**Workshop WAGE à Genève auprès de l’OIT**

**(30.6-1.7.2016**

**Rapport général**

Notre second atelier commence le jeudi 30 juin à 14 h et se termine le vendredi 1er juillet à 16 h. Six participants sont extérieurs à la Suisse : Stéphane Callens (Artois/Arras), Pim de Zwart (Wageningen), Aomar Ibourk (Marrakech), Clément Sehier (Lille), Remzi Uctum (Paris-Ouest) et Michel-Pierre Chélini (Artois/Arras). La dimension un peu technique de l’atelier, la nécessité de plafonner les coûts et la date au début de l’été ont réduit les effectifs. Du côté du BIT, sont présents Patrick Belser, responsable du WAGE group, Nicolas Maître qui remplace désormais Kristen Sobeck (Buenos-Aires) et en charge du *Rapport mondial sur les Salaires*, et Harvey Clavien, économiste au service de statistiques de l’OIT. Marc Bachetta, de l’OMC, qui travaille sur les salaires dans le commerce international, nous rejoint au moment du repas le vendredi.

Nous travaillons dans une très belle salle (N°VII) d’une bonne quarantaine de places, très bien équipée. À Ferney-Voltaire, nous logeons dans le même hôtel, ce qui permet d’échanger aussi dans la voiture ou au petit-déjeuner et nous prenons le temps d’un dîner en commun le jeudi 30 soir à l’auberge du Grand Saconnex afin de ne pas négliger les moments de convivialité.

**0. Synthèse finale et perspectives**

 1. La cible qui pourrait être visée pour le printemps 2017 : l’évolution d’un ensemble de séries (pas une série unique) sur la période 1950-1990, à la fois du salaire moyen (salaire réel), du salaire masculin dans l’industrie, du salaire mensuel et/ou annuel, de la masse salariale, du salaire minimum (par exemple de la fonction publique). Comparer avec le PIB/habitant.

Il conviendrait d’ajouter à ces séries proprement salariales, des séries de contexte comme le chômage ou la productivité (voire l’espérance de vie, le niveau d’éducation ou l’IDH) pour envisager ensuite la possibilité de calculs économétriques.

2. Il serait bon de partir d’un échantillon de pays, importants ou représentatifs : USA, Japon, France, Allemagne, UK, Italie, Suède ou Danemark, Espagne, Pays-Bas, Australie. L’Inde est possible, les données salariales existent et leur qualité statistique est indéniable, mais leur représentativité en 1950 comme en 1990 reste limitée (majorité d’actifs agricoles, importance du secteur informel). L’Afrique ne serait pas un bon départ, offrant trop d’écarts dans la disponibilité et la fiabilité des données ; ou alors il faut envisager quelques exemples comme Afrique du Sud, Maroc, Egypte et/ou Nigéria. Un réel problème se posera pour les économies socialistes, notamment des pays comme la Russie ou la Chine. On peut postuler que l’horizon de référence est constitué par les pays avancés, vers lesquels convergent ou devraient converger les pays intermédiaires de la période 1950-90 (comme l’Espagne par exemple), les pays en développement proprement dits et les pays socialistes. Les séries ultérieures pour pays socialistes ou pays en développement seraient construites par écart rétrospectif (situation d’écart pays socialiste/USA par exemple en 1990, puis remontée dans le temps) avec les pays avancés.

3. Méthodologie. Le mieux serait de partir de la série BIT depuis 1995 et de la remonter dans le temps.

Sources : Les séries déjà publiées, à harmoniser soit en dollars internationaux 1990, soit, si ce n’est pas possible pour tout l’échantillon, en monnaie nationale déflatée de la hausse des prix et convertie en index.

. Les sources du BIT sont de deux catégories. D’une part, les *Annuaires statistiques du travail* du BIT (qui ont été semble-t-il numérisés), d’autre part les archives elles-mêmes du BIT pour la période 1950-90 (documents reçus des gouvernements et des ministères du Travail, car tout n’est pas ou ne peut pas être publié). Rappeler que les sources sont différentes selon les pays ou les types de pays (Pays avancés, pays ex-colonisés, pays en développement etc.).

. Le *Bureau of Labor Statistics* des Etats-Unis a effectué un travail similaire, en réalisant un ajustement par pays et une typologie par source

. Données manquantes : appliquer selon le cas les méthodes définies par A. Ibourk.
4. Inventorier des études réalisées dans une branche nationale spécifique (comme les chemins de fer en Uruguay) permettant de tester contradictoirement les séries réalisées et, selon le cas, envisager de rédiger des études de cas pour certains pays choisis, explicitant de manière discursive enrichie de tableaux détaillées, l’évolution des salaires en relation avec l’ensemble de l’économie du pays et de l’environnement économique international (porosité mutuelle croissante des économies nationales)

**-------------------------------------------------------session 1 ----------------------------------------------**

Définition des salaires en longue période. Problématiques et méthodologies

Patrick Belser commence par accueillir les participants à l’atelier et leur souhaiter la bienvenue au nom du BIT.

1. Michel-Pierre Chélini (Arras) : *Introduction générale de l’atelier*

L’objectif de l’atelier est de soulever tous les problèmes méthodologiques qui pourraient se poser dans la constitution d’une base de données rétropolée compatible avec celle de l’OIT et de commencer à tester l’un de nos cinq axes de réflexion, les salaires des migrants. L’idée serait d’élaborer d’ici février 2017 une première série statistique en longue période depuis 1950 afin de l’insérer dans notre candidature COST.

Trois premiers indicateurs synthétiques seraient l’objectif-cible de la base de données :

➢ un *salaire moyen global* en dollars constants depuis 1950 ou 1960 qui pourrait faire office d’indice global des salaires à partir d’indices nationaux de pays suffisamment représentatifs (USA, France, Royaume-Uni, Allemagne, Danemark-Suède, Espagne, Maroc, Malaisie, Inde, Chine, Uruguay, Russie etc.). Il serait constitué lui-même de trois sous-séries complémentaires : le salaire horaire brut, le salaire annuel moyen net et la masse salariale brute (% du PIB). Pour compléter : le salaire minimum, les salaires des jeunes (16-25 ans, 26-35 ans), le salaire des femmes, le seuil de pauvreté. Pour des calculs économétriques ultérieurs, trois données additionnelles rendraient les meilleurs services : le temps de travail (heures), la valeur ajoutée (PIB), qui donnent la productivité du travail (relation salaire / productivité), et les charges sociales (coût du travail),

➢ un *indice de dispersion des salaires* (D9 / D1) par pays, par continent, à l'échelle mondiale

➢ un *indicateur global de convergence des salaires* (*Σ-convergence*, réduction de la dispersion des niveaux de revenu internes aux économies nationales, *ß-convergence*, réduction de l’écart entre pays émergents et en développement et pays avancés).

En cas de défaut de données, plusieurs solutions existent pour approcher les valeurs manquantes :

. Des enquêtes spécifiques de salaires réalisées dans le pays depuis 1950

. Le salaire minimum légal

. Les salaires de la fonction publique (souvent les grilles de la fonction publique servent de canevas central du système salarial privé)

. Les salaires dans certains secteurs très organisés : mines, chemins de fer, chantiers navals

. Le PIB/habitant, souvent très proche du salaire moyen annuel net (si masse salariale ± = 50% PIB), peut faire office de fil rouge

2. Patrick Belser rappelle la place du *Wage group* qu’il dirige, dans l’organigramme de l’OIT, nous montre le site web avec le *Rapport mondial sur les salaires*, qui est leur travail principal auprès du DG de l’OIT. Il présente rapidement les indicateurs que l’OIT fournit, en gros depuis 1995 : salaire moyen, rapport salaire moyen/productivité moyenne, part du travail dans le revenu national (labour share), les inégalités de salaires D9/D1, le nombre moyen de salariés couverts par une convention collective. Il mentionne comme exemple de problème statistique le cas des données russes : une partie des salaires sont très clairement payés sous la table, ce qui rend très insuffisantes les données officielles collectées.

La data-base LABORSTA débute en 1969 (salaire moyen nominal par type d’activité) en monnaies nationales, mais avec d’importantes lacunes (pays en développement, pays socialistes) jusqu’en 1990-2000. Dans les archives, les rapports envoyés par les pays signataires des conventions peuvent remonter jusqu’en 1924, mais concernent plutôt les salaires de l’industrie et sont souvent exprimés en index, non en valeur. En cas de défaut de données, l’OIT procède parfois par extrapolation par rapport à la productivité : l’OIT doit produire des chiffres, et prend la méthode la plus « effective », considérant que parfois il vaut mieux un chiffre vraisemblable qu’une absence de chiffre. Empiriquement, l’OIT constate que la productivité exerce sur le salaire un effet marginal, alors que l’inverse est nettement moins vrai.

3. Aomar Ibourk (Marrakech) : *Les méthodes de traitement des données manquantes : fondements et applications*

 L’auteur commence par la nécessité de tenir compte de la qualité des données mobilisées, de la différence des sources salariale, de la méthode de collecte et des cas plus nombreux qu’on ne le pense, de pluriactivité. Les données manquantes peuvent être complètes ou partielles, nécessitant une repondération. Le taux de non-réponses (par exemple 7%) peut se présenter de manière aléatoire ou non-aléatoire, ce qui orientera en partie le choix du traitement. L’imputation des données manquantes peut se faire de manière simple (des valeurs artificielles remplacent les données manquantes) ou multiple (de multiples valeurs artificielles remplacent les données manquantes).
 Quatre groupes de méthodes permettent de traiter les données manquantes : méthode déductive, méthode de transposition par le biais d’autres enquêtes comparables, modèle régressif, hot-data. L’imputation des données peut se faire par la moyenne, par le ratio, par régression, par proxy[[1]](#footnote-1).

Le choix final s’opère en fonction du nombre de données manquantes, de leur nature (nominale, discrète) et de la raison de leur absence. En effet le défaut de données peut être d’origine uniforme (probabilité constante), aléatoire de type *missing at random* (poids des variables auxiliaires) ou complexe (mix plus ou moins composite des deux).

 L’analyse doit s’effectuer par continent, par région (l’Afrique par exemple, n’est pas homogène), par quartile etc. Une fois le travail réalisé, on observe empiriquement une grande proximité entre un échantillon complété (données manquantes « reconstituées ») et un échantillon complet.

4. À partir de 16.00, nous effectuons la visite des archives de l’OIT avec un des archivistes adjoints qui se montre très accueillant. Le directeur Remo Becci effectue une brève apparition, revenant directement d’une mission de deux semaines en Afrique. Nous considérons avec attention les rayonnages d’anciens répertoires d’archives, rédigés à la main, et la salle qui accueille les lecteurs. Aujourd’hui tous les documents depuis 1945 sont répertoriés complètement dans la base de données archivistique (interne) de l’OIT, ce qui évite de compulser les répertoires papiers. Les archives sont ouvertes du lundi au vendredi de 9 h à 17 h. Ecrire ou téléphoner avant.

 Peuvent intéresser notre travail

. *L’enquête annuelle salaires d’octobre*, débutée en 1924 et interrompue en 2004 ou 2008. Pour l’Entre-deux-guerres, le taux de réponse est limité car les documents conservés représentent deux boîtes pour la période 1924-39
. *L’Annuaire des Statistiques du Travail*, *Yearbook of Labour Statistics*, qui commence en 1935-36. Il contient une page de sources et méthodes. Chaque année, surtout après 1945, il offre des séries de salaires par pays (la plupart), mais tantôt en heures, tantôt en journées, en semaines ou en mois, exclusivement en monnaie nationale (convertir au taux de change), pour certains secteurs (industrie surreprésentée, agriculture sous-représentée). Harvey Clavien a promis de se renseigner, car si on trouve toute la collection certainement à la BNF ou même peut-être à Cujas (d’où ils ne sortent pas), il pense qu’une numérisation a été entreprise en format PDF et pourrait être mise à notre disposition. Un sondage sur l’année 1952 montre qu’il y a environ une centaine de pages sur les salaires (les autres concernent la durée du travail, les conditions de travail etc.)

. Des enquêtes spécifiques, qu’il faudrait identifier dans la base de données : *Les salaires agricoles aux Philippines 1950-1975* par exemple.

. Un *Rapport sur le salaire minimum*, a été rédigé il y a quelques années, et donne des références aux séries historiques. F. Eyraud, C. Saget, *The fundamentals of minimum wage fixing,* Genève, BIT, 2005, 141 p. en ligne.

. Dans les dossiers par pays, figurent aussi des dossiers de correspondance qui témoignent des échanges sur la collecte des données entreprises par l’OIT, la méthodologie suivie, mais ne présentent pas (toujours) des statistiques.

**———————————————session 2———————————————————**

**Vendredi matin** Expériences de construction de bases de données et d’analyses de convergence

5. Pim de Zwart (Wageningen University, Netherlands), *Salaires réels depuis 1820, les enseignements d’une méthodologie statistique en longue période*

 Avec Bas Van Leeuwen et son épouse, ils ont construit un indice de bien-être (*Well-being*) fondé sur les salaires réels (*real wages*) depuis 1820 dans le monde. Ce travail lui a pris une année complète à plein temps moyennant un contrat avec l’OCDE. La méthode a consisté à élaborer un panier de biens permettant d’assurer la subsistance du manœuvre, définissant d’une certaine manière, la ligne de pauvreté (Allen, 2009), avec un apport minimum de calories et de protéines par jour. Ce panier (*basket of goods*) concerne le salarié non qualifié du bâtiment, secteur à la fois répandu dans l’espace et continu dans le temps (les auteurs sont conscients des changements techniques). Le contenu du panier n’est pas le même dans les régions choisies et le nombre de pays concernés est passé d’une cinquantaine dans les années 1950 à plus de 80 dans les années 1990.

Les données sont disponibles sur le portail www.clio-infra.eu/ Clio-Infra, un réseau international d’historiens de l’économie qui collectent des données sur les différentes facettes de l’évolution de l’économie mondiale entre 1500 et 2010. Elles prolongent et utilisent les travaux d’Allen sur l’évolution du salaire réel depuis le Moyen-Âge, les *Colonial Blue Books* (1840-1912) de l’empire britannique ainsi que l’enquête OIT d’octobre depuis 1924.

Les problèmes se sont présentés en grand nombre :

. La disponibilité d’un salaire minimum et d’un salaire maximum pour le groupe (différences entre entreprises, types de chantiers, régions etc.), ce qui obligeait à calculer la moyenne

. Les changements de mode de consommation : comme le panier restait le même par convention, il pouvait être difficile de trouver le prix des bougies dans les périodes récentes

. La durée du travail, un vrai casse-tête : nombre de jours par an, d’heure par jour etc. La convention a été 250 jours par an, ce qui est raisonnable
. La taille des familles est variable (le manœuvre devant « nourrir sa famille »)

. La représentativité du manœuvre du BTP évolue dans le temps et selon les pays

. Les variations régionales de données disponibles sont parfois significatives : ils disposaient de salaires seulement pour une ville du pays, ou cinq villes, ou les grandes villes, rarement pour les campagnes.

 Les tendances observées dans les régions standard de l’OCDE sont toutes à l’augmentation, surtout après 1950, avec une nette avance pour les colonies anglo-saxonnes comme USA, Canada ou Australie (*Western off-shoots*). Les courbes (voir powerpoint) dépendent aussi du niveau des prix réels (qui sont bas dans les off-shoots) et du volume de la population (en 1980-2000, les chiffres de l’Asie du Sud-est semblent trop proches de ceux de l’Afrique). Afrique et Asie sont autour du minimum vital (*subsistence level*) longtemps dans le siècle, au moins jusqu’aux années 1950-60.

 La prime à la qualification (*skill premium*) peut se calculer en comparant le salaire du manœuvre et celui de l’artisan (*craftsman*) dans le BTP. En 1820, l’artisan gagne deux fois ce que gagne le manœuvre, en 2000, seulement environ un tiers de plus (38%).

 Le gender wage gap diminue dans le monde depuis 1950, il est évalué par la méthode choisie à 20% en moyenne en 1950 et à 5% en 2000.

La corrélation entre salaire réel et PIB/h est très forte, de l’ordre de 0,6 en début de période et de 0,95 en fin de période.

 Les objectifs de publication ultérieure et les recherches en cours tournent autour de quatre ou cinq thèmes : améliorer la data-base avec plus de données de prix, pour alimenter un *basket generator*, MOATSOS, déployer des séries de salaires pour 42 activités professionnelles (secteurs) et différents niveaux de qualification, creuser la question du gender wage gap et la participation des femmes et des enfants au marché du travail, affiner la question de la durée du travail et les différences régionales, évaluer la part des salaires dans le revenu des ménages.

Vers la fin de son exposé, Pim présente aussi quelques bases de données comparables (voir fiche annexe)

6. Remzi Uctum (Paris-Ouest) : *Convergence des salaires et de leurs déterminants macroéconomiques dans la zone euro*

 Avec Georges Prat (Paris Ouest), ils s’efforcent de travailler sur les déterminants macroéconomiques de la convergence salariale dans la zone euro (accélération ou ralentissement), plus que sur la convergence elle-même. La théorie de la zone monétaire optimale (*Optimal currency area*) de Mundell à la fin des années 1950 indique que les principales conditions préalables à la formation d’une ZMO sont une forte mobilité des capitaux et du travail, la flexibilité des salaires réels et l'intégration fiscale. Il n’y a cependant pas de condition préalable à la convergence. Les pays qui ne seraient initialement pas capables de se joindre à une ZMO pourraient bien s’adapter progressivement après l’avoir rejointe.

La littérature penche en faveur d’une réduction des écarts de salaires entre les pays européens en raison de la concurrence sur le marché, des mouvements migratoires ou l’introduction de l'euro[[2]](#footnote-2). Les auteurs vont spécialement vérifier si la mise en place de l'euro a ou n’a pas accéléré la convergence des salaires. Pour Mora et alii (2005), l’introduction de l’euro n’exerce pas d'effet accélérateur en termes de convergence salariale.

Le modèle macroéconomique choisi de détermination des salaires est le modèle WS-PS qui fournit un cadre facilement implémentable. La méthodologie pour la détection de la convergence pour chaque déterminant peut utiliser des tests d’analyse transversale (*cross-section*) ou de séries chronologiques, en fonction des hypothèses de départ posées sur l’état stationnaire[[3]](#footnote-3). Dans le modèle, sous l’hypothèse de la diminution de la productivité marginale du travail et de la maximisation du profit par les entreprises, s’établit une première équation de salaire réel offert par les entreprises (PS) ; une seconde équation (WS) définit les salaires réels désirés par les salariés, salaires qui augmentent avec le salaire de réservation et diminuent avec le chômage. L’articulation entre les deux équations permet de faire ressortir un coefficient *k* de rapport de forces dans la négociation entre employeurs et salariés.

 Les variables indépendantes utilisées pour le modèle sont : l’indice des prix à la consommation (CPI), l’indice des prix à la production (PPI), les cotisations sociales des employeurs, les cotisations sociales des employés, le taux de marge brute des entreprises, la productivité horaire du travail et le chômage. Les données sont disponibles auprès des séries de l’OIT, de l’Eurostat, de l’OCDE (*Economic outlook*), et le *Thomson Reuters Datastream*.

 Les deux collègues envisagent deux séries de tests de convergence : des tests de section transversale et des tests de séries chronologiques (Bernard & Durlauf, 1996)

 À la fin de l’exposé les participants posent plusieurs questions, notamment s’il ne faudrait pas distinguer dans le modèle des sous-ensembles européens, notamment l’Europe du nord (autour de l’Allemagne).

[6bis] Harvey Clavien, direction des statistiques de l’OIT nous présente un peu le site de l’ILOSTAT. La première base de données LABORSTA, qui débutait en 1969 ne comptait pas tous les pays et fonctionnait sur une vingtaine d’indicateurs. ILOSTAT qui l’a remplacée et incorporée, s’étend à 90% des Etats de la planète depuis les années 2000 et compte une centaine d’indicateurs. L’accessibilité du site n’est pas toujours simple. Les membres de l’OIT précisent que dans le *Rapport mondial sur les salaires* (première édition 2008), ils rencontrent des situations de séries avec des données manquantes. Ils ne les publient pas, mais peuvent nous les communiquer pour information.

[6 ter] Au restaurant de l’OIT. Marc Bachetta de l’OMC, qui connaît notre groupe par l’intermédiaire d’Hubert Escaith, économiste en chef OMC, déjeune avec nous et le repas poursuit les échanges. Il fait notamment partie d’un groupe qui réfléchit aux relations entre commerce international et salaires. Le dossier est délicat : tout le monde sait que les salaires sont une composante évidente du commerce mondial, mais en même temps, les stratégies des organismes internationaux comme l’OMC (attaché au libre-échange) et l’OIT (attaché au *decent work*) ne sont pas identiques, voire se contredisent. Du coup l’OIT a tendance à considérer les salaires comme relevant de sa seule compétence, ce qui explique le caractère cyclique du fonctionnement du groupe de travail salaire à l’OMC, un temps actif (il y a deux ou trois ans), puis mis en sommeil, de nouveau en voie de renaissance actuellement.

L’OMC doit préparer un rapport pour la fin de l’année 2016 sur le *skill premium*, la prime à la qualification. Globalement dit, et d’après les études assez nombreuses qu’il a pu consulter, on peut dire que la globalisation est favorable à la qualification ; elle augmente « l’effet de prime » pour les salariés qualifiés. Une seule exception dans les dix-quinze dernières années, l’Amérique latine où la prime semblait diminuer : deux explications sont avancées pour cette « anomalie » : la qualification de la main-d’œuvre a augmenté avant, dans les années 1980-2000, quand les Etats ont poussé leur population à faire plus d’études (théorie du *capital humain*) et les inégalités préalables étaient très élevées, ne pouvant que baisser. Nous parlons de plusieurs autres sujets, par exemple avec Clément Sehier sur la Chine et ses données salariales. Le contact est bon et nous envisageons une coopération ultérieure quand nos travaux respectifs seront plus avancés.

**———————————————session 3———————————————————**

. Expériences de constructions de bases de données et problèmes méthodologiques (suite)

. Lancement d’un axe de recherche : migrations et salaires

7. Stéphane Callens (Arras, LEM) : *La mondialisation maîtrisée : quelle coordination pour les politiques commerciales et migratoires ?*  (Europe/UE)

 On peut partir du modèle gravitaire de Korzeniewicz et al. (2016) sur les données mondiales : il donne une valeur maximale pour la probabilité de migrer lorsque le revenu du pays de départ est 40% du revenu de pays d’arrivée. Cela pourrait expliquer le rôle de pays relais (Liban, Mexique). La littérature sur le sujet est peu développée[[4]](#footnote-4). L’OMC parie sur une « mondialisation maîtrisée » combinant ouverture économique et progrès social. La coordination de la politique commerciale avec les autres politiques peut s’effectuer à travers la firme, l’Etat ou les institutions internationales (OMC). Le commerce et les migrations connaissent une évolution parallèle ; les migrations de personnes s’apparentent à un déplacement géographique de la prestation de travail. Le commerce ou la mobilité dans le modèle Heckscher-Ohlin sont soit substitut l’un à l’autre (si égalisation du prix des facteurs), soit complément. E. Helpman[[5]](#footnote-5) (2016) propose une typologie par entreprise, en supposant un accord de libre-échange sans mobilité du facteur travail ; les retombées sont inégales sur le pays au travail immobile, favorisant d’abord les salariés d’un premier cercle d’entreprises exportatrices et diversifiées sur plusieurs marchés, puis simplement exportatrices et enfin purement locales.

 Trois situations-types de pays peuvent être distinguées

. Pays à diaspora : la migration entraîne une baisse ou un maintien à bas niveau du salaire domestique (effet Docquier) les migrants sont plus qualifiés que la moyenne dans la main-d’œuvre locale), voir les PMA.

. Pays à diaspora d’accueil comme le Liban. Haut niveau de formation de la main-d’œuvre nationale et accueil de migrants (Syriens), l’ensemble entraîne le départ des qualifiés.

. Pays à immigration : dans la plupart des études, l’impact en termes de salaires est positif pour le migrant d’une part et pour le pays d’accueil d’autre part. Voir Chine littorale.

8. Clément Sehier (Lille, LEM) lui succède avec : *Fiabilité et comparabilité des données, l’exemple des statistiques chinoises*

 Le papier a été rédigé en collaboration avec Muriel Perisse (Arras) et Elsa Lafaye de Micheaux (Kuala Lumpur/Rennes).

En termes de méthodologie et de concepts, les chercheurs font face à un réel manque de statistiques du travail en Chine. Il s’agit d’un dossier politiquement sensible, renforcé par le traumatisme de Tienanmen (1989) qui fait craindre au pouvoir en place des manifestations liées aux revendications salariales et pouvant déboucher sur une remise en question politique du régime. Un réel contrôle politique des statistiques s’exerce encore dans le pays.

 Techniquement, la collecte statistiques est héritée d’une économie planifiée ; l’information est agrégée à partir des entreprises qui font remonter leurs données jusqu’aux ministères centraux. Malgré les réformes post 1992, l’héritage de la période maoïste n’a pas complètement disparu. Trois sources principales sont à distinguer :

. Le *Labour Reporting System*: c’est la principale source, élaborée par le National Bureau of Statistics ; on la retrouve dans le *China Statistical Yearbook* ; elle distingue deux sous-ensembles, le secteur public et le secteur privé ; elle inventorie les données de toutes les entreprises de plus de 100 salariés, 10% des entreprises de 20 à 99 salariés, mais aucune de moins de 20 salariés. On note quatre biais : la non-prise en compte des petites PME et des TPE, l’incitation à sous-évaluer le niveau d’emploi (ce qui diminue les charges sociales), la collecte de données via les seules entreprises (pas de contre-enquête directe sur le terrain) et l’exclusion des auto-employeurs et des travailleurs informels, soit 30% de l’emploi total.

. Le *Labour Survey* est également élaboré par le NBS, mais fonctionne par échantillon ; il s’inspire des normes internationales, sa comparabilité est améliorée, mais il fournit peu d'informations sur les salaires.
. Les données publiées par ailleurs par le gouvernement ou ses agences.

 En longue période, les statistiques chinoises présentent des obstacles réels à la comparabilité des données. Les séries 1949-1980 sont très hétérogènes, parcellaires ou inexistantes. Si la série doit débuter en 1950, l'industrie était alors sous-développée en Chine, ce qui augmente le poids des salaires ruraux dans la masse salariale. Par ailleurs, le système des unités de production (*danwei*) qui encadraient non seulement le travail, mais la vie sociale et la rémunération des actifs, a créé un sous-système de salaires collectifs (avec une part socialisée importante), difficile à intégrer dans des séries de salaires individuels. À partir des années 1990, s’est développée une relation salariale individualisée et capitaliste, qui s’est accompagnée d’une hausse rapide des salaires depuis les années 2000, mais n’est-ce pas aussi une compensation par rapport à la perte d'avantages collectifs (salaire social) ?

 En termes de contribution à WAGE, quatre axes de recherche du sous-groupe Asie :

. La contextualisation macro-historique de l’histoire salariale depuis les années 1950

. L’analyse détaillée de l'industrie, avec un regard prédominant sur le rôle des femmes, des jeunes et des travailleurs migrants.

. La signification de la hausse contemporaine des salaires en Asie : y a-t-il une convergence au sein de l'Asie ? L'Asie est en train de rattraper les pays anciennement industrialisés ? Quelle est l'influence des réseaux mondiaux de production sur les salaires asiatiques ?

. Des études de cas au niveau de l’entreprise, comme par exemple, le programme SCORE de l’OIT à Beijing.

9. Rémi Devemy (Arras) : *Exemple méthodologique d’une série longue des salaires sur la période 1960-80 (chimie France/Belgique/Allemagne) (involontairement absent, a envoyé son papier)*

N’ayant pu malencontreusement se rendre à Genève, R. Devemy a rédigé un papier très détaillé dont voici les principales dimensions. L’auteur a rédigé un mémoire de master en 2009-2011 sur les syndicats de l’industrie chimique en Europe du Nord-Ouest (Nord-Pas-de-Calais, Wallonie et Rhénanie du Nord-Westphalie) et leur stratégie salariale de la période 1960-1980 avec reconstitution d’une série longue des salaires. Il a d’abord rassemblé des données provenant des annuaires statistiques internationaux et nationaux. Un « gain horaire moyen brut des ouvriers » a été élaboré par Office Statistique des Communautés Européennes à partir de la population ouvrière (68 % des salariés dans l’industrie chimique belge et ouest-allemande en 1960). Rassemblant les chiffres des instituts nationaux, l’OSCE les incita à partir de 1958 à une certaine harmonisation des méthodes de collecte et d’exploitation, mais celle-ci ne devint efficiente qu’à la fin des années 1970 alors que les ouvriers représentaient moins de 50 % des salariés.

L’ensemble a posé plusieurs problèmes méthodologiques non négligeables.

. La définition de « l’ouvrier-type » n’a pas été la même entre 1950 et 1980. Le modèle déterminé par l’OSCE, inspiré par le *Statistisches Bundesamt*, intégrait par exemple le *Meister* parmi le personnel ouvrier, alors que l’INSEE incluait ce personnel à responsabilité au sein des employés.

. Un certain nombre de données absentes ont été complétées soit par une moyenne équidistante entre deux statistiques disponibles soit par référence à une moyenne ou une tendance observée à un autre niveau. Le parallélisme entre les données allemandes générales et celles de la Rhénanie-Westphalie a encouragé à opérer le même parallélisme entre la Belgique entière entre 1960 et 1971 et la seule Wallonie. Le tableau statistique obtenu est donc une combinaison entre données brutes (collectées directement dans les sources) et estimations (25 % des données du tableau) de différents ordres : tendance probable (compte tenu de facteurs divers), donnée équidistante (pour lisser l’évolution) et reproduction de la tendance observée à l’échelle nationale).

. Le choix du dollar. Avant la mise en place de l’ECU (1979) et le lancement de l’euro (1999), les salaires étaient fournis en monnaies nationales. Eurostat a ensuite reconstruit des séries rétrospectives sur la base de l’ECU mais sans donner les taux de conversion. Par conséquent, le dollar semblait être un bon compromis malgré son instabilité dans les années 1970.

. Le pouvoir d’achat. Le niveau des salaires doit également s’apprécier en fonction du pouvoir d’achat qu’il procure. Le prix des biens ou des loyers dans les grandes villes est plus élevé que dans les petites. De nouveaux outils comme la PPP ou le *dollar Geary-Khamis* pourraient donner une plus-value qualitative à nos travaux.
. La durée du travail : gagner 8 dollars de l’heure n’a pas la même valeur pour un Français travaillant 35 heures par semaine que pour son voisin belge astreint à 38 heures.

. La nomenclature d’activités. Mise au point en 1961-63, la Nomenclature des industries des communautés européennes (NICE) divisait la chimie en trois groupes – caoutchouc, plastiques et fibres de synthèse ; industrie chimique ; pétrochimie, alors qu’en 1961, la France disposait de 6 à 8 classes et l’Allemagne de deux. La question n’est pas secondaire : la pétrochimie ou la pharmacie rétribuent mieux que le caoutchouc.

Au terme de la reconstitution et de ces multiples calculs et conversions, la série obtenue offre une pertinence inégale, compte tenu de la connaissance générale de l’évolution de la branche chimique. La décennie 1970 est marquée, certes, par un certain « emballement » (plus ou moins plausible) du niveau des rémunérations mais aussi par un creusement des inégalités entre régions que la série traduit d’une manière plutôt exagérée. La comparaison par le dollar ou par l’ECU ne donne pas exactement les mêmes résultats. En prenant la France pour référence, on s’aperçoit que les différences de salaire avec ses voisins allemands et belges sont sous-évaluées par les données produites. Toutefois, l’évolution de ces inégalités suit une même tendance dans les deux cas.

Il est par ailleurs difficile de trouver des informations chiffrées pour la différence salariale entre ouvriers et employés, les inégalités de rémunération hommes-femmes et toutes les formes de dispersion : selon les occupations, les sous- secteurs ou les régions : en 1969, l’écart-type des gains horaires régionaux dans la chimie par rapport à la moyenne nationale était de 0,75 DM en Allemagne de l’ouest (0,20 $) et de 1,34 FF en France (0,24 $)

 Fin de l’atelier vers 16 h. L’ensemble des participants semble satisfait des échanges et du caractère prometteur des travaux qui s’annoncent.

1. Eekhout, I, de Boer RM, Twisk JW, Heymans MV, “Missing data : a systematic review of how they are reported and handled”, *Epidemiology*, 2012 Sept. 23(5), p. 729-32. [↑](#footnote-ref-1)
2. Entre autres, sur la période avant l’introduction de l’euro : Jung and Doroodian (2001), *Convergence in manufacturing labour costs due to wages*, Andersen et al (2000), *Convergence of nominal wages*, et sur la période avant et pendant l’introduction de l’euro, Mora et al (2005), *Convergence of nominal wages*. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dans la théorie des systèmes, un système ou un processus est dans un état stable/stationnaire si les variables (d’état) qui définissent le comportement du système ou le processus sont immuables dans le temps. En temps continu, cela signifie que, pour les propriétés p du système, la dérivée partielle par rapport au temps est nulle et le reste [↑](#footnote-ref-3)
4. Voir les travaux de Sophie Meunier (*L'Union fait la force : L'Europe dans les négociations commerciales internationales,* Paris, Presses de Sciences Po, 2005, Edition américaine Routledge, 2010) [↑](#footnote-ref-4)
5. E. Helpman et al, “Trade and Inequality, From Theory to Estimation”, *Review of Economic Studies,* March 2016, online [↑](#footnote-ref-5)