

Projet d'atelier pour le WEHC août 2015 Kyoto

[Michel-Pierre Chélini, F-Université d'Artois]

Les salaires dans la globalisation depuis les années 1950/60 et la question de la convergence entre pays émergents et pays avancés

Argumentation scientifique

La globalisation n'est pas le seul facteur d'évolution des économies contemporaines mais elle entraîne dans son mouvement les autres composantes économiques¹ comme l'innovation, la formation de capital ou la qualification de la main-d'œuvre. Elle exerce des effets sur les quantités produites, les flux commerciaux et la structuration des marchés mais également sur les prix, les coûts et les revenus. Si le premier ensemble de dimensions a été en partie étudié, à travers une littérature qui compte déjà plusieurs centaines de références, le second volet est présent, mais moins souvent abordé². La dimension « prix/revenu » de la globalisation étant elle-même extrêmement vaste (pouvoir d'achat, inflation, prix relatifs³, conditions de l'échange), il serait intéressant de centrer l'analyse sur les salaires qui mesurent à la fois un prix et un revenu, celui du travail salarié⁴. Dans les pays avancés, les salaires représentent actuellement 50% du PIB, 60% de la valeur ajoutée des entreprises et 70% des revenus des ménages.

Ce prix lui-même offre deux versants, l'un statistique et quantifiable, le niveau moyen du salaire annuel, l'autre plus psychologique, la perception socioculturelle des salaires⁵. Le projet

¹ La croissance économique implique également des dimensions politiques, juridiques ou culturelles (stabilité de l'Etat, respect des droits de propriété) qui ne seront pas étudiées ici.

² Au milieu d'une bibliographie dont les premiers titres remontent à une quinzaine d'années, quelques références : Epifani, P, Gancia, G, "The Skill Bias of World Trade", *The Economic Journal*, July 2008, vol. 118, p 927-960. Gindling, T. H, Terrell, K, "Minimum Wages, Inequality and Globalization", Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, *Discussion Paper* n°1160, mai 2004, 24 p. Holz C. A, Mehrotra, A, "Wage and price dynamics in a large emerging economy: The case of China", BRI, *Working papers* n°409, Avril 2013, 18 p. Huwart, J-Y, Verdier, L, "Does globalisation promote employment?", *Economic Globalisation: Origins and consequences*, OECD, 2013, p 88-107. Slaughter, M, Swagel, P, "The Effect of Globalisation on Wages in the Advanced Economies", *IMF Working Papers* 97/43, 1997, 33 p.

³ Presque tout a un prix. Le prix qui exprime la valeur monétaire d'un bien ou d'un service, est un indicateur synthétique de coût de fabrication et de commercialisation, de qualité (produit de luxe ou de consommation), de fiscalité etc. Le prix n'est pas isolé et fait partie d'un système de prix qui permet la comparaison entre biens et service à l'intérieur d'un même système de prix ou entre deux systèmes de prix dans l'espace ou dans le temps.

⁴ On peut compter pour l'Union européenne environ 160 millions de salariés sur 200 millions d'actifs et pour la planète, entre 1,2 et 1,5 milliard de salariés sur 2,5 à 3 milliards d'actifs.

⁵ À côté du déploiement des processus économiques concrets, il faut tenir compte de leur prise de conscience auprès des opinions publiques par le jeu croisé des analyses économiques (OCDE, FMI, OIT) et des résonances médiatiques. Les deux dimensions évoluent ensemble et

visent non pas à se substituer à des études déjà très poussées du BIT, de l'OCDE ou du FMI pour la dernière décennie écoulée mais à donner de la profondeur historique à la question salariale en remontant aux années 1950/60 pour évaluer le sens et le poids des mutations.

La **problématique** est volontairement axée sur la distinction « pays avancés »/« pays émergents », en sachant que pendant la période, certains « émergents » (Corée du Sud, Singapour) sont devenus « avancés » et que la liste des « émergents » des années 1990-2000 n'est pas close, l'ensemble ne formant pas un groupe statistique aussi défini que l'OCDE par exemple. L'atelier choisira ainsi des exemples jugés représentatifs.

Le questionnement tourne autour de la convergence des pays émergents avec les pays avancés en longue période (1950/60-2010) et peut se décliner en trois volets :

1. Les salaires des uns et des autres progressent-ils en proportion du PIB et de la productivité (avec le paramètre variable de l'inflation) et que peut-on dire de la rupture des années 1980 : assiste-t-on bien à un tassement des salaires dans les pays avancés, à une accélération salariale relative dans les pays émergents et les deux mouvements sont-ils liés par la simple simultanéité ou une relation de cause à effet ?

2. Par ailleurs, le « marché du travail » n'est pas comparable à celui des monnaies, des matières premières ou de l'information et reste segmenté par des effets logiques d'enracinement socioculturel et affectif de la main-d'œuvre et de spécificités nationales (langue parlée, droit du travail, assurances sociales). Dans ces conditions, peut-on parler de convergence générale ou de segmentation planétaire en termes d'évolution salariale moyenne ?

3. Cette convergence approximative des niveaux de salaires moyens s'accompagne-t-elle d'une égalisation marginale interne moyenne des salaires ou assiste-t-on à leur augmentation par suite d'élargissement des qualifications ou croissance différentielle des productivités par secteurs ? Trois exemples de disparités seront mis en avant pour répondre à la question : les inégalités interétatiques, les écarts inter-déciles et le *gender wage gap*.

Le développement étudiera successivement trois dimensions

- le choix d'un thème et la définition des salaires
- La progression générale des salaires depuis les années 1950, le tournant des années 1980/90
- L'évolution des disparités salariales : réduction ou augmentation ?

en matière de revenu, la perception socioculturelle des revenus « réels » ne peut être négligée car elle contribue, par les anticipations et les stratégies des agents à leur évolution.

1. Le choix d'un thème et la définition des salaires

La relation entre globalisation et salaires reste encore trop vaste pour un atelier de recherche. La question des salaires pose en effet beaucoup de problèmes : la vitesse de leur progression qui dépend elle-même de la valeur ajoutée, du PIB et de la productivité, la grille salariale et la hiérarchie des salaires, elles-mêmes reliées aux qualifications, les conventions collectives, la dispersion et les disparités salariales (entre catégories socioprofessionnelles, par niveau de qualification, entre régions, entre hommes et femmes, entre juniors et seniors, entre branches et entreprises etc.), la politique salariale de l'Etat et des pouvoirs publics, les relations professionnelles entre patronats et syndicats, les assurances sociales et les revenus de transfert, les conflits individuels et collectifs autour des salaires.

1.1. Les salaires jouent un rôle certain et croissant dans la vie économique.

Dans les pays avancés avec de sensibles variations depuis les années 1950 et de nettes différences entre pays, la masse salariale globale représente environ 50% du PIB⁶, 60% de la valeur ajoutée des entreprises et 70% du revenu des ménages. La part des salariés dans la population active s'est progressivement élevée d'environ 2/3 des actifs dans les années 1950 à près de 90% aujourd'hui. Les salaires y sont une grandeur économique bien identifiée⁷.

Les chiffres sont un peu différents et les situations plus dispersées dans les pays émergents : les salariés représentent plutôt la moitié des actifs (et moins : 30 à 35% en Afrique), les statistiques restent minorées par l'importance de l'économie informelle et la part des salaires dans le PIB représenterait actuellement moins de 50% du PIB (Chine : 45% du seul revenu national). Les données sur les salaires sont très variables d'un Etat à l'autre et les données rétrospectives antérieures aux années 1980/90 sont hétérogènes, malgré l'effort des instituts statistiques nationaux, de l'OCDE, de la Banque mondiale, du FMI et du BIT.

De manière globale, si le BIT a lancé en 1924 auprès des gouvernements et des instituts statistiques nationaux des enquêtes annuelles de salaires, les données sont insuffisamment renseignées selon les régions du monde avant les années 1980/90 pour permettre une vision planétaire du sujet⁸. Actuellement sa base de données couvre les 70% des Etats, 94% des

⁶ Soit autour de 65% du revenu national.

⁷ De nombreux pays avancés utilisent comme source, en sus des enquêtes annuelles des différentes administrations chargées du travail, les déclarations annuelles de salaires. Elles existent en France par exemple, depuis le début des années 1950. Chaque année, tous les employeurs adressent des *Déclarations annuelles de données sociales*, auprès des services fiscaux et sociaux. Les informations erronées entraînent des conséquences négatives : un salaire surévalué implique un impôt surévalué pour le salarié, un salaire sous-évalué réduit la couverture sociale du salarié, tandis qu'il augmente inversement les bénéfices de l'employeur et son niveau d'imposition. Le total de ces contraintes liées produit des données assez robustes, d'une fiabilité proche de 1. Ex : A. Friez, M. Julhes, «Séries longues sur les salaires (1950-1996)», INSEE, *INSEE-Résultats, Emplois-Revenus*, n°136, avril 1998, p 17-22.

⁸ L'enquête d'octobre du BIT est une enquête annuelle sur les salaires et la durée du travail à l'échelle mondiale portant sur 159 professions dans 49 secteurs industriels et sur les prix de détail de 93 produits alimentaires. Cette enquête a été lancée en 1924, et elle a fait l'objet d'une grande révision en 1985; elle est effectuée en prenant le mois d'octobre comme référence chaque année au moyen de deux questionnaires, l'un portant sur les salaires et la durée du travail, et l'autre sur les prix de détail. Les questionnaires sont envoyés aux gouvernements pour qu'ils les transmettent aux organismes compétents, auxquels il est demandé de communiquer des informations concernant le plus grand nombre possible de professions et d'articles, à partir des sources nationales existantes. Les résultats de l'enquête relatifs aux salaires sont ensuite publiés par le Bureau des statistiques du BIT, et sont depuis

salariés et 97% de la masse salariale⁹. Le détail des sources disponibles est fourni en annexe du projet.

1.2. Définition et statistique des salaires : une certaine hétérogénéité planétaire

Un premier aspect du travail sera la définition juridique et statistique des salaires¹⁰ : bruts, nets, moyens, publics/privés, secteur formel/secteur informel etc. La possibilité de comparaison est soumise à de fortes conditionnalités avec les pays émergents et en développement :

1. La part importante de salariés ou d'actifs agricoles dans les pays émergents, dont les salaires sont généralement inférieurs en raison de prix moins élevés à la production ou à la consommation dans les villages, mais aussi parce qu'ils peuvent toucher une part de rémunération sous la forme de prestations en nature (logement, nourriture, part de récolte).
2. L'importance de l'économie informelle (non-organisée) et familiale, très mal comptabilisée car sous-monetarisée et sous-fiscalisée.
3. L'importance relative des travailleurs indépendants (artisans, commerçants, travailleurs à façon, *domestic system*) qui ne sont pas des salariés et dont les revenus ne sont pas des salaires.
4. Le taux élevé de *working poors*, plus nombreux que les salariés dans le voisinage du salaire minimum dans les pays avancés (entre 1,2 et 1,4 salaire minimum national ou par branche selon le pays)
5. L'important écart entre hommes et femmes : moindre valorisation culturelle des femmes et des jeunes filles, proportion importante de femmes dans le travail rural et informel, inégalité effective d'accès à l'éducation post-élémentaire
6. L'absence ou le caractère embryonnaire de l'Etat providence, dont pourraient bénéficier les femmes actives en charge d'enfants et les femmes en âge d'être retraitées

1.3. Salaire nominal et salaire réel, la question de l'inflation

Une partie de la hausse des salaires est liée à la hausse des prix que les salariés veulent compenser. Les calculs en données constantes permettent de comparer l'évolution d'une même valeur salariale à travers le temps et de voir sa progression réelle. Par exemple, le salarié moyen français de 1950 gagne 272 800 FF annuels nets soit l'équivalent de 6 075€ de l'année 2000¹¹. Le salarié moyen de l'an 2000 ne gagnait pas 6 075 € mais 20 087 €, environ trois fois plus, cet écart peut définir la hausse du niveau de vie salarial¹². Pourtant, les résultats obtenus restent largement discutables : composition de l'indice des prix, progrès technique qui fait évoluer la qualité et la sécurité des objets ou des services etc. Personne ne

quelques années affichés en ligne (<http://laborsta.ilo.org/>)

⁹ OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2012-13*, p 73

¹⁰ La masse salariale totalise l'ensemble des dépenses salariales des employeurs, cotisations sociales incluses. Le salaire net annuel moyen est celui que reçoit le salarié moyen, une fois déduites les cotisations des employeurs et des employés. La différence avec la première série tient au volume des charges sociales et à l'évolution du nombre de salariés. Le salaire horaire brut est limité à une valeur horaire brute, après déduction des charges des employeurs, mais avant déduction des charges des salariés, et concerne souvent les seuls ouvriers

¹¹ INSEE, «Coefficient de transformation du franc d'une année en euros ou en francs d'une autre année», série en ligne, <www.insee.fr>.

¹² On ne peut pas se limiter à dire que le salarié moyen gagnait trois fois moins en 1950 qu'en 2000. Les modes de vie, l'offre de biens et services et la perception culturelle de l'environnement économique dans le cadre d'une espérance de vie prolongée ont profondément évolué.

vit en monnaie constante, ni partenaires sociaux, ni l'opinion et les négociations et les débats s'effectuent d'abord en monnaie courante. Les valeurs courantes et les valeurs constantes sont donc nécessaires ensemble. En revanche pour les salaires, l'indice des prix à la consommation est la mesure la plus appropriée, par rapport à l'indice des prix de gros ou au déflateur du PIB¹³.

L'indice moyen mondial d'inflation augmente environ de 9% par an entre 1950 et 2010¹⁴, mais la décomposition entre pays avancés et pays émergents est délicate, car cette dernière catégorie n'est pas distinguée des « pays en développement » avant les années 1990¹⁵. À l'intérieur de ce long demi-siècle, pendant les années 1960-1989, l'inflation ouest-européenne (7,6%) est plus proche que celle de la moyenne des pays industriels (5,6%) et plus basse que la moyenne mondiale (9,6%), substantiellement accrue par le taux des pays en développement (24,7%). En Europe et dans les pays avancés, la phase de forte hausse des prix est comprise entre 1973 et 1983, en partie en relation avec les « chocs pétroliers ». Entre 1973 et 1983, l'inflation annuelle en Europe¹⁶ (12,4%) est constamment supérieure à celle des autres pays industriels (9,2%) mais sensiblement plus basse que celle des pays en développement (25%), ce qui la rend très proche de l'inflation mondiale (12,8%)¹⁷. Dans les pays émergents, la situation est plus dispersée avec des inflations sud-américaines importantes entre 1985 et 1995 par exemple et une inflation chinoise ou indienne non exponentielle mais plus sensible à partir des années d'ouverture (1984 en Chine, 1991 en Inde).

¹³ De 1973 à 1983 les écarts restent réduits : les prix de gros des pays industrialisés ont augmenté en moyenne de 8,8% par an, les prix de détail de 9,2% et le déflateur du PIB de 18 pays européens occidentaux de 9,8% par an.

¹⁴ FMI, *Rapports annuels depuis 1949, passim*, par exemple, *Statistiques Financières Internationales, Annuaire 1990*, tableaux F 116-119

¹⁵ Parmi les économies avancées, l'indice chaîné des prix à la consommation des Etats-Unis s'établit à 3% pour l'ensemble de la période 1900-2000, celui de la France à 8%, du Royaume Uni à 4,5% ou de la Suède à 4%. L'Afrique du Sud enregistre un taux d'inflation séculaire de 4,7%, malgré une accélération sensible depuis 1960 (9% par an), l'Inde 4,5% pour le siècle (et 7,5% entre 1938 et 2000), le Brésil 124% par an et un indice séculaire très instable : 3,3% en 1900-38, ensuite 13% en 1938-60, 40% en 1960-80 et 560% en 1980-2000. Source: instituts nationaux de statistiques respectifs + FMI, *Rapports annuels depuis 1949*, B. R. Mitchell, *International Historical Statistics, The Americas, 1750-1993*, London, Basingstoke, Macmillan, 1998 + bases de données statistiques en ligne

¹⁶ M-P. Chélini, L. Warlouzet, dir, *Slowing prices down: Adaptation of States and European Economical Actors to the Inflationary Fever in the 1970s/ Calmer les prix: l'adaptation des Etats et des acteurs économiques européens à la fièvre inflationniste des années 1970*, Paris, Presses de Sciences Po, à paraître 2015, environ 300 p

¹⁷ FMI, *Op. Cit. Statistiques Financières Internationales, Annuaire 1990*, tableaux F 116-119

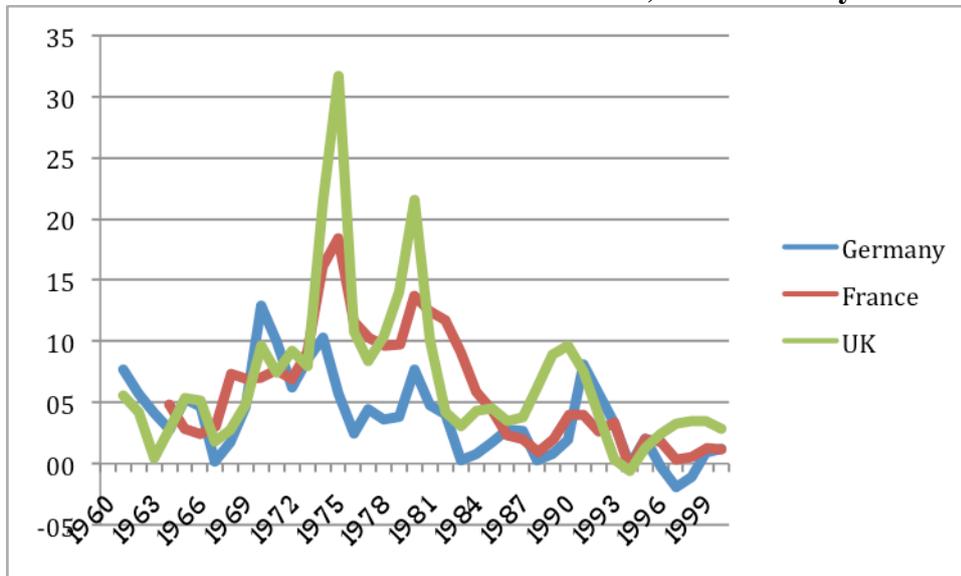
2. La progression générale des salaires depuis les années 1950, le tournant des années 1980/90

Dans les pays avancés, le mouvement est celui d'une progression rapide de 1950 à 1975/80 environ puis d'un ralentissement notable depuis les années 1980. Il semble que dans les pays émergents la croissance rapide du PIB depuis les années 1990 s'accompagne généralement d'une évolution sensible des salaires, mais pas nécessairement en proportion de la croissance du PIB¹⁸.

2.1. Une évolution ralentie dans les pays avancés et soutenue dans les pays émergents

À l'échelle planétaire depuis 1995, les salaires évoluent autour de 2% par an et le PIB autour de 4%¹⁹. Dans la période 2001-2007, le PIB mondial augmente de 3,8% par an et les salaires moyens environ de 1,9% : mais pour les pays avancés la progression n'est que de 0,9% et les pays émergents offrent des chiffres supérieurs, mais hétérogènes²⁰.

T. 1. Salaire et coût du travail unitaire en RFA, France et Royaume-Uni 1960-2000



Source: *Long-term time series of economic data*, Data for all the variables in IS-LM model, Economics Web Institute, Prof. Larry Neal - University of Illinois – CBA

En Europe et dans les pays avancés, les années 1977-1983, rompent avec la haute croissance salariale de la période 1950-1980. Quelle que soit la série utilisée, la cassure de 1980 est très nette : par exemple en France, jusqu'en 2000, le salaire annuel net ne progresse plus que de 15%, le salaire horaire brut de 25% environ et la masse salariale de 45%. Cette cassure n'est pas observable dans les pays émergents, où les années 1980-90 marquent plutôt une augmentation des salaires ou des revenus incluant des salaires (revenus mixtes).

¹⁸ En Chine, les salaires progressent rapidement, presque plus vite que le PIB dans les dernières années, mais ce phénomène n'est pas vérifié pour l'Inde ou le Brésil.

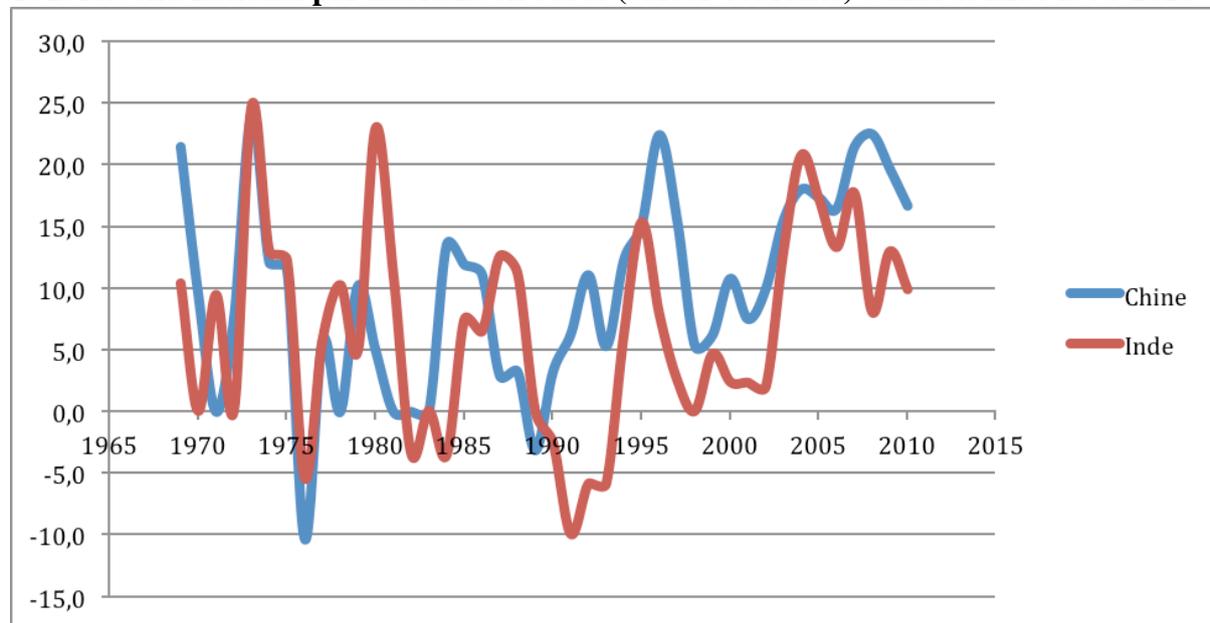
¹⁹ OIT, *Rapport mondial sur les salaires*, 2008, p 13s.

²⁰ De 2000 à 2009 en Chine la progression est de 12% par an, mais Inde et Brésil se situent autour de 3%, la Russie (effet de rattrapage) autour de 13%, l'Afrique du Sud manque de données homogènes sur la décennie, *Rapport mondial sur les salaires*, 2011, p 140.

La progression des salaires est liée à celle du PIB mais de manière non proportionnelle²¹. Les salaires semblent depuis quelques années distancés par les gains de productivité²².

De ce fait, la part des salaires dans la valeur ajoutée qui semble progresser régulièrement depuis les années 1950 stagne puis recule depuis les années 1980/90 dans les pays avancés et ce phénomène gagne les pays émergents²³.

T. 2. Revenu national par habitant en euros (valeur courante) Chine et Inde 1970-2010



Source : données de comptabilité nationale de la Banque mondiale et de l'OCDE

2.2. Une hypothèse de concurrence

Cette évolution pose plusieurs problèmes et permet de formuler une **hypothèse de concurrence** : la coïncidence entre le ralentissement salarial des pays européens et la croissance plus rapide des salaires dans les pays émergents est elle un phénomène de simultanéité ou de causalité ? L'émergence et la croissance des uns (pays émergents depuis 1980) fait elle le ralentissement de la croissance et des revenus des autres (UE et pays avancés, Japon USA) ? Plus largement, la connexion mondiale du marché du travail ne crée-t-elle pas un effet de « file d'attente » qui freinerait la progression du prix du travail salarié ?

Entre la croissance des pays émergents, la stagnation de l'Europe ou du Japon et la croissance modérée des autres pays avancés, l'idée d'un lien de causalité directe et univoque est difficile à soutenir. La croissance des marchés émergents est positive, ils rattrapent un niveau qui était longtemps assez bas et contribuent fortement à la croissance mondiale²⁴. La

²¹ On constate une élasticité de 0,75 pour la période 1995-2007, *Rapport mondial 2008*, p 16 : si le PIB augmente de 1, les salaires augmentent de 0,75.

²² Entre 1999 et 2011, l'augmentation de la productivité du travail dans les économies développées a été plus de deux fois supérieure à celle des salaires moyens, *Rapport mondial sur les salaires 2012-13*, p 15

²³ *Rapport mondial sur les salaires 2012-13*, p 45. Voir aussi Chandrasekhar J. Ghosh, "Do wage share have to fall with globalisation ?", *The Hindu*, 22.07.2013

²⁴ La part des cinq BRICS dans le PIB mondial depuis les années 2000, est de l'ordre de 20% et leur part dans la contribution à la croissance mondiale entre 30 et 40%. Par comparaison, les USA : 20 et 22% du PIB mondial, mais 10 à 12% de sa croissance mondiale brute.

croissance des pays avancés a peut-être ralenti en raison d'une innovation marginale moyenne insuffisamment poussée, d'une population à expansion réduite, de la maturation des anciens secteurs et des déséquilibres budgétaires des institutions publiques et sociales. Les données démographiques ont profondément changé depuis les années 1950. Par exemple, l'Europe a augmenté sa population, passant de 400 millions d'habitants en 1950 à 500 millions aujourd'hui, mais sa part dans la population mondiale a reculé de 16% à 8%. Son PIB est passé de 30% du PIB mondial en 1950 à 20% aujourd'hui. Actuellement, les 5 premiers pays émergents (BRICS) représentent plus de 40% de la population mondiale et leur part dans le PIB mondial est passée de moins de 10% en 1950 à un peu plus de 20% aujourd'hui.

2.3. La négociation salariale, fait central pour les salaires, moins abordée dans l'atelier

La négociation salariale met en présence patronat et syndicats dans le cadre des relations professionnelles. À première vue, le salaire peut paraître tout à fait individuel et limité à deux personnes : un individu, le salarié, échange une prestation en travail contre un revenu, le salaire, auprès d'un prestataire de capital et de travail, l'employeur. En pratique, la transaction salariale n'a jamais connu de dimension uniquement bilatérale et totalement privée et a rapidement débordé du cadre de l'entreprise. Le droit du travail s'interpose dans les pays avancés à partir de la fin du 19^e siècle entre l'employeur et l'employé. Les salariés sont aussi citoyens et se regroupent comme les employeurs en associations de défense ou de représentation. Le contrat de travail individuel s'insère progressivement dans un système plus large, le marché du travail.

Les relations professionnelles, *industrial relations*, couvrent un champ qui s'élargit au XX^e siècle : le premier objet de leur débat est généralement les salaires, lui-même lié à la durée du travail, puis arrivent les conventions collectives (déclinaison des éléments du contrat dans le cadre de l'entreprise ou de la branche), l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, les conditions matérielles de travail (bruit, éclairage, température des ateliers), de repos et de pause, les éventuels compléments sociaux (école d'apprentissage, « pouponnière » pour les enfants) etc. Le thème est documenté, notamment dans les pays avancés²⁵ et le *Rapport mondial sur les salaires 2008* présente une partie spécifique sur le sujet à l'échelle internationale.

Selon leurs modalités, elles sont généralement qualifiées en deux catégories extrêmes : les relations conflictuelles d'une part (tensions, grèves, oppositions), les relations contractuelles d'autre part (conventions collectives, avenants, accords). La réalité compose souvent un ensemble mixte fait de compromis propres à chaque branche ou entreprise (par exemple de hauts salaires pour garantir la paix sociale en change d'une coopération des syndicats).

Globalement, il n'est pas possible de partager plus que la valeur ajoutée créée, une fois déduite la rémunération du capital. Mais la progression salariale est rarement mathématique et homogène, y compris dans un même pays, ne serait-ce qu'en raison des différences de productivité entre établissements, voire entre ateliers ou services. Une marge de manœuvre existe donc pour la négociation, qu'elle soit au niveau de la branche ou de l'entreprise. Dans les pays avancés, la période 1950-1980 est plutôt favorable aux salariés et à leurs syndicats et

²⁵ Au milieu d'une vaste bibliographie : Dufour, C, Hege, A, *Les relations sociales dans les petites entreprises. Une comparaison France, Suède, Allemagne*, Bruxelles, PIE Peter Lang, Work & Society, n°52 ; 2006, Dunlop, J. T, *Industrial Relations Systems* [1958] Boston, Harvard Business School, 1993; Jacoby, S. M, *Employing Bureaucracy: Managers, Unions and the Transformation of Work in the 20th Century*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum, 2004; Olson, Mancur, *The logic of collective action: public goods and the theory of groups*, Cambridge, Mass, Harvard UP, 1971; Reynaud, J-D, Eyraud, F, et al, *Les systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*, Paris, Editions du CNRS, 1990

les salaires augmentent rapidement. Mais depuis 1980, le patronat a repris clairement l'avantage²⁶ et tasse la progression des salaires de manière assez nette, au nom de la « maîtrise des coûts salariaux ». Dans les pays émergents, dont la croissance du PIB et des salaires reste encore très diverse, les différences entre secteurs rendent difficile une appréciation globale, mais les relations professionnelles jouent leur rôle au niveau méso- et microéconomique.

On perçoit pourtant à ce stade de la présentation qu'un tel sujet nécessiterait un ensemble de développements spécifiques et un autre atelier. Ces questions ne seront donc pas évacuées mais l'atelier n'y consacrerait pas une étude propre. L'idée serait plutôt de poser le cadre macroéconomique de la croissance salariale, les liens entre croissance économique et croissance des salaires et entre croissance des salaires et évolution des inégalités/disparités.

²⁶ Lallement, M, Slomp, H, *Les relations professionnelles en Europe*, Paris, Editions de l'Atelier-Editions ouvrières, 2000 ; Millot, M, Roulleau, J-P, *Les relations sociales en Europe : acteurs et enjeux*, Rueil-Malmaison, Editions Liaisons, 2005 ; Pochet, P, et al., *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, Work & Society, n° 55, 2006

3. L'évolution des disparités salariales : réduction ou augmentation ?

Un des points du projet est la mise en perspective historique des inégalités salariales les plus caractéristiques : dans l'espace (entre régions du monde et entre Etats), entre bas et hauts salaires et entre hommes et femmes. Plusieurs critères comme la qualification, l'âge ou la région d'emploi contribuent à disperser les salaires de part et d'autre du salaire moyen. Le principal critère de dispersion est la catégorie socioprofessionnelle dont le point focal est la qualification: les employés et les ouvriers gagnent moins que les cadres. D'autres paramètres entrent en ligne²⁷ comme la localisation, la branche et la taille de l'établissement

3.1. Disparités géographiques entre régions du monde et entre Etats

Même en tenant compte des difficultés liées aux taux de change et aux pouvoirs d'achat intérieur des monnaies en équivalent panier de biens et services (Parités de Pouvoir d'Achat, *Purchase Power Parities*), les écarts moyens de salaires sont encore élevés entre pays avancés et pays émergents. En moyenne, exprimés en parité de pouvoir d'achat, les salaires des pays avancés seraient actuellement de 3 à 4 fois supérieurs à ceux des pays émergents. La démographie du pays et son rythme de croissance jouent leur rôle : en Chine par exemple, le salaire moyen serait de 3 600 € actuellement soit encore 1/7^e du salaire moyen français en valeur absolue (25 000 €), même si la comparabilité est faussée par les taux de change et le paramètre des cotisations sociales. Pourtant, au rythme actuel (Chine 12%/an, France 1%/an), il suffirait de 20 à 25 ans à la Chine pour se hisser au niveau des salaires de la France.

D'autres pays émergents ne présentent ni les mêmes retards ni le même rythme de croissance. Dans la période 2000-2011, les salaires moyens de la planète augmentent environ de 1,9% par an, mais les écarts de rythme sont considérables : -0,5% pour le Moyen-Orient, 0,45% pour les pays avancés, 1,2% pour l'Amérique latine, 1,5% pour l'Afrique, et 6% pour l'Asie ainsi que 9,4% pour les pays d'Europe orientale et d'Asie centrale par effet de rattrapage après la chute des années 1990.

T. 3. Niveau des salaires atteint en 2011 par région du monde en base 100 en 2000

	Indice 2011	Croissance annuelle moyenne 2000-2011
Pays avancés	105	0,45
Europe orientale et Asie centrale	271	9,4
Asie	195	6,2
Amérique Latine et Caraïbes	115	1,2
Afrique	118	1,5
Moyen-Orient	95	-0,5
Monde	122,7	1,9

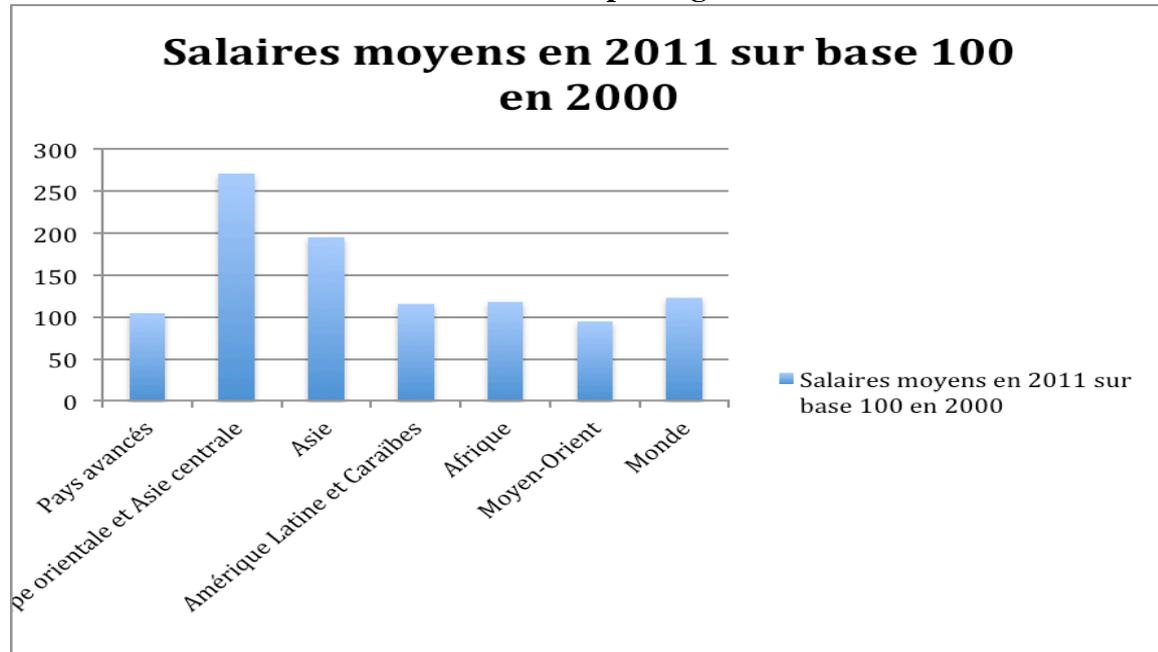
OIT, *Rapport mondial sur les salaires*, 2012-13, p 8

La dispersion entre moyennes nationales est décroissante vers les pays avancés et croissante vers les pays émergents. L'écart moyen entre pays avancés est relativement restreint (de 1 à 1,25 environ), mais l'écart moyen entre pays émergents est nettement plus

²⁷ Par exemple, pour les années 1990 dans le Nord-Pas-de-Calais, l'INSEE attribue 73% des écarts de salaires aux différences de catégories socioprofessionnelles, 15% à l'âge, 4% pour les écarts entre hommes et femmes, 4% pour la taille des établissements, 3% pour les différences d'activité et 0,5% pour les zones d'implantation. INSEE Nord-Pas-de-Calais, *Dossiers de Profils*, n°58, février 2000, *Les salaires dans le Nord-Pas-de-Calais*, «Quelques éléments qui déterminent les rémunérations, Une approche économétrique de la formation du salaire», p 3-11.

élevé (de 1 à 4 entre les pays aux moyennes plus élevées et les pays aux moyennes plus basses)

T. 3.bis. Niveau des salaires atteint en 2011 par région du monde en base 100 en 2000



OIT, *Rapport mondial sur les salaires*, 2012-13, p 8

Ce maintien des écarts ou ce comblement très lent²⁸ est en partie imputable aux particularités du marché du travail. En théorie, l'ouverture économique d'un espace contribue à l'égalisation tendancielle des prix et donc des prix du travail, égalisation médiatisée par les qualifications : l'homogénéisation est à entendre au sein de la même catégorie socioprofessionnelle (entre ouvriers entre eux, entre employés, entre cadres moyens etc.). La globalisation devrait progressivement unifier le marché du travail, mais dans les faits plusieurs éléments s'y opposent ou freinent le processus :

- Beaucoup de marchés restent nationaux en raison de la langue parlée, de droits sociaux et fiscaux différents, de normes non explicites (habitudes), de l'action des syndicats
- La mobilité de la main-d'œuvre est très inférieure à celle des capitaux : liens familiaux ou réseaux de sociabilité, enracinement des actifs (propriété immobilière, éducation des enfants)
- Un certain nombre de sous-ensembles restent protégés : salariés fonctionnaires et assimilés, professions réglementées etc.

²⁸ Une étude du Bureau of Labor Statistics aux Etats-Unis concernant la rémunération horaire directe du temps travaillé dans le secteur manufacturier donne : 35 US \$ au Danemark, 23 \$ aux USA, 13 en Grèce, entre 5 et 6 au Brésil, moins d'1,5 \$ aux Philippines. Le coût de la rémunération horaire dans le secteur manufacturier serait de 1,36 US \$ en Chine pour 2008 et 1,17 \$ en Inde pour 2007. US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2011, cité in OIT, *Rapport mondial salaires*, 2012-13, p 27. Les différences sont mesurées en dollars américains courants et dépendent donc des écarts de taux de change, des structures respectives des populations actives et des rapports entre productivité et salaires dans chaque pays.

3.2. Deux hypothèses sur l'évolution de ces disparités

On peut proposer deux hypothèses d'évolution pour ces disparités : une hypothèse de convergence et une hypothèse de différenciation

3.2.1. Hypothèse de convergence : l'égalisation tendancielle des prix du travail salarié se propagerait à travers le commerce international et la globalisation

La théorie de Heckscher-Ohlin (1919-1933) marque le point de départ de l'analyse contemporaine du commerce international, basée sur le théorème HO qui prédit les processus et la structure de l'échange. En 1941, Paul Samuelson et Wolfgang Stolper ont déduit d'HO un autre théorème sur la rémunération des facteurs, qui a été systématiquement incorporé dans la présentation du modèle, maintenant connu sous le nom de modèle HOS²⁹. Le théorème de est le suivant : le commerce international entraîne l'égalisation des revenus relatifs et absolus des facteurs homogènes entre les nations : l'égalisation des salaires des ingénieurs entre eux, des travailleurs entre eux, etc. et l'égalisation des revenus du capital homogène (avec la même productivité du capital et même risque) pour tous les pays qui commercent. L'expansion du commerce, ayant égalisé les revenus des facteurs, aura tendance au cours de son développement à égaliser les prix relatifs des facteurs et les prix absolus. Tout cela est vérifié si toutes les hypothèses tiennent³⁰.

La vérification empirique de ces hypothèses sur les prix relatifs donne des résultats composites parce que les hypothèses du modèle, telles que ceux de la concurrence parfaite sont rarement réunies dans le monde réel. Le théorème donne une tendance, mais le constat de son application est entravé par des différences dans la technologie, la fiscalité, l'organisation du marché du travail ou les coûts de transport, les droits de douane ou les barrières non tarifaires, la concurrence imparfaite, la viscosité du marché du travail, plusieurs types de corporatisme etc. À l'intérieur de l'OCDE³¹, l'écart moyen maximum (USA/Estonie) s'est réduit est de 1 à 5 en 2000 à 1 à 3 en 2012 et la moyenne des écarts (moyenne des mieux classés/moyenne des moins bien classés) de 1 à 2 à 1 à 1,8.

3.2.2. Hypothèse de segmentation : on assisterait à une aggravation de l'écart entre les salaires des pays riches et ceux des pays pauvres (à distinguer des pays émergents)

L'intégration des marchés qui a bénéficié à la circulation des capitaux, à l'homogénéisation des prix de base³² n'aurait pas encore conduit à celle des prix du travail. L'égalité des salaires ne serait pas encore à l'ordre du jour, à la fois à l'intérieur des régions du monde (Mercosur, ALENA, UE, ASEAN etc.) et entre les différents continents. Pire, certaines régions, comme une partie de l'Afrique sub-saharienne, qui connaissent une croissance économique modérée, seraient distancées en raison de la croissance rapide des pays émergents : les écarts planétaires entre salaires moyens auraient alors tendance à s'aggraver. Les explications à ce cloisonnement salarial croissant seraient alors multiples : poids des législations nationales, effets des protectionnismes, segmentation des marchés du travail, différences dans les structures de qualification des populations actives etc.

²⁹ Wolfgang Stolper, Paul Samuelson, "Protection and Real Wages", *Review of Economic Studies*, IX, November 1941, p. 58-67

³⁰ Résumé commode in Dominick Salvatore, *Economie internationale*, Bruxelles, De Boeck, 2010, chapitre 5.

³¹ Base de données de l'OCDE : Dataset: Average annual wages, at 2012 USD PPPs and 2012 constant prices.

³² Le pétrole brut par exemple qui est un bien homogène, faiblement différencié avant transformation sur un marché à faible élasticité de la demande mondiale face à une offre globalement oligopolistique.

Les deux hypothèses ne sont pas incompatibles entre elles : les deux mouvements étant à l'œuvre en compétition l'un avec l'autre et entraînant d'un côté le rapprochement progressif des salaires des pays émergents avec ceux des pays avancés et de l'autre l'éloignement des salaires des pays plus pauvres avec une moyenne planétaire en hausse sensible.

3.3. Dispersion et inégalités à l'intérieur des Etats

Un autre groupe de disparités que l'on retrouve à travers le monde concerne notamment les bas salaires et les salaires féminins en comparaison avec les salaires masculins

3.3.1. Disparités entre hauts et bas salaires

On peut utiliser trois types d'indicateurs :

1. *Le taux de bas salaires* c'est-à-dire la proportion de salariés rémunérés au niveau du salaire minimum et dans le voisinage du salaire minimum (entre 1,2 à 1,4 salaires minimum). Depuis 1995, dans les pays avancés il représente entre 15 et 20% de la totalité des salaires versés, en Amérique latine ou en Afrique du Sud autour de 30%, les données ne sont pas disponibles en Chine et en Inde, mais doivent être similaires³³. Depuis 1995, ce taux a augmenté dans certains pays (Allemagne, Argentine, Pologne), baissé dans d'autres (Chili, Pérou, Venezuela) et n'a pas bougé dans la plupart (Belgique, Canada, Indonésie). Il est difficile d'en conclure à une augmentation de la proportion de bas salaires³⁴.

2. *Les rapports inter-déciles, notamment D9/D1*

Si l'on échelonne les salaires du plus élevé au plus bas et si l'on divise l'ensemble en dix tranches, les limites entre deux tranches (déciles) permettent des comparaisons intergroupes : ainsi le décile 9 (D9) est la valeur de position telle que 10% des salariés gagnent plus et 90% gagnent moins ; il correspond généralement aux salaires des cadres supérieurs ; inversement D1 est la valeur de position telle que 90% des salariés gagnent plus et 10% gagnent moins ; il correspond généralement au salaire minimum. D5 est le salaire médian (tel que 50% gagnent plus et 50% gagnent moins), souvent différent de la moyenne (montant des salaires versés/nombre de salariés)³⁵. Le rapport D9/D1 est une mesure classique de l'inégalité globale entre les salariés du haut de l'échelle et ceux du bas de l'échelle. Depuis 1995, en Europe industrielle, D9/D1 est généralement situé autour de 3³⁶, en Grande-Bretagne il s'est considérablement ouvert depuis les années 1980 (actuellement de 6 à 7), aux USA il approche de 5, mais aux Philippines et en Amérique Latine il se situe autour de 8, en Indonésie de 15 à 16, tandis qu'en Chine et en Inde les données ne sont pas disponibles³⁷. Dans quelques pays en développement qui donnent des chiffres (Sénégal) les valeurs sont encore supérieures (autour de 50). A l'échelle planétaire, entre 1995 et 2009 l'impression générale est celle d'une stabilité relative de l'écart, même si certains Etats le voient diminuer (Brésil, Mexique, Venezuela) et d'autres enregistrent des augmentations (Corée du Sud). Globalement, les pays

³³ OIT, *Rapport mondial... Op. Cit*, 2011, p 130s

³⁴ L'indicateur ne compte que ceux qui ont un salaire et ne dit rien des sans-emplois ou des travailleurs de l'économie informelle.

³⁵ En France, par exemple, depuis 1950 la moyenne (X) des salaires annuels nets est supérieure à la médiane (D5) d'environ 20% et se situe autour de D7. La raison est vraisemblablement liée à de fortes concentrations de salariés autour de D4 (employés et ouvriers), D7 (cadres moyens) et D9 (cadres supérieurs). Voir INSEE, *séries de salaires annuels nets depuis 1950*, base de données en ligne.

³⁶ La Scandinavie et les pays germaniques ont longtemps détenu des records de faibles écarts inter-déciles, autour de 2,2 à 2,8. Cette situation s'érode légèrement avec les processus de libéralisation salariale. La Suède et la Finlande restent encore actuellement à 2,3.

³⁷ OIT, *Rapport mondial... Op. Cit*, 2011, p 130s.

émergents connaissent des écarts inter-déciles nettement plus élevés que ceux des pays avancés car leur croissance tend dans un premier moment à augmenter l'écart inter-décile.

3. Le coefficient de Gini des revenus

Le coefficient de Gini des revenus déborde des salaires pour englober la totalité des revenus des ménages. Une valeur 0 reflèterait une égalité totale de la distribution, si tous les habitants d'un pays avaient le même revenu, une valeur de 1 définirait une inégalité totale, par exemple si une personne captait tous les revenus. Pour l'OCDE, il évolue actuellement entre 0,25 et 0,50, avec une moyenne située autour de 0,30/0,32 comme dans le cas de la France et de l'Allemagne ; le calcul s'est d'ailleurs raffiné dans les années récentes avec la comparaison entre l'indice de Gini avant impôts et après impôts³⁸. Dans les pays avancés, certains connaissent un tassement du coefficient comme la France (de 0,50 en 1950 à 0,32 en 2010), d'autres une augmentation comme les USA ou la Grande-Bretagne³⁹. Dans les pays émergents, les valeurs sont plus élevées et plus dispersées⁴⁰.

Le coefficient a été aussi calculé en considérant les revenus de l'ensemble des habitants de la planète conçue comme un seul espace⁴¹. Les chiffres sont alors très supérieurs ; ce coefficient planétaire de Gini aurait connu une forte augmentation avec l'industrialisation : 0,43 en 1820 et 0,64 en 1950. Depuis 1950, la progression serait plus lente (0,66 en 1980 et 0,71 en 2002) et tendrait à se stabiliser autour de ce niveau (0,69 en 2005⁴²).

2. Disparités hommes-femmes

L'écart hommes/femmes est universellement connu. Prenons l'exemple de la France pour le problématiser. Entre 1951 et 1966, il est très stable autour de 65% puis se réduit sensiblement entre 1968 et 1995/98, puis le comblement de l'écart se ralentit (82% en 2010).

³⁸ L'effet égalisateur de l'impôt est sensible : aux USA entre 1985 et 2005, le coefficient avant taxes est de 0,44 à 0,49 et après taxes de 0,34 à 0,38. "A brief look at post-war U.S. Income Inequality", *Current Population Reports*, P60-191, 4 p, juin 1996, puis *Current Population Reports* annuels, par exemple "Income, Poverty and Health Insurance Coverage in the United States: 2012" (sept. 2013), P60-245, 88 p, United States Census Bureau.

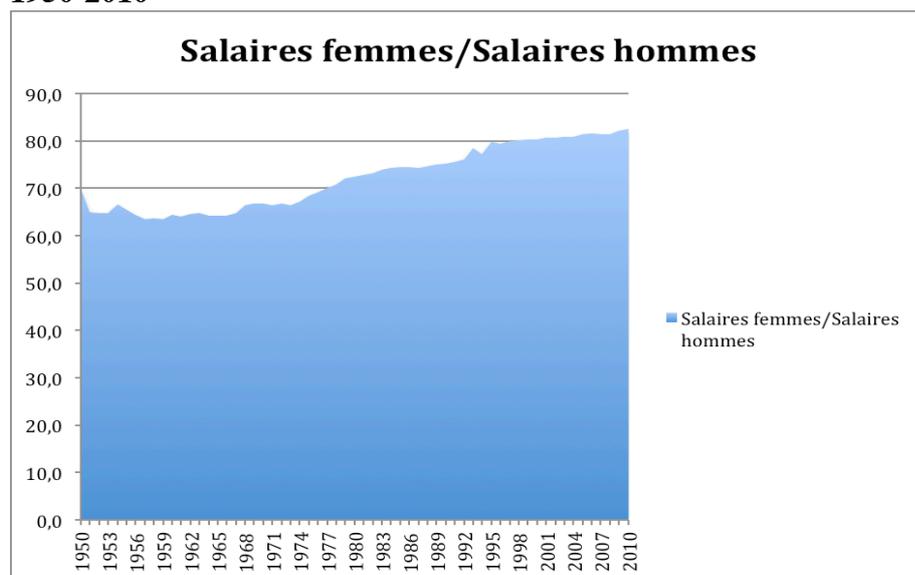
³⁹ Voir aussi : "The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development, 2010", United Nations Development Program, 2011, p 72-74.

⁴⁰ Chine (0,30) ou Inde (0,35), mais Brésil à 0,60. En Amérique Latine, les taux sont les plus importants de la planète, autour de 0,50, un peu sur le modèle des USA. Les autres continents offrent des chiffres moins accusés : Afrique sub-saharienne (0,44), l'Asie (0,40), le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord (0,39), l'Europe de l'Est et l'Asie centrale (0,35). I. Ortiz, M. Cummins, "Global Inequality: Beyond the Bottom Billion", UNICEF, avril 2011, p 26

⁴¹ Milanovic, Branko, "Global Inequality and the Global Inequality Extraction Ratio" World Bank, 2009. Voir aussi : Hillebrand, E, "Poverty, Growth and Inequality over the next 50 years", FAO, *Expert Meeting on How to feed the World in 2050*, 24-26 juin 2009, 22 p. Albert Berry and John Serieux, "Riding the Elephants: The Evolution of World Economic Growth and Income Distribution at the End of the Twentieth Century (1980-2000)", United Nations, DESA, *Working Paper* n°27, septembre 2006.

⁴² La banque de données de la Banque Mondiale ne donne pas de valeurs plus récentes d'un indice mondial, au-delà des indices de Gini nationaux; dans un texte de 2011, Branko Milanovic, "Global income inequality: the past two centuries and implications for 21th century", 89 p, cite encore ses calculs (assez complexes) de 2005.

T. 4. Rapport des salaires moyens nets féminins avec les salaires masculins, France, 1950-2010



Source: base de données INSEE, Salaire net annuel (moyen, médian, déciles) par sexe depuis 1950, série ASF_041DD10.xls

*Les femmes représentent environ 26% des salariés en 1951, 35% en 1970 et 48% en 2010.

L'essentiel de l'écart s'explique par des différences d'effectifs et de qualification. Les hommes représentent en 1952-67 près des trois quarts de l'effectif salarié, mais c'est plutôt la distribution des qualifications qui est en jeu. En 1952, chez les hommes, les ouvriers et les employés forment 85% de l'effectif et les cadres presque 12%. Chez les femmes, ouvrières et employées constituent 90% de l'effectif, avec seulement 4% de cadres. En 1995, hommes et femmes sont en proportion équivalente dans les professions intermédiaires, autour de 22-25%. En revanche, le groupe cadre supérieur est encore très masculin – 16% des hommes et 8% des femmes – et le groupe employé est nettement féminin – 11% des hommes et 48% des femmes.

T. 5. Hommes et femmes dans la population salariée, France 1952-1995 en %

	1952		1967		1995	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4,0	1,3	4,8	1,1	16,2	8,3
Cadres moyens	7,7	2,4	9,7	5,8	22,2	25,4
Employés	15,0	38,3	11,7	43,6	11,2	47,7
Ouvriers	70,6	52,4	72	43,2	48,0	16,2
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Hommes/femmes	74	26	72	28	64	36

Source : A. Friez, M. Julhes, «Séries longues 1950-1996», INSEE, *INSEE - Résultats, Emplois – Revenus*, n°136, 1998, p 9.

Une étude de 2006⁴³ portant sur la période salariale 1990-2002 conclut dans le même sens avec des évaluations affinées. L'écart de 25,2% constaté entre hommes et femmes s'explique en 2002 pour 19% par les caractéristiques des emplois⁴⁴ et pour 6,9% par le rendement des caractéristiques des emplois. La sélectivité statistiquement perceptible⁴⁵ à l'encontre des femmes n'interviendrait que pour 0,7%⁴⁶, car elle ne s'exprime pas directement par un moindre salaire, mais plutôt par une éviction implicite de certains postes, notamment de cadres, ou une plus grande fréquence des temps partiels. En revanche, l'écart de capital humain⁴⁷ c'est-à-dire de qualification générale, a disparu et présente même un léger avantage de 1,5% en faveur des femmes.

Le passage aux données internationales est assez délicat⁴⁸ : les différences entre pays peuvent tenir à la part des femmes dans la population active (la planète compte une proportion de 48% de salariées parmi les femmes actives salariées, comme chez les hommes), au niveau de qualification, au taux d'activité par secteur notamment dans les campagnes et les activités rurales, au temps partiel et au temps complet, au travail annuel et au travail saisonnier etc.

Actuellement⁴⁹, le *gender wage gap* des salaires mensuels serait de l'ordre de 45% en Azerbaïdjan, 42% en Géorgie, 40% au Tadjikistan, 39% en Russie, 34% en Israël, mais de 25% au Canada, autour de 20% en Allemagne, environ de 18% aux USA et 15% en Pologne. En Inde, dans le secteur formel, l'écart serait actuellement⁵⁰ de 25%, mais il était de 45% dans les années 1990 ; il varie très sensiblement d'un Etat indien à l'autre, par âge et par qualification. Mais il s'agit du secteur formel : les femmes travaillent encore massivement dans le secteur informel et dans les campagnes, où des écarts de salaire de 30 à 50% avec les hommes ne sont pas invraisemblables. La Chine présente le même type de paradoxes sur le

⁴³ D. Meurs, S. Ponthieux, «L'écart de salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ?», INSEE, *Economie et Statistique*, 2006, n°398-399, p 99-129.

⁴⁴ Les caractéristiques des emplois recouvrent la structure de ces emplois – 6,5% pour les catégories d'emploi et 2% pour les secteurs concernés – et la durée du travail – 4,3% pour la durée proprement dite et 7,8% pour le temps partiel. *Ibidem*, p 122-123.

⁴⁵ Le potentiel de maternité et les responsabilités familiales féminines contribuent à lester consciemment ou inconsciemment leur trajectoire professionnelle, notamment vers le haut de la hiérarchie salariale.

⁴⁶ La décomposition de l'écart se lit de la manière suivante. [-25,2%] d'écart hommes - femmes = 1. [-19%] pour les caractéristiques des emplois, 2. [-6,9%] pour le rendement des caractéristiques et 3. [+ 0,7%] pour la sélectivité.

⁴⁷ On entend par là formation initiale et niveaux de diplômes. Les femmes salariées sont désormais presque plus «diplômées» que les hommes, mais les filières choisies sont différentes et moins bien pourvues en termes de valeur ajoutée : santé et secteur social pour les femmes, professions scientifiques et techniques pour les hommes.

⁴⁸ Malgré les efforts de l'OIT et de la Banque mondiale, les données nationales sur le *gender wage gap* ou *gender pay gap* sont mal collectées : la base de données « eAtlas of gender » de la Banque mondiale ne dispose par exemple sur cet indicateur que de données de 2008 (secteur privé/secteur public) pour une trentaine de pays sur un total de deux cents. Voir aussi : Chichilnisky, G, H, Frederiksen, E, "An equilibrium analysis of the gender wage gap", *International Labour Review*, 2008, Vol. 147, No. 4

⁴⁹ Données de 2011. Base de données en ligne de l'UNECE, United Nation Economic Commission for Europe

⁵⁰ "Gender pay gap in the formal Sector: 2006-2013, Preliminary Evidences from Paycheck India Data", Biju Varkkey, Rupa Korde, *Wage Indicator Data Report, Report series 003*, Septembre 2013, 48 p

marché du travail urbain où l'écart serait actuellement de 20%⁵¹, mais d'autres sources, d'origine syndicale, parlent plutôt d'une aggravation de l'écart sur les vingt dernières années avec la libéralisation amorcée en 1984⁵².

Dans les pays émergents et en développement, l'écart hommes/femmes est plus élevé, entre 40 et 50%, car les femmes sont moins qualifiées, occupent plus d'emplois ruraux et dans l'économie informelle. Avec l'accélération économique et sociale, la structure des emplois se déplace vers l'industrie, la ville, les services et les nouvelles technologies ; l'écart peut augmenter si la qualification des femmes évolue peu ou au contraire diminuer si la qualification des femmes suit le développement général. La réduction de l'écart peut fonctionner comme un indice de développement social du pays.

Conclusion

Si la globalisation n'est pas le seul facteur économique d'évolution des économies contemporaines, elle exerce des effets sur les quantités et les prix des marchés. Les salaires seront analysés dans cet atelier comme un prix (du travail) et un revenu à la fois bien identifié dans les économies formelles et concernant entre 50% et 90% des actifs des pays de la planète. Dans les pays avancés, les salaires sont une grandeur économique bien cernée et représentent actuellement 50% du PIB, 60% de la valeur ajoutée des entreprises et 70% des revenus des ménages. L'objectif n'est pas de concurrencer les travaux de l'OIT, notamment les *Rapports annuels sur les salaires* depuis 2008, mais de leur donner une profondeur historique en partant des années 1950/60, car les données publiées⁵³ pour l'ensemble de la planète remontent généralement à 1995. Même à l'intérieur de la sphère salariale, l'atelier est conduit à faire des choix, notamment à ne pas privilégier les relations professionnelles entre employeurs et salariés, pourtant élément essentiel de la détermination salariale détaillée.

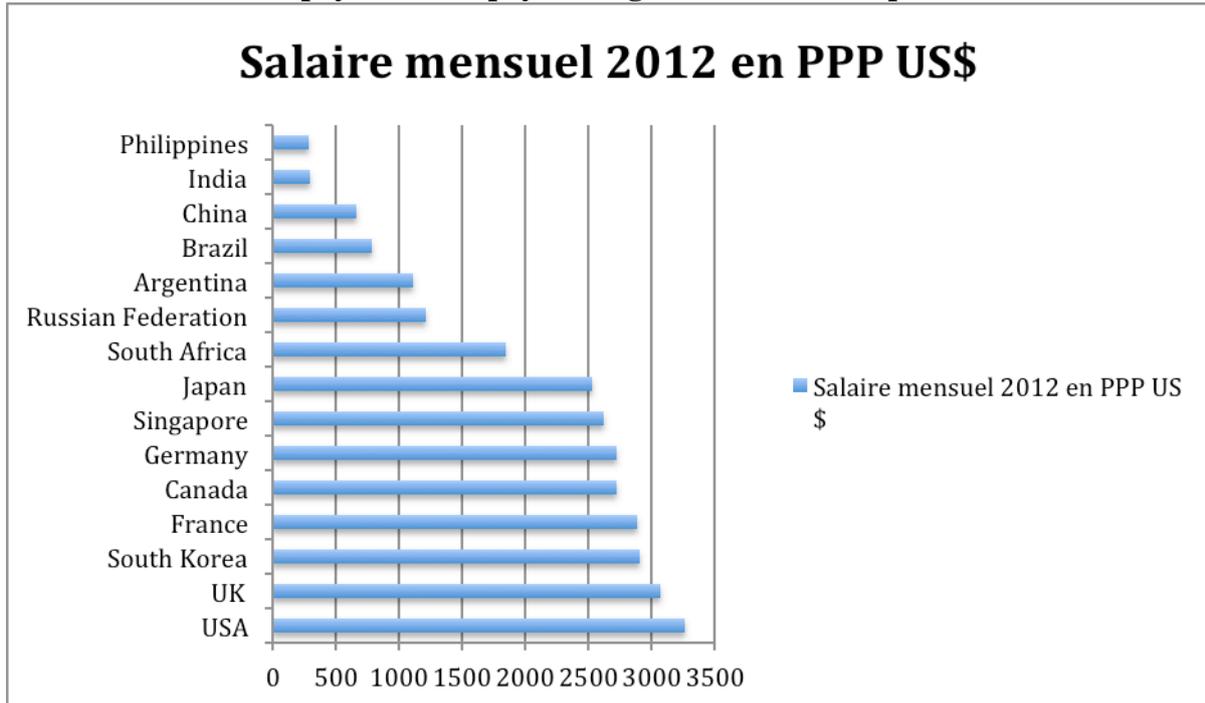
Axé sur la distinction « pays avancés » « pays émergents », avec les nuances nécessaires à employer dans l'utilisation de ces concepts, l'atelier cherchera à réfléchir sur la dimension salariale de la convergence des pays émergents avec les pays avancés depuis les années 1950/60. Le questionnement portera plus spécifiquement sur la rupture des années 1980 (le tassement salarial des pays avancés est-il causé par la progression salariale des pays émergents ?), la convergence incomplète ou laborieuse des deux ensembles salariaux (hétérogénéité des situations dans les pays émergents) et l'évolution composite des inégalités salariales, examinées à travers les inégalités interétatiques, les écarts inter-déciles et le *gender wage gap*.

⁵¹ Biwei Su, Almas Heshmati, "Analysis of Gender Wage Differential in China's Urban Labor Market", IZA, Bonn, Paper Series, n°6252, décembre 2011, 29 p.

⁵² À l'occasion de la 5^e session sur l'égalité des femmes en Asie orientale, tenue à Pékin (13 Etats), selon trois rapports, l'écart de revenu annuel (ce qui est différent du salaire) aurait augmenté entre 1990 et 2010 : celui des femmes citadines serait passé de 78% de celui des hommes à 67%, celui des femmes rurales de 79% à 56%. En même temps, cela pourrait aussi s'expliquer par le recul initial de l'égalitarisme de la période maoïste, "Gender income gap continues to widen", *China Daily*, 16.05.2013

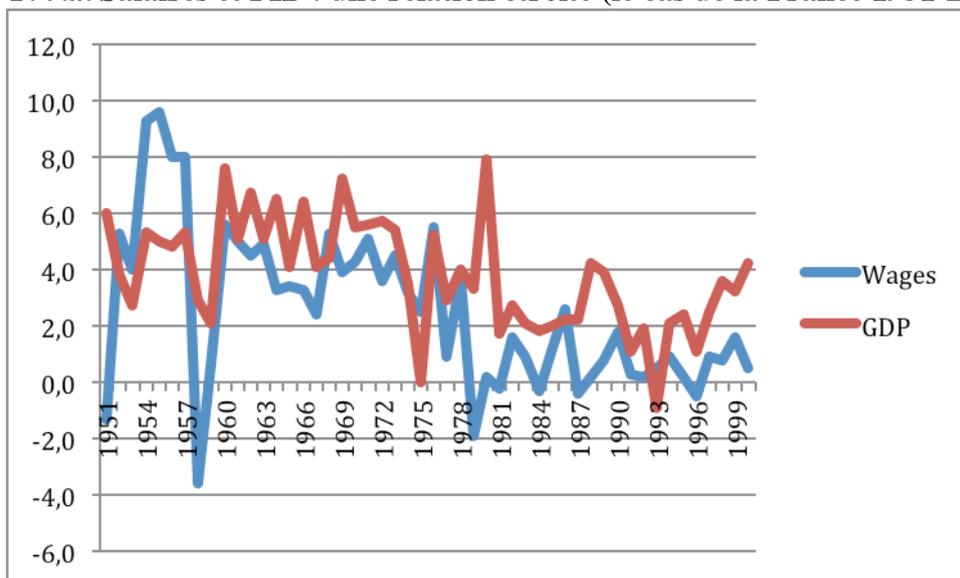
⁵³ Pour les pays avancés, les données dont dispose le BIT remontent au moins à 1950.

T. 6. Salaire mensuel pays avancés/pays émergents en US \$ PPP pour 2012



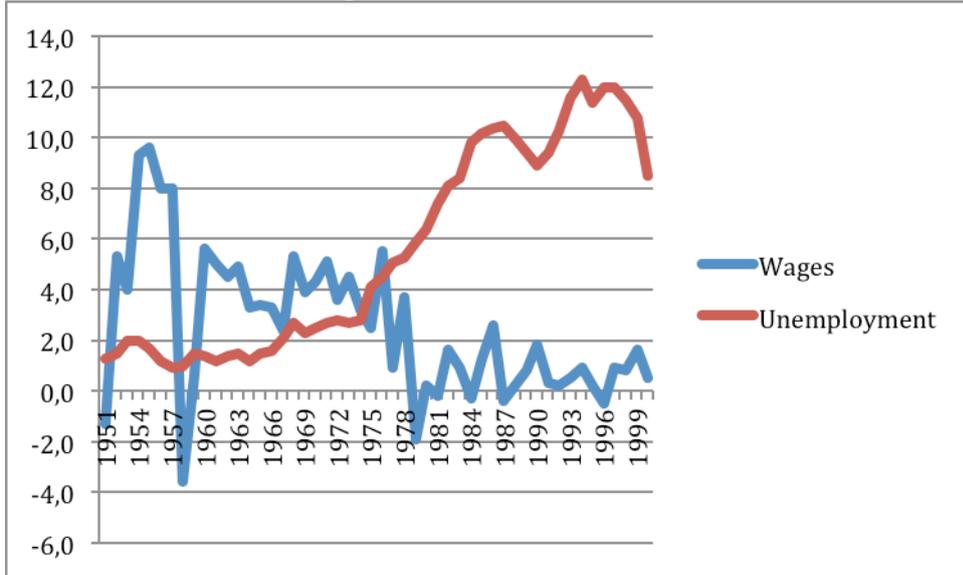
Source : base de données de l'OIT

T. 7.a. Salaires et PIB : une relation étroite (le cas de la France 1951-2000)



Source: base de données de l'INSEE. Hausse annuelle moyenne des salaires et du PIB en monnaie constante

T. 7.b. Salaires et chômage : une relation inverse (le cas de la France 1951-2000)



Source: base de données de l'INSEE. Hausse annuelle moyenne des salaires à prix constant et taux de chômage par rapport à la population active totale