

Rapport sur les politiques sociales et économiques: Pour une croissance induite par les salaires

Résumé

Le présent document reprend l'évolution des salaires mondiaux ces dernières décennies et révèle, dans l'ensemble, une stagnation salariale dans de nombreux pays, les salaires n'ayant pas suivi la hausse de la productivité. Dans le même temps, les inégalités salariales ont augmenté : les salariés les mieux rémunérés ont profité en effet d'une augmentation bien plus rapide que la croissance salariale moyenne. La part du revenu du travail dans le PIB diminue et les bénéfices ne sont pas partagés avec la main-d'œuvre par des augmentations de salaire. Plusieurs facteurs expliquent une telle évolution et principalement la réduction du taux de syndicalisation et de la couverture de la négociation collective, conjuguée à l'augmentation des emplois faiblement rémunérés et précaires, à des réglementations inefficaces du marché du travail, au pouvoir croissant des entreprises qui leur permet d'imposer les salaires, aux changements technologiques, à l'affaiblissement des institutions du marché du travail et à la mondialisation. Dans le même temps, de nombreux travailleurs du monde entier ne gagnent pas assez pour vivre dignement, alors que des systèmes de protection sociale défectueux exacerbent un peu plus les hauts taux d'inégalité et de pauvreté. La croissance stagnante des salaires, la diminution de la part du revenu du travail et les inégalités en hausse ont des conséquences dévastatrices sur les moyens de subsistance des travailleurs, sur l'économie et sur la cohésion sociale, un fait que les ministres du Travail du G20 ont admis par le passé¹.

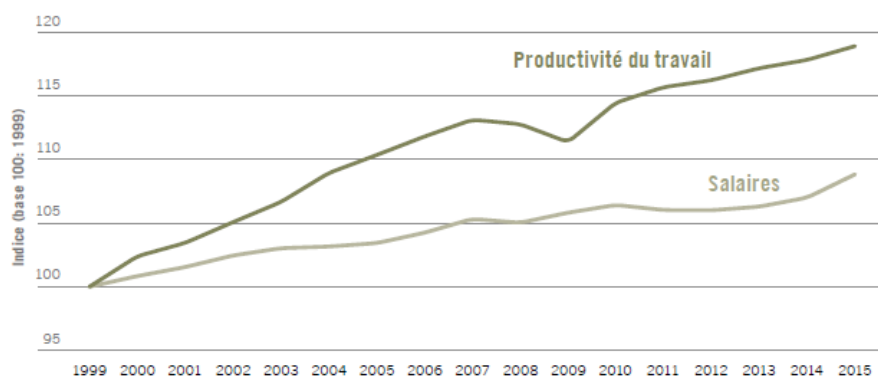
Les organisations syndicales insistent pour que cette évolution ne soit pas vue comme une fatalité. Les gouvernements, conjointement avec les partenaires sociaux, peuvent efficacement relever ces défis, mais une volonté politique commune est pour cela nécessaire. Les syndicats appellent les gouvernements à mettre en place des salaires minimums vitaux fondés sur le coût de la vie et établis avec la pleine participation des partenaires sociaux. Il faut encourager la négociation collective sur les salaires et la portée des accords conclus doit être vaste. Il faut aussi mettre un terme aux autorisations accordées aux entreprises de s'écarter des conventions collectives plus générales et lever effectivement les obstacles à liberté syndicale. Enfin, dans le cadre d'une stratégie globale visant à réduire les inégalités et à promouvoir des niveaux de vie suffisants pour toutes et tous, il faut mettre en place des systèmes de protection sociale adaptés et complets, en application de la convention n° 102 et de la recommandation n° 202 de l'OIT, afin de garantir une sécurité de revenus aux travailleurs et à leur famille.

Les salaires stagnent alors que les inégalités croissent

Ces dernières décennies, les salaires ont stagné par rapport à l'évolution de la productivité. Le graphique ci-dessous montre l'évolution des salaires dans certaines économies développées par rapport à la productivité, de 1999 à 2015. La croissance des salaires a été faible à l'exception des hauts salaires qui ont augmenté bien plus vite que ceux des autres groupes salariaux.

¹ Voir surtout [G20 Policy Priorities on Labour Income Share and Inequalities](#), Ankara, Turquie, 2015.

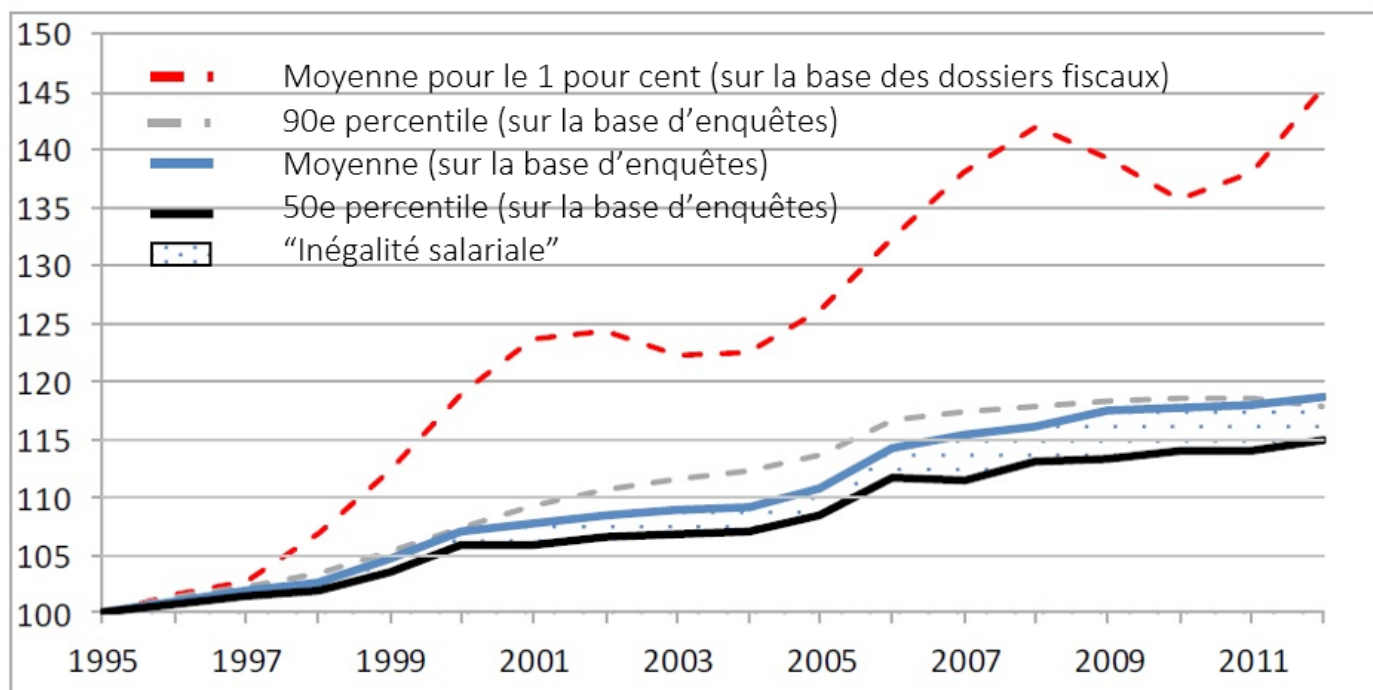
Tendance de la croissance des salaires moyens réels et de la productivité du travail dans certaines économies développées, 1999-2015



Source : OIT, 2017

Note : La croissance des salaires est calculée en faisant la moyenne pondérée de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre dans 36 pays. L'indice est basé sur 1999 en raison de la disponibilité des données.

Différences de salaire entre les 1 pour cent qui se situent au sommet de l'échelle salariale et les salaires moyens et médians



Source : OCDE, 2017.

Note : Indice : 1995 = 100

La **prévalence accrue des formes de travail précaire** et la hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs faiblement rémunérés ont participé à la stagnation des salaires². L'Organisation internationale du Travail (OIT) a noté une augmentation générale des formes atypiques d'emploi partout dans le monde, y compris un accroissement du travail temporaire, du travail à temps partiel, du recours à des agences de travail intérimaire et à la sous-traitance, des travailleurs indépendants dépendant d'un employeur et des relations d'emploi déguisées³. Tout cela a également mené à une plus forte polarisation des marchés du travail, tendant à réduire la classe moyenne et participant à la hausse des différences de salaire. Ces tendances émergent souvent de failles réglementaires qui permettent la prolifération de ces formes de travail, mais également de réformes structurelles menées par les gouvernements visant à promouvoir davantage de souplesse sur les marchés du travail. Dans certains cas, ce sont les gouvernements et les institutions financières internationales qui ont directement encouragé les réductions de salaire dans le cadre de « politiques de modération salariale », par exemple, en réduisant les salaires du secteur public en République tchèque et en Irlande, ou les salaires minimums en Grèce⁴.

² Voir par exemple, OCDE, 2018, *Évaluation économique intermédiaire*. <http://www.oecd.org/fr/eco/perspectives/perspectives-economiques-analyses-et-projections/>.

³ OIT, 2016, *Non-standard employment around the world*.

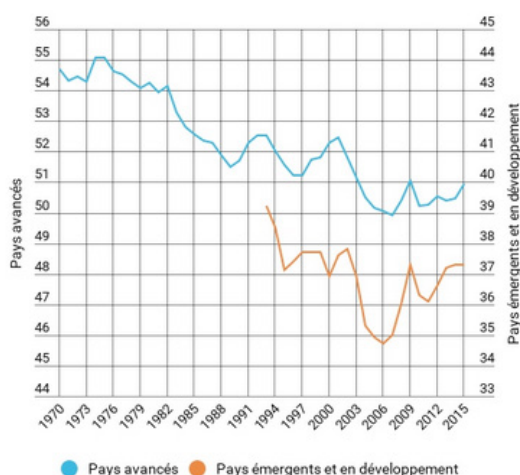
⁴ Voir par exemple, OCDE, 2012, *Public Sector Compensation in Times of Austerity* ou [l'explication du FMI de la réduction du salaire minimum en Grèce](#).

La diminution des niveaux de syndicalisation dans certains pays, souvent à cause d'attaques contre la liberté syndicale et d'obstacles à l'organisation, ainsi que la réduction de la couverture de la négociation collective dans de nombreux pays ont également ralenti la croissance des salaires et accentué les inégalités salariales⁵. Dans d'autres pays, la protection juridique dont jouissent les syndicats est affaiblie et les critères de « représentativité » pour les organisations font encore diminuer les niveaux de syndicalisation⁶. Selon les estimations de Visser et coll. (2015), le niveau de couverture de la négociation collective explique pour moitié les fluctuations des inégalités salariales⁷.

Dans certains pays, **la diminution de la concurrence entre les entreprises pour l'embauche de main-d'œuvre** – c'est-à-dire en présence d'un « monopsonie » sur le marché du travail –, a donné le pouvoir aux employeurs d'imposer les salaires et d'autres conditions de travail, ce qui a mené à une baisse salariale par rapport à une situation où il y a concurrence⁸. Un monopsonie peut survenir de différentes façons. La concentration du marché des produits peut conférer un pouvoir monopsonique aux entreprises qui, compte tenu de leur nombre limité sur le marché pour un type précis de travailleurs, disposent d'un plus grand pouvoir pour fixer les salaires. La collusion entre employeurs pour limiter les salaires peut être une autre source de monopsonie. Aux États-Unis, la pratique consistant à inclure des clauses de non-concurrence dans les contrats d'engagement, restreignant ainsi les possibilités d'embauche des travailleurs lorsqu'ils quittent l'entreprise qui les emploie, est une autre façon de parvenir à ce genre de situation⁹. En général, le fait que des coûts de recherche et de mobilité sont engendrés ou que les employés peuvent perdre l'investissement en capital humain réalisé pendant leurs années de service auprès de la société réduit la mobilité et confère à la société un degré de pouvoir pour fixer des salaires inférieurs à la productivité des travailleurs¹⁰.

Ces dernières décennies, cette tendance générale à la stagnation salariale s'est accompagnée d'un fort déclin de la part des revenus du travail dans la plupart des pays – c'est-à-dire du pourcentage du revenu du travail dans le PIB global. Cette évolution semble due à la mondialisation, aux technologies axées sur des compétences spécifiques, à l'affaiblissement des institutions du marché du travail, à l'importance croissante des revenus du capital par rapport aux revenus du travail et à la pression de plus en plus forte des marchés financiers pour reverser les gains générés par les grandes entreprises aux investisseurs¹¹. Certaines études ont donné à penser que la diminution de la part des revenus du travail peut en partie être attribuée à une substitution du travail par le capital grâce à l'utilisation de nouvelles technologies et à des processus automatisés, et à une délocalisation des activités à forte intensité de main-d'œuvre dans des chaînes d'approvisionnement¹². Elle peut aussi être liée à l'influence croissante du secteur financier sur la répartition entre les bénéfices et les salaires, d'une part, et les bénéfices non répartis et les revenus financiers reversés sous la forme de dividendes et d'intérêts, de l'autre¹³. En d'autres termes, les gains ne sont plus équitablement partagés avec les travailleurs par des augmentations de salaire. De récentes études suggèrent aussi que les changements survenus au niveau du pouvoir de négociation des travailleurs, liés à la baisse de la densité syndicale, et la disparition de l'État providence sont majoritairement responsables de la diminution de la part des revenus du travail¹⁴.

Évolution de la part du revenu du travail



Source : FMI, 2017.

5 Voir par exemple, Fonds monétaire international (FMI), 2017, *Perspectives de l'économie mondiale : Chapitre 3 - Les causes du déclin de la part des revenus du travail* (document en anglais, blog sur le [chapitre 3 en français](#))

6 Voir par exemple, Nouveaux Fronts, 2013, *Négociation collective*

7 Visser J., 2015, *The Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, Base de données ICTWSS <http://www.ias-uvanet.nl>

8 Voir par exemple Rubery and Grimshaw, 2009, *Gender and the Minimum Wage*.

9 US Council of Economic Advisors, 2016, *Labour Market Monopsony: Trends, Consequences and Policy Responses*.

10 Voir, par exemple, Card et Krueger, 1995, *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*.

11 OIT, 2017, *Rapport mondial sur les salaires 2016/17*.

12 Elsby et coll., 2013, *The Decline of the U.S. Labor Share*.

13 Dühaupt P., 2016, *Determinants of labour's income share in the era of financialisation*.

14 Onaran et Guschanski, 2018, *What drives the four decades-long decline in labour's share of income?*

Ces dernières décennies, malgré la tendance à la diminution de la part du travail, les salariés les mieux rémunérés ont connu une hausse générale de leur part du travail en tant de pourcentage du PIB. Ce phénomène s'explique par la croissance continue des salaires plus élevés à un rythme bien plus soutenu que pour les autres salaires. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) note que cette croissance semble partiellement due à une dynamique du « presque tout au gagnant » dans certains secteurs comme celui de la technologie¹⁵. En outre, la propriété du capital se concentrant de façon assez caractéristique chez les salariés mieux rémunérés, la hausse de la part des revenus correspondant au capital a tendance à accroître les inégalités de revenus¹⁶. Une étude réalisée par le FMI révèle également que la moitié de l'augmentation de 10 pour cent de la part des revenus peut être attribuée au déclin du syndicalisme¹⁷.

La thèse économique d'une augmentation de salaire

La stagnation des salaires et la diminution de la part des revenus du travail ont des conséquences sociales et économiques désastreuses. En 2015, lors du Sommet d'Ankara, les ministres des pays du G20 ont reconnu ce fait et ont déclaré que « l'accroissement des inégalités et la diminution de la part des revenus du travail ne remettent pas seulement la cohésion sociale et politique en cause, mais comportent aussi des coûts économiques conséquents pour le niveau et la durabilité de la croissance économique »¹⁸.

Les organisations internationales ont largement admis qu'une faible croissance salariale freine la consommation des ménages, ce qui a pour effet de diminuer la demande globale, surtout lorsque les salaires stagnent dans plusieurs économies en même temps¹⁹. Une faible demande peut avoir des conséquences néfastes sur la création d'emplois, sur la productivité et sur la croissance économique en général. Dans sa publication de juin 2017, Perspectives économiques, l'OCDE prévient qu'une dynamique salariale plus forte que la faible croissance actuelle des salaires dans les pays de l'OCDE est nécessaire pour parvenir à une reprise durable de la consommation et de la croissance²⁰. Par exemple, aux États-Unis et dans la plupart des pays d'Europe occidentale, il a été démontré qu'une faible demande a réduit la productivité, par les effets négatifs des économies d'échelle et la diminution de la quantité de produits et de services²¹. De plus, la faible croissance des salaires peut pousser les personnes du bas de l'échelle de répartition des revenus à contracter des emprunts insoutenables. Tel était le cas dans les années qui ont conduit aux récentes crises économiques et financières mondiales au cours desquelles la faible croissance salariale a forcé de nombreux consommateurs américains et européens à emprunter massivement pour préserver leur niveau de vie, générant une situation intenable qui a alimenté la récession financière²². En outre, la hausse des inégalités de revenus comporte elle aussi de nombreux risques sociaux et économiques conséquents, dont une faible mobilité sociale, une sous-utilisation du capital humain, une confiance érodée dans les institutions et une perte de la cohésion sociale²³.

Il a en revanche été montré qu'une hausse des salaires réels peut générer de véritables bénéfices macroéconomiques. En particulier, Storm et Naastepad (2011) ont relevé les bénéfices découlant d'une demande accrue, d'une plus forte productivité de la main-d'œuvre et de progrès technologiques plus rapides. Augmenter les salaires, surtout ceux des personnes situées au bas de l'échelle salariale, permettrait de transférer des revenus des employeurs aux travailleurs qui sont plus enclins à consommer. Par conséquent, des hausses salariales, en augmentant les salaires minimums et en encourageant la négociation collective sur les salaires, peuvent agir comme un stimulus économique.

Alors que des organisations d'employeurs et certains législateurs suggèrent souvent que les salaires devraient être maintenus à un faible niveau pour préserver la compétitivité, **des preuves empiriques montrent qu'elle peut être préservée, y compris en cas de hausse des salaires.** L'Economic Policy Institute (2015) a mis en exergue que l'industrie allemande affiche les salaires les plus élevés du monde pour le secteur et a maintenu une relative stabilité, y compris face à la concurrence de la Chine dont les salaires sont plus bas. En 2013, le salaire horaire moyen dans l'industrie allemande était de 48,98 dollars, soit supérieur de plus d'un tiers à celui des États-Unis (36,64 dollars). Pourtant, alors que l'emploi dans l'industrie américaine a diminué de 31 pour cent de 1997 à 2013, il n'a baissé que de 4,7 pour cent en Allemagne²⁴. Il existe de nombreux autres facteurs que les rémunérations qui peuvent influencer la concurrence, comme l'offre de compétences, le respect du droit, la stabilité des relations professionnelles, la disponibilité et l'utilisation des technologies et des infrastructures, la logistique et les règles commerciales²⁵.

15 OCDE, 2017, Découplage des salaires et de la productivité.

16 Pour plus d'explications, reportez-vous à FMI, 2017, Perspectives de l'économie mondiale.

17 FMI, 2015, *Inequality and Labour Market Institutions*

18 Voir surtout *G20 Policy Priorities on Labour Income Share and Inequalities*, Ankara, Turquie, 2015.

19 OIT, 2017, *Rapport mondial sur les salaires 2016/17*.

20 OCDE, 2017, *Global Economic Outlook*

21 McKinsey and Company, 2018, *Solving the Productivity Puzzle: the role of demand the promise of digitalisation*.

22 New America Foundation, 2012, *The case for wage-led growth*.

23 Voir par exemple, FMI, 2015, *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*; Wilkinson et Pickett, 2009, *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*.

24 Economic Policy Institute, 2015, *High wages aren't to blame for the decline of U.S. manufacturing*.

25 Voir par exemple, OCDE 2008, *Skills for Competitiveness: Tackling the low skilled equilibrium conceptual framework*; Banque mondiale, 2017, *Trouble in the Making?*

L'augmentation des salaires, surtout pour les personnes qui se trouvent au bas de l'échelle salariale, peut aussi **diminuer certains facteurs dissuasifs sur l'emploi**. Dans plusieurs pays, de forts taux d'imposition marginaux peuvent rendre désavantageuses l'entrée de certains travailleurs sur le marché (formel) du travail ou l'augmentation de leurs heures de travail. Une étude examinant les facteurs dissuasifs dans les pays de l'Union européenne a mis au jour que dans certains pays, l'augmentation du taux d'imposition et le coût élevé des services de garde d'enfants découragent considérablement les conjoints d'accepter des emplois faiblement rémunérés²⁶.

L'adoption de mesures destinées à contrer la faible croissance des salaires et à accroître la part des revenus du travail pourrait donc comporter d'**importants avantages macroéconomiques**. Oneran (2014) a estimé que, pour les pays membres du G20, une augmentation de la part des revenus du travail dans le PIB de 1 à 5 pour cent, en fonction des contextes nationaux, pourrait générer 1,96 pour cent de croissance du PIB pour l'ensemble des pays du G20 sur une période de cinq ans. L'association de cette hausse de la part des revenus du travail à des politiques visant à accroître les investissements publics dans les infrastructures sociales et physiques de 1 pour cent du PIB dans tous les pays mènerait à une augmentation du PIB pouvant aller jusqu'à 5,84 pour cent dans les pays du G20.

Il serait possible d'accentuer les effets de tels efforts grâce à une **coopération internationale et/ou régionale**. Comme la mondialisation semble avoir aussi exercé une pression à la baisse sur les salaires, des hausses salariales coordonnées entre différents pays pourraient contre-balancer cet effet. L'OIT a appelé à une coordination des politiques salariales à l'échelle mondiale afin d'éviter que de trop nombreux pays ne mènent simultanément des politiques de modération salariale, ou ne procèdent à des coupes salariales pour soutenir la compétitivité et les exportations, au risque d'entraîner une chute de la demande globale ou une déflation à l'échelle régionale ou mondiale²⁷.

Le rôle du salaire minimum

Le salaire minimum joue un rôle essentiel dans l'établissement de « seuils salariaux » qui veillent à ce que les emplois formels garantissent au moins un niveau minimum de revenus pour les travailleurs et de leur famille. Il a été démontré qu'il est un outil important pour réduire les inégalités de salaire en faisant grimper les salaires du bas de l'échelle salariale²⁸.

En plus d'améliorer la situation des personnes les moins bien rémunérées, les salaires minimums envoient également un **« signal » important, propageant une hausse tout au long de l'échelle salariale et augmentant le salaire moyen**. Tout cela est en partie dû au rôle de référence non négligeable du salaire minimum au-dessus duquel les travailleuses et les travailleurs peuvent négocier des salaires plus élevés. Par exemple, en Amérique latine, des estimations ont montré qu'une hausse de 10 pour cent des salaires minimums entraînerait une augmentation de 1 à 6 pour cent des salaires moyens²⁹. Plusieurs études ont aussi illustré l'importance du rôle des salaires minimums dans la réduction des différences salariales et donc des inégalités, comme l'ont démontré des preuves empiriques au Brésil et au Costa Rica³⁰. Il a par ailleurs été prouvé que l'augmentation des salaires minimums peut aussi participer à réduire les disparités de revenus entre les femmes et les hommes, surtout pour les travailleuses et les travailleurs faiblement rémunérés³¹. Les femmes étant en général majoritairement représentées dans les emplois faiblement rémunérés, l'accroissement des salaires minimums peut aider à faire grimper leurs salaires par rapport à ceux des hommes.

Malgré les avantages des salaires minimums, **tous les pays n'en disposent pas**. Alors que certains pays ont tenté de fixer des seuils salariaux en menant des négociations collectives sectorielles, cela ne s'est révélé efficace en termes de prévention de la pauvreté au travail que dans les pays dont le taux de couverture de la négociation collective est élevé (Danemark et Islande, par exemple). Dans tous les autres pays où la couverture de la négociation collective est faible et où il n'existe pas de salaire minimum, la main-d'œuvre n'a aucune garantie d'obtenir un niveau minimum de moyens de subsistance grâce au travail³².

En outre, lorsqu'ils existent, **les salaires minimums sont souvent grandement insuffisants** pour couvrir les besoins élémentaires des travailleurs et de leur famille. Les résultats de l'étude d'ensemble de l'OIT sur les systèmes de salaire minima (2014) soulignent que les salaires minimums ne constituent pas forcément un

The Future of Manufacturing-Led Development.

26 Rastrigina et Verashchagina, 2015, [Secondary earners and fiscal policies in Europe](#).

27 OIT, 2017, [Rapport mondial sur les salaires 2016/17](#).

28 Idem.

29 Cunningham, 2007, *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*.

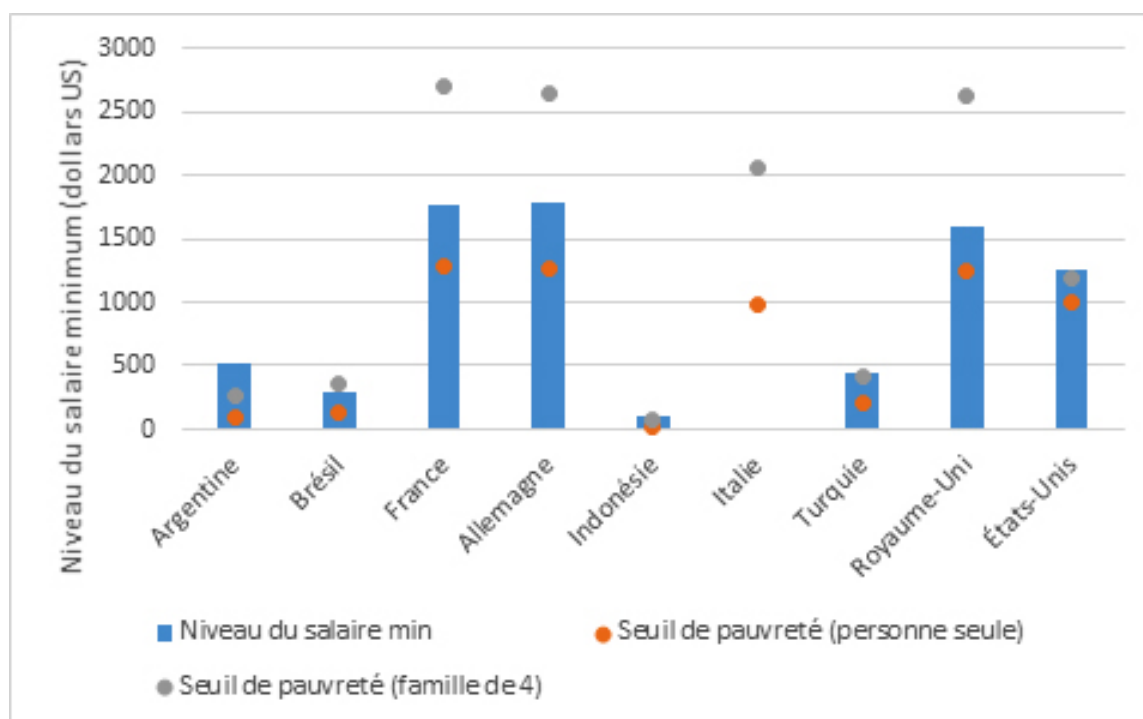
30 Banque mondiale, 2015, [Balancing Regulations to Promote Jobs](#).

31 Voir par exemple OIT, 2017, [Rapport mondial sur les salaires 2016/17](#).

32 Pour plus d'informations, veuillez par exemple consulter OIT, [Minimum Wage Policy Guide](#).

salaires vital, garantissant un moyen de subsistance suffisant aux travailleurs et à leur famille³³. Les résultats du Sondage d'opinion mondial de la CSI de 2017 confirment cette affirmation en montrant que 83 pour cent des personnes interrogées dans 13 pays du G20 estiment que le salaire minimum n'est pas suffisant pour vivre³⁴. Si la **convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1930**, appelle les gouvernements à prendre en considération les besoins des travailleurs et de leur famille lorsqu'ils fixent les salaires minimums, ces derniers sont souvent plus bas que requis pour parvenir à un niveau de vie suffisant, sans parler de sortir de la pauvreté. Le graphique ci-dessous compare les niveaux des salaires minimums bruts et les seuils de pauvreté nationaux d'une série de pays. Il s'intéresse aux seuils de pauvreté pour une personne seule et pour un ménage de quatre personnes. Dans presque tous les pays étudiés, le salaire minimum mensuel brut n'est pas suffisant pour couvrir les dépenses élémentaires d'une famille et est à peine suffisant pour éviter qu'une personne seule ne bascule dans la pauvreté. Une fois les impôts et les contributions sociales déduits (qui n'ont pas été calculés dans notre exemple), la possibilité que la rémunération nette d'une personne gagnant le salaire minimum la protège, elle ou sa famille, contre la pauvreté est encore amoindrie.

Salaires minimums de quelques pays du G20 par rapport aux seuils de pauvreté



Source : Calculs de la CSI sur la base de données extraites d'Eurostat, de la CEPAL et de questionnaires syndicaux.

Note : L'échelle d'équivalence de l'OCDE a été appliquée pour ajuster le seuil de pauvreté à une famille de quatre personnes (deux adultes et deux enfants). Il convient de noter que l'Italie ne dispose pas d'un salaire minimum légal.

Il existe différentes méthodologies sur lesquelles peuvent se fonder les calculs d'un salaire vital, mais dans la plupart des cas, on recourt au panier de produits de base qui tient compte du coût d'une série de biens et de services fondamentaux³⁵. De telles méthodes ne remplacent pas le dialogue social lors des négociations pour établir le salaire minimum, mais peuvent être une référence utile pour alimenter les discussions. Cela dit, la structure et la composition de ces paniers varient fortement d'un pays à l'autre, certains tenant compte d'un éventail de biens et de services plus vaste. Les syndicats n'ont pas cessé de réclamer que les paniers de biens de base servent à établir le niveau du salaire minimum et qu'ils tiennent compte, au minimum, du coût des biens et des services suivants : alimentation, logement, transport, vêtements, frais médicaux, frais d'éducation, factures et charges du ménage, loisirs, frais de services essentiels (garde d'enfants, soins aux personnes âgées), et réserves pour les imprévus et les urgences³⁶.

En plus d'être fixés sous un niveau de base suffisant, **les salaires minimums ne sont souvent pas mis à jour de façon régulière**. De ce fait, le salaire minimum perd en valeur réelle au fil du temps par rapport à des facteurs comme l'inflation et la hausse des prix de biens de consommation et des services. Aux États-Unis, par exemple, à cause de l'ajustement pour l'inflation, la valeur maximale du salaire minimum fédéral en 1968 était de 8,68 dollars par heure (en dollars de 2016). Après sa dernière augmentation, en 2009, à 7,25 dollars par heure, le salaire minimum fédéral avait perdu environ 9,6 pour cent de son pouvoir d'achat à cause de l'infla-

33 OIT, 2014, [Étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima](#).

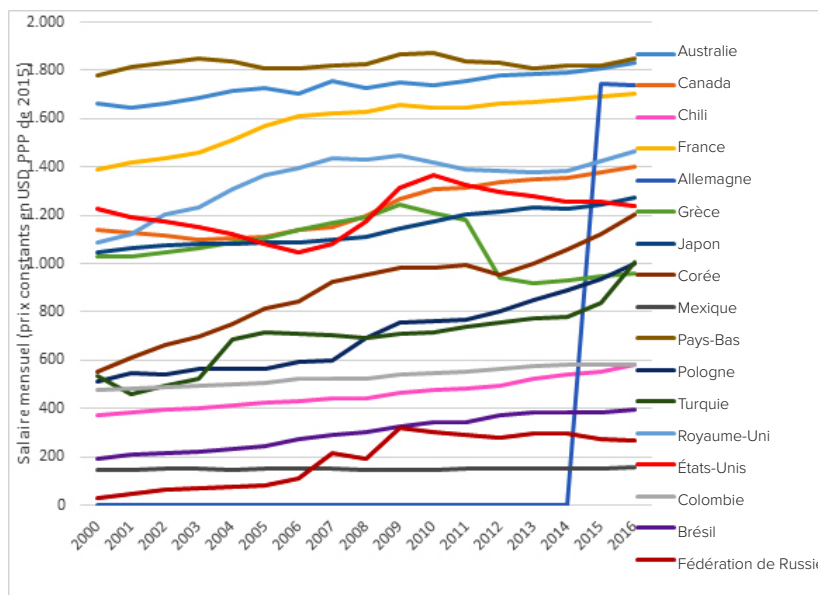
34 CSI, 2017, [Sondage d'opinion](#).

35 La méthode d'Anker, le calculateur de salaire vital du MIT et les estimations du salaire vital de WageIndicator emploient les paniers de biens de base.

36 Pour de plus amples renseignements, veuillez suivre le lien : <https://www.ituc-csi.org/wagescampaign>.

tion en 2017³⁷. Le graphique ci-dessous montre l'évolution du salaire minimum réel dans différents pays en employant des prix constants à la parité de pouvoir d'achat (PPP) de 2015. Il montre que si les salaires minimums ont augmenté dans la plupart des pays depuis 2000, ils ont connu une perte de valeur dans certains ces dernières années, surtout aux États-Unis, en Russie, en Grèce et en Colombie. Dans d'autres, la valeur réelle a considérablement augmenté ces dernières années, par exemple au Brésil où la valeur réelle des salaires minimums a doublé de 2000 à 2012. Cette hausse est principalement due à la décision du gouvernement d'ajuster le salaire minimum en ne s'appuyant pas uniquement sur l'inflation, mais en tenant aussi compte de l'évolution du PIB pour garantir le partage des gains de la croissance économique avec les personnes des tranches de revenus les plus faibles³⁸.

Évolution du salaire minimum réel dans une série de pays (2000-2016)



Source : Calculs de la CSI fondés sur la base de données OCDE Stat (données extraites en 2018).

Si les organisations d'employeurs prétendent souvent qu'une hausse du salaire minimum aurait des conséquences négatives sur les capacités de fonctionnement d'une entreprise et conduirait donc à des réductions d'emploi, **la littérature montre en général que les salaires minimums n'ont que peu d'effets sur l'emploi**³⁹. Des études menées dans des économies émergentes, comme le Brésil, l'Indonésie, l'Inde et l'Afrique du Sud, suggèrent que le salaire minimum a une incidence insignifiante ou positive sur l'emploi, et des effets positifs sur la pauvreté et les inégalités de revenus⁴⁰. Des recherches de la CSI ont aussi montré qu'un accroissement du salaire minimum pour garantir un salaire vital ne représenterait qu'une fraction des bénéfices engrangés par les grandes entreprises, alors que les gains par travailleur dans leur chaîne d'approvisionnement peuvent s'élever jusqu'à 17000 dollars⁴¹. Dans sa publication, Perspectives de l'emploi 2016, l'OCDE souligne qu'un accroissement des salaires minimums permet une hausse de l'utilisation des compétences et de la productivité, en plus de la diminution de la pauvreté au travail⁴². L'examen des données que le ministère du Travail de l'Ontario (Canada) a effectué note également les effets positifs des augmentations du salaire minimum sur la réduction de la rotation du personnel et sur l'amélioration de l'efficacité organisationnelle et de la productivité⁴³.

Pour certains gouvernements et employeurs, une hausse du salaire minimum pourrait augmenter la taille relative de l'économie informelle. Pourtant, la Banque mondiale (2015) a mis en évidence qu'il n'existe **pas de preuve définitive permettant d'affirmer que des salaires minimums plus élevés provoqueraient un transfert d'emplois de l'économie formelle vers l'économie informelle**, et plusieurs études montrent en revanche que cela peut aider à réduire l'informalité⁴⁴. De plus, les augmentations du salaire minimum au Costa Rica, au Brésil ou en Indonésie n'ont pas augmenté l'informalité⁴⁵.

37 Pew Research Centre, 2017, [5 Facts about the Minimum Wage](#).

38 Conseil économique et social des Nations Unies, 2012, [Minimum Wage Policy in Brazil](#) document présenté dans le cadre de la série Development Strategies That Work. Country experiences presented at the ECOSOC Annual Ministerial Review.

39 Voir par exemple, OIT, [Minimum Wage Policy Guide](#) ou Banque mondiale, 2015, Balancing Regulation to Promote Jobs.

40 CSI, Rapport Nouveaux fronts, 2014, [Inégalités de revenus : L'heure est venue d'instaurer un salaire vital approprié](#).

41 CSI, 2016, [Scandale : Immersion dans les chaînes mondiales d'approvisionnement de 50 des plus grandes entreprises](#).

42 OCDE, 2016, Perspectives de l'emploi.

43 Ministère du travail de l'Ontario, 2015, [Les effets économiques du salaire minimum](#).

44 Banque mondiale, 2015, [Balancing Regulations to Promote Jobs](#).

45 Banque mondiale, 2015, [Balancing Regulations to Promote Jobs](#) ; Hohberg et Lay, 2015, [The impact of minimum wages on informal and formal labor market outcomes: evidence from Indonesia](#).

Mais, lorsqu'un salaire minimum existe, cela ne veut pas nécessairement dire qu'il est appliqué. En effet, le non-respect des salaires minimums reste un problème majeur et plus de 60 pour cent des travailleurs au Honduras et au Guatemala, plus d'un tiers des salariés au Ghana, plus de la moitié des salariés au Kenya et un tiers des travailleurs de l'industrie du vêtement en Indonésie percevaient une rémunération inférieure au salaire minimum légal⁴⁶. Si les inspecteurs du travail ont en général l'ordre de vérifier le respect de la législation relative au salaire minimum, dans certains pays, ils manquent de moyens financiers et de ressources humaines pour mener à bien leur mission. De plus, si tous les pays prévoient des amendes pour sanctionner les entreprises qui ne respectent pas la législation, leur montant fluctue considérablement alors qu'il a été démontré que le niveau des amendes est l'un des facteurs déterminants pour le respect du salaire minimum⁴⁷. La complexité des systèmes des salaires minimums peut compliquer l'application : l'existence de plusieurs salaires minimums selon le secteur, la région ou les caractéristiques personnelles des salariés complique la situation et les travailleurs ont du mal à comprendre à quel salaire ils peuvent prétendre et les obligations des employeurs apparaissent moins évidentes⁴⁸. Pour que des politiques salariales soient plus efficaces, elles doivent être aussi simples que possible, les inspecteurs du travail doivent disposer des moyens nécessaires et des sanctions dissuasives doivent être prévues pour les employeurs qui ne respectent pas la loi.

Le rôle de la négociation collective

La négociation collective est associée à des salaires plus élevés, à davantage de sécurité pour les travailleurs et à une diminution des inégalités de rémunération. De nombreux pays prévoient des primes salariales pour les travailleuses et les travailleurs couverts par des conventions collectives. Par exemple, aux États-Unis, la prime salariale syndicale – le pourcentage de salaire perçu en plus par les personnes couvertes par une convention collective, ajusté en fonction du niveau d'éducation, de l'âge et d'autres caractéristiques du travailleur – est en moyenne de 13,6 pour cent⁴⁹. Au Portugal, lors des ajustements en fonction de la localisation de l'entreprise, de l'industrie et des caractéristiques personnelles du salarié, la prime salariale pour les travailleurs syndiqués couverts par des conventions collectives peut atteindre 34,5 pour cent⁵⁰. **Si une négociation collective bénéficie plus directement aux travailleurs syndiqués, elle peut aussi avoir des effets positifs pour les salariés non syndiqués**, par exemple en instaurant des normes pour la fixation des salaires que le personnel d'une autre entreprise ou d'une autre industrie peut suivre, ou par à l'extension des mécanismes de convention collective (voir plus bas)⁵¹. Les effets de la convention collective sur les salaires du bas de l'échelle salariale peuvent aussi être plus importants que pour ceux du milieu ou du sommet de l'échelle, participant ainsi à resserrer la répartition des salaires et, par-là, à réduire les inégalités salariales⁵².

Il existe **différentes façons d'organiser une négociation collective**, ce qui peut influencer sa possibilité de promouvoir des salaires plus élevés et d'éviter les inégalités salariales. Lorsqu'une négociation collective a lieu au niveau national et/ou sectoriel, elle couvre de nombreux travailleurs et il est possible de réduire des inégalités salariales au sein des entreprises. Lorsque le gouvernement décide d'appliquer des conventions collectives à tous les salariés d'un secteur donné ou d'un pays, il est alors possible d'étendre la couverture de la négociation collective et d'accroître ses effets positifs en étendant les dispositions de l'accord au-delà des membres des organisations signataires⁵³. Néanmoins, lorsque la négociation collective n'a lieu qu'au niveau d'une entreprise et/ou d'un lieu de travail, ses effets sont limités au seul personnel de cette entreprise ou de ce lieu de travail. Dans ce cas, la couverture et donc les avantages de la convention collective sont plus restreints⁵⁴. De plus, les négociations collectives qui se déroulent au niveau de l'entreprise ne couvrent en général que le personnel de moyennes ou de grandes entreprises, car celui des petites entreprises n'a probablement pas les ressources humaines pour s'organiser et négocier les conditions de travail. L'OIT estime que, dans des pays où la négociation collective a lieu au niveau de l'entreprise, les taux de couverture varient entre 1 et 35 pour cent, la moyenne s'établissant à 14 pour cent. En revanche, dans les pays dominés par les négociations collectives menées avec plusieurs employeurs au niveau sectoriel ou national, les taux de couverture de la négociation collective varient de 49 pour cent à 98 pour cent⁵⁵.

46 OIT, 2014, *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales* ; Bhorat, Kanbur et Stanwix, 2015 : *Minimum Wages in Sub-Saharan Africa: A Primer*; OIT, 2016 : *Weak minimum wage compliance in Asia's garment industry*.

47 OIT, 2014, *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales*.

48 Idem.

49 Economic Policy Institute, 2015, *The Benefits of Collective Bargaining*.

50 Portugal et Vilarés, 2011, [Labour Unions, Union Density and the Union Wage Premium](#).

51 Economic Policy Institute, 2003, *How unions help all workers*.

52 Vaughan-Whitehead, 2016, *Curbing Inequalities in Europe – How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?*

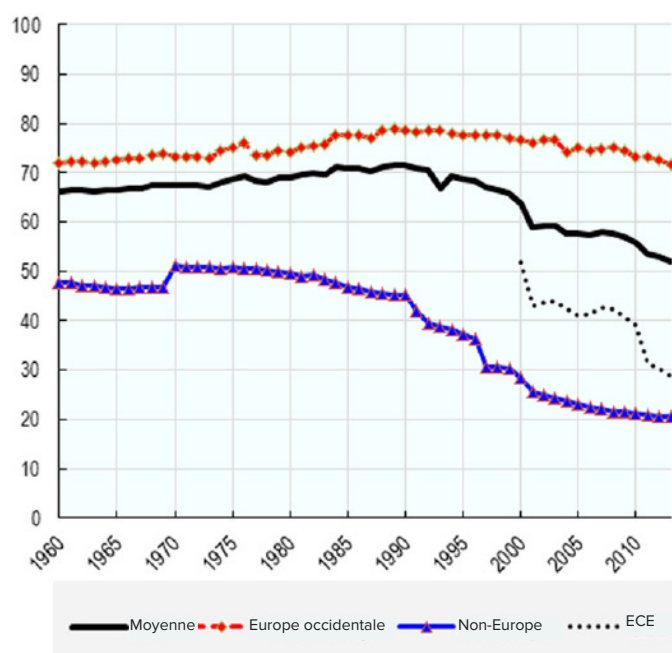
53 Eurwork, 2002, *Collective bargaining coverage and extension procedures*.

54 OIT, 2017, [Rapport mondial sur les salaires 2016/17](#).

55 OIT, 2015, [Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective : Stabilité, érosion ou déclin?](#)

Visser (2016) a étudié la couverture de la négociation collective dans 38 pays de l'OCDE et de l'Union européenne de 1960 à 2013 et a découvert qu'**elle avait considérablement diminué dans plusieurs pays** – principalement dans les pays européens non occidentaux. Ce déclin est en grande partie attribué aux réformes du marché du travail entreprises par les gouvernements et souvent promues par les institutions financières internationales. Ces dernières années, des réformes visant à décentraliser la négociation collective, en la transférant du niveau national ou sectoriel vers celui des entreprises, ont eu des effets dommageables sur la couverture de la négociation collective et ont participé à diminuer les salaires de la main-d'œuvre. Certains gouvernements ont aussi annulé les mécanismes d'extension des conventions collectives, ont autorisé que des conventions collectives arrivent à échéance sans prévoir leur renouvellement et ont permis que des entreprises s'écartent d'accords, réduisant un peu plus la couverture de la négociation collective, ainsi que les primes salariales qui en découlent⁵⁶. Ces réformes visant à affaiblir les systèmes de négociation collective ont eu lieu en dépit du droit fondamental spécifiquement établi par la **convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**, l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT qui demande spécifiquement aux autorités publiques de prendre des mesures pour encourager et promouvoir la négociation entre les employeurs et les syndicats, et pour établir des conventions collectives.

Évolution de la couverture de la négociation collective dans les pays de l'OCDE et de l'Union européenne



Source : Visser (2016)

Les réformes adoptées pour réduire la couverture de la négociation collective se sont appuyées sur une vision, erronée, selon laquelle la négociation collective est néfaste à l'emploi, à la productivité et à la croissance. Pourtant, aucune preuve empirique ne vient soutenir cette affirmation. En réalité, **les pays où la couverture des conventions collectives est la plus grande, comme l'Autriche, la Suède, le Danemark et les Pays-Bas, figurent parmi les économies les plus solides du monde**. Il s'agit de pays qui ont mieux résisté à la crise, où il y a eu moins de pertes d'emploi et qui ont réussi à récupérer plus rapidement que leurs voisins européens⁵⁷.

Le lien entre les salaires et la protection sociale

La protection sociale est un levier fondamental dans la lutte contre la pauvreté, la réduction des inégalités et la promotion d'une croissance universelle. Les systèmes de protection sociale fournissent un soutien financier indispensable et des services essentiels pour protéger les personnes des risques et veiller à ce qu'elles aient des niveaux de vie appropriés. Ils sont un complément important des politiques salariales pour prévenir la pauvreté et les inégalités, et pour soutenir la demande globale, de même que la croissance économique et le développement en général.

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ Vaughan-Whitehead, 2018, *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*.

Ensemble, la **convention n° 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum) et la recommandation n° 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale** fournissent un cadre complet pour que les États puissent concevoir un système de sécurité sociale approprié et accessible à toutes et à tous. La convention n° 102 établit un cadre pour la fourniture des prestations d'assurance sociale qui prévoit le remplacement des revenus des personnes qui ne peuvent plus travailler de façon temporaire ou définitive, par exemple, lors de périodes de chômage, en cas de maladie ou de maternité, en cas d'incapacité ou au moment de la retraite. La recommandation n° 202 étend le cadre pour inclure l'aide sociale, c'est-à-dire des prestations ou des services non contributifs qui soutiennent financièrement celles et ceux qui ne disposent pas des moyens suffisants pour vivre décemment, y compris les enfants, les chômeurs, les travailleurs pauvres et les personnes âgées; des services essentiels, comme les soins de santé, l'éducation et les services de garde d'enfants, sont également prévus.

La protection sociale peut avoir une incidence considérable dans la réduction des inégalités puisqu'elle peut agir comme un outil de répartition des revenus, en augmentant les revenus des ménages du bas de l'échelle salariale. Son rôle est également essentiel dans la mesure où elle participe à augmenter l'égalité des chances. Il a été démontré que la fourniture de prestations et de services de protection sociale aux enfants des ménages pauvres a un effet positif sur leur santé, leur développement cognitif et leur scolarité, et plus tard, sur leur parcours professionnel, et qu'il s'agit d'un outil efficace pour réduire la transmission intergénérationnelle des désavantages⁵⁸. Il a aussi été montré que la fourniture de prestations de chômage et de soutiens financiers, associée de manière efficace à des mesures actives du marché du travail, comme l'aide à la recherche d'un emploi, améliore les compétences et l'employabilité, et peut réduire le chômage, accroître la mise en correspondance des compétences et aider à parvenir à davantage d'emplois de meilleure qualité⁵⁹.

La protection sociale a également un rôle crucial en participant à **la formalisation de l'économie informelle**. Des expériences menées en Uruguay, au Brésil, en Argentine et en Équateur montrent que l'extension de la protection sociale aux travailleurs indépendants et/ou aux entrepreneurs a fortement encouragé ces travailleurs, préalablement actifs dans l'économie informelle, à passer dans l'économie formelle⁶⁰. Par ailleurs, la pauvreté étant l'un des principaux facteurs de l'informalité, la fourniture aux personnes à faible revenu d'une forme « légitime » de revenus de soutien leur permet de refuser plus aisément des emplois peu sûrs dans l'économie informelle pour survivre⁶¹. Pour encourager la formalisation, il est évidemment préférable d'accompagner la protection sociale d'autres mesures afin d'améliorer l'attrait du secteur formel, comme la garantie de salaires décents, la sécurité et la santé au travail et d'autres mesures d'amélioration de l'environnement de travail.

À l'instar des salaires, le rôle de la protection sociale est aussi important pour créer et conserver une demande globale. Étant donné que les ménages à faible revenu ont plus tendance à dépenser leurs revenus, les prestations de l'assistance sociale sous la forme de soutiens financiers aux personnes situées au bas de l'échelle salariale peuvent stimuler la consommation et accroître la demande globale. Les prestations d'assurance sociale peuvent aussi encourager la demande, car en fournissant des revenus de remplacement lors de période sans travail, comme en cas de chômage ou au moment de la retraite, elles permettent aux ménages de conserver leur modèle de consommation. Lors de crises économiques et de périodes de fort chômage ou de chômage structurel, elles jouent également **un rôle important de stabilisateurs automatiques** et maintiennent la demande globale en permettant aux ménages de continuer de consommer malgré la perte de leurs revenus du travail, amortissant ainsi les chocs économiques et évitant l'intensification des crises⁶². Le graphique ci-dessous montre de quelle façon les dépenses de protection sociale ont aidé à amortir les effets de la première partie de la crise économique dans les pays membres de la zone euro (fin 2008-2009). Toutefois, lors de la deuxième partie de la crise, les effets positifs des prestations sociales ont faibli, probablement en partie à cause de l'épuisement des indemnités de chômage et des mesures d'austérité adoptées pour réduire les systèmes de protection sociale (voir plus bas pour plus d'explications)⁶³.

58 OCDE, 2017, *Preventing Ageing Unequally*.

59 Commission européenne, 2013, *Evidence of Demographic and Social Trends: Social policies' contribution to inclusion, employment and the economy*.

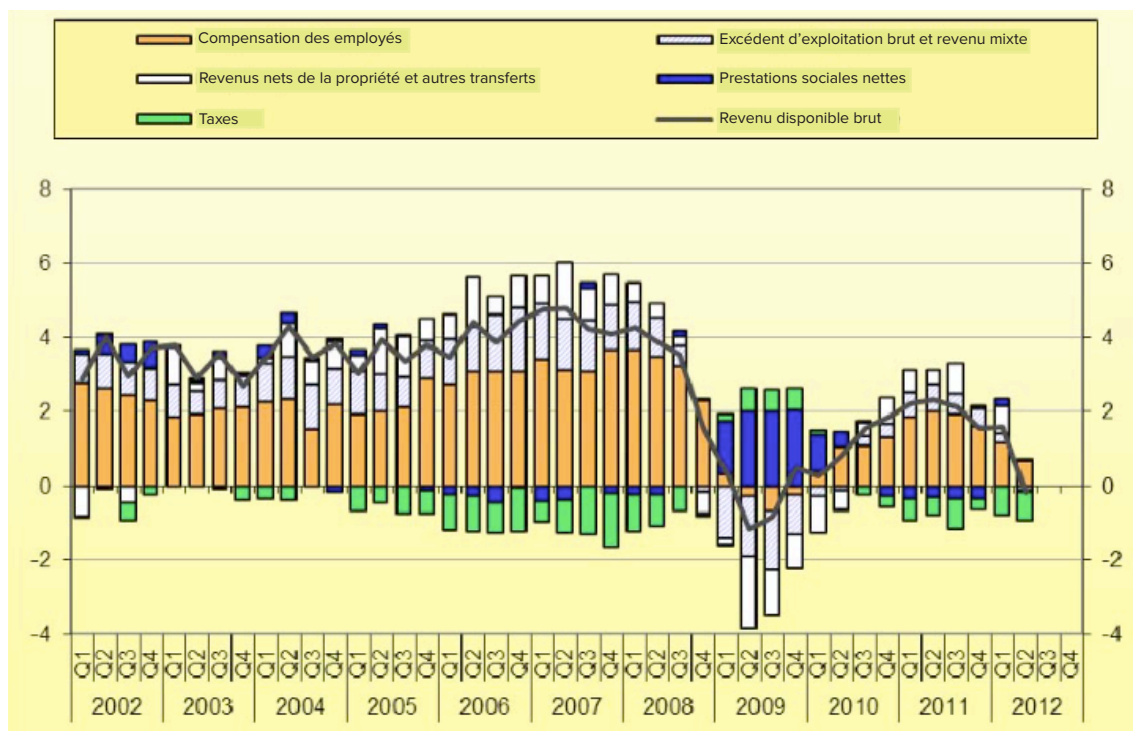
60 OIT, 2014, *Monotax : Promoting formalization and protection of independent workers*.

61 OIT, 2011, *Decent Work and the Informal Economy*.

62 Voir par exemple, Commission européenne, 2013, *Evidence of Demographic and Social Trends : Social policies' contribution to inclusion, employment and the economy*.

63 Idem.

Contribution des composantes à la croissance nominale du revenu disponible brut des ménages (zone euro)



Source : Commission européenne, 2013.

Malgré tous les avantages de la protection sociale, l'OIT estime qu'à **peine 28 pour cent de la population mondiale bénéficie d'une protection sociale complète**⁶⁴. Des gouvernements se sont engagés à étendre la couverture de la protection sociale au travers des **objectifs de développement durable du Programme 2030** et de sa cible 1.3 : « Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient ». Toutefois, malgré cette promesse mondiale, on observe, ces dernières années, une inquiétante tendance au désengagement à l'égard de la protection sociale dans plusieurs pays. Des réformes visant à réduire la couverture de la protection sociale et à altérer son efficacité ont été adoptées en réaction à de récentes crises économiques et financières, et au vieillissement de la population dans certains pays. De telles réformes comprennent le durcissement des critères devant être satisfaits pour bénéficier de la protection sociale, l'augmentation du nombre requis de périodes de cotisation et dans certains cas, l'introduction d'un ciblage extrême des prestations sociales. On a également recensé des réductions de la durée et/ou de l'ampleur des prestations dans certains cas. De nombreuses études ont montré que de telles réformes ont affaibli les capacités des systèmes de protection sociale de fonctionner efficacement et ont augmenté la pauvreté et accentué le fossé entre les nantis et les pauvres⁶⁵. Enfin, la hausse des formes atypiques et précaires d'emploi compromet également la couverture de la protection sociale, car de nombreux travailleurs disposant de contrats irréguliers ne peuvent bénéficier des mêmes prestations que les travailleurs ayant des contrats types⁶⁶.

Plusieurs gouvernements et organisations internationales ont régulièrement invoqué des questions de coût pour justifier la réduction de la protection sociale et/ou pour éviter de l'étendre, prétendant que les régimes de protection sociale sont inabornables. Pourtant, il existe une **multitude de façons de créer une marge budgétaire pour la protection sociale**. Par exemple, il est possible d'instaurer un régime fiscal plus redistributif, de remédier aux flux financiers illicites et à la fraude fiscale, de revoir l'attribution des dépenses publiques et d'adopter des mesures pour augmenter les impôts et les cotisations de sécurité sociale en soutenant l'emploi formel⁶⁷. En outre, bon nombre des préoccupations des gouvernements pourraient être grandement exagérées. Le calculateur des coûts des socles de protection sociale du BIT estime, par exemple, que la fourniture de prestations élémentaires d'aide sociale ne coûterait environ que 3,2 pour cent du PIB en Afrique du Sud, 1,4 pour cent en Malaisie et 3,8 pour cent en Inde⁶⁸.

64 OIT, 2014, *Rapport mondial sur la protection sociale 2014-15*.

65 Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2013, *Report on austerity measures and economic and social rights*.

66 Commission européenne, 2018, *Access to social protection for all forms of employment*.

67 Ortiz et coll., 2017, *Fiscal Space for Social Protection and the SDGs: Options to Expand Social Investments in 187 Countries*.

68 Cliquez sur [le lien](#) vers le calculateur des coûts des socles de protection sociale du BIT.

Conclusions : des mesures efficaces pour augmenter les salaires et réduire les inégalités

Il faut que les gouvernements agissent pour briser le cycle de salaires faibles et stagnants, d'inégalités salariales et de réduction de la part des revenus du travail. Ces tendances ont des conséquences dévastatrices sur les moyens de subsistance des travailleurs, sur la cohésion sociale et sur l'économie tout entière.

Il faudrait garantir des salaires minimums vitaux. Les salaires minimums sont un outil essentiel pour améliorer la situation financière des travailleuses et des travailleurs les plus faiblement rémunérés et peuvent avoir un important effet d'entraînement en faisant grimper les salaires de toute l'échelle salariale. Néanmoins, pour que les salaires minimums soient suffisants et couvrent efficacement les besoins élémentaires des travailleurs et de leur famille, les gouvernements doivent veiller à ce qu'ils se basent réellement sur le coût de la vie. En outre, nombre de salariés n'ont pas accès au salaire minimum, indiquant qu'il est nécessaire de réformer les systèmes de fixation des salaires minimums pour garantir un seuil salarial pour tous les travailleurs. Les salaires minimums doivent aussi être régulièrement revus pour tenir compte de l'évolution de l'inflation et du coût de la vie. La pleine participation des partenaires sociaux, par exemple dans le cadre de commissions salariales, est nécessaire à cet exercice. Enfin, il est essentiel que le salaire minimum soit appliqué et il faut pour cela que les gouvernements disposent d'inspecteurs du travail en suffisance et prévoient des sanctions dissuasives.

Les gouvernements doivent aussi garantir et promouvoir les droits de négociation collective pour parvenir à des salaires équitables au-dessus du seuil salarial minimum. Par conséquent, les travailleuses et les travailleurs devraient avoir le droit de s'organiser, d'adhérer à des syndicats et de négocier avec leurs employeurs des rémunérations suffisantes pour leur travail. Les systèmes nationaux de négociation collective sont essentiels pour réduire l'écart salarial et les inégalités en général. La couverture des accords de négociation collective devrait être vaste (nationale, sectorielle ou plusieurs entreprises) et les États peuvent renforcer les effets positifs de la négociation collective en recourant aux mécanismes d'extension. Les récentes réformes destinées à affaiblir la négociation collective et à réduire sa couverture, par exemple, en la décentralisant et en recourant à des exceptions qui permettent aux entreprises de ne pas respecter ces accords, ne sont pas justifiables et doivent être réexaminées au plus vite.

La protection sociale doit faire partie intégrante de la solution, car une hausse des salaires ne peut pas s'envisager seule, sans une stratégie plus complète destinée à réduire les inégalités et à garantir des niveaux de vie décents pour toutes et tous. Les systèmes de protection sociale jouent un rôle essentiel pour prévenir et réduire la pauvreté, pour encourager le développement des compétences et accroître l'employabilité, pour fournir des stabilisateurs automatiques essentiels et pour soutenir la croissance économique et le développement en général. Les gouvernements devraient veiller à étendre la couverture des systèmes de protection sociale, conformément aux normes de l'OIT et à la cible du Programme 2030 relative à la couverture de la protection sociale. Les récentes réformes menées pour réduire les systèmes de protection sociale ont eu des effets dévastateurs et les gouvernements devraient au contraire œuvrer à créer l'espace budgétaire nécessaire pour garantir des systèmes de protection sociale appropriés et complets.

Il convient de promouvoir le travail décent et il faut combattre efficacement l'emploi précaire et faiblement rémunéré. La hausse des formes atypiques d'emploi a accentué la tendance à la stagnation salariale et a participé à l'augmentation des inégalités salariales, tout en compromettant la possibilité des travailleurs d'accéder à la protection sociale. L'augmentation de ce type d'emploi est en partie due à des failles réglementaires qui ont permis leur prolifération, au même titre que les récentes réformes menées par les gouvernements pour accroître la flexibilité du marché du travail. Les gouvernements doivent adopter des mesures pour améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs et pour veiller à ce que les travailleurs qui disposent de contrats atypiques aient accès aux mêmes droits de protection sociale que ceux qui ont des contrats types à plein temps.

Enfin, il est important de veiller à **la coordination internationale et régionale des salaires et de la protection sociale** pour éviter le risque d'une concurrence à la baisse entre les pays et un déclin de la demande globale au niveau régional ou mondial. Une telle coordination profiterait d'une prise d'engagements commune concrète et assortie de délais en vue d'accroître les salaires minimums, d'étendre la négociation collective et d'améliorer la protection sociale. En 2017, les ministres des pays du G20 ont reconnu « qu'une législation relative au salaire minimum et à la négociation collective en particulier peut permettre l'instauration de seuils pour réduire les inégalités de revenus, éliminer les salaires de misère et parvenir à une croissance durable des salaires »⁶⁹. Il faut désormais que les gouvernements fassent suivre cette reconnaissance d'un plan d'action concret. Ils doivent aussi s'engager à mettre en œuvre leurs précédentes promesses et à les étendre, y compris en ce qui concerne les priorités politiques du G20 de 2015 relatives à la part des revenus du travail et à la réduction des inégalités salariales grâce aux salaires minimums, en étendant la couverture des conventions collectives, en rémunérant le travail, en augmentant sa qualité et en réduisant la segmentation du marché du travail⁷⁰.

⁶⁹ *G20 Labour Ministerial Declaration*, Hambourg, Allemagne, 2017.

⁷⁰ *G20 Policy Priorities on Labour Income Share and Inequalities*, Ankara, Turquie, 2015.

Principales références et documents pour aller plus loin

Banque mondiale, 2015, [*Balancing Regulations to Promote Jobs*](#)

Confédération syndicale internationale (CSI), 2014, [*La protection sociale : élément essentiel d'une société juste*](#)

CSI, 2013, [*Collective bargaining*](#).

CSI, 2014, [*Inégalités de revenus : L'heure est venue d'instaurer un salaire vital approprié*](#).

Fonds monétaire international, FMI, 2017, Perspectives de l'économie mondiale : [*Chapitre 3 - Les causes du déclin de la part des revenus du travail*](#) (document en anglais, blog sur le [*chapitre 3 en français*](#))

Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE, 2017, [*Découplage des salaires et de la productivité : Les faits au niveau macroéconomique*](#), document de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE, n° 1373 (document uniquement disponible en anglais).

Organisation internationale du travail (OIT), 2015, [*Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective : Stabilité, érosion ou déclin?*](#)

OIT, 2017, [*Rapport mondial sur les salaires 2016/17*](#)

OIT, 2018, [*Rapport mondial sur la protection sociale 2014-15*](#) (résumé disponible en français)

Onaran et Galanis, 2012, [*Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects*](#).

Oneran, 2014, [*The Case for a Coordinated Policy Mix of Wage-led Recovery and Public Investment in the G20*](#).

Onaran et Guschanski, 2018, [*What drives the four decades-long decline in labour's share of income?*](#)

Storm et Naastepad, 2011, [*Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment*](#).

Visser, 2016, [*What happened to collective bargaining coverage during the great recession?*](#)