et d'un redressement économique qui se traduise par un relèvement du niveau de vie de chacun;
- c) l'expérience acquise dans l'application d'une politique des revenus plus générale, prévoyant notamment des prestations liées au travail et des transferts en espèces, pour diminuer le nombre de travailleurs pauvres et stimuler la demande intérieure;
- d) les questions relatives à la cohérence des moyens d'action susmentionnés, et les moyens permettant d'assurer leur complémentarité;
- e) la manière dont le perfectionnement des compétences et le développement des petites entreprises peuvent contribuer à améliorer la productivité du travail dans les petites et moyennes entreprises pour favoriser ainsi une croissance des salaires plus forte et mieux répartie.

33. La commission voudra aussi sans doute fournir au Bureau de nouvelles orientations concernant ses travaux futurs sur les politiques salariales.

Genève, le 2 février 2011

Document soumis pour discussion et orientation