

CHAPITRE 3

Inégalités de salaires, emplois à bas salaire et mobilité salariale

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

Le retournement, dans de nombreux pays de l'OCDE au cours des années 80, de la grande tendance au resserrement de l'éventail des salaires observée durant l'après-guerre, a donné lieu à de multiples recherches et à un large débat animé sur son ampleur, ses causes et ses conséquences [OCDE (1993), chapitre 5]. C'est là une chose naturelle étant donné l'importance quasi universelle de la distribution des salaires. Dans les entreprises, les salaires relatifs des différentes catégories de travailleurs entrent pour beaucoup dans les décisions qui sont prises en matière d'embauche, de formation, d'emploi de technologie, etc. Pour le salarié, le montant de la rémunération et son évolution au cours de la vie active est ce qui détermine pour l'essentiel son aisance économique et qui influe aussi sur des décisions importantes comme celle de poursuivre ou non des études supérieures ou de se préparer à tel ou tel métier. La distribution des salaires a également des répercussions sur la politique gouvernementale. Par exemple, la proportion de bas salaires et l'instabilité du revenu d'activité influent sur la nécessité et le coût des dispositifs d'assurances sociales et de lutte contre la pauvreté à mettre en place.

Nous nous proposons dans ce chapitre de combler plusieurs lacunes dans la connaissance de la distribution des salaires. Nous verrons, dans la section B, comment la dispersion des salaires a évolué au cours de la première moitié des années 90. La grande tendance à l'accroissement des inégalités s'est-elle poursuivie, voire étendue à des pays où la dispersion était restée stable ou s'était atténuée au cours des années 80? Dans la section C, nous analyserons la question de la fréquence des emplois à bas salaire. Le fait que l'accroissement de la dispersion des salaires qui s'est produit au cours des années 80 s'est accompagné d'un recul des salaires relatifs – et, dans certains pays, d'une baisse des salaires réels – des travailleurs faiblement rémunérés est particulièrement préoccupant. La fréquence des bas salaires diffère-t-elle d'un pays à l'autre et est-elle imputable à certaines politiques ou certaines institutions parti-

culières du marché du travail? Les politiques et institutions qui diminuent la fréquence des emplois à bas salaire font-elles reculer le taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés? Dans la section D, nous avons tenté d'incorporer la *mobilité* salariale dans l'analyse comparative de l'inégalité des salaires. La mobilité salariale individuelle compense-t-elle l'accroissement de l'inégalité sur le marché du travail qui, sinon, se traduirait par une dispersion relativement marquée ou en voie d'accroissement? Les politiques qui visent à développer l'emploi par une déréglementation des salaires relatifs accentuent-elles l'inégalité des salaires perçus durant la *vie entière* autant qu'elles semblent le faire pour les salaires perçus à un moment donné? Plusieurs études internationales ont déjà été consacrées à la mobilité salariale, mais elles ne portaient au maximum que sur quatre pays, tandis que la section D compare la situation dans huit pays.

Deux facteurs importants limitent le champ de cette analyse, indépendamment des problèmes habituels de comparabilité des données qui entachent les comparaisons internationales. Tout d'abord, notre analyse porte presque uniquement sur les *rémunérations brutes* des salariés. Bien que les salaires constituent une part importante du revenu familial, il y a d'un pays à l'autre de grandes différences dans le rapport entre la répartition des salaires des travailleurs et celle des revenus familiaux et des niveaux de consommation [OCDE (1995); Gottschalk et Smeeding (1996)]. La raison essentielle pour laquelle nous analyserons la distribution des salaires bruts plutôt que des salaires nets ou de la rémunération totale des travailleurs, y compris les avantages non salariaux, est que l'on dispose de données sur les salaires bruts pour un plus grand nombre de pays. Ce choix facilite aussi la comparaison avec les nombreux ouvrages consacrés à l'évolution des inégalités de salaire dont la plupart adoptent cette définition du salaire (Freeman et Katz, 1995). Cependant, il ne faut pas oublier que les données sur les salaires bruts ne sont pas suffisantes pour que l'on puisse analyser l'évolution de la distribution des revenus ou des incitations au travail (chapitre 2). Autre difficulté, le rapport entre la dispersion transversale des salaires et les politiques économiques, les taux d'emploi et la mobilité salariale est extrêmement complexe et l'ana-

lyse à laquelle nous nous livrons est exploratoire. En particulier, des difficultés fondamentales d'ordre conceptuel et empirique rendent difficile la comparaison internationale de la mobilité salariale.

2. Principaux résultats

La section B montre que si les inégalités de salaire se sont accentuées dans de nombreux pays durant les années 80, elles ne se sont pas aggravées partout pendant la première moitié des années 90. Seuls le Royaume-Uni et les États-Unis ont vu les inégalités s'accroître encore rapidement. Dans d'autres pays où l'accroissement de la dispersion des salaires est plus récent, ce phénomène semblerait être plus étroitement associé à de grandes réformes des marchés du travail et des produits. Si la tendance à l'aggravation des inégalités paraît s'être un peu ralentie, seuls quelques pays, notamment le Canada, la Finlande et l'Allemagne¹, ont vu diminuer la dispersion des salaires au cours des cinq à dix dernières années. Dans certains pays – Australie, Nouvelle-Zélande et États-Unis –, l'accroissement des inégalités de salaire s'est traduit au cours des dix dernières années par une baisse ou une faible croissance des salaires réels pour la plupart des emplois occupés par des hommes situés dans la moitié inférieure de la distribution des rémunérations.

Comme on le verra dans la section C, c'est dans les pays où l'inégalité des salaires est la plus marquée que la proportion de bas salaires est généralement la plus forte. Aux États-Unis, un quart des travailleurs à plein-temps gagnent moins des deux tiers du salaire médian, contre 7 pour cent environ ou moins en Belgique, en Finlande et en Suède. En revanche, la répartition des emplois à bas salaire est plus uniforme dans tous les pays. Ce sont les jeunes et les femmes qui risquent surtout d'occuper des emplois faiblement rémunérés, lesquels sont particulièrement concentrés dans le commerce de gros, le commerce de détail et la restauration. Avoir le statut d'employé ne garantit pas automatiquement un bon salaire, car la proportion d'emplois dans le commerce et les services aux particuliers et, dans certains pays, d'emplois de bureau qui sont mal payés est aussi forte, voire plus forte que celle des emplois de travailleur manuel.

Il ressort de l'analyse présentée dans la section C qu'un taux de syndicalisation élevé et une importante couverture conventionnelle contribuent à réduire la proportion d'emplois à bas salaire. D'autres facteurs institutionnels – taux élevé de salaire minimum légal, générosité des prestations sociales, par exemple – semblent aussi contribuer à créer un plancher au-dessous duquel les salaires ne peuvent descendre et donc à diminuer la proportion de bas salaires. On ne connaît pas bien l'incidence de ce salaire plancher

sur la situation au regard de l'emploi. Les corrélations simples présentées laissent à penser que celui-ci n'a guère tendance à faire régresser l'emploi et à aggraver le chômage des travailleurs inexpérimentés ou peu qualifiés dans les pays où les emplois à bas salaire sont relativement rares.

Les institutions du marché du travail et la proportion d'emplois à bas salaire sont très variables d'un pays à l'autre mais l'analyse présentée dans la section D montre que les similitudes quant à la mobilité salariale sont plus grandes que les différences. Dans les huit pays étudiés, environ la moitié des travailleurs sont passés au moins d'un quintile à un autre dans l'échelle des rémunérations entre 1986 et 1991. Le classement des pays est très sensible à l'indicateur utilisé et l'analyse ne fait apparaître aucun pays où la mobilité salariale soit systématiquement la plus élevée. Les pays où l'inégalité transversale des salaires est plus marquée ne semblent pas témoigner d'une mobilité salariale relative d'autant plus forte, de sorte que les disparités d'un pays à l'autre quant à l'inégalité des rémunérations à un moment donné donnent probablement une bonne idée des disparités de l'inégalité des salaires perçus durant toute la vie. Toutefois, la mobilité des salaires dans l'absolu semble s'accroître avec l'inégalité transversale des rémunérations. Dans tous les pays, ce sont en général les jeunes travailleurs qui affichent la plus grande mobilité dans le sens d'une progression sur l'échelle des salaires à mesure qu'ils gagnent en expérience et font carrière. Une autre régularité observée est que la mobilité s'accroît à mesure qu'on allonge la période d'observation.

Seule une minorité de travailleurs faiblement rémunérés continuent d'occuper un emploi de cette catégorie au bout de cinq ans, mais cette proportion varie sensiblement d'un pays à l'autre (6 pour cent des Danois, mais 34 pour cent des Américains gagnent encore moins des deux tiers du salaire médian). En outre, le mouvement prend souvent la forme d'une sortie totale de l'emploi à plein-temps, et une forte proportion de travailleurs à bas salaire occupaient aussi un emploi faiblement rémunéré cinq ans auparavant ou étaient descendus d'un ou plusieurs crans sur l'échelle des salaires. Globalement, les mouvements d'entrée et de sortie d'emplois à bas salaire sont une indication de la grande diversité des parcours professionnels passés et à venir des travailleurs de cette catégorie. Par conséquent, on peut difficilement dire qu'un emploi à bas salaire est un tremplin vers un emploi plus stable et mieux rémunéré ou bien s'il constitue définitivement un piège. Enfin, dans les pays où l'inégalité transversale des salaires est très marquée, les travailleurs faiblement rémunérés avancent plus rarement dans l'échelle des salaires. Les États-Unis constituent à cet égard un exemple caractéristique.

B. ÉVOLUTIONS RÉCENTES DE L'INÉGALITÉ DES SALAIRES

L'accentuation marquée de l'inégalité des salaires aux États-Unis et au Royaume-Uni au cours des années 80 et son accroissement plus modeste dans plusieurs autres pays de l'OCDE ont déclenché un débat de fond sur les causes du phénomène et fait craindre qu'un nombre croissant de travailleurs, en particulier ceux qui ont un faible niveau de qualification ou une expérience professionnelle limitée, n'aient pour tout avenir que l'alternative entre un emploi mal payé ou pas d'emploi du tout. Plusieurs explications ont été avancées : certaines attribuent le phénomène à des spécificités institutionnelles nationales telles que le recul de la syndicalisation [voir, par exemple, Freeman (1993)]; d'autres évoquent des forces d'un caractère plus universel telles que l'évolution technique qui conduit à privilégier la qualification [voir, par exemple, Katz et Murphy (1992)] ou l'accroissement des échanges avec les pays en développement à bas salaires [voir, par exemple, Wood (1994)]. Pourtant, les *Perspectives de l'emploi* de 1993 avaient montré que si l'inégalité des salaires s'était effectivement accentuée pendant les années 80 dans de nombreux pays, dans plusieurs autres, surtout en Europe, elle était restée stable. Il importe d'établir si ces tendances se sont maintenues jusque dans les années 90.

On trouvera au tableau 3.1 des informations sur l'évolution récente de la distribution des salaires dans 19 pays de l'OCDE, de 1979 au milieu des années 90 [voir OCDE (1993), tableau 5.2 pour des données concernant des périodes antérieures]. L'évolution globale de la dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre les salaires se situant à la limite supérieure du neuvième décile des travailleurs et ceux se situant à la limite supérieure du premier décile (D9/D1), est indiquée dans le graphique 3.1. Aucune tendance à une accentuation généralisée de l'inégalité des salaires au cours de la première moitié des années 90 n'apparaît nettement. Parmi les 16 pays pour lesquels on dispose de données récentes, la moitié ont vu s'accroître la dispersion des salaires, tandis que les autres enregistraient une dispersion pour l'essentiel inchangée ou légèrement moins prononcée. En fait, le Royaume-Uni et les États-Unis sont les seuls pays qui continuent à connaître une forte accentuation de l'inégalité des salaires. Aux États-Unis, la récession du début des années 90 s'est accompagnée d'une pause temporaire dans l'accroissement de l'inégalité des salaires masculins, mais la reprise a entraîné sa recrudescence. Les salaires des travailleurs les mieux rémunérés par rapport au salaire médian ont continué d'augmenter dans plusieurs pays, notamment en Autriche, en

Australie, en France et en Suède où la dispersion des salaires s'était légèrement accrue au cours des années 80, mais cette tendance n'a été ni très marquée ni systématique chez les hommes comme chez les femmes. Au Canada, les salaires relatifs des travailleurs bien rémunérés ont légèrement diminué depuis le milieu des années 80 après avoir fortement augmenté durant la première moitié de cette décennie. A l'autre extrémité de l'échelle, pour ce qui est de l'évolution de l'inégalité des salaires, l'éventail des rémunérations a continué de se resserrer en Allemagne.

Dans plusieurs pays, la tendance séculaire à la stabilité ou à la réduction de l'inégalité des salaires s'est inversée depuis plusieurs années sous l'effet des grandes réformes entreprises concernant le marché du travail. En Italie, l'accroissement important de la dispersion des salaires entre 1989 et 1993 était associé à la suppression de l'indexation automatique des salaires sur le coût de la vie (*scala mobile*) et à l'abandon des négociations salariales synchronisées dans différents secteurs [Banque d'Italie (1995)]. L'inégalité des salaires s'est également accentuée en Nouvelle-Zélande, mais dans des proportions assez modestes, étant donné l'ampleur des réformes introduites sur le marché du travail et le marché des produits au cours des dix dernières années². La dispersion des salaires s'est également amplifiée depuis la fin des années 80 au Mexique (les données ne figurent pas dans les tableaux) et dans la République tchèque. Au Mexique, la vaste opération de restructuration économique et de libéralisation des échanges qui a été engagée, n'a pas entraîné de relèvement des salaires des travailleurs les moins qualifiés, mais a fait au contraire progresser ceux des travailleurs qualifiés [Alarcon et McKinley (1995)]. En République tchèque, le phénomène a été la conséquence quasi inévitable du passage à l'économie de marché après plusieurs décennies d'économie dirigée où les écarts de salaires étaient très faibles [voir Večerník (1995)]. Une hausse appréciable des salaires relatifs des travailleurs les mieux rémunérés s'est également produite au Portugal.

L'absence de tendance dominante dans tous les pays tient peut-être en partie à la récession du début des années 90. Lorsque l'activité économique se ralentit, on a plutôt tendance à licencier les travailleurs à bas salaire ce qui pourrait avoir automatiquement pour effet de réduire l'inégalité des salaires, en particulier dans la moitié inférieure de l'échelle des rémunérations³. En revanche, Burtless (1990) qui a analysé les salaires *annuels* de tous les travailleurs aux États-Unis, qu'ils aient travaillé toute l'année ou non, a constaté que l'inégalité des salaires avait tendance à s'amplifier en période de récession.

Tableau 3.1. Évolution de la distribution des salaires^a, 1979-1995

		1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Moyenne de l'évolution sur 5 ans ^b		
																			1979-1989	Depuis 1989	
Australie																					
Hommes	D9/D5	1.69	1.70	1.74	1.73	1.68	1.67	1.62	1.70	1.70	1.72	1.68	1.62	1.74	1.79	1.76	1.77	1.75	0.00	0.06	
	D5/D1	1.62	1.60	1.64	1.65	1.64	1.64	1.61	1.64	1.64	1.68	1.67	1.68	1.64	1.63	1.64	1.66	1.68	0.03	0.01	
Femmes	D9/D5	1.50	1.53	1.51	1.55	1.60	1.59	1.58	1.63	1.61	1.59	1.59	1.59	1.62	1.62	1.59	1.59	1.60	0.04	0.01	
	D5/D1	1.60	1.66	1.65	1.70	1.72	1.70	1.67	1.67	1.64	1.66	1.64	1.65	1.62	1.58	1.58	1.60	1.58	0.02	-0.05	
Total	D9/D5	1.67	1.70	1.68	1.73	1.71	1.69	1.66	1.71	1.68	1.72	1.70	1.66	1.71	1.72	1.72	1.75	1.77	0.02	0.06	
	D5/D1	1.64	1.67	1.68	1.67	1.69	1.71	1.64	1.68	1.67	1.68	1.69	1.69	1.66	1.64	1.62	1.64	1.65	0.02	-0.04	
Autriche																					
Hommes	D9/D5	..	1.62	1.65	1.67	1.65	0.02	..	
	D8/D5	..	1.39	1.41	1.43	1.43	1.43	1.42	1.43	1.43	1.44	..	0.02	0.01	
	D5/D1	..	1.63	1.57	1.65	1.65	1.67	1.68	1.67	1.67	1.67	..	0.02	0.01	
Femmes	D9/D5	..	1.74	1.77	1.78	1.79	1.79	1.80	1.81	1.81	1.82	..	0.03	0.03	
	D8/D5	..	1.41	1.44	1.45	1.45	1.45	1.46	1.46	1.46	1.47	..	0.02	0.02	
	D5/D1	..	1.93	1.96	1.95	1.93	1.96	1.99	2.00	2.02	2.03	..	0.00	0.10	
Total	D9/D5	..	1.78	1.80	1.81	1.81	1.80	1.78	1.78	1.79	1.82	..	0.02	0.00	
	D8/D5	..	1.46	1.46	1.47	1.47	1.48	1.47	1.47	1.47	1.47	..	0.00	0.00	
	D5/D1	..	1.94	1.93	1.96	1.94	1.95	1.98	1.99	2.00	2.01	..	0.00	0.07	
Belgique																					
Hommes	D9/D5	1.72	1.73	1.76	1.60	1.57
	D8/D5	1.38	1.39	1.40	1.41	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	-0.01
	D5/D1	1.40	1.39	1.39	1.39	1.41	1.40	1.39	1.40	1.38	-0.03
Femmes	D9/D5	1.67	1.61	1.61	1.62	1.56	1.56	1.55	1.55	1.54	-0.03
	D8/D5	1.40	1.37	1.38	1.38	1.35	1.35	1.35	1.36	1.35	0.00
	D5/D1	1.37	1.37	1.37	1.36	1.40	1.41	1.42	1.42	1.44	0.05
Total	D9/D5	1.65	1.68	1.70	1.61	1.60	1.58	1.58	1.57	-0.05
	D8/D5	1.38	1.38	1.38	1.39	1.37	1.37	1.37	1.37	1.36	-0.02
	D5/D1	1.46	1.45	1.45	1.44	1.45	1.44	1.44	1.45	1.43	-0.02
Canada																					
Hommes	D9/D5	1.67	1.68	..	1.71	..	1.75	1.75	1.74	1.73	1.73	..	0.04	-0.03	
	D5/D1	2.07	2.40	..	2.23	..	2.28	2.25	2.26	2.19	2.18	..	0.11	-0.12	
Femmes	D9/D5	1.76	1.76	..	1.86	..	1.75	1.78	1.79	1.84	1.78	..	-0.01	0.04	
	D5/D1	2.12	2.41	..	2.24	..	2.28	2.16	2.21	2.10	2.25	..	0.09	-0.03	
Total	D9/D5	1.79	1.83	..	1.86	..	1.85	1.88	1.82	1.82	1.84	..	0.03	-0.01	
	D5/D1	2.24	2.43	..	2.39	..	2.38	2.23	2.33	2.21	2.28	..	0.08	-0.13	
République tchèque																					
Total	D9/D5	1.44	1.54
	D5/D1	1.67	1.78
Danemark																					
Total	D9/D5	..	1.52	1.53	1.55	1.57	1.58	1.54	1.55	1.56	1.55	1.57	1.57	0.03	..	
	D5/D1	..	1.41	1.41	1.40	1.38	1.39	1.41	1.42	1.41	1.40	1.39	1.38	-0.01	..	
Finlande																					
Hommes	D9/D5	..	1.67	1.70	1.73	1.69	1.69	1.73	1.72	1.71	1.70	1.65	1.73	..	0.04	-0.01	
	D5/D1	..	1.46	1.48	1.50	1.51	1.51	1.51	1.49	1.47	1.44	1.44	1.46	..	0.03	-0.05	
Femmes	D9/D5	..	1.47	1.49	1.51	1.55	1.57	1.57	1.54	1.52	1.50	1.50	1.52	..	0.06	-0.06	
	D5/D1	..	1.40	1.39	1.40	1.40	1.37	1.38	1.37	1.37	1.36	1.30	1.30	..	-0.01	-0.08	
Total	D9/D5	..	1.65	1.69	1.70	1.70	1.68	1.71	1.70	1.68	1.66	1.65	1.70	..	0.03	-0.02	
	D5/D1	..	1.49	1.48	1.47	1.48	1.46	1.50	1.47	1.44	1.42	1.39	1.40	..	0.00	-0.10	
France																					
Hommes	D9/D5	2.04	2.03	2.05	2.06	2.06	2.06	2.08	2.10	2.11	2.12	2.14	2.13	2.13	2.12	2.13	2.13	..	0.05	-0.01	
	D5/D1	1.66	1.66	1.65	1.64	1.62	1.61	1.61	1.61	1.61	1.62	1.63	1.62	1.61	1.61	1.61	1.61	..	-0.01	-0.02	
Femmes	D9/D5	1.70	1.69	1.69	1.69	1.68	1.67	1.68	1.68	1.69	1.68	1.71	1.72	1.73	1.74	1.73	1.72	..	0.01	0.01	
	D5/D1	1.59	1.61	1.63	1.64	1.60	1.57	1.57	1.61	1.62	1.65	1.65	1.66	1.67	1.69	1.70	1.71	..	0.03	0.06	
Total	D9/D5	1.94	1.93	1.93	1.94	1.94	1.93	1.95	1.96	1.97	1.97	1.99	1.99	1.99	1.97	1.99	1.99	..	0.02	0.01	
	D5/D1	1.67	1.69	1.67	1.65	1.62	1.60	1.60	1.62	1.62	1.64	1.65	1.64	1.64	1.64	1.64	1.65	..	-0.01	0.00	
Allemagne																					
Hommes	D9/D5	1.63	1.65	1.66	1.66	1.63	1.65	1.65	1.65	1.57	1.65	1.64	0.01	-0.01	
	D5/D1	1.46	1.48	1.42	1.43	1.41	1.42	1.39	1.40	1.35	1.37	1.37	-0.06	-0.03	
Femmes	D9/D5	1.56	1.60	1.58	1.62	1.58	1.58	1.59	1.58	1.62	1.57	1.59	0.02	0.01	
	D5/D1	1.70	1.67	1.59	1.57	1.53	1.49	1.52	1.52	1.43	1.48	1.42	-0.15	-0.13	
Total	D9/D5	1.63	1.66	1.65	1.64	1.64	1.62	1.64	1.64	1.61	1.65	1.61	0.01	-0.03	
	D5/D1	1.65	1.68	1.59	1.58	1.55	1.55	1.50	1.53	1.49	1.48	1.44	-0.12	-0.08	
Italie																					
Hommes	D9/D5	1.46	1.43	1.46	1.50	1.46	1.50	..	1.53	1.56	..	1.56	..	1.55	..	1.65	0.05	0.12	
	D5/D1	1.57	1.63	1.49	1.54	1.53	1.53	..	1.44	1.45	..	1.39	..	1.43	..	1.60	-0.09	0.27	
Femmes	D9/D5	1.33	1.33	1.46	1.38	1.42	1.35	..	1.33	1.39	..	1.38	..	1.45	..	1.49	0.02	0.14	
	D5/D1	2.25	2.00	2.16	2.00	1.88	1.73	..	1.85	1.65	..	1.57	..	1.65	..	1.88	-0.34	0.39	
Total	D9/D5	1.50	1.46	1.41	1.50	1.47	1.50	..	1.43	1.60	..	1.44	..	1.53	..	1.60	-0.03	0.19	
	D5/D1	1.96	1.81	1.90	1.61	1.70	1.67	..	1.75	1.51	..	1.50	..	1.58	..	1.75	-0.23	0.32	

Tableau 3.1. Évolution de la distribution des salaires^a, 1979-1995 (suite)

		1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Moyenne de l'évolution sur 5 ans ^b		
																			1979-1989	Depuis 1989	
Japon																					
Hommes	D9/D5	1.63	1.63	1.65	1.66	1.65	1.68	1.68	1.69	1.68	1.70	1.73	1.73	1.72	1.72	1.71	1.73	..	0.05	0.00	
	D5/D1	1.59	1.60	1.61	1.63	1.64	1.65	1.65	1.64	1.65	1.64	1.65	1.64	1.64	1.62	1.61	1.60	..	0.03	-0.04	
Femmes	D9/D5	1.54	1.55	1.56	1.58	1.57	1.57	1.62	1.62	1.65	1.65	1.65	1.63	1.61	1.60	1.59	1.59	..	0.05	-0.06	
	D5/D1	1.42	1.40	1.40	1.41	1.41	1.40	1.41	1.42	1.41	1.42	1.42	1.41	1.43	1.41	1.41	1.41	..	0.00	-0.02	
Total	D9/D5	1.76	1.76	1.77	1.79	1.82	1.83	1.81	1.83	1.84	1.85	1.86	1.87	1.86	1.85	1.84	1.85	..	0.05	-0.02	
	D5/D1	1.71	1.71	1.72	1.72	1.72	1.72	1.72	1.72	1.71	1.70	1.70	1.69	1.67	1.64	1.65	1.63	..	0.00	-0.07	
Pays-Bas																					
Total	D9/D5	1.62	1.64	1.64	1.66	1.66	1.66	1.66	1.68	1.66	0.00	..	
	D5/D1	1.55	1.55	1.54	1.56	1.57	1.57	1.57	1.57	1.54	1.56	-0.01	
Nouvelle-Zélande																					
Hommes	D9/D5	1.66	..	1.61	..	1.64	..	1.76	..	1.75	..	1.79	0.04	
	D5/D1	1.64	..	1.69	..	1.74	..	1.75	..	1.79	..	1.77	0.02	
Femmes	D9/D5	1.54	..	1.55	..	1.53	..	1.56	..	1.62	..	1.57	0.01	
	D5/D1	1.57	..	1.63	..	1.64	..	1.74	..	1.67	..	1.67	-0.08	
Total	D9/D5	1.70	..	1.67	..	1.68	..	1.74	..	1.74	..	1.76	0.02	
	D5/D1	1.70	..	1.70	..	1.74	..	1.75	..	1.77	..	1.73	-0.03	
Norvège																					
Total	D9/D5	..	1.46	1.50	1.49	1.50	
	D5/D1	..	1.41	1.37	1.45	1.32	
Portugal																					
Hommes	D9/D5	2.13	2.24	..	2.39	2.43	2.40	0.20	
	D5/D1	1.56	..	1.61	..	1.72	..	1.75	1.72	1.72	0.00	
Femmes	D9/D5	1.84	..	2.12	..	2.10	..	2.27	2.29	2.34	0.30	
	D5/D1	1.52	..	1.33	..	1.33	..	1.25	1.32	1.39	0.07	
Total	D9/D5	2.14	2.24	..	2.24	2.48	2.47	0.29	
	D5/D1	1.69	..	1.54	..	1.56	..	1.56	1.61	1.64	0.10	
Suède																					
Hommes	D9/D5	..	1.61	1.56	1.57	1.55	1.55	1.58	1.60	1.58	1.57	1.60	1.56	1.60	1.62	1.62	0.02	0.03	
	D5/D1	..	1.31	1.33	1.32	1.30	1.31	1.35	1.34	1.33	1.34	1.35	1.33	1.36	1.35	1.36	0.02	0.01	
Femmes	D9/D5	..	1.32	1.35	1.34	1.36	1.35	1.36	1.35	1.39	1.39	1.38	1.40	1.42	1.40	1.40	-0.01	0.02	
	D5/D1	..	1.25	1.31	1.29	1.26	1.29	1.28	1.33	1.33	1.30	1.29	1.22	1.29	1.30	1.30	0.02	0.01	
Total	D9/D5	..	1.57	1.55	1.53	1.50	1.52	1.59	1.57	1.57	1.56	1.57	1.52	1.55	1.57	1.59	0.02	0.03	
	D5/D1	..	1.30	1.32	1.31	1.30	1.33	1.30	1.32	1.33	1.34	1.35	1.32	1.36	1.34	1.34	0.01	0.00	
Suisse																					
Hommes	D9/D5	1.68	1.66	1.65	1.64	1.68	..	0.00	
	D5/D1	1.45	1.46	1.51	1.49	1.51	..	0.08
Femmes	D9/D5	1.57	1.57	1.56	1.56	1.59	..	0.02	
	D5/D1	1.72	1.58	1.58	1.56	1.60	..	-0.16	
Total	D9/D5	1.69	1.67	1.67	1.68	1.71	..	0.03	
	D5/D1	1.61	1.60	1.62	1.58	1.59	..	-0.02	
Royaume-Uni																					
Hommes	D9/D5	1.58	1.62	1.68	1.69	1.70	1.71	1.71	1.73	1.76	1.78	1.80	1.81	1.83	1.84	1.86	1.86	1.86	0.11	0.05	
	D5/D1	1.55	1.55	1.56	1.59	1.60	1.62	1.64	1.66	1.68	1.70	1.71	1.72	1.73	1.74	1.74	1.74	1.78	0.08	0.06	
Femmes	D9/D5	1.58	1.60	1.72	1.68	1.67	1.66	1.64	1.70	1.72	1.78	1.80	1.79	1.81	1.83	1.82	1.82	1.82	0.11	0.01	
	D5/D1	1.43	1.46	1.47	1.49	1.50	1.51	1.52	1.54	1.56	1.58	1.59	1.60	1.62	1.64	1.65	1.65	1.68	0.08	0.08	
Total	D9/D5	1.65	1.67	1.73	1.74	1.75	1.77	1.77	1.78	1.81	1.82	1.83	1.84	1.85	1.85	1.86	1.86	1.87	0.09	0.03	
	D5/D1	1.69	1.67	1.68	1.70	1.70	1.72	1.73	1.74	1.77	1.78	1.79	1.79	1.77	1.79	1.79	1.78	1.81	0.05	0.02	
États-Unis																					
Hommes	D9/D5	1.73	1.76	1.74	1.80	1.78	1.86	1.84	1.87	1.91	1.99	1.97	1.96	1.95	2.00	2.00	2.01	2.04	0.12	0.06	
	D5/D1	1.84	1.85	1.92	1.97	1.99	1.98	2.03	2.07	2.06	2.05	2.05	2.02	2.01	2.04	2.06	2.13	2.13	0.11	0.07	
Femmes	D9/D5	1.73	1.76	1.85	1.77	1.79	1.80	1.80	1.85	1.87	1.77	1.92	1.92	1.94	1.96	1.96	2.03	2.03	0.09	0.09	
	D5/D1	1.77	1.66	1.62	1.77	1.79	1.83	1.86	1.87	1.87	1.99	1.90	1.91	1.89	1.90	1.90	1.98	1.95	0.06	0.04	
Total	D9/D5	2.03	2.07	2.10	
	D5/D1	2.05	2.10	2.09	

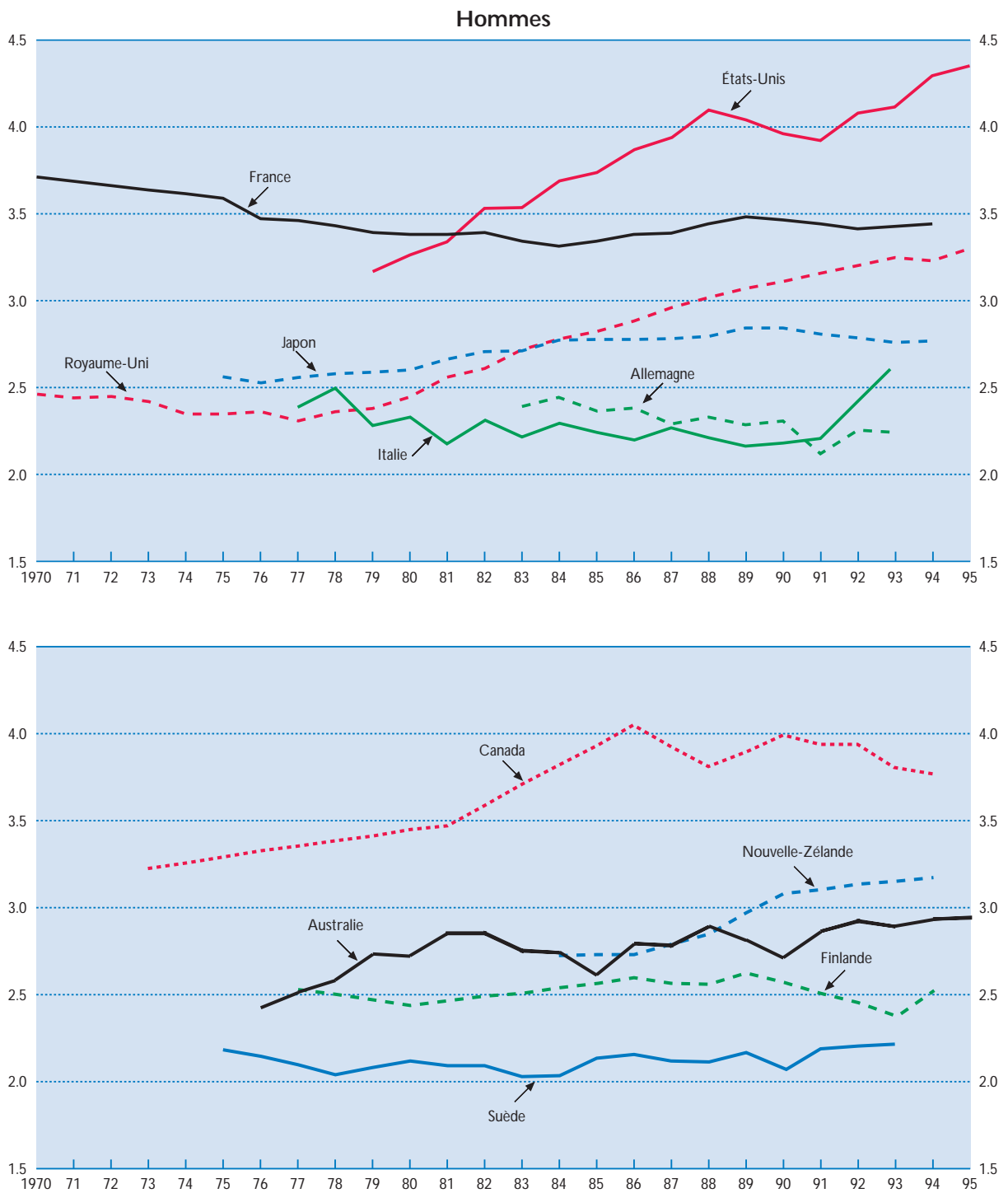
.. Données non disponibles.

a) D1 et D9 désignent respectivement la limite supérieure de salaire du premier et neuvième déciles des employés ordonnés par salaire croissant. Ainsi 10 pour cent des salariés gagnent moins que D1 tandis que 90 pour cent gagnent moins que D9. D8 et D5 sont définis de façon similaire, D5 correspond donc au salaire médian.

b) La moyenne de l'évolution sur cinq ans a été calculée à partir du plus large intervalle d'années disponibles dans chaque période et ajustée si nécessaire afin de correspondre à la moyenne quinquennale recherchée.

Sources : Voir l'annexe 3.A.

Graphique 3.1.

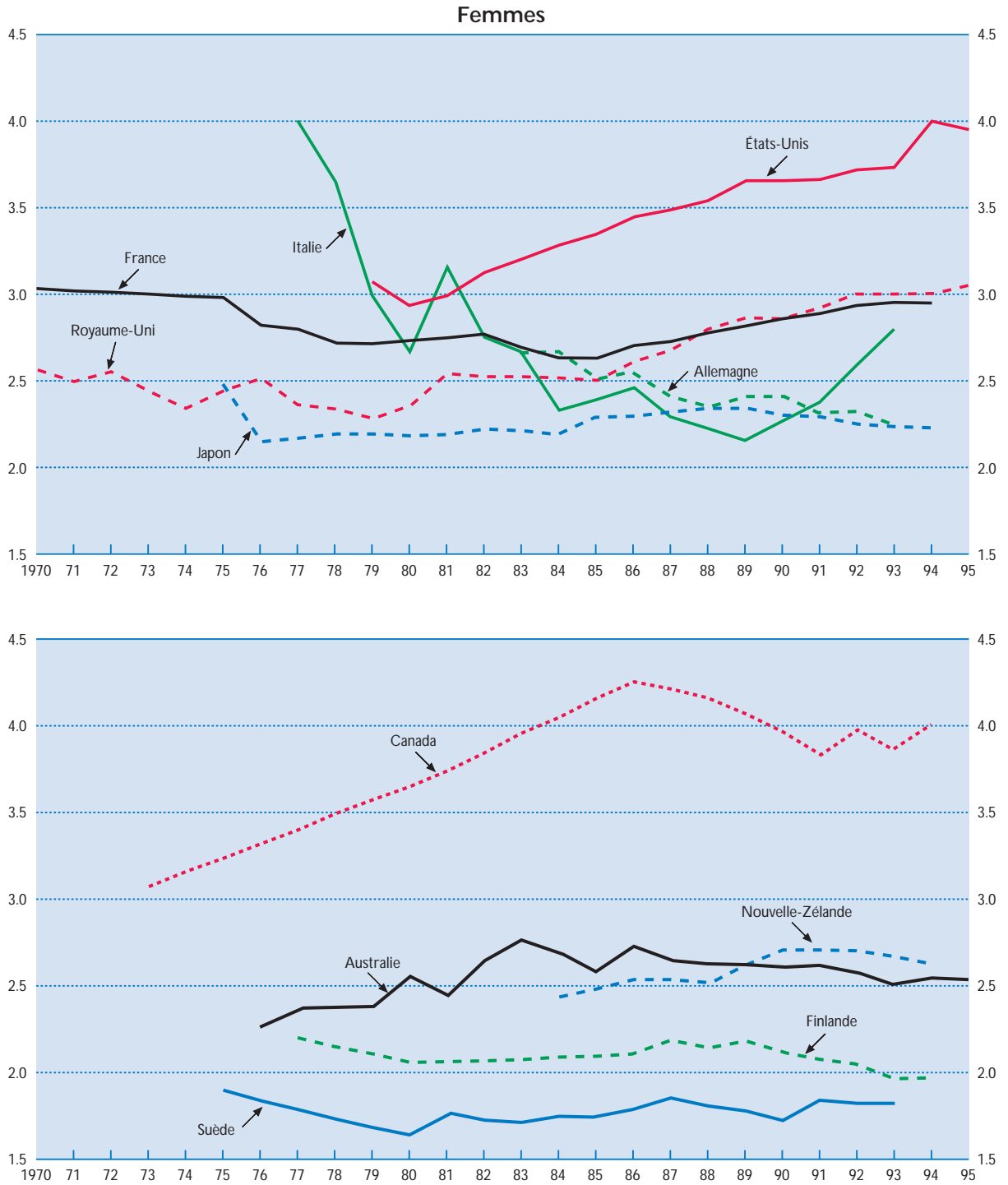
Évolution de la dispersion des salaires^a : D9/D1

a) Pour le Canada, l'Italie, la Nouvelle-Zélande et la Suède, les données ont été interpolées pour les années manquantes.

Sources : Voir annexe 3.A.

Graphique 3.1. (suite)

Évolution de la dispersion des salaires^a : D9/D1



a) Pour le Canada, l'Italie, la Nouvelle-Zélande et la Suède, les données ont été interpolées pour les années manquantes.
Sources : Voir annexe 3.A.

Graphique 3.2.

Comparaison de l'inégalité salariale des hommes (D5/D1) suivant les cycles d'activité économique^a



a) Les ratios sont exprimés en base 100 à chaque pic d'activité (année 0).
Sources : Voir annexe 3.A.

Sachant que les données du tableau 3.1 se rapportent principalement aux salaires hebdomadaires ou horaires, on peut penser que, dans un certain nombre de pays, la récession du début des années 90 a, ou bien bloqué, ou bien totalement occulté une tendance sous-jacente à l'accroissement de l'inégalité des salaires. On voit sur le graphique 3.2 qui compare l'évolution du rapport D5/D1 (uniquement pour les hommes) lors de la dernière période de fléchissement de l'économie et de reprise avec le schéma observé lors du cycle précédent, que le Royaume-Uni se singularise par une progression constante de l'inégalité au cours des deux dernières récessions. En Australie, au Japon et aux États-Unis, la dernière récession s'est accompagnée d'une compression initiale de la moitié inférieure de l'échelle des salaires, ce qui n'avait pas été le cas durant la précédente récession. En France, la réduction de l'inégalité a été moins marquée lors de la dernière récession tandis qu'en Suède, l'inégalité s'est légèrement accentuée par rapport à une précédente réduction. La dispersion des salaires ne présente donc pas de schéma uniforme d'un pays à l'autre ni durant un même cycle⁴.

L'élargissement de l'éventail des salaires qui est intervenu dans un certain nombre de pays a donné des résultats très différents, en termes de croissance des salaires réels pour les travailleurs faiblement rémunérés et ceux qui perçoivent des rémunérations élevées. Les salaires réels masculins du bas de l'échelle (premier décile des travailleurs de sexe masculin) en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis ont baissé de plus de 10 pour cent par rapport à ce qu'ils étaient dix ans auparavant et ont également diminué en Australie (graphique 3.3). Dans ces trois pays, les salaires réels de tous les hommes se situant dans la moitié inférieure de la distribution des salaires ont soit baissé, soit très légèrement augmenté. À cet égard, le Royaume-Uni est en quelque sorte une exception ; malgré la forte accentuation de l'inégalité, des hausses des salaires réels sont intervenues aussi bien en haut qu'au bas de l'échelle, plus fortement toutefois pour les plus élevés. Dans tous les pays de l'OCDE, les salaires réels féminins ont davantage augmenté que ceux des hommes, ce qui a quelque peu rétréci l'écart entre les salaires féminins et masculins. Cela ne tient pas seulement à la hausse appréciable des salaires des femmes qualifiées. L'augmentation des salaires pour le décile de femmes les plus faiblement rémunérées a non seulement été plus forte que pour les 10 pour cent d'hommes ayant les plus bas salaires, mais aussi, dans la plupart des pays, par rapport au salaire médian des travailleurs de sexe masculin.

C. FRÉQUENCE ET DISTRIBUTION DES EMPLOIS À BAS SALAIRE

1. Introduction

La forte accentuation de l'inégalité des salaires qu'ont connue plusieurs pays fait craindre qu'une part croissante de la population active ne se trouve de ce fait rejetée dans la catégorie des «travailleurs pauvres». D'un autre côté, certains voient dans la baisse des salaires relatifs le mécanisme qui permet aux travailleurs peu qualifiés de conserver leur emploi sur des marchés concurrentiels, bien que leurs services soient de moins en moins recherchés⁵. Pour éclairer cette question complexe, nous examinerons dans cette section les questions suivantes : En quoi la proportion et la distribution des emplois à bas salaire sont-elles différentes d'un pays à l'autre ? Quels facteurs sont à l'origine de ces disparités ? Existe-t-il une relation entre la proportion d'emplois peu rémunérés et les taux d'emploi et de chômage des différentes catégories de travailleurs ?

2. Fréquence et distribution des emplois à bas salaire

Il existe maintes façons de mesurer les emplois à bas salaire, dont le choix est en partie dicté par l'objet même de la recherche (voir encadré 1). Le recours à une mesure absolue soulève des difficultés d'ordre conceptuel et méthodologique lorsqu'on entreprend de comparer la fréquence des emplois à bas salaire dans plusieurs pays. Comme ce qui nous intéresse avant tout dans ce chapitre, c'est la situation au regard de l'emploi des personnes se situant au bas de l'échelle des salaires et de la dispersion de leurs salaires, nous avons procédé à une comparaison internationale en utilisant une mesure *relative*. On entend par travailleurs à bas salaire les personnes travaillant à plein-temps qui perçoivent moins des deux tiers du salaire médian de l'ensemble des travailleurs à plein-temps⁶. On a choisi ce compromis entre une valeur inférieure, de 50 pour cent par exemple, qui se situerait dans certains pays au-dessous du salaire minimum légal et une valeur, de 75 pour cent par exemple, qui s'appliquerait dans de nombreux pays à plus d'un tiers de la totalité des travailleurs à plein-temps. Les travailleurs à temps partiel sont exclus pour éviter la difficulté supplémentaire qu'il y aurait à dissocier les différences dans la proportion d'emplois à temps partiel des disparités des salaires relatifs. En outre, on ne dispose de données sur la distribution des salaires horaires de l'ensemble des travailleurs que pour un petit nombre de pays.

Lorsqu'on utilise une mesure relative, la tranche des bas salaires a évidemment des limites différentes

Encadré 1 Mesure des emplois à bas salaire

Fixation de la limite des bas salaires

Les faibles rémunérations peuvent se définir dans l'absolu ou en termes relatifs¹. Ainsi, on peut mesurer les rémunérations faibles par rapport à un niveau de revenu de subsistance (généralement exprimé en termes réels). Par exemple, plusieurs auteurs américains ont pris pour base dans leurs études des « travailleurs pauvres » le seuil officiel de pauvreté [Gardner et Herz (1992); U.S. Bureau of the Census (1992); U.S. Department of Labor (1995)]. D'autres études ont défini les rémunérations faibles par rapport au salaire médian [CERC (1991); Salverda (1994); OCDE (1994)] ou par rapport au niveau du salaire minimum [Salverda (1994); Netherlands Central Bureau of Statistics (1994)]. Dans un autre cas encore, les emplois à bas salaire sont ceux des travailleurs qui se situent au bas de l'échelle et qui représentent un pourcentage fixe de l'ensemble de la population salariée [Salverda (1994)].

Le choix de la mesure est en partie dicté par la question que l'on cherche à élucider. Si ce à quoi l'on s'intéresse est la relation entre la faiblesse du salaire et la pauvreté, mieux vaut sans doute avoir recours à une mesure absolue des bas salaires. Cependant, cette approche pose un certain nombre de problèmes lorsqu'on veut procéder à des comparaisons internationales, notamment parce que les seuils de pauvreté ne sont pas nécessairement identiques dans tous les pays. Jusqu'à un certain point, la notion de niveau de revenu de subsistance ou de pauvreté est en soi un concept relatif qui varie dans le temps et selon les sociétés. De plus, à supposer même que l'on puisse s'entendre universellement sur la composition du panier de biens et services correspondant à un niveau de vie minimal, le problème de la détermination de la somme calculée en monnaie nationale qu'il faudra dans chaque pays pour acheter ce panier de biens et services, n'en serait pas réglé pour autant².

Le risque d'exclusion sociale ou le sentiment d'être défavorisé dépend peut-être de la différence entre le salaire du travailleur et le salaire médian, même si celui-ci peut subvenir à ses besoins. C'est une mesure relative du faible salaire qui saisirait le mieux la situation. Une telle mesure permet aussi d'éviter un grand nombre des problèmes que pose l'utilisation d'une mesure absolue dans le cas de comparaisons internationales. Certains problèmes de comparabilité demeurent néanmoins. Par exemple, l'indicateur peut être sensible aux différences de la définition du salaire d'un pays à l'autre (voir ci-dessous) et des sources et méthodes utilisées pour compiler les données³. L'utilisation d'une méthode relative nécessite aussi de fixer une limite. Le choix de cette limite peut avoir une incidence notable non seulement sur la proportion d'emplois à bas salaire dans chaque pays, mais aussi sur le classement des pays à cet égard⁴.

L'évolution de la proportion de faibles rémunérations sera probablement aussi sensible à l'indicateur adopté. Par exemple, si la totalité des salaires augmente en termes réels d'un bout à l'autre de l'échelle, les emplois faiblement rémunérés seront moins nombreux si on les mesure par rapport à une limite fixée dans l'absolu (en termes réels) indépendamment du fait que les hauts salaires aient ou non beaucoup plus augmenté que les bas salaires. Au Royaume-Uni, par exemple, en dépit d'une forte accentuation de l'inégalité des salaires (graphique 3.1), les salaires réels ont progressé aussi bien au bas qu'en haut de l'échelle (graphique 3.3). Aux États-Unis, en revanche, si l'inégalité s'est considérablement accrue aussi, le phénomène s'est accompagné d'une chute de la rémunération réelle des travailleurs situés à la moitié inférieure de l'échelle. En conséquence, la proportion de bas salaires, mesurée par rapport au seuil officiel de pauvreté, parmi les salariés travaillant à plein-temps toute l'année, a fortement progressé au cours des années 80 puisqu'elle est passée de 10.5 pour cent en 1979 à un peu moins de 17 pour cent en 1990 [U.S. Bureau of the Census (1992)]. Toutefois, si l'on a recours à une mesure relative, comme les deux tiers de salaire médian, on observe une progression beaucoup plus faible de la proportion de bas salaires, qui passe d'un tout petit peu moins de 25 pour cent en 1979 à un peu moins de 26 pour cent en 1989. En revanche, au Royaume-Uni, on voit que le même taux, calculé au moyen d'une mesure relative, a augmenté un peu plus nettement au cours de la même période, passant de 16 à 19 pour cent.

Salaires nets et salaires bruts

La proportion de bas salaires est aussi plus ou moins forte selon que l'on considère les salaires bruts ou les salaires nets d'impôts et de primes et indemnités. L'impôt sur le revenu est en général progressif et de ce fait, la proportion de bas salaires, d'après une mesure relative, est plus élevée quand on considère les salaires bruts au lieu des salaires nets. Il est difficile de savoir dans quelle mesure la progressivité différente des régimes fiscaux des pays influencerait sur le classement des pays si l'on se basait sur les salaires nets plutôt que sur les salaires bruts pour déterminer la proportion de bas salaires. Toutefois, étant donné l'objet de ce chapitre et compte tenu des données disponibles, les calculs effectués ici se rapportent généralement aux salaires bruts⁵.

(voir page suivante)

(suite)

1. Une troisième possibilité serait une mesure subjective. Un certain nombre d'études sur la pauvreté ont par exemple utilisé l'idée que se font les personnes interrogées de ce qu'est un revenu satisfaisant ou minimal [notamment, Van den Bosch *et al.* (1993)]. Voir dans Förster (1994) un examen plus approfondi des différentes mesures des bas revenus et de la pauvreté.
2. Les parités de pouvoir d'achat (PPP) établies en vue de comparer les agrégats des comptes nationaux tels que le total des dépenses de consommation privée ne conviennent pas nécessairement dans le cas du panier de biens et services de subsistance.
3. On trouvera à l'annexe 3.B des précisions sur les sources et les définitions des données utilisées pour calculer la proportion de bas salaires ainsi que pour estimer, en ce qui concerne certains pays, les bas salaires à l'aide de différentes sources.
4. En réalité, le classement des pays reste assez stable pour toute une gamme de limites fixées par rapport aux salaires médians. On compare par exemple dans OCDE (1994, chapitre 1, tableau 1.11) la proportion de bas salaires dans un certain nombre de pays en fixant la limite de ces rémunérations à 50, 66 et 80 pour cent du salaire médian. Les coefficients de corrélation par rang entre les diverses branches de salaires (en affectant le coefficient 0 aux valeurs « non significatives » pour les salaires correspondant à 50 pour cent du salaire médian) sont les suivants : 0.86 pour la tranche des 50 à 66 pour cent ; 0.91 pour la tranche des 66 à 80 pour cent et 0.71 pour la tranche des 50 à 80 pour cent.
5. En France, les données sur les salaires sont nettes des cotisations sociales salariales (voir annexe 3.B). Toutefois, ces cotisations étant calculées à un taux forfaitaire, leur non prise en compte n'affecte pas la mesure de la proportion de bas salaires. Ces cotisations sont plafonnées, mais se situent normalement au-dessus du salaire médian et n'ont donc pas d'incidence sur la mesure des bas salaires. De même, les différents planchers de salaires, avant prélèvement des cotisations, sont probablement trop faibles pour pouvoir modifier sensiblement la proportion de bas salaires parmi les travailleurs à plein-temps, que le calcul s'effectue sur les salaires bruts ou sur les salaires nets des charges sociales. Pour l'Autriche et l'Italie, les chiffres se rapportent aux salaires nets à la fois des charges assises sur les salaires et de l'impôt sur le revenu.

selon les pays. De fait, lorsqu'on convertit le point limite retenu dans chaque pays en équivalent mensuel pour l'année 1994 et qu'on l'exprime en dollars américains à l'aide des parités de pouvoir d'achat calculées pour comparer le PIB, des différences notables (qui ne sont pas indiquées ici) montrent qu'il est impossible d'utiliser une mesure relative pour en déduire des hypothèses sur les différences d'un pays à l'autre en ce qui concerne l'ampleur de la pauvreté ou le nombre des travailleurs pauvres par rapport à une norme universellement valable. Par exemple le salaire médian exprimé dans une monnaie commune, est beaucoup plus élevé aux États-Unis qu'en Belgique. Il est donc probable qu'une partie des « travailleurs faiblement rémunérés » aux États-Unis percevront des salaires très supérieurs au seuil des bas salaires en Belgique. Quoi qu'il en soit, cette mesure relative est un indicateur utile de la dispersion des salaires de la moitié inférieure de l'échelle, laquelle peut être ventilée par catégorie de travailleurs.

Ces réserves étant faites, on se reportera au graphique 3.4 qui indique la proportion globale des emplois faiblement rémunérés. La variation d'un pays à l'autre est frappante: un quart des travailleurs à plein-temps occupent un emploi faiblement rémunéré aux États-Unis contre moins de 6 pour cent en Finlande et en Suède. Le schéma de ces variations reflète celui des variations de la mesure simple D5/D1 et la corrélation simple entre les deux mesures est très étroite (0.94). On ne s'étonnera donc pas de constater que ce sont les pays où les écarts de

salaires sont importants qui sont aussi ceux où le pourcentage d'emplois faiblement rémunérés est très élevé.

Comme on le voit dans la partie A du tableau 3.2, la proportion d'emplois faiblement rémunérés varie aussi selon les caractéristiques démographiques et professionnelles des travailleurs et selon leur branche d'activité. Étant donné que le salaire a tendance à augmenter avec l'expérience et l'ancienneté, il ne faut pas s'étonner de voir que les femmes et les jeunes ont beaucoup plus souvent un emploi faiblement rémunéré que les hommes et les travailleurs âgés⁷. Dans plusieurs pays, au moins un tiers des emplois féminins sont des emplois à bas salaire⁸. Les jeunes risquent plus encore que les femmes d'occuper un emploi faiblement rémunéré. Aux États-Unis, en particulier, près des deux tiers des jeunes travaillant à plein-temps perçoivent un faible salaire. Dans certains pays, surtout au Japon et au Royaume-Uni, les travailleurs âgés risquent aussi d'occuper plus souvent un emploi à bas salaire que les travailleurs dans la force de l'âge.

On a beaucoup discuté du point de savoir si les salariés bien rémunérés du secteur manufacturier en déclin étaient de plus en plus remplacés par des salariés faiblement rémunérés du secteur des services en expansion. Dans la majorité des pays, la proportion de bas salaires est en effet un peu plus élevée dans le secteur des services. Le Japon et l'Italie font exception à la règle, le secteur manufacturier offrant bien plus souvent de faibles salaires que le secteur des

Graphique 3.3.

**Croissance réelle du salaire^a pendant les dix dernières années
pour les salariés à faible, moyenne et haute rémunération**
Variations en pourcentage, non annualisées



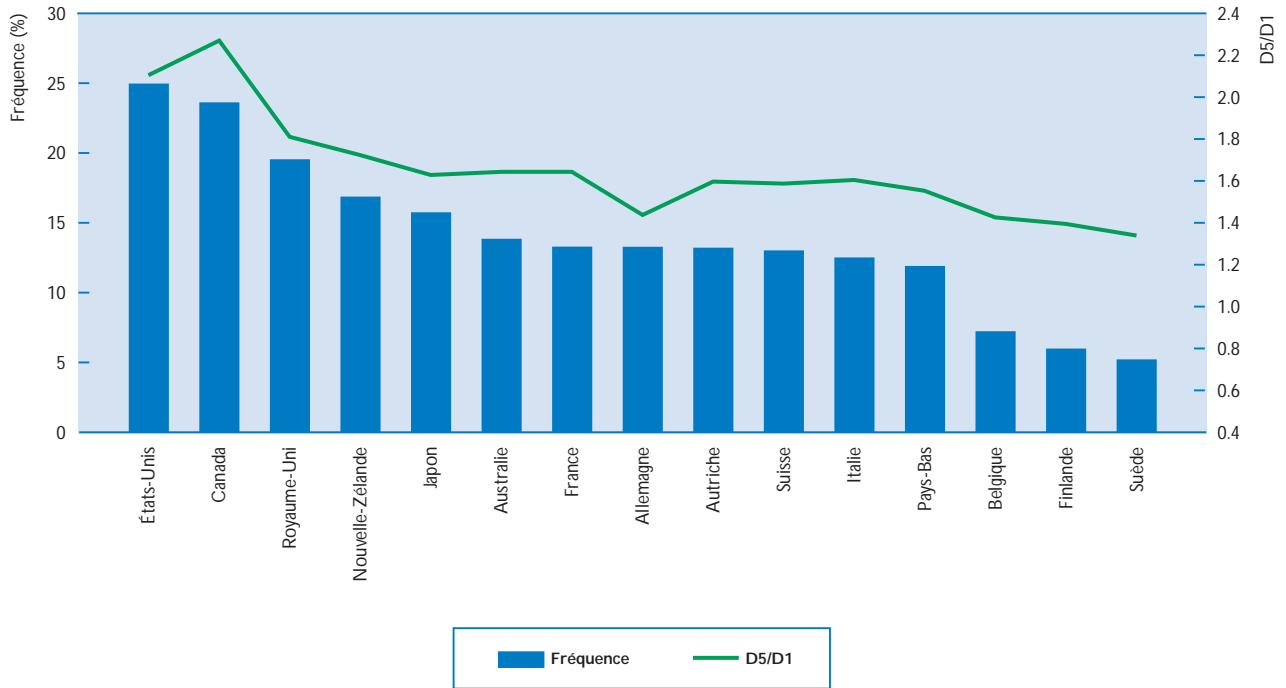
a) Salaire déflaté de l'indice des prix à la consommation.

b) Pour les hommes, les données portent sur le décile 8 au lieu du décile 9.

c) Données rééchelonnées pour exprimer la variation sur 10 ans.

Sources : Voir annexe 3.A.

Graphique 3.4.

Fréquence des bas salaires et inégalité salariale (D5/D1)^a

a) La fréquence des bas salaires se réfère à l'emploi à plein-temps. Un bas salaire est défini comme inférieur aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble des salariés à plein-temps. Le rapport D5/D1 est calculé pour les salaires de l'ensemble des travailleurs à plein-temps. Pour l'année de référence de chaque pays, voir le tableau 3.2.

Sources : Pour la fréquence des bas salaires, voir l'annexe 3.B ; pour le rapport D5/D1, voir l'annexe 3.A.

services. Cela dit, le tableau 3.2 ne donne que des estimations ponctuelles et ne permet pas de savoir si la croissance de l'emploi se produit principalement dans la catégorie des bas salaires ou dans celle des hauts salaires. En outre, si le pourcentage global d'emplois faiblement rémunérés est en général plus élevé dans les services que dans l'industrie, les variations dans le premier secteur sont très marquées. En règle générale, une bonne part des emplois dans le commerce de gros et de détail et dans l'hôtellerie et la restauration sont faiblement rémunérés, alors qu'il existe relativement peu d'emplois à bas salaire dans les transports et les communications et dans l'administration publique.

La proportion de bas salaires varie aussi considérablement dans chaque grand groupe de métiers manuels et non manuels. On voit, par exemple, d'après la partie A du tableau 3.2 que le fait d'être travailleur non manuel ne garantit pas automatique-

ment un emploi relativement bien payé. Les employés de commerce et, dans certains pays, les employés de bureau risquent davantage d'occuper un emploi à bas salaire que les ouvriers ayant un métier spécialisé. En revanche, il est très rare que les cadres, techniciens et spécialistes soient faiblement rémunérés.

Dans quels secteurs y-a-t-il le plus de salariés faiblement rémunérés? Essentiellement dans les services, comme le montre la partie B du tableau 3.2. Dans la plupart des pays, le commerce de gros et de détail (y compris les hôtels et restaurants) et les services personnels représentent au moins la moitié de tous les emplois à bas salaire. Bon nombre de ces emplois sont occupés par des femmes qui constituent la majorité des travailleurs à bas salaire, sauf en Australie et en Nouvelle-Zélande. Par classe d'âge, les plus nombreux sont les travailleurs d'âge de forte activité, sauf en Australie et en Italie⁹, mais cela tient

Tableau 3.2. **Fréquence, répartition et concentration des emplois à bas salaire^a****A. Fréquence^b**

	Australie 1995	Autriche 1993	Belgique 1993	Canada 1994	Finlande 1994	France 1995	Allemagne 1994	Italie 1993	Japon 1994	Pays-Bas 1994	Nouvelle- Zélande 1994/95	Suède 1993	Suisse 1995	Royaume-Uni 1995	États-Unis 1994
Total	13.8	13.2	7.2	23.7	5.9	13.3	13.3	12.5	15.7	11.9	16.9	5.2	13.0	19.6	25.0
Sexe															
Hommes	11.8	7.0	3.9	16.1	3.3	10.6	7.6	9.3	5.9	..	14.4	3.0	6.8	12.8	19.6
Femmes	17.7	22.8	14.2	34.3	8.7	17.4	25.4	18.5	37.2	..	20.7	8.4	30.4	31.2	32.5
Âge^c															
Moins de 25 ans	34.5	19.5	22.2	57.1	27.1	49.5	50.4	27.0	36.4	..	41.3	18.7	44.0	45.8	63.0
25 à 54 ans	8.8	12.1	5.3	20.1	5.5	10.6	6.7	6.7	9.6	..	11.6	4.3	9.0	15.0	21.2
55 ans et plus	12.5	9.6	4.9	20.8	4.4	10.5	5.4	7.4	19.8	..	15.6	2.9	9.2	22.9	23.7
Secteur d'activité^d															
Industries manufacturières	13.6	10.9	5.1	18.9	4.0	11.5	10.6	14.2	20.9	10.8	15.3	..	12.1	17.8	20.9
Bâtiment et travaux publics	15.1	8.4	1.8	23.4	7.0	14.6	10.6	14.2	9.6	8.2	20.3	..	7.9	13.7	24.9
Services	13.4	14.7	8.5	25.3	6.3	13.2	14.7	8.7	14.8	13.1	16.2	..	13.6	20.8	25.8
Commerce de gros et de détail	20.4	23.8	15.7	40.3	11.1	22.6	22.9	24.2	14.4	24.4	30.9	..	23.4	36.1	40.4
Transports et communications	8.2	8.7	..	15.8	4.3	4.5	12.4	2.6	8.1	5.1	10.1	..	8.6	10.8	13.1
Banques, assurance et services fournis aux entreprises	9.9	6.3	2.7	20.8	4.6	12.2	9.7	14.5	10.4	10.4	6.7	..	9.7	17.0	23.4
Administration publique	7.5	6.4	6.8	8.9	2.0	4.6	6.1	6.6	..	4.9	13.9	..	2.7	11.3	10.1
Services sociaux et personnels	12.7	16.5	..	23.8	6.9	14.3	16.6	6.6	18.5	12.1	13.2	20.0	24.9
Profession															
Professions libérales et techniques	4.1	4.3	..	14.6	..	2.5	5.2	6.8	..	5.7	3.8	8.7
Directeurs et cadres administratifs supérieurs	9.6	1.8	..	13.7	0.6	0.7	0.0	8.3	..	2.2	5.5	9.0
Employés administratifs	12.7	9.0	..	32.3	..	7.3	11.9	12.2	..	13.2	29.3	29.6
Personnel commercial et vendeurs	..	23.3	..	31.6	8.5	39.5	22.4	42.5	40.1	28.4
Personnel des services directs aux particuliers	20.2	27.1	..	44.8	12.3	38.2	26.6	31.4	..	37.4	39.7	53.4
Ouvriers qualifiés	19.9	11.3	..	20.9	6.6	9.1	14.7	22.0	..	11.0	16.1	18.0
Ouvriers non qualifiés	18.9	20.3	..	36.8	23.1	28.2	36.4

Tableau 3.2. **Fréquence, répartition et concentration des emplois à bas salaire**^a (suite)**B. Répartition**^e

	Australie 1995	Autriche 1993	Belgique 1993	Canada 1994	Finlande 1994	France 1995	Allemagne 1994	Italie 1993	Japon 1994	Pays-Bas 1994	Nouvelle- Zélande 1994/95	Suède 1993	Suisse 1995	Royaume-Uni 1995	États-Unis 1994
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sexe															
Hommes	55.7	32.2	36.6	40.0	28.2	47.8	38.9	48.2	25.8	..	52.5	34.4	49.1	41.7	45.4
Femmes	44.3	67.8	63.4	60.0	71.8	52.2	61.1	52.2	74.2	..	47.5	65.6	50.9	58.3	54.6
Âge ^c															
Moins de 25 ans	46.6	24.3	34.7	22.9	11.5	26.1	58.6	60.9	41.4	..	41.0	25.9	38.8	28.5	21.6
25 à 54 ans	47.1	72.4	60.8	69.9	82.7	68.5	37.9	30.8	43.9	..	51.9	67.4	53.8	59.8	68.7
55 ans et plus	6.2	3.2	4.6	7.2	5.8	5.4	3.7	8.5	14.7	..	7.1	6.8	7.5	11.7	9.8
Secteur d'activité ^d															
Industries manufacturières	18.2	24.1	18.1	15.8	18.2	21.0	33.4	42.7	43.7	22.1	19.9	..	24.5	22.4	17.8
Bâtiment et travaux publics	6.6	6.2	1.8	3.9	3.3	8.0	4.8	6.0	6.1	..	5.1	2.9	4.9
Services	67.9	66.2	72.0	76.6	71.8	66.8	60.7	40.6	51.2	70.2	60.4	..	67.5	72.8	73.9
Commerce de gros et de détail	30.5	31.1	29.9	33.4	19.4	25.2	16.0	16.4	17.5	35.4	28.0	..	32.5	28.9	29.7
Transports et communications	4.5	5.1	..	5.1	5.2	2.4	4.7	..	4.9	3.5	4.5	..	5.5	4.3	4.4
Banques, assurance et services fournis aux entreprises	10.0	3.5	1.5	6.0	9.4	12.8	2.9	..	5.6	11.1	4.8	..	10.9	14.8	10.3
Administration publique	3.6	4.6	40.7	3.4	2.7	3.6	4.9	22.7	..	4.0	1.3	5.1	2.8
Services sociaux et personnels	19.3	21.4	..	28.6	35.2	22.8	32.2	..	23.1	16.1	23.1	..	17.3	19.6	26.7
Profession															
Professions libérales et techniques	6.9	4.1	..	11.7	..	3.8	7.6	10.1	..	15.0	4.0	6.5
Directeurs et cadres administratifs supérieurs	6.2	0.8	..	11.2	3.3	0.3	0.0	7.2	..	1.0	4.7	5.6
Employés administratifs	16.4	12.2	..	20.2	44.8	15.0	21.5	10.9	..	15.8	29.1	18.7
Personnel commercial et vendeurs	..	11.9	..	10.3	..	9.6	10.2	11.3	10.4	11.6
Personnel des services directs aux particuliers	16.9	20.5	22.4	16.5	16.8	12.0	..	27.3	14.4	22.9
Ouvriers qualifiés	23.2	32.2	..	12.7	22.7	18.2	25.6	37.1	..	19.9	9.9	8.6
Ouvriers non qualifiés	30.3	10.2	..	29.6	19.4	27.5	22.6

Tableau 3.2. **Fréquence, répartition et concentration des emplois à bas salaire^a (suite)****C. Concentration^f**

	Australie	Autriche	Belgique	Canada	Finlande	France	Allemagne	Italie	Japon	Pays-Bas	Nouvelle-Zélande	Suède	Suisse	Royaume-Uni	États-Unis
	1995	1993	1993	1994	1994	1995	1994	1993	1994	1994	1994/95	1993	1995	1995	1994
Total	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Sexe															
Hommes	0.9	0.5	0.5	0.7	0.6	0.8	0.6	0.7	0.4	..	0.9	0.6	0.5	0.7	0.8
Femmes	1.3	1.7	2.1	1.4	1.5	1.3	1.9	1.5	2.4	..	1.2	1.6	2.3	1.6	1.3
Âge^c															
Moins de 25 ans	2.5	1.5	3.1	2.4	4.6	3.7	3.8	2.2	2.3	..	2.4	3.6	3.4	2.3	2.5
25 à 54 ans	0.6	0.9	0.7	0.8	0.9	0.8	0.5	0.5	0.6	..	0.7	0.8	0.7	0.8	0.8
55 ans et plus	0.9	0.7	0.7	0.9	0.7	0.8	0.4	0.6	1.3	..	0.9	0.6	0.7	1.2	0.9
Secteur d'activité^d															
Industries manufacturières	1.0	0.8	0.7	0.8	0.7	0.9	0.8	1.1	1.3	0.9	0.9	..	0.9	0.9	0.8
Bâtiment et travaux publics	1.1	0.6	0.3	1.0	1.2	1.1	0.8	1.1	0.6	0.7	1.2	..	0.6	0.7	1.0
Services	1.0	1.1	1.2	1.1	1.1	1.0	1.1	0.7	0.9	1.1	1.0	..	1.0	1.1	1.0
Commerce de gros et de détail	1.5	1.8	2.2	1.7	1.9	1.7	1.7	1.9	0.9	2.0	1.8	..	1.8	1.8	1.6
Transports et communications	0.6	0.7	..	0.7	0.7	0.3	0.9	0.5	0.4	0.4	0.6	..	0.7	0.6	0.5
Banques, assurance et services fournis aux entreprises	0.7	0.5	0.4	0.9	0.8	0.9	0.7	0.2	0.9	0.9	0.4	..	0.7	0.9	0.9
Administration publique	0.5	0.5	0.9	0.4	0.3	0.3	0.5	0.5	..	0.4	0.8	..	0.2	0.6	0.4
Services sociaux et personnels	0.9	1.2	..	1.0	1.2	1.1	1.3	0.5	1.1	1.0	1.0	1.0	1.0
Profession															
Professions libérales et techniques	0.3	0.3	..	0.6	0.1	0.2	0.4	0.4	..	0.4	0.2	0.3
Directeurs et cadres administratifs supérieurs	0.7	0.1	..	0.6	..	0.1	0.0	0.5	..	0.2	0.3	0.4
Employés administratifs	0.9	0.7	..	1.4	1.4	0.5	0.9	0.7	..	1.0	1.5	1.2
Personnel commercial et vendeurs	..	1.8	..	1.3	..	3.0	1.7	2.5	2.0	1.1
Personnel des services directs aux particuliers	1.5	2.1	..	1.9	2.1	2.9	2.0	1.9	..	2.9	2.0	2.1
Ouvriers qualifiés	1.4	0.9	..	0.9	1.1	0.7	1.1	1.3	..	0.8	0.8	0.7
Ouvriers non qualifiés	1.4	0.9	..	2.8	1.8	1.4	1.5

.. Données non disponibles.

a) Les données portent sur les travailleurs à plein-temps uniquement. Un bas salaire est défini comme inférieur aux deux tiers du salaire médian de tous les travailleurs à plein-temps.

b) Part des employés à bas salaire dans le total de chaque catégorie.

c) Pour l'Italie, les groupes d'âge sont les suivants : moins de 31 ans; 31 à 50 ans; 51 ans et plus.

d) Le secteur du commerce de gros et de détail comprend les hôtels et restaurants. Pour la Belgique, le secteur des transports et communications est inclus dans celui de l'administration publique et des services sociaux et personnels.

e) Répartition en pourcentage de l'emploi à bas salaire dans chaque catégorie.

f) Fréquence des emplois à bas salaire dans chaque catégorie rapportée à la fréquence totale des emplois à bas salaire.

Sources : Voir annexe 3.B.

simplement au fait qu'ils représentent une large part de l'emploi total.

Étant donné que la proportion globale d'emplois faiblement rémunérés varie considérablement d'un pays à l'autre, il est difficile de savoir si les bas salaires touchent davantage telle ou telle catégorie de travailleurs dans tel pays ou dans tel autre. On peut établir un indicateur de concentration qui fait abstraction des différences entre pays dans la proportion globale de bas salaires en divisant la proportion de bas salaires dans chaque catégorie de travailleurs par la proportion globale (voir partie C du tableau 3.2)¹⁰. Un chiffre supérieur (inférieur) à un indique pour une catégorie de travailleurs que le risque d'occuper un emploi faiblement rémunéré est supérieur (inférieur) au risque moyen qu'encourt l'ensemble des travailleurs.

Les femmes risquent beaucoup plus que hommes d'occuper un emploi à bas salaire dans tous les pays, mais plus particulièrement en Belgique, en Allemagne, au Japon et en Suisse. Dans ces pays, le risque est au moins deux fois plus grand pour les femmes que pour l'ensemble des travailleurs. La proportion de bas salaires parmi les jeunes est aussi beaucoup plus élevée, seules l'Autriche (pourcentage inférieur) et la Finlande (pourcentage supérieur) s'écartant de manière significative du chiffre courant qui est 2.5 fois supérieur au risque moyen. Le Japon, et, dans une plus faible mesure, le Royaume-Uni sont les seuls pays où la proportion d'emplois faiblement rémunérés est nettement plus forte parmi les travailleurs âgés que parmi les travailleurs d'âge très actif. Si l'on considère les branches d'activité, on constate que les emplois à bas salaire sont très concentrés dans le commerce de gros et de détail et l'hôtellerie-restauration dans presque tous les pays. Les emplois à bas salaire ont donc aussi tendance à se concentrer parmi les employés de commerce et les employés des services personnels, ainsi que parmi les ouvriers non qualifiés.

Le faible niveau de rémunération tient aussi à d'autres facteurs qui ne sont pas mentionnés dans le tableau 3.2, comme les diplômes, l'ancienneté dans l'emploi et l'expérience, la nationalité et la taille de l'entreprise. La proportion de bas salaires chez les travailleurs n'ayant pas fait d'études secondaires de deuxième cycle est généralement plus du double de la moyenne pour l'ensemble des salariés. Le risque est également plus élevé pour les immigrés que pour les nationaux. En Autriche, par exemple, la probabilité pour les travailleurs étrangers d'occuper un emploi faiblement rémunéré est deux fois plus forte que pour les nationaux. Le risque est également plus grand pour les salariés des petites entreprises que pour ceux des grandes.

3. Emplois faiblement rémunérés et situation au regard de l'emploi

L'un des facteurs qui expliquent peut-être les grandes disparités entre les pays dans la proportion totale de bas salaires est que l'échelle des qualifications est beaucoup plus étendue dans les pays où les emplois à bas salaire sont proportionnellement plus nombreux. Cependant, cette explication n'est au mieux que partielle car la proportion de bas salaires parmi les travailleurs exerçant le même métier ou ayant le même niveau d'instruction présente d'un pays à l'autre des différences aussi grandes, sinon plus, que la proportion totale de bas salaires¹¹. Ainsi, en France, moins de 10 pour cent des travailleurs ayant achevé leurs études secondaires du deuxième cycle occupent un emploi faiblement rémunéré contre plus de 32 pour cent aux États-Unis¹² – soit un écart de plus de 20 points alors que la différence est de 12 points seulement en ce qui concerne la proportion totale de bas salaires.

Le mode de fixation des salaires et les charges sociales sont probablement aussi des facteurs importants. Il existe ainsi dans un certain nombre de pays un salaire minimal légal dont l'application contribue à relever le bas de l'échelle des salaires. A la limite, quand le salaire minimum se rapproche du montant retenu ici comme plafond pour la catégorie des bas salaires, la proportion de ceux-ci doit avoisiner zéro. Telle pourrait être l'une des explications de l'importante différence entre la France et les États-Unis : il existe dans les deux pays un salaire minimum légal, mais celui-ci correspond dans le cas de la France à près de 60 pour cent du salaire médian, contre 34 pour cent seulement aux États-Unis¹³. Mishel et Bernstein (1994) et Dinardo *et al.* (1994) estiment que la baisse de la valeur relative du salaire minimum aux États-Unis pourrait avoir contribué pour beaucoup à accroître l'inégalité des salaires, en particulier chez les femmes. Au Royaume-Uni, des salaires minimums avaient été fixés avant 1993 pour plusieurs secteurs à bas salaires par les Wages Councils qui ont depuis été supprimés. Machin et Manning (1994) ont calculé que, dans ces secteurs, la baisse du salaire minimum par rapport au salaire moyen intervenue dans les années 80 entraine pour 9 à 20 pour cent dans l'accroissement de la dispersion des salaires.

D'autres éléments entrant en ligne de compte pour la fixation des salaires peuvent aussi avoir une incidence. Comme on le voit au tableau 3.3, les corrélations simples entre la proportion de bas salaires, d'une part, et la couverture conventionnelle et l'implantation syndicale, d'autre part, sont négatives et assez élevées, autrement dit plus le champ d'application des conventions collectives est vaste et le taux de syndicalisation élevé dans un pays, plus la proportion de bas salaires est faible. Plusieurs chercheurs

Tableau 3.3. **Corrélations entre la fréquence des emplois à bas salaire et l'inégalité des salaires, les facteurs institutionnels et la situation de l'emploi^a**

Corrélée avec	Fréquence des bas salaires	
	Dans le total	Par groupe ^b
Inégalité salariale		
Rapport entre les déciles de salaires (D5/D1)	0.94**	
Facteurs institutionnels		
Couverture conventionnelle, 1994	-0.78**	
Implantation syndicale, moyenne 1990-1994	-0.65**	
Taux de remplacement des prestations de chômage ^c		
Taux brut, 1995	-0.59*	
Taux net, 1994/1995	-0.58*	
Situation de l'emploi		
Taux de chômage, moyenne 1990-1994		
Total	0.03	
Femmes	-0.10	-0.41
Femmes par rapport aux hommes	-0.29	-0.10
Jeunes (moins de 25 ans)	-0.08	-0.08
Jeunes par rapport aux adultes (de 25 à 54 ans)	-0.12	-0.28
Taux de chômage selon la qualification ^d , 1992		
Faible qualification	0.28	
Faible qualification par rapport à haute qualification	-0.04	
Rapport emploi à plein-temps/population, moyenne 1990-1994		
Total	0.17	
Femmes	0.08	-0.17
Femmes par rapport aux hommes	-0.01	-0.31
Jeunes (moins de 25 ans)	0.13	-0.01
Jeunes par rapport aux adultes (de 25 à 54 ans)	0.08	-0.03
Rapport emploi/population selon la qualification ^d , 1992		
Faible qualification	-0.17	
Faible qualification par rapport à haute qualification	-0.07	

* Significatif au seuil de 10 %.

** Significatif au seuil de 5 %.

a) Les pays utilisés dans le calcul des corrélations ainsi que l'année de référence pour la fréquence des bas salaires et les mesures d'inégalité salariale sont présentés dans le tableau 3.2. L'année de référence pour les autres variables figure dans le tableau.

b) La fréquence des bas salaires par groupe se rapporte aux femmes et aux jeunes dans les corrélations avec les différents indicateurs de la situation de l'emploi pour les femmes et les jeunes respectivement. Les Pays-Bas ne sont pas inclus dans les calculs de corrélations par groupe.

c) Le taux de remplacement brut (net) désigne le niveau des prestations de chômage avant impôt (après impôt) relativement au salaire brut (net). Les taux de remplacement sont une moyenne pour les différents types de situation familiale, de durée de chômage et de niveaux de salaires (pour plus de précisions, voir le chapitre 2 de ces *Perspectives* et le chapitre 8 de *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, 1994*). Les allocations de logement sont comprises dans le calcul du taux net de remplacement uniquement. L'Autriche n'est pas prise en compte dans le calcul de corrélation avec le taux net de remplacement.

d) La qualification est définie selon le niveau de formation : les personnes de niveau de formation inférieur au secondaire de second cycle sont classées parmi les faiblement qualifiées et celles qui ont atteint l'enseignement du troisième degré parmi les hautement qualifiées.

Sources : La fréquence des bas salaires et le rapport D5/D1 proviennent respectivement des tableaux 3.2 et 3.1; les estimations de la couverture conventionnelle et l'implantation syndicale proviennent des données présentées dans le chapitre 4 des *Perspectives de l'emploi* de 1994, mises à jour par le Secrétariat; les taux de remplacement des prestations de chômage sont issus de la base de données de l'OCDE sur la fiscalité et les droits à prestations; les rapports emploi à plein-temps/population et les taux de chômage selon l'âge et le sexe proviennent de la partie III des *Statistiques de la population active* de l'OCDE, et de la base de données de l'OCDE sur l'emploi à temps plein et à temps partiel; les rapports emploi/population par qualification sont tirés de *Regards sur l'éducation*, (OCDE, 1995).

américains ont constaté également que la baisse du taux de syndicalisation expliquait en partie l'accroissement de l'inégalité des salaires [Freeman (1993); Mishel et Bernstein (1994); Dinardo *et al.* (1994)]. Dans leur étude internationale, Blau et Kahn (1996) ont observé également que des facteurs institutionnels, comme des taux de syndicalisation élevés et une importante couverture conventionnelle, semblent créer des salaires planchers et atténuer la dispersion des salaires, en particulier dans la moitié inférieure

de l'échelle. Il se peut aussi que, du fait de l'indemnisation du chômage et de prestations analogues, il se constitue un salaire plancher au-dessous duquel les travailleurs hésiteront à accepter un emploi (voir le chapitre 2 qui examine les freins au travail pouvant résulter d'une interaction entre la fiscalité et les systèmes de prestations). Le tableau 3.3 fait apparaître une corrélation négative significative entre les taux de compensation bruts et nets des prestations et la proportion d'emplois à bas salaire.

L'environnement institutionnel influe incontestablement sur la proportion d'emplois à bas salaire. Toutefois, est-ce parce que les travailleurs faiblement rémunérés sont véritablement « poussés » plus haut sur l'échelle des salaires ou bien les travailleurs potentiels sont-ils nombreux à être empêchés ne serait-ce que d'accéder au monde du travail? Il est difficile de répondre à cette question. On trouvera quelques éléments de réponse en se reportant à la moitié inférieure du tableau 3.3 qui fait apparaître des corrélations simples entre la proportion d'emplois à bas salaire et divers taux d'emploi et de chômage pour certaines catégories de travailleurs dans chaque pays. Si des emplois à bas salaire permettent à des travailleurs peu qualifiés et inexpérimentés d'accéder au monde du travail, on pourrait s'attendre à trouver une corrélation positive entre la fréquence des emplois à bas salaire et les rapports emploi/population. Le même raisonnement conduirait aussi à penser que la corrélation serait négative avec les taux de chômage. Dans le cas des rapports emploi/population concernant les jeunes et les femmes, le signe du coefficient de corrélation change selon que la fréquence des emplois à bas salaire est globale ou se rapporte à une catégorie de travailleurs; dans tous les cas, les coefficients de corrélation sont faibles et non significatifs. Les corrélations avec les taux de chômage des jeunes et des femmes sont toujours négatives, mais ne sont jamais significatives. Il n'existe pas non plus, semble-t-il, de corrélation étroite entre les taux d'emploi et de chômage des travailleurs peu qualifiés et la proportion d'emplois à bas salaire.

Ces corrélations ne fournissent que des indications car l'échantillon ne comporte qu'un petit nombre de pays et aucun autre facteur n'est pris en compte. Toutefois, d'après l'analyse de micro-données comparables, Card *et al.* (1996) ne trouvent guère d'indices montrant qu'une plus faible flexibilité des salaires au fil des ans au Canada et en France par rapport aux États-Unis a donné des résultats très différents en ce qui concerne la croissance relative de l'emploi par qualifications. En revanche, Blau et Kahn (1996)¹⁴ constatent, en étudiant un plus grand nombre de pays que Card *et al.*, que les rapports emploi/population chez les travailleurs peu qualifiés sont en général plus faibles dans les pays où l'éventail des salaires est le plus resserré. En ce qui concerne les jeunes, les données présentées dans le chapitre 4 laissent à penser que d'autres facteurs, comme la situation générale du marché du travail et les différences d'ordre institutionnel en matière de formation d'un pays à l'autre, contribuent peut-être davantage à expliquer leur situation au regard de l'emploi.

En résumé, la proportion globale de bas salaires varie nettement d'un pays de l'OCDE à l'autre, mais ces bas salaires sont en général concentrés dans une

catégorie de travailleurs occupant les mêmes emplois, pratiquement partout. Les travailleurs peu qualifiés et peu expérimentés sont ceux qui courent le plus grand risque d'être faiblement rémunérés – la proportion de bas salaires est plus élevée parmi les jeunes et les femmes et surtout concentrée parmi les employés de commerce, les employés des services personnels, et les ouvriers non qualifiés. Les disparités de l'environnement institutionnel, notamment en ce qui concerne les négociations salariales, le salaire minimum légal et la générosité des indemnités de chômage et prestations connexes, semblent expliquer une partie des écarts importants observés d'un pays à l'autre dans la proportion totale d'emplois à bas salaire. Toutefois, on ne dispose pas de données suffisamment fiables pour en conclure que les pays où les emplois à bas salaire sont moins nombreux ont obtenu ce résultat au prix d'un accroissement des taux de chômage et d'un recul des taux d'emploi pour les catégories de travailleurs les plus vulnérables, comme les jeunes et les femmes.

D. MOBILITÉ SALARIALE¹⁵

1. Introduction

On a vu dans la section B que la dispersion des salaires individuels s'est accentuée dans un certain nombre des pays de l'OCDE tout au long des années 80 et au cours de la première moitié des années 90. Cependant, si l'on veut avoir une idée nette des tendances de l'inégalité, il faut compléter l'analyse de celle-ci à différents moments par une analyse longitudinale de la mobilité salariale. Si les forces qui font s'accroître la dispersion des salaires sur une année créent également un marché du travail plus fluide dans lequel la position relative des travailleurs dans la distribution des salaires varie davantage avec le temps, l'inégalité des salaires mesurée sur toute la durée du parcours professionnel augmentera moins que ne le fait apparaître l'analyse transversale. Il se peut aussi que l'accroissement de l'inégalité transversale s'accompagne d'un recul de la mobilité salariale si bien que sur une durée plus longue, l'inégalité croît plus fortement que sur l'année. De toute évidence, l'apport de données sur la mobilité des salaires devrait venir enrichir sensiblement l'analyse des tendances de l'inégalité de ceux-ci.

Précédentes études de la mobilité salariale dans un seul pays et sur une seule période

Bien que les travaux sur la mobilité salariale abondent, l'analyse comparative en la matière est encore dans les limbes. Il n'empêche que les études

qui ont été effectuées sur des échantillons de travailleurs dans un même pays et sur une même période sont riches d'enseignements. Nous allons en voir brièvement plusieurs, en nous référant surtout à l'intéressante enquête d'Atkinson *et al.* (1992) pour passer ensuite en revue plusieurs études comparatives récentes sur le sujet.

Problèmes conceptuels

Il existe plus d'une méthode valable pour intégrer la notion de mobilité dans l'analyse de l'inégalité des salaires. Il ne faut pas être grand clerc pour se rendre compte que le degré « effectif » d'inégalité à n'importe quel niveau d'inégalité transversale se réduit si la position des travailleurs sur l'échelle des salaires change sensiblement dans le temps. Si l'évolution des salaires relatifs était prévisible (par exemple, correspondait à une progression de carrière régulière) et si aucune imperfection du marché des capitaux n'empêchait le report du pouvoir d'achat des années où l'on gagne beaucoup sur les années où l'on gagne peu, les différences de la valeur actualisée des salaires cumulés sur la totalité d'une vie active serait un repère tout naturel pour mesurer l'inégalité. Il en irait de même des variations imprévisibles mais temporaires des salaires autour d'un niveau permanent prévisible. Dans la réalité, l'évolution du salaire d'un individu n'est prévisible qu'en partie et il peut être coûteux, voire impossible pour un individu gagnant temporairement peu de financer sa consommation du moment en empruntant et en prévoyant de rembourser avec le salaire plus élevé qu'il gagnera plus tard. De ce fait, deux individus se situant au même niveau actualisé de gains sur la vie entière ou de gains moyens sur une période intermédiaire n'auront pas nécessairement eu des itinéraires également souhaitables du point de vue salarial. Un itinéraire moins stable et moins prévisible sera moins souhaitable que le contraire, si l'on considère que la plupart des gens n'aiment pas le risque. En résumé, l'existence d'une mobilité salariale fait que les mesures de l'inégalité annuelle exagèrent l'inégalité sur la vie entière, mais il est vrai qu'il est difficile de déterminer l'importance de cet effet.

De même que des indices d'inégalité différents comme le coefficient de Gini et l'indice de Theil font apparaître différents aspects de l'inégalité à un moment donné [Atkinson (1983); Jenkins (1991)], chacun des indicateurs de mobilité rend compte d'un aspect des diverses évolutions du salaire d'un individu dans le temps. Il s'ensuit que les comparaisons de la mobilité qui s'appuient sur un éventail d'indices ont des chances d'être plus fiables que celles qui s'appuient sur un seul.

Problèmes de données

Les limitations des données ont aussi leur importance. Pour procéder à une analyse de la mobilité, il faut disposer de données diachroniques ou de données de panel qui suivent les *mêmes* travailleurs pendant toute une période¹⁶. Jusqu'à une date récente, l'insuffisance des données n'a guère permis de véritable analyse.

De toute façon, les données de panel lorsqu'elles existent, tendent à aggraver les problèmes de non-réponse et d'erreur de mesure qu'on connaissait déjà avec les données transversales. En règle générale, avec les premières, les non réponses ont tendance à s'accumuler à mesure que le temps passe, car il n'est pas toujours possible de suivre les individus ou de les convaincre de continuer à participer à l'enquête. La taille de l'échantillon peut alors être fortement réduite et s'il s'agit d'un échantillon non aléatoire, les résultats des travaux peuvent en être faussés [Westergård-Nielsen (1989); Baudelot (1983)]. Quand, par exemple, les personnes dont la situation économique change beaucoup sont plus difficiles à suivre parce qu'elles déménagent ou refusent d'être interrogées – ce qui est assez courant – les données ont tendance à sous-estimer l'ampleur de la mobilité salariale si elles ne sont pas ajustées pour tenir compte du caractère non représentatif de l'échantillon qui subsiste. L'analyse diachronique est elle aussi particulièrement sujette aux erreurs de mesure des salaires ou autres variables. Par exemple, dans le cas d'une analyse transversale des salaires, l'imprécision des chiffres, disons 5 pour cent en plus ou en moins, communiqués par les enquêtés n'a pas grande importance, alors que la même erreur aurait un effet beaucoup plus grave sur les résultats d'une analyse de la mobilité salariale, parce que l'évolution d'une année sur l'autre de l'erreur aléatoire de déclaration la ferait s'écarter de beaucoup plus de 5 pour cent de la réalité. Plusieurs études de validation effectuées dans le cadre du Panel Study of Income Dynamics aux États-Unis sont un peu rassurantes à cet égard car elles ont montré qu'il ne s'agissait pas de problèmes graves [Hill (1992); Bound *et al.* (1994)]. Il n'en reste pas moins qu'en l'absence de repères fiables, on sait relativement peu de choses sur l'exactitude avec laquelle les données de panel rendent compte de la véritable distribution des itinéraires individuels.

Constatations générales

La comparabilité des études antérieures de la mobilité salariale n'est entière qu'autant que les indices de mobilité retenus, les groupes de travailleurs étudiés et les années considérées sont identiques, ce qui n'est pas le cas et dépend aussi de l'ampleur et de la catégorie des erreurs de mesure. En dépit de ces difficultés, Atkinson *et al.* (1992) ont

observé quelques amorces de régularités empiriques. On constate : *i*) que la mobilité est d'autant plus grande que la période considérée est plus longue; *ii*) qu'elle est maximale parmi les jeunes adultes qui démarrent dans la vie active; et *iii*) qu'environ deux tiers de la variance transversale des salaires annuels correspondent à des différences persistantes des salaires relatifs. Intuitivement, les deux premières observations paraissent d'une grande justesse; la troisième, par contre, ne laisse pas d'étonner. Elle signifie que la mobilité est au fond constante partout, en ce sens qu'elle induit sur le long terme ou la vie entière une inégalité approchant les deux tiers de l'inégalité transversale, en dépit de l'importance des différences des institutions du marché du travail et de la situation économique. Or, on ne sait pas quel type de processus économique produirait pareille constance d'un pays à l'autre, car il n'y a pas de théorie très élaborée des différences internationales de la mobilité salariale.

Précédentes études de comparaison de la mobilité salariale dans le temps ou selon les pays

Gittleman et Joyce (1995, 1996), Gottschalk et Moffit (1994), Rose (1993, 1994, 1995) et Schiller (1994) se sont appuyés sur des données de panel concernant les États-Unis pour vérifier si un accroissement de la mobilité salariale entre les années 70 et les années 80 avait empêché l'inégalité des salaires permanents d'augmenter aussi rapidement que l'inégalité des salaires annuels. Tous ces auteurs ont conclu que la mobilité salariale relative n'évoluait pas de manière significative et que par conséquent, la forte accentuation de la dispersion salariale transversale s'accompagnait d'un développement à peu près proportionnel de l'inégalité à long terme. Gottschalk et Moffit (1994) soulignent que pour que la mobilité reste relativement constante, en dépit d'un fort élargissement de la dispersion transversale des salaires, il faut que la variances des salaires temporaires (autrement dit l'instabilité des salaires) s'amplifie à peu près au même rythme que celle des salaires permanents. Morissette (1996) aboutit à des conclusions analogues dans son analyse sur le Canada.

Plusieurs études récentes ont comparé la mobilité salariale observée dans divers pays. Aaberge *et al.* (1996) l'ont fait pour le Danemark, la Norvège, la Suède et les États-Unis; Burkhauser et ses différents collaborateurs [Burkhauser et Holz-Eakin (1994); Burkhauser *et al.* (1995a,b); Burkhauser et Poupore (1996)] ont travaillé sur l'Allemagne et les États-Unis; Bigard *et al.* (1996) sur les salariés du secteur privé en France et en Italie; et Asplund *et al.* (1996) sur les travailleurs de l'industrie en Finlande et au Danemark. Deux conclusions se dégagent provisoirement de ces études. Tout d'abord, il paraît désormais

possible de comparer systématiquement la mobilité salariale dans plusieurs pays, pour le moins en ce qui concerne la période d'après 1985. Deuxièmement, à première vue, on repère plus de similitudes que de différences entre les pays.

Tour d'horizon de l'analyse de la mobilité salariale

On verra, dans la suite de cette section, des mesures comparatives de la mobilité salariale concernant huit pays : l'Allemagne, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, la France, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède. Ces pays possèdent des données de panel très précises qui permettent de suivre l'itinéraire salarial d'échantillons de couverture importante de la population active depuis le milieu des années 80. Des mesures descriptives de la mobilité sont fournies pour l'ensemble de la population en âge de travailler de 1986 à 1991, mais pour l'essentiel le champ de l'analyse ne concerne que les travailleurs à plein-temps, ce qui permet de mieux faire la part entre les différences de rémunération et les différences de nombre d'heures ouvrées. L'indicateur salarial utilisé tout au long de l'analyse est la rémunération brute des salariés, c'est-à-dire hors impôts, avantages annexes en nature et rémunérations des travailleurs indépendants¹⁷. Deux grandes questions sont posées dans cette analyse. Premièrement, quels sont les points communs et les différences de la mobilité salariale globale dans ces huit pays? Deuxièmement, quelle est l'ampleur de la mobilité salariale des travailleurs faiblement rémunérés et est-elle identique dans tous les pays?

On trouvera au tableau 3.4 des indications sur les séries de données diachroniques utilisées pour procéder à cette analyse. Bien que nous ayons retenu les séries qui se prêtaient le mieux à l'analyse comparative, il nous faut signaler un certain nombre de facteurs importants qui nuisent à leur comparabilité. Ainsi, certaines données proviennent de sources administratives et d'autres d'enquêtes. Les données concernant l'Allemagne et les États-Unis sont exclusivement tirées d'enquêtes auprès des ménages, tandis que pour le Danemark, la France et l'Italie, il s'agit exclusivement de données administratives. Les données finlandaises et suédoises sont quant à elles essentiellement extraites d'enquêtes auprès des ménages, mais on a aussi eu recours aux données fiscales pour affiner certaines observations. De même, les données concernant le Royaume-Uni sont hybrides. L'échantillon des travailleurs est tiré des données administratives, mais l'essentiel des informations – y compris sur les salaires – proviennent d'une enquête auprès des employeurs. Or, il faut considérer, lorsqu'on compare des indicateurs de mobilité, que les chiffres de salaires venant des fichiers de l'administration sont presque certainement plus

Tableau 3.4. **Aperçu des bases de données longitudinales utilisées dans l'analyse de la mobilité salariale**

Source des données	Type de données	Salariés non représentés dans l'échantillon	Données sur les personnes sans emploi	Taille de l'échantillon		Concept de salaire utilisé	
				Population totale d'âge actif	Salariés à plein-temps en 1986 et en 1991 ^a		
Danemark	Données issues de la Danish Longitudinal Database (DLDB), fournies par Niels Westergaard-Nielsen et Paul Bingley, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus Business School.	Administratives.	-	Oui	14 438	6 422	Salaires bruts hebdomadaires
Finlande	Données issues du Census Longitudinal Dataset (CLD), fournies par Tor Eriksson et Lajos Parkatti, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus Business School.	Enquête auprès des ménages (échantillon à partir du recensement de la population, complété par des données administratives fiscales).	-	Oui	358 773	203 519	Salaires bruts mensuels
France	Données issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS), fournies par Yves Guillotin et Alain Bigard, Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux (GAINS), Université du Maine.	Administratives.	Fonctionnaires du secteur public	Non	856 422	287 821	Salaires bruts mensuels
Allemagne	Données du German Socio-Economic Panel (GSOEP), fournies par Viktor Steiner, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.	Enquête auprès des ménages.	-	Oui	8 775	2 168	Salaires bruts mensuels
Italie	Données issues de l'Istituto Nazionale de Previdenza Sociale Dataset (INPSD), fournies par Claudia Malpede, Lia Pacelli, Riccardo Revelli, Ricerche e Progetti, Torino.	Administratives.	Fonctionnaires du secteur public	Non	143 851	52 877	Salaires bruts mensuels
Suède	Données du HUS, fournies par Anders Klevmarcken, Université de Uppsala.	Enquête auprès des ménages (complété par des données administratives fiscales).	-	Oui	1 362	615	Salaires bruts mensuels
Royaume-Uni	Données issues du New Earnings Survey Panel Dataset (NESPD), fournies par Peter Elias, Université de Warwick.	Enquête auprès des établissements (échantillon à partir de données administratives).	Travailleurs aux très faibles salaires	Non	219 201	71 453	Salaires bruts mensuels
États-Unis	Données issues du Panel Study of Income Dynamics (PSID), fournies par David Fasenfest, Université de Purdue.	Enquête auprès des ménages.	-	Oui	9 776	3 915	Salaires bruts hebdomadaires

a) Pour la Finlande, les données portent sur les salariés à temps plein ou à temps partiel en 1986 et en 1991.

exacts que les données d'enquêtes [Westergård-Nielsen (1989)]. Une deuxième source de non-comparabilité tient au fait que les séries statistiques ne portent pas sur l'ensemble de la population en âge de travailler ni même sur l'ensemble de la population salariée. C'est là un problème surtout pour certains panels établis à partir de statistiques administratives. Les statistiques françaises et italiennes, par exemple, proviennent des chiffres de la sécurité sociale qui ne couvrent qu'une partie des agents de l'État et pas du tout les sans-emploi. Troisièmement, la qualité des indicateurs du temps de travail varie considérablement. Ainsi, dans les données finlandaises, il est impossible de distinguer les travailleurs à temps partiel des travailleurs à temps complet, et l'erreur de mesure de la variable « temps de travail » utilisée pour calculer le salaire mensuel semble assez importante. Enfin, la fiabilité statistique des différentes séries varie énormément, étant donné la grande diversité de taille des échantillons et leurs taux différents d'amenuisement. Les échantillons sont particulièrement restreints en Suède. Les enquêtes concernant l'Allemagne et les États-Unis comportent des pondérations probabilistes complexes destinées à corriger le biais dû à l'amenuisement des échantillons, pondérations qui ont été reprises dans la présente analyse. Il n'a pas été possible d'apporter des corrections du même ordre aux autres séries de données.

2. Indicateurs synthétiques de la mobilité salariale

Le tableau 3.5 présente plusieurs indicateurs synthétiques de la mobilité salariale des travailleurs à plein-temps entre 1986 et 1991 (voir encadré 2). On les trouve en regard des mesures de la dispersion transversale des salaires (voir section B) et des niveaux de mobilité que présenteraient des marchés du travail hypothétiques caractérisés par une mobilité parfaite (c'est-à-dire absolument aléatoire) ou par une absence totale de mobilité¹⁸.

Les coefficients de corrélation oscillent entre 0.65 pour le Danemark et 0.79 pour l'Allemagne, ce qui montre clairement qu'aucun des marchés du travail nationaux ne s'approche de près des cas extrêmes de mobilité ou d'immobilité totale¹⁹. (Pour la Finlande, le coefficient de corrélation est beaucoup plus faible, 0.36, mais n'est pas véritablement comparable. Il semble en effet que le niveau de mobilité salariale en Finlande soit exagéré par l'inclusion des travailleurs à temps partiel et l'erreur de mesure qui s'ensuit.) Le regroupement des coefficients autour de 0.7 est en gros conforme à ce qu'avaient montré de nombreuses études antérieures, c'est-à-dire qu'environ les deux tiers de l'inégalité observée au cours d'une année ont un caractère permanent, tandis que

le tiers restant correspond à des phénomènes transitoires. Cinq ans étant une durée beaucoup plus courte que la durée de vie professionnelle, les calculs sous-estiment la mesure dans laquelle l'inégalité des salaires sur toute la carrière est inférieure à l'inégalité annuelle. Il est probable cependant qu'un allongement de la période d'observation ne ferait pas apparaître davantage de différences internationales importantes de mobilité que celles observées pour la période 1986-1991. Aaberge *et al.* (1996) ont étudié la mobilité salariale pour deux périodes : 1986-1990 et 1980-1990. Elle s'est révélée supérieure pour la période la plus longue, mais est restée tout à fait analogue pour les quatre pays étudiés.

L'idée que les niveaux de mobilité sont importants et analogues dans les divers pays est également confirmée par l'examen des mouvements d'un quintile à l'autre. Environ la moitié des travailleurs de l'ensemble des pays se situait en 1991 dans un autre quintile de salaire qu'en 1986. Entre 11 et 17 pour cent d'entre eux (22 pour cent pour la Finlande) se situaient deux quintiles plus haut ou plus bas que cinq ans auparavant, signe d'importantes évolutions de leurs salaires relatifs. Les deux indices donnent à penser que le Danemark, le Royaume-Uni et les États-Unis (et peut-être aussi la Finlande) ont enregistré des taux de mobilité salariale plus élevés que la France, l'Allemagne, l'Italie et la Suède, mais l'impression d'ensemble qui se dégage n'en est pas moins celle d'une très grande similitude²⁰.

Le tableau 3.5 fait également apparaître les probabilités de passage entre tranches de salaires « d'égale largeur », dont les limites sont définies en pourcentage du salaire médian²¹. Ces mesures complètent utilement celles utilisées plus haut, car les différences d'un pays à l'autre de l'inégalité transversale des salaires et par conséquent de la largeur des quintiles sont importantes. Les résultats obtenus par la méthode des quintiles et par celles des tranches de salaires définies par rapport au salaire médian différent d'un pays à l'autre. La mobilité salariale au Danemark et en Suède apparaît beaucoup plus élevée lorsqu'on la mesure par les passages d'un quintile à l'autre que par l'autre méthode. La distribution transversale des salaires dans ces deux pays est relativement resserrée, ce qui fait que de faibles changements du niveau de salaire individuel entraînent des mouvements relativement importants d'un quintile à l'autre. À l'autre extrême, les États-Unis présentent une mobilité beaucoup plus élevée que les sept autres pays quand on la calcule par la méthode des tranches de salaires et par conséquent la plus forte variation en valeur absolue des salaires individuels entre 1985 et 1991. La dispersion transversale des salaires relativement importante aux États-Unis explique pourquoi la mobilité salariale relative est analogue au Danemark, en Suède et aux États-Unis, alors

Tableau 3.5. Différentes mesures de mobilité salariale des travailleurs à plein-temps entre 1986 et 1991

	Dispersion salariale en coupe transversale		Corrélation des salaires de 1986 et 1991		Transitions entre quintiles			Transitions entre les cinq classes de salaire relatives au salaire médian ^a				
	Rapport des déciles de salaire supérieur et inférieur (D9/D1), 1991	Évolution du rapport des déciles de salaire (D9/D1), 1986-1991 ^b	Coefficient de corrélation de Pearson	Coefficient de corrélation des rangs de Spearman	Saut moyen de quintile	Nombre de sauts (ascendants ou descendants) (%)			Saut moyen de classe relative au salaire médian	Nombre de sauts (ascendants ou descendants) (%)		
						Aucun	Un quintile	Deux quintiles au moins		Aucun	Un quintile	Deux quintiles au moins
Danemark	2.15	-	0.649	0.652	0.764	47.6	35.6	16.8	0.555	55.2	36.1	8.8
Finlande ^c	2.47	0	0.363	0.540	0.891	44.1	34.4	21.5	0.796	46.1	36.0	17.9
France	3.26	+	0.760	0.754	0.587	56.8	32.0	11.2	0.506	60.5	31.2	8.3
Allemagne	2.52	-	0.793	0.754	0.621	53.0	35.7	11.2	0.541	55.3	37.6	7.1
Italie	2.64	0	0.785	0.725	0.679	50.6	35.3	14.1	0.524	55.6	37.6	6.9
Suède	2.11	0	0.711	0.695	0.676	52.7	33.8	13.5	0.468	61.6	32.1	6.3
Royaume-Uni	3.28	++	0.705	0.709	0.716	48.1	36.8	15.1	0.697	48.2	37.6	14.2
États-Unis	3.66	++	0.680	0.674	0.732	48.8	35.5	15.7	0.784	47.8	35.0	17.3
Mobilité parfaite	x	x	0.000	0.000	1.600	20.0	32.0	48.0	x	x	x	x
Immobilité	x	x	1.000	1.000	0.000	100.0	0.0	0.0	0.000	100.0	0.0	0.0

x Sans objet.

a) Les cinq classes de salaire relatives au salaire médian sont les suivantes : moins de 0.65, de 0.65 à 0.95, de 0.95 à 1.25, de 1.25 à 1.55 et plus de 1.55.

b) Les symboles ++, +, - et 0 signifient respectivement que la dispersion a fortement augmenté, augmenté, s'est réduite et est restée à peu près stable.

c) Les calculs de mobilité salariale portent sur la période 1985-1990 et sur l'ensemble des salariés.

Sources : Voir tableau 3.4.

Encadré 2 Interprétation des indicateurs de la mobilité

On a recours dans la présente étude à des coefficients de corrélation et à des matrices de passage pour synthétiser et comparer les mesures de la mobilité salariale. Ces mesures courantes et intuitives permettent assez bien de savoir si la mobilité ramène l'inégalité des salaires sur de longues périodes au-dessous du niveau d'inégalité observé sur une seule année. La mobilité réduit l'inégalité, car les différences de salaires sur une seule année tiennent en partie à des facteurs temporaires, qui font que certaines personnes touchent des salaires exceptionnellement élevés et d'autres des salaires exceptionnellement faibles. Ces facteurs temporaires tendent à disparaître si l'on prolonge l'observation sur une plus longue période en ne laissant subsister que le niveau résiduel des différences permanentes de salaire.

Les coefficients de corrélation des salaires pour deux années constituent un indicateur synthétique du degré de *permanence* des salaires individuels. Une valeur de un indique que la position relative des salariés concernés n'a pas bougé d'une année sur l'autre, une valeur de zéro indiquant qu'il n'y a eu permanence ni de la position relative, ni de l'égalité des salaires sur le long terme. Dans la version la plus simple du « modèle de revenu permanent » qui constitue le point de départ de beaucoup d'analyses sur le thème de la mobilité, le coefficient de corrélation est égal à la part de la variation transversale totale des salaires qui est due à leurs différentiels permanents [Atkinson *et al.* (1992)]. La relation entre le coefficient de corrélation et l'inégalité permanente est plus complexe lorsqu'on a recours à des modèles plus sophistiqués mais, même dans ce cas, des valeurs plus élevées du coefficient de corrélation indiquent qu'il persiste une plus grande part de l'inégalité observée sur une année.

Si le coefficient de corrélation est donc un bon indicateur synthétique de la permanence de l'inégalité, il ne donne par contre aucun renseignement d'ordre descriptif sur l'évolution de la position des travailleurs dans la distribution. Les matrices de passage sont en revanche utiles à cet effet. On groupe pour chaque année les salariés sur une échelle ascendante de salaires en tranches égales, par exemple en déciles ou en quintiles. On s'intéresse alors aux probabilités de passage, c'est-à-dire, par exemple, à la probabilité qu'un salarié se situant dans le premier quintile se trouve encore dans le premier quintile cinq ans plus tard. On groupe ensuite ces probabilités sur une matrice de passage, en portant en rangées les tranches de salaires de l'année d'origine et en colonnes les tranches de salaires de l'année d'arrivée. Les individus qui se situent sur la diagonale primaire ont conservé leur position sur l'échelle des salaires, tandis que ceux qui se trouvent au-dessus et en dessous sont respectivement montés et descendus. Plus la position des individus change avec le temps, plus la mobilité a pour effet de ramener l'inégalité permanente au-dessous de l'inégalité transversale.

Deux prolongements ont été apportés à l'analyse par la méthode de la matrice de passage dont il est question ici. Premièrement, on a considéré la question du passage de l'inactivité à des situations données sur l'échelle des salaires. Deuxièmement, on a étudié les modes de passage entre tranches de salaires en considérant des tranches définies en proportion du salaire médian et non plus en quintiles. Les indicateurs de la mobilité calculés à partir des probabilités de passage entre quintiles ou toute autre catégorie de quantiles sont purement relatifs. Dans un pays qui présente une faible inégalité transversale des salaires, un relèvement modeste du salaire d'un individu pourrait entraîner un changement important de sa position relative dans la distribution. Par exemple, une augmentation de 10 pour cent pourrait faire passer un salarié du bas (premier quintile) au milieu de l'échelle (troisième quintile). Dans un autre pays, où l'inégalité transversale serait élevée, il lui faudrait pour que s'opère le même passage bénéficier d'un pourcentage d'augmentation de salaire supérieur, de sorte qu'une même probabilité de passage d'un quintile à l'autre dans les deux pays en question correspondrait à une mobilité relative analogue, c'est-à-dire à une même fréquence des changements de tranche salariale des travailleurs, mais à une beaucoup plus grande volatilité du niveau des salaires individuels dans le deuxième pays (où l'étendue des quintiles est plus grande). L'importance de la mobilité relative et l'ampleur en valeur absolue de l'évolution des salaires dans le temps sont toutes deux des aspects importants de la mobilité du marché du travail. Un niveau élevé de mobilité relative signifie que l'inégalité sur des périodes plus longues a tendance à être nettement plus faible que l'inégalité annuelle, alors que d'importantes évolutions salariales en valeur absolue sont le signe soit d'un effet marqué du vieillissement, soit d'une forte volatilité des salaires.

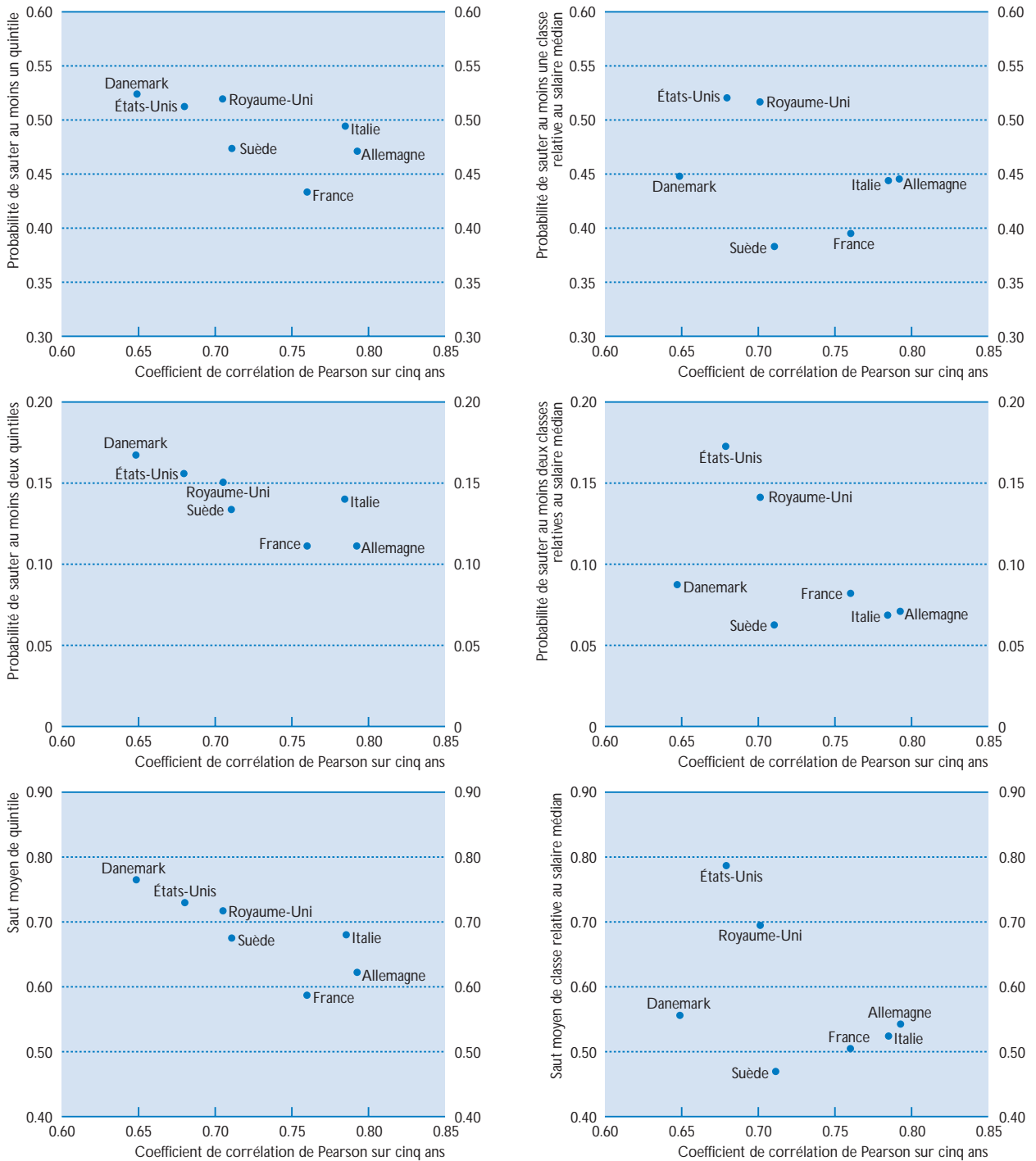
que les salaires individuels varient beaucoup plus dans ce dernier pays.

Le graphique 3.5 présente des associations à deux variables entre le coefficient de corrélation de Pearson et les indicateurs de mobilité fondés sur les

probabilités de passage, qui confirment que des mesures différentes peuvent produire des classements des pays sensiblement différents. Les fortes corrélations ont tendance à refléter des mouvements moindres entre quintiles, bien que ces mesures tra-

Graphique 3.5.

Différentes mesures de mobilité salariale sur cinq ans, 1986-1991



Sources : Voir tableau 3.4.

duisent des aspects assez différents de la mobilité salariale relative. Il n'existe pas la même correspondance entre les coefficients de corrélation et les mesures fondées sur les tranches de salaires proportionnelles au salaire médian. Les pays où l'évolution des salaires en valeur absolue est relativement importante ont aussi tendance à présenter une dispersion transversale relativement forte, de sorte que l'effet net sur la mobilité salariale relative n'est pas déterminant.

Le graphique 3.6 (partie A) indique les relations entre l'inégalité transversale et la mobilité relative et absolue. La dispersion des salaires pour une certaine année ne présente pas de relation apparente avec la mobilité entre quintiles, ce qui veut dire que les comparaisons internationales de l'inégalité transversale donnent probablement une indication fiable des niveaux relatifs d'inégalité mesurés sur une longue période, car la forte inégalité statique n'est pas neutralisée par une forte mobilité relative. Il semble en revanche y avoir une relation positive entre l'inégalité transversale et la mobilité entre tranches de salaires proportionnelles au salaire médian, ce qui impliquerait que les salaires individuels tendent à être plus variables dans les pays présentant une forte inégalité transversale; il y a lieu de souligner cependant que cette conclusion découle surtout du cas des États-Unis.

Se limiter à l'analyse des salariés travaillant constamment à plein-temps aboutit à sous-estimer quelque peu la mobilité salariale totale. On verra au tableau 3.6 des indicateurs de mobilité concernant une population plus vaste et analysant séparément les hommes et les femmes. Même si l'on considère une cohorte constante (individus ayant entre 15 et 64 ans en 1986), on observe d'importants mouvements aussi bien d'entrée dans l'emploi à plein-temps que de sortie de celui-ci entre 1986 et 1991²². Au Danemark, en Allemagne et en Suède, 20 pour cent environ des salariés à plein-temps en 1986 ne travaillaient plus à plein-temps en 1991, cependant qu'aux États-Unis ce pourcentage était de 31 pour cent. Parmi ceux qui ne travaillaient pas à temps complet en 1986, 18 à 36 pour cent sont entrés dans un emploi à plein-temps au cours des cinq années considérées. Les taux de sortie sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes, parce qu'elles ont travaillé de façon moins continue. Fait important, aussi bien les entrants que les sortants sont plutôt concentrés dans le quintile inférieur de la distribution des salaires, tout particulièrement les femmes. Il faut donc penser qu'en prenant en considération uniquement les salariés qui travaillent constamment à plein-temps, on exclut trop de personnes qui gagnent peu et de façon intermittente de sorte qu'on en arrive peut-être à sous-estimer la proportion de salaires faibles et irréguliers. Cela dit, il

est loin d'être simple de vouloir incorporer les personnes qui ne perçoivent aucun salaire dans une analyse de la mobilité salariale, parce que leur salaire *potentiel* a peut-être un intérêt plus grand que leur salaire du moment (zéro), mais il est impossible à observer²³. Quoi qu'il en soit, il est important de replacer la mobilité salariale des personnes exerçant en permanence un emploi dans le contexte des importants mouvements d'entrée dans l'emploi à plein-temps et de sortie de celui-ci.

Quand on considère la mobilité salariale de l'ensemble des travailleurs, on observe qu'elle est légèrement supérieure à celle des salariés à plein-temps (tableau 3.6, partie droite). Une analyse plus détaillée (dont il n'est pas rendu compte ici) indique que les personnes qui passent du statut de salarié à plein-temps à celui de salarié à temps partiel voient d'ordinaire leur salaire changer considérablement. Cependant, cette variabilité plus grande ne se traduit pas toujours par un relèvement des taux de passage inter-quintiles, parce que l'élargissement des quintiles lorsqu'on passe de l'échantillon à plein-temps à la population totale est à peu près proportionnel à l'accroissement de la variabilité des salaires dans le temps. La mobilité mesurée par la méthode des tranches proportionnelles au salaire médian augmente quant à elle légèrement. On peut néanmoins conclure à une similitude globale de la mobilité à l'intérieur des pays, que l'analyse ait porté sur l'ensemble des salariés ou uniquement sur les salariés à plein-temps. Aussi, dans le reste de cette section, considérerons-nous uniquement les salariés à plein-temps.

La mobilité salariale des travailleurs à plein-temps est un peu plus grande dans la population féminine en Allemagne, au Danemark, en Finlande, en France et en Italie mais un peu moindre en Suède, au Royaume-Uni, et à peu près la même aux États-Unis²⁴. La mobilité salariale féminine est particulièrement élevée au Danemark où 18 pour cent des femmes ont progressé de deux quintiles ou plus dans la distribution. Par âge, les différences sont plus sensibles, les travailleurs de moins de 35 ans voyant leurs salaires changer beaucoup plus que les travailleurs plus âgés (tableau 3.7a). Il s'agit surtout d'une progression à mesure que ces jeunes gagnent en expérience et font carrière. En revanche, s'agissant du groupe des 50-64 ans, dont les salaires sont relativement stables dans l'ensemble, lorsqu'il y a mobilité salariale, c'est très nettement plus souvent vers le bas que vers le haut. La stabilité est maximale parmi les titulaires d'un diplôme universitaire et les cadres supérieurs et assimilés, pour lesquels les baisses de salaire sont particulièrement rares (tableau 3.7b).

On remarque sur le tableau 3.8 que plus la période considérée est longue, plus la mobilité salariale tend à croître, ce qui n'est pas étonnant. Bien qu'il ne s'agisse pas là d'une vérification parfaite,

Graphique 3.6.

Dispersion transversale des salaires et mobilité salariale sur cinq ans des travailleurs à plein-temps

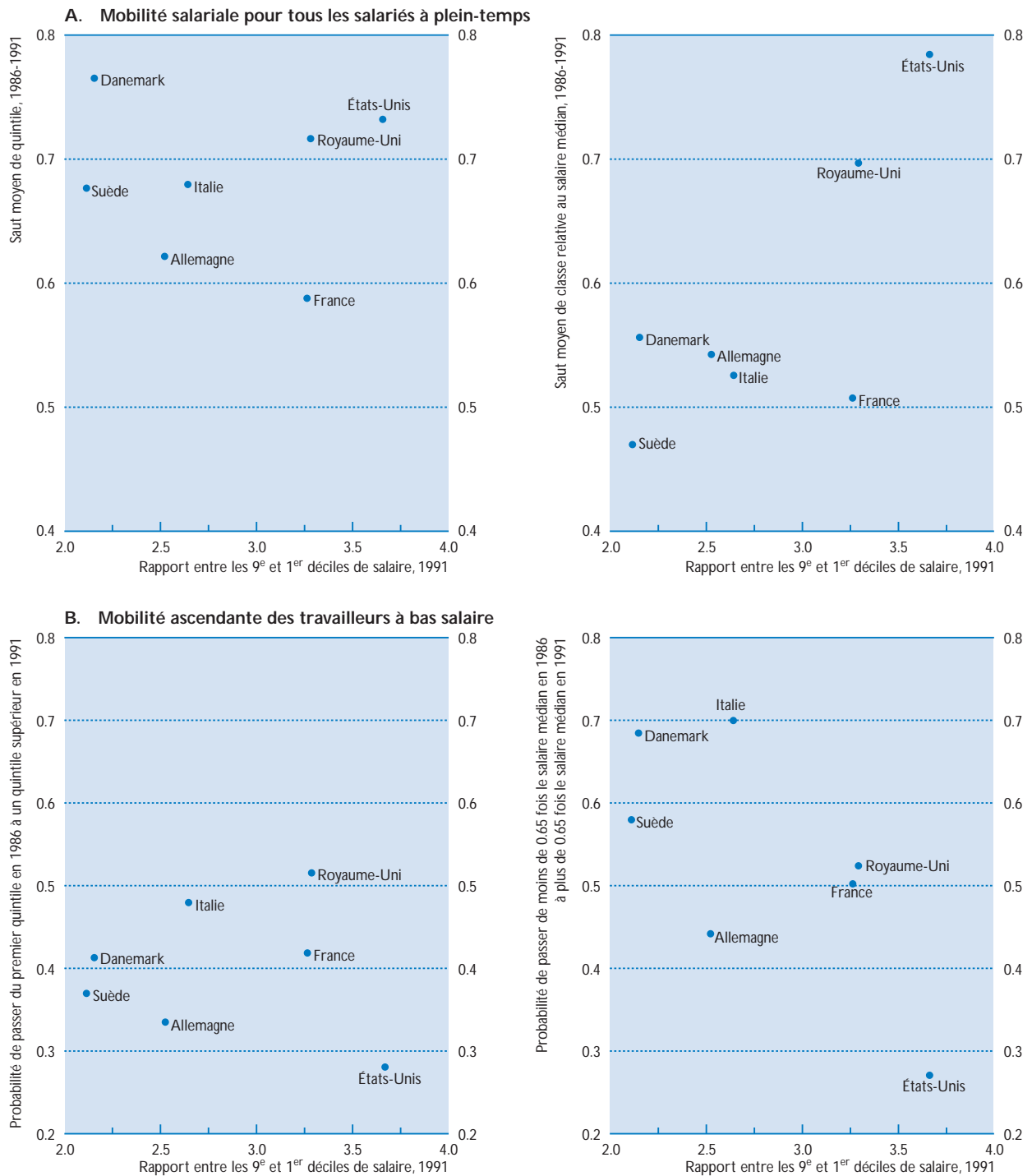


Tableau 3.6. **Mobilité salariale des travailleurs à plein-temps et de l'ensemble des travailleurs entre 1986 et 1991**

	Travailleurs à plein-temps									Tous les travailleurs								
	Coefficient de corrélation de Pearson	Saut moyen de quintile	Nombre de sauts (ascendants ou descendants)			Sorties de l'emploi à plein-temps ^a	Part des sortants dans le quintile inférieur en 1986	Entrées dans l'emploi à plein-temps ^b	Part des entrants dans le quintile inférieur en 1991	Coefficient de corrélation de Pearson	Saut moyen de quintile	Nombre de sauts (ascendants ou descendants)			Sorties de l'emploi salarié	Part des sortants dans le quintile inférieur en 1986	Entrées dans l'emploi salarié ^c	Part des entrants dans le quintile inférieur en 1991
			Aucun (%)	Un quintile (%)	Deux quintiles au moins (%)							Aucun (%)	Un quintile (%)	Deux quintiles au moins (%)				
Danemark																		
Total	0.649	0.764	47.5	35.6	16.8	19.2	26.6	29.7	34.1	0.615	0.812	46.2	34.8	19.0	16.6	25.3	33.2	33.9
Hommes	0.667	0.736	49.0	35.0	15.9	16.0	14.9	32.6	21.8	0.634	0.769	49.1	32.8	18.0	16.3	15.2	34.7	24.8
Femmes	0.446	0.807	45.4	36.5	18.1	21.0	41.4	27.8	42.9	0.415	0.860	42.8	37.1	19.9	16.9	36.1	32.0	41.6
Finlande^d																		
Total	0.363	0.891	44.1	34.4	21.5	19.4	28.0	41.7	35.4
Hommes	0.390	0.841	47.1	33.0	19.9	17.1	24.2	43.2	30.7
Femmes	0.256	0.947	40.9	36.0	23.2	21.2	31.5	40.3	40.3
France																		
Total	0.760	0.587	56.8	32.0	11.2	13.0	30.2	49.3	25.3	0.718	0.683	53.0	32.4	14.6
Hommes	0.776	0.582	57.3	31.5	11.2	11.0	23.8	60.1	16.6	0.733	0.670	54.1	31.6	14.3
Femmes	0.629	0.595	55.9	33.0	11.1	16.4	37.9	41.2	35.2	0.588	0.704	51.4	33.5	15.2
Allemagne																		
Total	0.793	0.621	53.0	35.7	11.2	23.4	30.9	17.7	37.0	0.777	0.647	52.3	35.3	12.4	21.4	29.4	17.1	49.6
Hommes	0.774	0.659	53.6	34.5	11.9	18.1	16.3	13.1	17.7	0.744	0.652	53.7	32.8	13.4	17.6	14.5	10.7	22.3
Femmes	0.759	0.727	51.7	38.3	10.1	34.7	47.3	28.1	57.2	0.703	0.637	49.7	39.7	10.5	27.2	44.3	26.3	65.7
Italie																		
Total	0.785	0.679	50.6	35.3	14.1	8.3	48.5	55.3	28.7	0.782	0.685	50.3	35.4	8.5
Hommes	0.788	0.659	52.1	34.2	13.6	2.2	41.7	16.8	18.3	0.786	0.656	52.2	34.3	13.4
Femmes	0.704	0.726	46.8	38.1	15.0	13.8	49.6	62.1	32.8	0.684	0.749	46.2	37.8	16.0
Suède																		
Total	0.711	0.716	52.7	33.8	13.5	19.2	28.7	35.9	33.3	0.741	0.684	50.5	36.1	13.4	12.7	24.4	47.3	27.1
Hommes	0.665	0.720	52.5	32.7	14.8	14.7	8.3	41.6	16.9	0.653	0.692	51.0	35.6	13.4	10.7	7.3	41.9	9.0
Femmes	0.800	0.707	53.1	36.2	10.7	26.5	48.7	33.4	42.5	0.709	0.676	50.0	36.7	13.3	14.7	36.8	63.8	40.9
Royaume-Uni																		
Total	0.705	0.716	48.1	36.8	15.1	6.4	35.5	30.6	37.0	0.726	0.660	51.4	35.4	13.2
Hommes	0.679	0.720	48.7	35.7	15.6	2.7	13.8	69.8	19.9	0.663	0.660	51.8	34.9	13.2
Femmes	0.725	0.707	46.5	39.7	13.8	14.6	44.3	26.5	41.7	0.719	0.660	50.7	36.2	13.2
États-Unis																		
Total	0.680	0.732	48.8	35.5	15.7	30.8	26.9	23.0	36.0	0.685	0.758	47.2	36.4	16.4	28.0	27.3	26.5	38.9
Hommes	0.715	0.747	48.6	35.3	16.1	26.3	14.7	29.5	24.1	0.707	0.751	48.7	35.0	16.4	24.7	13.2	30.2	19.7
Femmes	0.465	0.708	49.1	35.8	15.1	37.0	38.6	19.4	46.0	0.498	0.767	45.3	38.2	16.4	31.9	40.1	24.3	53.4

.. Données non disponibles.

a) Pour la France, l'Italie et le Royaume-Uni, seules les sorties vers l'emploi salarié à temps partiel sont prises en compte dans les calculs.

b) Part de la population d'âge actif qui n'était pas employée à plein-temps en 1986, mais était employée à plein-temps en 1991. Pour la France, l'Italie et le Royaume-Uni, ce taux d'entrée porte uniquement sur les salariés à temps partiel en 1986.

c) Part de la population d'âge actif qui n'était pas employée en 1986, mais l'était en 1991.

d) Les calculs de mobilité salariale portent sur la période 1985-1990.

Sources : Voir tableau 3.4.

Tableau 3.7a. **Mobilité salariale des travailleurs à plein-temps selon l'âge, 1986-1991^a**

	Coefficient de corrélation de Pearson	Saut moyen de quintile	Transitions entre quintiles				
			Nombre de sauts (%)				
			Aucun	Un quintile (saut ascendant ou descendant)	Deux quintiles au moins (saut ascendant ou descendant)	Un quintile au moins (saut ascendant)	Un quintile au moins (saut descendant)
Danemark							
Moins de 25 ans	0.225	1.159	32.9	35.2	31.9	49.4	17.7
25 à 34 ans	0.561	0.813	43.5	38.5	18.1	33.3	23.2
35 à 49 ans	0.715	0.617	54.3	34.1	11.6	22.9	22.9
50 à 64 ans	0.781	0.598	55.3	33.9	10.8	15.7	29.0
Finlande^b							
Moins de 25 ans	0.120	1.225	29.1	37.7	33.1	47.4	23.5
25 à 34 ans	0.331	0.857	44.5	35.6	19.9	30.1	25.4
35 à 49 ans	0.457	0.663	55.4	30.8	13.8	17.2	27.4
50 à 64 ans	0.478	0.698	56.2	28.4	15.4	13.8	30.0
France							
Moins de 25 ans	0.286	0.975	35.6	40.6	23.9	52.6	11.7
25 à 34 ans	0.636	0.610	53.4	35.8	10.8	32.9	13.7
35 à 49 ans	0.801	0.436	66.4	26.6	7.0	17.6	15.9
50 à 64 ans	0.825	0.492	64.3	26.5	9.2	14.5	21.1
Allemagne							
Moins de 25 ans	0.391	0.939	39.2	40.0	20.8	52.9	7.8
25 à 34 ans	0.729	0.693	49.0	37.6	13.4	33.7	17.4
35 à 49 ans	0.871	0.470	59.9	33.7	6.4	15.3	24.8
50 à 64 ans	0.886	0.500	59.2	32.3	8.4	9.5	31.3
Italie							
Moins de 25 ans	0.385	0.934	37.2	40.2	22.6	42.7	20.1
25 à 34 ans	0.701	0.725	47.5	37.2	15.3	30.9	21.6
35 à 49 ans	0.834	0.526	59.1	31.6	9.2	18.6	22.4
50 à 64 ans	0.840	0.561	57.4	32.3	10.3	18.2	24.4
Suède							
Moins de 25 ans	0.654	0.673	53.1	28.5	18.3	38.8	8.2
25 à 34 ans	0.478	0.748	44.3	42.7	13.1	38.3	17.4
35 à 49 ans	0.700	0.662	53.9	33.6	12.5	26.5	19.5
50 à 64 ans	0.817	0.639	57.4	27.8	14.8	12.0	30.6
Royaume-Uni							
Moins de 25 ans	0.482	1.118	29.7	39.9	30.4	61.7	8.6
25 à 34 ans	0.653	0.719	45.3	40.8	13.9	37.7	17.0
35 à 49 ans	0.746	0.553	56.7	33.7	9.6	21.8	21.5
50 à 64 ans	0.755	0.582	55.7	33.7	10.6	16.2	28.1
États-Unis							
Moins de 25 ans	0.523	0.944	36.1	40.2	23.7	53.5	10.4
25 à 34 ans	0.634	0.715	46.4	39.5	14.0	40.2	13.5
35 à 49 ans	0.725	0.712	51.1	34.0	14.9	23.4	25.5
50 à 64 ans	0.702	0.690	55.3	28.3	16.4	18.0	26.6

a) L'âge est observé pour l'année 1986 (1985 pour la Finlande).

b) La mobilité salariale porte sur la période 1985-1990 et sur l'ensemble des salariés.

Sources : Voir tableau 3.4.

cette observation concorde avec celles qui se dégagent de pratiquement toutes les études précédentes ce qui confirme assez bien la validité des données et des méthodes utilisées dans la présente analyse. Il est théoriquement possible que les comparaisons internationales de la mobilité salariale diffèrent selon

la durée considérée. Il se peut, par exemple, que le même niveau de mobilité à un an dans deux pays se traduisent par des niveaux différents de mobilité à cinq ans, dans le cas où la part d'évolution salariale sur un an qui persiste est plus grande dans un des deux pays. Les quelques données qui sont présentées

Tableau 3.7b. **Mobilité salariale des travailleurs à plein-temps selon la formation ou la profession, 1986-1991^a**

	Coefficient de corrélation de Pearson	Saut moyen de quintile	Transitions entre quintiles				
			Nombre de sauts (%)				
			Aucun	Un quintile (saut ascendant ou descendant)	Deux quintiles au moins (saut ascendant ou descendant)	Un quintile au moins (saut ascendant)	Un quintile au moins (saut descendant)
Danemark (formation)							
Moins que secondaire supérieur	0.624	0.701	50.3	34.6	15.1	25.4	24.3
Diplôme du secondaire supérieur	0.802	0.500	69.0	21.4	9.5	16.7	14.3
Diplôme du troisième degré non universitaire	0.723	0.641	52.1	36.0	12.0	26.7	21.2
Diplôme universitaire	0.637	0.518	61.3	29.5	9.3	27.3	11.5
France (profession)							
Ouvriers	0.627	0.480	60.9	32.3	6.8	22.7	16.4
Employés	0.672	0.476	62.5	30.0	7.5	22.4	15.1
Cadres, professions libérales et techniques	0.772	0.375	72.0	22.0	6.1	15.4	12.6
Allemagne (formation)							
Sans formation professionnelle	0.827	0.499	60.3	34.6	5.1	28.7	11.0
Diplôme de formation professionnelle non universitaire	0.754	0.537	56.2	35.8	8.0	32.2	11.6
Diplôme universitaire ou professionnel de niveau équivalent	0.893	0.299	73.8	22.9	3.4	18.1	8.1
Italie (profession)							
Ouvriers	0.687	0.771	41.1	44.3	14.6	44.8	14.1
Employés	0.830	0.544	57.8	32.0	10.2	38.5	3.7
Cadres	0.824	0.280	80.2	12.6	7.1	16.5	3.3
Suède (formation)							
Moins que premier cycle du secondaire	0.644	0.750	43.0	45.0	12.0	33.0	24.0
Diplôme du premier cycle secondaire	0.600	0.840	41.5	41.5	17.0	27.7	30.9
Diplôme du deuxième cycle secondaire (<i>Gymnasium</i>)	0.637	0.580	56.8	34.1	9.1	25.0	18.2
Diplôme universitaire	0.611	0.492	68.9	22.9	8.2	24.6	6.6
Royaume-Uni (profession)							
Ouvriers	0.593	0.722	45.8	39.4	14.8	25.2	29.0
Employés	0.738	0.566	53.5	37.8	8.7	32.4	14.1
Cadres, professions libérales et techniques	0.706	0.490	59.7	33.3	7.0	28.7	11.6
États-Unis (formation)							
Moins que secondaire supérieur	0.267	0.995	40.8	32.5	28.7	18.6	40.6
Diplôme du secondaire supérieur	0.704	0.644	51.5	37.1	11.4	31.7	16.7
Diplôme du troisième degré non universitaire	0.685	0.780	41.8	42.5	15.7	42.9	15.3
Diplôme universitaire	0.738	0.540	57.0	34.2	8.8	35.7	7.3

a) Les calculs de mobilité portent sur le groupe d'âge de 35 à 49 ans uniquement; l'âge et la formation ou la profession sont observés pour l'année 1986 (1985 pour la Finlande).

Sources : Voir tableau 3.4.

dans le tableau 3.8 ne permettent pas de conclure à une différence sensible d'un pays à l'autre en ce qui concerne le maintien de l'évolution salariale d'une année sur l'autre. On n'observe pas non plus vraiment de différences sur ce plan entre les salaires masculins et féminins.

Il ressort de ce qui précède que les pays présentent sur ce plan plus de similitudes que de différences, en dépit d'importants écarts entre leurs institutions du marché du travail, le fonctionnement de celui-ci et leur structure économique. On serait assez tenté d'en conclure que les différences nationales en

Tableau 3.8. **Mobilité salariale des travailleurs à plein-temps sur 1, 2, 3, 4 et 5 années^a**

	Hommes					Femmes				
	Coefficient de corrélation de Pearson	Saut moyen de quintile	Nombre de sauts (ascendants ou descendants)			Coefficient de corrélation de Pearson	Saut moyen de quintile	Nombre de sauts (ascendants ou descendants)		
			Aucun (%)	Un quintile (%)	Deux quintiles au moins (%)			Aucun (%)	Un quintile (%)	Deux quintiles au moins (%)
Danemark										
1986-1987	0.853	0.488	62.1	29.6	8.3	0.756	0.612	56.8	30.4	12.8
1986-1988	0.789	0.609	55.5	32.8	11.7	0.629	0.769	49.6	32.7	17.8
1986-1989	0.761	0.667	52.6	33.6	13.9	0.588	0.828	45.5	35.2	19.3
1986-1990	0.696	0.724	49.1	36.1	14.8	0.517	0.898	41.6	37.1	21.3
1986-1991	0.667	0.777	46.3	36.5	17.2	0.446	0.923	40.1	38.4	21.5
France										
1986-1987	0.823	0.364	71.4	23.2	5.4	0.711	0.427	68.7	23.3	8.0
1986-1988	0.823	0.443	65.6	27.4	7.0	0.696	0.500	63.5	27.0	9.5
1986-1989	0.768	0.519	59.8	31.7	8.5	0.672	0.542	60.2	29.5	10.1
1986-1991	0.776	0.584	56.6	32.6	10.9	0.629	0.621	55.6	31.9	12.6
Allemagne										
1986-1987	0.906	0.371	68.8	26.4	4.8	0.925	0.348	70.1	25.8	4.1
1986-1988	0.892	0.423	65.1	29.2	5.7	0.882	0.463	61.1	33.1	5.8
1986-1989	0.859	0.506	59.8	32.0	8.1	0.822	0.605	53.1	37.0	9.8
1986-1990	0.832	0.598	53.7	35.8	10.5	0.781	0.665	51.0	35.6	13.3
1986-1991	0.774	0.646	51.8	36.5	11.7	0.759	0.750	45.6	38.3	16.1
Italie										
1986-1987	0.897	0.417	66.0	28.2	5.8	0.817	0.485	63.8	27.2	9.0
1986-1988	0.861	0.537	57.9	33.1	9.0	0.774	0.624	55.5	31.5	12.8
1986-1989	0.809	0.617	53.8	34.4	11.9	0.708	0.712	51.3	32.4	16.4
1986-1990	0.795	0.660	51.4	35.4	13.2	0.700	0.757	48.5	34.0	17.5
1986-1991	0.788	0.679	50.2	36.0	13.8	0.704	0.789	44.9	35.9	19.2
Suède										
1984-1986	0.840	0.451	64.2	29.4	6.4	0.786	0.616	54.9	33.9	11.2
1986-1991	0.665	0.766	46.3	38.4	15.3	0.800	0.821	43.9	40.3	15.8
États-Unis										
1986-1987	0.838	0.488	61.1	31.6	7.3	0.717	0.514	59.8	32.8	7.4
1986-1988	0.723	0.625	54.3	33.9	11.8	0.687	0.630	52.4	37.2	10.4
1986-1989	0.681	0.700	48.8	37.6	13.6	0.754	0.675	52.3	33.3	14.4
1986-1990	0.651	0.804	42.5	41.0	16.5	0.714	0.718	48.2	37.3	14.5
1986-1991	0.715	0.787	46.6	35.7	17.7	0.465	0.741	48.9	35.5	15.6

a) Les quintiles sont calculés séparément pour les hommes et pour les femmes.

Sources : Voir tableau 3.4.

ce qui concerne l'inégalité des salaires sur la vie entière reproduisent presque à l'identique les différences d'inégalité des salaires annuels; cela reste à vérifier pour des panels qui portent sur des périodes plus longues et un plus grand nombre de pays; il semble en outre que les salaires soient plus volatils dans les pays où la dispersion à un moment donné est plus grande. Si la mobilité salariale globale apparaît substantielle, il convient de s'intéresser particulièrement à celle des travailleurs à bas salaire. Malgré tout, les indicateurs synthétiques de l'ampleur de la mobilité considérée sur l'ensemble de la distribution des salaires ne sont peut-être pas un moyen fiable de savoir dans quelle mesure les travailleurs à bas salaire risquent d'être cantonnés au bas de l'échelle. C'est ce que nous allons examiner maintenant.

3. Mobilité salariale des travailleurs à bas salaire

Un des dilemmes auxquels les pouvoirs publics sont confrontés est le risque d'aboutir, en prenant des mesures destinées à relever les minimas salariaux et à améliorer d'autres conditions de l'emploi, à réduire les possibilités d'accès au marché du travail qui s'offrent aux travailleurs peu qualifiés en les rendant trop chers pour le marché du travail. L'analyse sérieuse des termes quantitatifs réels de tout arbitrage entre qualité et quantité de l'emploi reste à faire. De plus, le facteur qualité de l'emploi a un aspect dynamique qui a été très peu analysé – c'est-à-dire un arbitrage, s'il existe, entre conditions minimales d'emploi et mobilité professionnelle.

On trouvera au tableau 3.9 des indicateurs synthétiques de la mobilité salariale des travailleurs à bas salaire. Deux définitions de l'emploi faiblement rémunéré sont utilisées : les travailleurs du quintile inférieur et les travailleurs gagnant moins de 65 pour cent du salaire médian. Cette dernière est celle qui correspond le mieux à l'idée de conditions minimales d'emploi et est pour l'essentiel identique à la notion de bas salaire considérée dans la section C ci-dessus²⁵. La définition se référant au quintile est plus proche de celle utilisée dans quelques-unes des études antérieures [Schiller (1994)] et évite de se heurter au problème des échantillons de trop petite taille qui se pose avec la population de certains pays lorsque les limites de tranches sont définies en fonction du salaire médian.

On observe de grands mouvements de sortie des emplois à bas salaire mais l'on ne peut formuler de généralisation quant aux perspectives de carrière des travailleurs faiblement rémunérés (graphique 3.7). Une minorité seulement des travailleurs qui percevaient un salaire faible en 1986 se trouvaient dans la même situation en 1991, le pourcentage étant parti-

culièrement bas au Danemark et en Suède quand la tranche de salaire considérée est définie par rapport au salaire médian. On remarquera toutefois qu'une partie importante de ce mouvement de sortie de la catégorie des bas salaires se fait par la sortie totale de l'emploi salarié à plein-temps et non par la progression sur l'échelle des salaires. Par exemple, 15.5 pour cent des travailleurs allemands qui se situaient dans la tranche de salaire inférieure à 65 pour cent du salaire médian en 1986 étaient toujours dans cette tranche en 1991, mais il y avait presque autant de travailleurs qui n'occupaient plus un emploi à plein-temps (40.5 pour cent) que de travailleurs qui avaient grimpé sur l'échelle des salaires (44.0 pour cent)²⁶. Pour déterminer la politique à suivre, il serait souhaitable de savoir pourquoi les travailleurs ont été si nombreux à quitter l'emploi à temps complet. Deux éléments se dégagent des données recueillies pour ce chapitre. Premièrement, dans les cinq pays où l'on peut suivre les travailleurs quittant l'emploi salarié, on constate toujours qu'une grande majorité de ceux qui quittent l'emploi à temps complet ne se retrouvent pas dans l'emploi à temps partiel ou dans le travail indépendant. Deuxièmement, le taux de sortie est nettement plus élevé pour les travailleurs à bas salaire que pour les autres. Si l'on fait la moyenne des huit pays, on constate que les travailleurs du premier quintile étaient deux fois plus nombreux à quitter l'emploi à temps complet que ceux du troisième quintile.

On trouvera dans le tableau 3.10 des données complémentaires sur la mobilité des travailleurs à bas salaire, en se limitant à ceux qui restent dans l'emploi à temps complet. Les différences entre pays de la proportion de travailleurs à bas salaire de 1986 qui en 1991 se retrouvaient nettement plus haut dans l'échelle de salaires sont très sensibles, surtout lorsqu'on définit les bas salaires comme inférieurs à 65 pour cent du salaire médian. Le graphique 3.8 montre la relation entre la mobilité salariale globale et l'ascension des travailleurs à bas salaire. Ce qui est étonnant, c'est qu'il y a au maximum une relation très faible avec la mobilité salariale relative mesurée par les passages d'un quintile à l'autre, cependant que la volatilité en termes absolus présente un lien plus fort mais *négligé* avec les perspectives d'ascension sur l'échelle des salaires. Cela dit, la relation essentielle est peut-être que les travailleurs à bas salaire ont plus de difficultés à s'élever dans la distribution là où l'inégalité transversale est plus forte (graphique 3.6, Partie B). Pour analyser convenablement la dynamique complexe des emplois à bas salaire et leurs réactions à la mobilité globale et au niveau d'inégalité des salaires il faudra des données sur le parcours professionnel des intéressés plus détaillées et plus étalées dans le temps.

Graphique 3.7.

Mobilité salariale des travailleurs à bas salaire

A. Situation en 1991 des salariés à plein-temps qui se trouvaient dans le quintile inférieur en 1986



a) Les calculs portent sur la période 1985-1990 et sur l'ensemble des salariés.
 b) Les calculs ne comprennent pas les travailleurs ayant quitté l'emploi salarié.
 Sources : Voir tableau 3.4.

Graphique 3.7. (suite)

Mobilité salariale des travailleurs à bas salaire

B. Situation en 1991 des salariés à plein-temps qui gagnaient moins de 0.65 fois le salaire médian en 1986



a) La répartition n'est pas présentée lorsque moins de trente observations sont disponibles.

b) Les calculs portent sur la période 1985-1990 et sur l'ensemble des salariés.

c) Les calculs ne comprennent pas les travailleurs ayant quitté l'emploi salarié.

Sources : Voir tableau 3.4.

Tableau 3.9. **Mobilité salariale des travailleurs à bas salaire entre 1986 et 1991**

Pourcentages de l'emploi salarié à plein-temps

		Bas salaire défini comme le quintile inférieur								Bas salaire défini comme moins de 0.65 fois le salaire médian									
		Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986				Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991						Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986				Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991			
Part des travailleurs à bas salaire en 1986		Ont quitté l'emploi à plein-temps		Sont toujours dans le quintile inférieur		Sans un emploi à plein-temps		Sont dans le deuxième quintile		Part des travailleurs à bas salaire en 1986	Ont quitté l'emploi à plein-temps		Gagnent toujours moins de 0.65 fois le salaire médian		Gagnent de 0.65 à 0.95 fois le salaire médian		Gagnent plus de 0.95 fois le salaire médian		
Danemark																			
Total	20.0	26.7	32.1	20.5	20.7	38.3	33.3	15.3	13.2	6.5	25.7	6.0	43.1	25.2	52.7	10.4	25.2	11.8	
Sexe : Hommes	10.3	27.9	19.6	18.6	33.9	35.4	21.5	19.8	23.3	3.9	25.3	4.8	28.5	41.4	50.6	10.1	15.7	23.6	
Femmes	34.4	26.3	37.6	21.3	14.9	39.4	38.2	13.4	9.0	10.3	25.9	6.7	51.4	16.0	53.6	10.5	29.2	6.7	
Âge : Moins de 25 ans	51.2	22.6	27.8	20.9	28.8	54.6	29.9	7.8	7.7	24.7	21.1	3.6	44.5	30.8	69.1	6.4	18.1	6.4	
25 à 34 ans	17.1	26.1	30.1	23.3	20.6	24.9	34.0	23.0	18.1	4.3	22.2	10.1	46.5	21.2	30.4	17.9	32.1	19.7	
35 à 49 ans	11.8	24.6	41.6	21.2	12.6	27.3	36.7	18.2	17.7	1.9	44.6	7.1	42.9	5.4	19.5	11.1	47.2	22.2	
50 à 64 ans	11.7	51.9	34.6	9.9	3.7	27.5	37.6	22.2	12.8	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
Finlande^a																			
Total	20.0	26.3	28.8	20.1	24.8	32.8	28.9	16.1	22.2	16.1	27.6	26.7	25.0	20.7	33.2	25.3	21.7	19.8	
Sexe : Hommes	15.0	27.1	30.1	14.5	28.4	36.4	29.0	10.7	24.0	12.6	28.8	30.0	18.0	23.2	34.5	27.4	14.6	21.6	
Femmes	25.4	25.8	28.0	23.7	22.6	30.3	28.9	19.8	21.0	19.9	26.8	24.5	29.8	18.9	30.9	23.8	26.8	18.6	
Âge : Moins de 25 ans	35.0	19.2	24.3	25.3	31.2	37.2	29.2	17.4	16.3	27.1	19.8	20.8	33.2	26.2	37.0	23.6	25.4	14.0	
25 à 34 ans	15.8	25.4	28.9	20.1	25.7	26.0	27.1	18.6	28.3	12.8	26.6	26.6	24.9	22.0	26.5	23.6	24.5	25.4	
35 à 49 ans	12.7	29.6	40.1	14.0	16.3	32.0	31.0	12.9	24.0	10.8	31.1	39.6	15.7	13.7	33.2	29.6	15.5	21.7	
50 à 64 ans	17.4	61.3	30.0	4.7	4.0	40.9	29.4	9.0	20.7	15.2	62.1	30.0	4.7	3.2	42.2	27.8	11.9	18.0	
France^b																			
Total	20.0	22.5	35.7	23.8	18.0	19.9	45.3	20.4	14.5	11.0	26.2	23.2	35.4	14.8	22.3	29.9	33.7	14.1	
Sexe : Hommes	15.0	20.2	28.5	27.8	23.5	16.3	40.2	23.2	20.4	7.9	23.1	17.5	39.4	20.1	17.9	26.1	34.0	22.0	
Femmes	28.9	24.7	42.4	20.0	12.9	22.7	49.2	18.2	9.9	39.8	29.6	28.0	32.0	10.5	25.1	32.3	33.6	9.1	
Âge : Moins de 25 ans	46.2	22.9	29.1	25.6	22.4	26.6	50.7	16.0	6.8	25.9	25.1	18.0	39.9	17.0	28.1	34.0	32.8	5.0	
25 à 34 ans	18.7	21.2	38.0	24.5	16.3	17.9	46.5	21.8	13.9	9.9	25.8	26.4	34.5	13.3	20.3	31.7	34.8	13.2	
35 à 49 ans	11.6	23.3	42.6	20.3	13.8	17.1	41.3	22.2	19.4	6.3	29.8	27.5	28.8	13.8	20.4	27.0	32.9	19.8	
50 à 64 ans	13.4	24.3	46.4	18.6	10.8	14.1	35.0	24.1	26.9	7.7	32.4	30.4	27.4	9.8	16.9	19.7	35.0	28.4	
Allemagne																			
Total	20.0	39.3	27.4	16.8	16.6	39.1	32.1	22.0	6.8	18.7	40.5	15.5	29.7	14.3	45.5	28.2	23.3	3.0	
Sexe : Hommes	11.3	30.5	14.4	21.4	33.7	35.9	23.1	26.5	14.5	10.7	30.9	10.7	29.2	29.2	42.5	26.0	21.9	9.6	
Femmes	38.5	44.3	34.6	14.2	6.9	40.3	35.4	20.3	4.0	35.9	46.0	18.2	30.0	5.8	42.1	28.9	23.9	5.1	
Âge : Moins de 25 ans	59.1	51.4	24.9	21.8	1.9	43.8	45.5	10.8	0.0	56.1	34.8	11.7	37.3	16.2	54.3	35.0	10.7	0.0	
25 à 34 ans	12.0	43.4	19.3	14.5	22.9	42.9	19.1	33.3	4.8	10.5	48.0	12.0	20.0	20.0	49.2	14.8	34.4	1.6	
35 à 49 ans	7.4	42.4	42.4	6.1	9.1	38.9	21.4	29.8	9.9	6.9	43.4	28.3	20.0	8.3	43.9	25.8	30.3	0.0	
50 à 64 ans	8.6	61.2	36.7	2.0	0.0	17.7	35.3	21.6	25.5	8.3	62.5	29.2	8.3	0.0	20.0	35.0	27.5	17.5	
Italie^b																			
Total	20.0	8.3	43.8	25.1	22.8	1.4	51.8	26.5	20.4	10.0	10.8	19.4	52.0	17.8	2.1	42.5	40.6	14.8	
Sexe : Hommes	13.9	2.2	37.2	30.1	30.6	0.6	46.0	25.1	28.3	6.9	2.9	15.3	56.4	25.4	0.8	39.9	36.8	22.5	
Femmes	32.0	13.8	49.8	20.7	15.8	2.1	56.4	27.6	13.9	16.1	17.7	23.0	48.2	11.1	2.9	44.2	43.0	9.9	
Âge : Moins de 25 ans	43.6	5.0	43.7	28.4	22.9	1.3	63.2	23.3	12.2	22.7	5.6	13.1	64.6	16.8	1.9	44.2	45.8	8.1	
25 à 34 ans	16.9	10.4	38.6	24.1	26.8	1.9	41.1	29.4	27.7	7.4	16.1	21.4	39.8	22.7	2.7	32.9	41.8	22.7	
35 à 49 ans	10.9	14.8	48.1	18.5	18.6	1.5	41.8	29.4	27.3	5.6	20.5	32.7	29.5	17.3	2.5	48.3	32.2	17.1	
50 à 64 ans	12.3	14.4	54.7	14.1	17.0	0.2	47.7	27.1	25.0	6.3	22.1	44.7	20.0	13.2	0.5	46.4	38.3	14.8	

Tableau 3.9. **Mobilité salariale des travailleurs à bas salaire entre 1986 et 1991** (suite)

Pourcentages de l'emploi salarié à plein-temps

	Bas salaire défini comme le quintile inférieur									Bas salaire défini comme moins de 0.65 fois le salaire médian									
	Part des travailleurs à bas salaire en 1986	Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986				Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991				Part des travailleurs à bas salaire en 1986	Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986				Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991				
		Ont quitté l'emploi à plein-temps	Sont toujours dans le quintile inférieur	Sont dans le deuxième quintile	Sont dans les quintiles 3 à 5	Sans un emploi à plein-temps	Sont dans le quintile inférieur	Sont dans le deuxième quintile	Sont dans les quintiles 3 à 5		Ont quitté l'emploi à plein-temps	Gagnent toujours moins de 0.65 fois le salaire médian	Gagnent de 0.65 à 0.95 fois le salaire médian	Gagnent plus de 0.95 fois le salaire médian	Sans un emploi à plein-temps	Gagnent moins de 0.65 fois le salaire médian	Gagnent de 0.65 à 0.95 fois le salaire médian	Gagnent plus de 0.95 fois le salaire médian	
Suède																			
Total	20.0	27.6	35.5	18.4	18.4	43.4	32.5	13.3	10.8	5.0	31.6	10.5	34.2	23.7	62.8	11.4	20.0	5.7	
Sexe : Hommes	9.0	13.7	22.7	25.0	38.6	28.9	22.2	20.0	28.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	40.0	34.3	40.7	15.7	9.3	48.8	36.4	10.7	4.1	9.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Âge : Moins de 25 ans	63.1	25.8	39.0	17.1	18.1	40.6	50.0	9.4	0.0	21.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25 à 34 ans	16.3	41.6	29.2	16.7	12.5	61.5	18.0	12.8	7.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35 à 49 ans	18.0	16.1	39.7	22.1	22.1	38.6	36.0	14.7	10.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50 à 64 ans	11.1	52.6	21.1	10.5	15.8	30.0	20.0	15.0	35.0	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Royaume-Uni^b																			
Total	20.0	12.9	35.8	27.8	23.6	19.0	51.9	17.3	11.9	17.7	13.3	33.8	34.6	18.3	19.7	49.1	21.9	9.3	
Sexe : Hommes	11.0	3.9	30.7	27.5	37.9	5.7	43.2	25.7	25.3	9.5	3.9	28.1	37.2	30.8	5.9	40.3	33.2	20.6	
Femmes	38.5	18.2	38.7	27.9	15.1	27.2	57.2	12.0	3.6	34.6	18.7	37.0	33.1	11.2	27.8	54.3	15.2	2.6	
Âge : Moins de 25 ans	48.1	9.3	25.6	31.5	33.6	13.3	71.1	10.9	4.7	43.9	9.3	23.6	40.6	26.5	13.7	68.1	14.3	3.8	
25 à 34 ans	12.1	14.8	36.5	28.3	20.4	20.4	43.8	20.2	15.6	10.3	16.0	35.6	33.3	15.1	21.4	40.9	25.3	12.4	
35 à 49 ans	11.3	15.7	48.9	24.0	11.4	26.6	42.7	17.9	12.8	9.7	16.9	47.6	28.1	7.4	27.5	40.1	22.7	9.7	
50 à 64 ans	14.3	22.1	57.5	16.3	4.1	10.8	49.3	22.7	17.2	12.4	23.1	55.4	18.7	2.9	11.7	46.9	27.9	13.5	
États-Unis																			
Total	20.0	41.4	30.6	16.7	11.3	37.8	35.5	12.4	14.3	27.5	39.2	33.9	17.2	9.7	35.0	42.3	10.4	12.3	
Sexe : Hommes	11.8	32.7	29.4	17.4	20.6	29.9	30.1	15.9	24.2	16.7	31.5	31.2	21.9	15.5	27.5	35.7	14.8	22.0	
Femmes	31.2	45.9	31.2	16.3	6.6	42.7	38.9	10.3	8.1	42.2	43.4	35.4	14.6	6.7	39.6	46.3	7.7	6.4	
Âge : Moins de 25 ans	43.2	36.9	26.5	19.4	17.2	45.3	46.1	5.6	3.0	54.7	36.0	31.8	19.6	12.5	37.8	55.5	4.4	2.3	
25 à 34 ans	20.5	36.9	28.7	19.3	15.2	36.5	43.3	15.8	4.4	28.6	34.2	29.6	21.4	14.8	33.0	48.3	13.5	5.2	
35 à 49 ans	15.7	38.9	36.0	17.6	7.5	35.4	30.5	12.6	21.5	21.7	36.2	41.6	15.6	6.6	34.3	37.7	9.6	18.3	
50 à 64 ans	16.7	60.2	29.0	6.9	3.9	39.2	29.5	12.8	18.5	24.3	57.0	29.9	9.6	3.5	37.0	35.5	12.8	14.8	

- Valeurs non présentées car le nombre d'observations est inférieur à 30.

a) Les calculs de mobilité salariale portent sur la période 1985-1990 et sur l'ensemble des salariés.

b) Les calculs ne comprennent pas les travailleurs quittant complètement l'emploi salarié.

Sources : Voir tableau 3.4.

Graphique 3.8.

Mobilité salariale globale et mobilité ascendante des travailleurs à plein-temps à bas salaire, 1986-1991

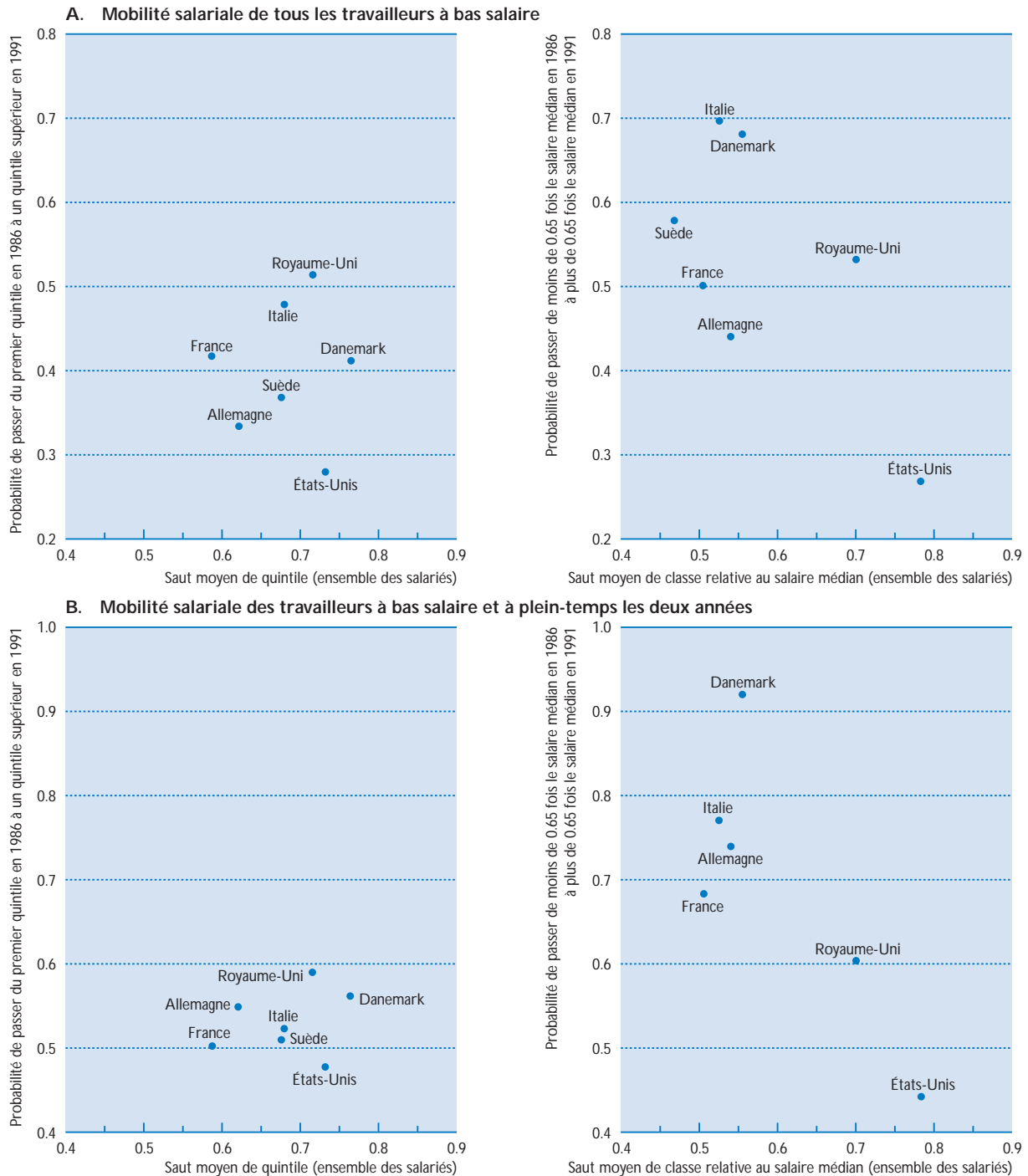


Tableau 3.10. **Mobilité salariale entre 1986 et 1991 des travailleurs à bas salaire qui restent dans l'emploi à plein-temps**

Pourcentages

	Bas salaire défini comme le quintile inférieur						Bas salaire défini comme moins de 0.65 fois le salaire médian					
	Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986			Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991			Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986			Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991		
	Sont toujours dans le quintile inférieur	Sont dans le deuxième quintile	Sont dans les quintiles 3 à 5	Sont dans le quintile inférieur	Sont dans le deuxième quintile	Sont dans les quintiles 3 à 5	Gagnent toujours moins de 0.65 fois le salaire médian	Gagnent de 0.65 à 0.95 fois le salaire médian	Gagnent plus de 0.95 fois le salaire médian	Gagnent moins de 0.65 fois le salaire médian	Gagnent de 0.65 à 0.95 fois le salaire médian	Gagnent plus de 0.95 fois le salaire médian
Danemark												
Total	43.8	27.9	28.3	54.0	24.7	21.3	8.1	58.1	33.9	22.0	53.2	24.8
Sexe : Hommes	27.2	25.8	47.5	33.3	30.6	36.1	6.5	38.1	55.4	20.5	31.8	47.7
Femmes	51.0	28.9	20.2	63.0	22.1	14.9	9.0	69.4	21.6	22.7	62.9	14.4
Âge : Moins de 25 ans	35.9	27.0	37.2	65.9	17.1	17.1	4.6	56.4	39.0	20.7	58.6	20.7
25 à 34 ans	40.7	31.5	27.8	45.3	30.6	24.2	13.0	59.7	27.3	25.6	46.2	28.2
35 à 49 ans	55.2	28.2	16.7	50.5	25.1	24.4	12.9	77.4	9.7	-	-	-
50 à 64 ans	71.8	20.5	7.7	51.9	30.6	17.6	-	-	-	-	-	-
Finlande^a												
Total	39.1	27.3	33.6	43.0	23.9	33.0	36.9	34.6	28.5	37.0	32.4	29.7
Sexe : Hommes	41.3	19.9	38.9	45.6	16.8	37.7	42.1	25.3	32.6	43.2	22.9	33.9
Femmes	37.7	31.9	30.4	41.5	28.4	30.1	33.5	40.7	25.8	34.4	38.7	26.7
Âge : Moins de 25 ans	30.1	31.3	38.6	46.5	27.7	25.9	26.0	41.4	32.7	37.4	40.4	22.2
25 à 34 ans	38.7	26.9	33.4	36.7	25.1	38.2	36.2	33.9	29.9	32.1	33.3	34.6
35 à 49 ans	56.9	19.9	23.2	45.6	19.0	35.4	57.5	22.7	19.8	44.3	23.2	32.5
50 à 64 ans	77.6	12.1	10.3	49.8	15.2	35.0	79.3	12.3	8.4	48.2	20.6	31.2
France												
Total	49.8	28.9	21.4	50.6	30.6	18.8	31.6	48.2	20.2	38.4	43.4	18.2
Sexe : Hommes	39.6	32.3	28.1	40.9	33.0	26.1	22.7	51.2	26.1	31.8	41.5	26.8
Femmes	59.8	25.4	14.8	59.9	28.2	11.9	39.7	45.4	14.9	43.1	44.8	12.1
Âge : Moins de 25 ans	44.6	31.0	24.4	64.4	26.6	9.0	24.0	53.0	22.9	47.3	45.7	7.0
25 à 34 ans	53.1	26.6	20.3	39.9	33.7	26.4	35.5	46.5	18.0	39.8	43.7	16.5
35 à 49 ans	62.2	24.4	13.4	40.8	34.0	25.2	39.0	41.1	19.7	33.9	41.3	24.8
50 à 64 ans	63.7	23.6	12.7	37.6	32.8	30.6	44.9	40.6	14.5	23.8	42.1	34.2
Allemagne												
Total	45.1	27.6	27.3	52.8	36.1	11.2	26.0	50.0	24.0	51.7	42.9	5.4
Sexe : Hommes	20.8	30.8	48.5	36.0	41.3	22.7	15.5	42.3	42.3	45.2	38.1	16.7
Femmes	62.2	25.4	12.4	59.3	34.0	6.7	33.7	55.6	10.7	54.3	44.8	1.0
Âge : Moins de 25 ans	37.9	33.2	28.9	80.8	19.2	0.0	17.9	57.2	24.9	76.6	23.4	0.0
25 à 34 ans	34.0	25.5	40.4	33.3	58.3	8.3	23.1	38.5	38.5	29.0	67.7	3.2
35 à 49 ans	73.7	10.5	15.8	35.0	48.8	16.3	50.0	35.3	14.7	46.0	54.1	0.0
50 à 64 ans	-	-	-	42.9	26.2	31.0	-	-	-	43.8	34.4	21.9
Italie												
Total	47.7	27.5	24.9	52.8	26.6	20.6	22.9	57.2	19.9	44.5	40.5	15.0
Sexe : Hommes	38.1	30.7	31.2	46.7	24.9	28.4	17.3	56.8	25.2	42.0	36.1	21.9
Femmes	57.4	24.2	18.4	57.9	27.9	14.2	28.7	57.6	13.7	46.2	43.6	10.2
Âge : Moins de 25 ans	45.6	30.2	24.2	64.0	23.6	12.4	14.3	67.8	18.0	45.3	46.4	8.3
25 à 34 ans	43.4	26.6	30.0	42.1	29.8	28.1	27.8	45.7	26.5	35.7	41.6	22.7
35 à 49 ans	56.8	21.8	21.4	43.5	29.0	27.5	43.3	35.5	21.2	51.2	31.5	17.3
50 à 64 ans	64.0	16.5	19.6	48.5	26.3	25.2	58.9	25.2	15.9	47.1	38.6	14.3

Tableau 3.10. **Mobilité salariale entre 1986 et 1991 des travailleurs à bas salaire qui restent dans l'emploi à plein-temps (suite)**

Pourcentages

	Bas salaire défini comme le quintile inférieur						Bas salaire défini comme moins de 0.65 fois le salaire médian					
	Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986			Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991			Situation en 1991 des travailleurs à bas salaire en 1986			Situation en 1986 des travailleurs à bas salaire en 1991		
	Sont toujours dans le quintile inférieur	Sont dans le deuxième quintile	Sont dans les quintiles 3 à 5	Sont dans le quintile inférieur	Sont dans le deuxième quintile	Sont dans les quintiles 3 à 5	Gagnent toujours moins de 0.65 fois le salaire médian	Gagnent de 0.65 à 0.95 fois le salaire médian	Gagnent plus de 0.95 fois le salaire médian	Gagnent moins de 0.65 fois le salaire médian	Gagnent de 0.65 à 0.95 fois le salaire médian	Gagnent plus de 0.95 fois le salaire médian
Suède												
Total	49.1	25.5	25.5	57.5	23.4	19.2	-	-	-	-	-	-
Sexe : Hommes	26.3	29.0	44.7	31.3	28.1	40.6	-	-	-	-	-	-
Femmes	61.1	23.6	15.3	71.0	21.0	8.1	-	-	-	-	-	-
Âge : Moins de 25 ans	53.3	23.3	23.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25 à 34 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35 à 49 ans	47.4	26.3	26.3	58.7	23.9	17.4	-	-	-	-	-	-
50 à 64 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Royaume-Uni												
Total	41.1	31.9	27.1	64.0	21.3	14.7	39.0	39.8	21.1	61.2	27.2	11.6
Sexe : Hommes	32.0	28.6	39.4	45.8	27.3	26.9	29.2	38.7	32.1	42.8	35.3	21.9
Femmes	47.4	34.1	18.5	78.6	16.5	4.9	45.6	40.7	13.7	75.3	21.1	3.7
Âge : Moins de 25 ans	28.2	34.8	37.1	82.1	12.6	5.4	26.0	44.8	29.2	79.0	16.6	4.4
25 à 34 ans	42.9	33.2	23.9	55.0	25.4	19.6	42.4	39.6	18.0	52.1	32.2	15.7
35 à 49 ans	58.0	28.4	13.6	58.2	24.3	17.5	57.3	33.8	8.9	55.3	31.3	13.4
50 à 64 ans	73.8	20.9	5.3	55.3	25.5	19.3	71.9	24.3	3.8	53.2	31.6	15.2
États-Unis												
Total	52.2	28.5	19.3	57.1	20.0	23.0	55.8	28.2	16.0	65.1	16.0	18.9
Sexe : Hommes	43.6	25.8	30.6	42.9	22.6	34.5	45.4	31.9	22.6	49.3	20.4	30.4
Femmes	57.7	30.2	12.1	67.9	17.9	14.2	62.5	25.8	11.7	76.7	12.8	10.5
Âge : Moins de 25 ans	42.0	30.7	27.3	84.3	10.2	5.5	49.7	30.7	19.6	89.2	7.1	3.7
25 à 34 ans	45.5	30.5	24.0	68.2	24.8	7.0	45.0	32.5	22.5	72.1	20.2	7.8
35 à 49 ans	58.9	28.8	12.3	47.2	19.6	33.2	65.2	24.5	10.3	57.5	14.7	27.9
50 à 64 ans	73.0	17.3	9.8	48.5	21.1	30.4	69.6	22.4	8.0	56.3	20.3	8.0

- Valeurs non présentées car le nombre d'observations est inférieur à 30.

a) Les calculs de mobilité salariale portent sur la période 1985-1990 et sur l'ensemble des salariés.

Sources : Voir tableau 3.4.

L'ascension sur l'échelle des salaires, surtout lorsqu'elle est forte, est plus courante chez les jeunes travailleurs que chez ceux d'âge très actif et chez les plus âgés. Autrement dit, les emplois à bas salaire peuvent souvent offrir une expérience précieuse aux jeunes qui débent dans la carrière professionnelle. Pour les femmes, l'avantage est faible. Même parmi les travailleurs à temps complet, les femmes ont nettement moins de chances de s'élever sur l'échelle des salaires que les hommes, sauf en Finlande. Aussi bien l'hétérogénéité des parcours que les plus faibles taux de mobilité vers le haut parmi les femmes et les travailleurs âgés font penser que certains d'entre eux sont en fait bloqués dans des emplois faiblement rémunérés, ou effectuent des allers et retours entre périodes d'emploi faiblement rémunéré et périodes sans emploi.

Les schémas d'entrée dans les emplois à bas salaire donnent aussi à penser que les travailleurs faiblement rémunérés au cours d'une certaine année, quelle qu'elle soit, ont des antécédents et des avenir professionnels extrêmement variés (tableaux 3.9 et 3.10). Il y a par exemple un nombre important de jeunes qui entrent dans des emplois à plein-temps faiblement rémunérés à partir d'un travail à temps partiel ou d'une situation de non emploi. Pour beaucoup d'entre eux, cet emploi à bas salaire constituera une phase relativement brève du processus de transition de l'école à la vie active (voir au chapitre 4 une analyse plus complète du marché du travail des jeunes).

Cela dit, une proportion considérable des personnes qui étaient faiblement rémunérées en 1991 l'étaient déjà en 1986, ou bien avaient vu leur salaire baisser. On observe chez les travailleurs du premier groupe une grande permanence dans la catégorie des bas salaires et il est probable qu'ils ont aussi peu de chances d'accéder à un emploi sensiblement meilleur. Les perspectives de carrière des travailleurs dont le salaire a baissé sont plus difficiles à évaluer et probablement très diverses. Une nette permanence des pertes de salaire a toutefois été observée dans plusieurs études sur des travailleurs victimes de suppressions d'emplois aux États-Unis [Podgursky et Swaim (1987) ; Ruhm (1991)].

E. CONCLUSIONS

Contrairement à ce qu'on aurait pu penser à la fin des années 80, relativement peu de pays ont enregistré une aggravation sensible de l'inégalité des salaires dans la première moitié de la décennie 90. Seuls le Royaume-Uni et les États-Unis présentent un accroissement tendanciel fort et persistant des inégalités. Dans d'autres pays, où la dispersion s'est accentuée, ce phénomène a été soit relativement peu mar-

qué, soit relativement récent et étroitement lié à d'importantes réformes des marchés du travail et des produits. Quelques pays, notamment le Canada, la Finlande et l'Allemagne, ont enregistré dans la décennie écoulée une réduction des inégalités.

Malgré l'absence d'une tendance généralisée, l'accroissement de l'inégalité des salaires dans certains pays de l'OCDE a fait craindre que l'évolution technique exigeant de nouvelles qualifications ou l'accroissement des échanges avec des pays à bas salaires n'aboutisse à une polarisation croissante entre salariés ayant de bons emplois et salariés ayant de mauvais emplois. Ces craintes ont été renforcées par le fait que ces dix dernières années la croissance des salaires réels dans des pays comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis a été soit faible soit négative pour la plupart des emplois occupés par des hommes se situant dans la moitié inférieure de la distribution des salaires. Rien d'étonnant dans ce cas à ce que la proportion d'emplois faiblement rémunérés soit plus élevée dans les pays où l'inégalité des salaires est la plus accusée – un quart des travailleurs à plein-temps aux États-Unis contre 6 pour cent ou moins en Finlande et en Suède. Dans tous les pays, ce sont surtout les salariés peu qualifiés et inexpérimentés qui perçoivent de faibles rémunérations, essentiellement dans le secteur du commerce de gros et de détail et dans celui de l'hôtellerie et de la restauration. On distingue néanmoins des différences entre les pays. Par rapport à la moyenne des travailleurs, le risque d'avoir un emploi mal rémunéré est particulièrement grand pour les femmes en Allemagne, en Belgique, au Japon et en Suisse, pour les jeunes en Finlande et pour les travailleurs âgés au Japon et au Royaume-Uni.

L'environnement institutionnel – mode de fixation des salaires et dispositif de protection sociale – paraît aussi avoir une incidence sur la proportion de bas salaires. En règle générale, les pays où la couverture conventionnelle est vaste et le taux de syndicalisation élevé présentent une moindre proportion d'emplois faiblement rémunérés. Dans les pays où le salaire minimum légal est élevé par rapport à la moyenne, la proportion des bas salaires a tendance à être faible. Certains faits tendent également à prouver que la générosité des prestations sociales crée un salaire plancher contraignant. On décele moins bien si ce salaire plancher, qui limite le nombre des emplois faiblement rémunérés, a également une incidence négative sur les chances globales qu'ont les travailleurs peu qualifiés et inexpérimentés de trouver un emploi. Il ne semble pas que les taux d'emploi ou de chômage des jeunes, des femmes et des travailleurs sans qualifications présentent dans les différents pays une corrélation significative avec la proportion des emplois à bas salaire. Cela donne à penser que des facteurs autres que les salaires rela-

tifs, notamment le niveau global de la demande en général ou l'importance de la formation reçue, sont peut-être plus déterminants pour la réussite ou l'échec de ces groupes sur le marché du travail.

A bien des égards, la mobilité salariale est assez semblable dans tous les pays qui ont été étudiés dans le détail : la moitié environ des travailleurs se déplace de un ou plusieurs quintiles sur une période de cinq ans. Le degré de mobilité sur la période 1986 à 1991 laisse à penser que, dans tous les pays, deux tiers environ de l'inégalité observée sur une année ont un caractère permanent ou pour le moins très persistant. Il s'ensuit que les comparaisons internationales de l'inégalité transversale des salaires fournissent sans doute une bonne indication des niveaux relatifs d'inégalité mesurés sur de plus longues périodes, encore que cela demande à être vérifié sur des périodes plus longues et pour un plus grand nombre de pays. On observe une forte rotation dans les emplois à bas salaire dans tous les pays. Cela dit, la proportion des travailleurs à bas salaire de 1986 qui étaient dans la même situation en 1991 allait de moins 10 pour cent au Danemark à environ un tiers aux États-Unis. Pour de nombreux jeunes, un emploi faiblement rémunéré semble être une manière de prendre pied sur le marché du travail, en prélude à une période où le salaire de l'intéressé ira en augmentant sensiblement. Les travailleurs plus âgés occupant un emploi à bas salaire ont une probabilité bien moindre que les jeunes de connaître une période de mobilité vers le haut et font fréquemment des allers-retours entre une situation d'emploi faiblement rémunéré et une situation sans emploi. Les pays où l'inégalité transversale est plus accentuée

semblent présenter une plus grande volatilité des salaires et une plus faible mobilité vers le haut des travailleurs faiblement rémunérés. Ce phénomène est particulièrement évident aux États-Unis.

Nous avons évoqué, dans ce chapitre, un certain nombre de questions touchant l'inégalité des salaires et la mobilité salariale qui mériteraient d'être étudiées plus avant. Celle de savoir si les pays ont à arbitrer entre une inégalité salariale accrue ou une aggravation des perspectives d'emplois des travailleurs peu qualifiés est loin d'être tranchée. L'inégalité des salaires s'est seulement légèrement accrue ou est restée stable dans un certain nombre de pays, mais on n'a que des preuves assez ténues, quant au fait que la proportion relativement faible d'emplois à bas salaire dans ces pays dégrade les taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés et inexpérimentés. D'un point de vue dynamique, la situation est encore plus complexe. Les travailleurs à bas salaire d'une année quelconque ont apparemment des perspectives professionnelles et salariales très diverses, un grand nombre d'entre eux grim pant sur l'échelle des salaires mais beaucoup d'autres cessant de travailler à plein-temps. Les raisons pour lesquelles certains travailleurs quittent leur emploi pour un autre meilleur, tandis que d'autres n'y parviennent pas, sont mal connues. La relation entre les tendances de l'inégalité des salaires à un moment quelconque et l'inégalité des salaires sur la vie entière demande à être étudiée plus avant. L'accentuation de l'inégalité des salaires ainsi que ses causes et conséquences resteront donc probablement longtemps encore des sujets d'analyse et de débats intenses.

Notes

1. Dans ce chapitre, les chiffres des salaires en Allemagne ne se réfèrent qu'à l'Allemagne occidentale.
2. Si la dispersion des salaires hebdomadaires pour l'ensemble des travailleurs à plein-temps a légèrement augmenté entre 1984 et 1994, pour les salaires horaires de l'ensemble des travailleurs cela n'a pas été le cas. Dixon (1996) présente une analyse soignée et détaillée de la distribution des salaires en Nouvelle-Zélande entre 1984 et 1994.
3. L'incidence de la conjoncture sur la dispersion globale des salaires n'est pas claire. Si les licenciements collectifs en période de récession peuvent se traduire par un certain resserrement de la moitié inférieure de la distribution des salaires pour ceux qui restent, ce phénomène peut être en partie compensé par le poids plus important attribué à la dispersion des salaires dans la moitié supérieure de la distribution.
4. Pour vérifier de façon plus rigoureuse si l'inégalité des salaires comporte bien un élément conjoncturel, on a procédé à un certain nombre de régressions simples séparément pour les hommes et pour les femmes pour chacun des pays figurant au graphique 3.2 (à l'exception de la Suède). Le rapport D5/D1 a fait l'objet d'une régression séparée pour deux indicateurs du cycle conjoncturel – le taux de chômage et le rapport du PIB réel au PIB tendanciel (tel que calculé au moyen du filtre de Hoderick- Prescott) – et une tendance temporelle. Pour l'Australie, la France et le Royaume-Uni (mesure de l'écart du PIB seulement), il apparaît que les fluctuations conjoncturelles ont une incidence légèrement positive plutôt que négative sur l'inégalité des salaires pour les hommes, mais rien ne démontre un effet similaire pour les femmes.
5. On compare souvent l'Europe (faible inégalité de salaires, croissance du chômage) et les États-Unis (creusement de l'écart de salaires, stabilité du chômage) sur cette base, mais c'est une question complexe et les études récentes n'ont pas confirmé l'existence d'une relation constante entre le salaire relatif et l'emploi par niveau de qualification [Card *et al.* (1996)]. La relation entre la dispersion des salaires et la distribution des revenus est elle aussi complexe. Ainsi, il n'est pas impossible qu'un accroissement de l'inégalité des salaires soit lié à une croissance de l'emploi, surtout pour les travailleurs non qualifiés, et par conséquent à une plus grande égalité de la distribution des revenus.
6. Dans certains pays, la proportion d'emplois à bas salaire est mesurée pour les travailleurs à plein-temps en année pleine et non pour l'ensemble des travailleurs à plein-temps (voir l'annexe 3.B).
7. Les raisons de l'écart entre les salaires masculins et féminins ont fait l'objet de nombreuses discussions. Le retard du salaire moyen des femmes sur celui des hommes tient en partie à des différences d'ancienneté dans l'emploi et d'expérience professionnelle ainsi que de composition de l'emploi par branche d'activité et par métier. Une part importante de l'écart reste néanmoins généralement inexplicée, même une fois pris en compte l'effet des facteurs qui viennent d'être cités et de beaucoup d'autres encore [Blau et Kahn (1995)].
8. Si l'on englobait l'emploi à temps partiel dans l'analyse, il se pourrait bien que la proportion de femmes occupant des emplois à bas salaire soit plus élevée, étant donné leur prédominance dans le travail à temps partiel dans la plupart des pays de l'OCDE.
9. Dans le tableau 3.2, les tranches d'âge ne sont pas les mêmes pour l'Italie (moins de 31, 31 à 50, 51 et plus) que pour les autres pays, ce qui peut expliquer la proportion relativement faible de l'ensemble des travailleurs à bas salaire dans la tranche d'âge de forte activité.
10. De même, on peut obtenir la mesure de la concentration en divisant la part de chaque sous-groupe de travailleurs dans les emplois à bas salaire par sa part dans l'emploi total.
11. Blau et Kahn (1996) constatent que c'est une plus grande inégalité de salaires (c'est-à-dire une meilleure prime à la qualification) et non une distribution différente des qualifications qui explique que l'éventail de salaires est plus large aux États-Unis à ce qu'il est dans plusieurs autres pays industrialisés.
12. Peut-être faudrait-il pour que la comparaison se fasse à aptitudes égales, comparer les salariés français titulaires du « baccalauréat » ou une qualification équivalente aux travailleurs américains, ayant fait une ou deux années d'études supérieures. Même dans cette hypothèse, la proportion de bas salaires parmi cette catégorie de travailleurs est néanmoins encore supérieure de 8 points aux États-Unis à ce qu'elle est en France.
13. En 1994, le salaire minimum aux États-Unis était de 4.25 dollars, ce qui, multiplié par 40 heures par semaine et 52 semaines par an, correspond à 34 pour cent du salaire annuel médian des salariés à temps complet en année pleine (estimé à environ 26 000 dollars).
14. Les pays sur lesquels porte l'étude de Blau et Kahn (1996) sont les suivants : Allemagne occidentale, Australie, Autriche, États-Unis, Grande-Bretagne, Hongrie, Italie, Norvège, Suède, Suisse. Cependant, seuls l'Allemagne occidentale, l'Australie, l'Autriche,

- les États-Unis, la Grande-Bretagne et la Norvège sont inclus dans leur comparaison des rapports emploi/population par qualification.
15. Le Secrétariat remercie les consultants dont les noms suivent de lui avoir communiqué les données diachroniques qu'il a utilisées dans la présente section : Niels Westergård-Nielsen et Paul Bingley (Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus Business School, pour le Danemark); Tor Eriksson et Lajos Parkatti (Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus Business School, pour la Finlande); Yves Guillotin et Alain Bigard (Groupe d'analyse des itinéraires et niveaux salariaux, Université du Maine, pour la France). Viktor Steiner (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, pour l'Allemagne); Claudio Malpede, Lia Pacelli and Riccardo Revelli (Ricerche e Progetti, pour l'Italie); Anders Klevmarken et Sten Hansen (University of Uppsala, pour la Suède); Peter Elias (Warwick University, pour le Royaume-Uni); David Fasenfest (Purdue University, pour les États-Unis).
 16. Il se peut que les données transversales concernant deux années successives indiquent que 15 pour cent de la population active ont gagné moins des deux tiers du salaire hebdomadaire médian au cours de chacune des deux années. En l'absence d'autres informations, il est impossible de savoir si les mêmes individus ont été faiblement rémunérés pendant chacune des deux années ou si des groupes différents de même taille ont temporairement occupé des emplois à bas salaire. Il faut des données de panel qui suivent les mêmes travailleurs pendant les deux années pour pouvoir calculer le nombre de personnes qui ont rejoint ou quitté la catégorie des bas salaires.
 17. En France et en Italie, les salaires considérés sont les salaires nets des cotisations sociales.
 18. Il y a mobilité parfaite si la position d'un travailleur dans la distribution au cours d'une année n'a pas d'influence sur sa position ultérieure. Ainsi, un travailleur qui débute dans le premier quintile a 20 pour cent de probabilité de se trouver dans chacun des cinq quintiles plus tard, c'est-à-dire la même probabilité qu'un travailleur qui commence dans l'un des quatre autres quintiles.
 19. Les coefficients de corrélation de Pearson peuvent être assez sensibles aux observations extrêmes. Ceux de Spearman sont plus solides et permettent donc de vérifier l'importance du biais dont est entaché le coefficient de corrélation de Pearson du fait de l'erreur de mesure. Finalement, les deux séries de valeurs se révèlent assez semblables, si ce n'est que les très faibles corrélation de Pearson qui figurent au tableau 3.6 pour les femmes américaines correspondent à des corrélations de Spearman beaucoup plus élevées et conformes à celles obtenues pour les autres pays.
 20. Tous les résultats présentés pour les quintiles de salaires sont de qualité identique à ceux obtenus par la méthode des matrices de passage d'un décile à l'autre. Erling Barth (Institute for Social Research, Oslo) a fourni au Secrétariat en ce qui concerne la Norvège des chiffres de passage d'un décile à l'autre qui, s'ils ne sont pas strictement comparables, indiquent un niveau analogue de mobilité. 52 pour cent des travailleurs norvégiens sont montés d'un quintile ou plus dans la distribution des salaires entre 1989 et 1993.
 21. Les tranches de salaires définies en pourcentage du salaire médian – entre 0.65 et 0.95 pour cent – ne sont pas strictement d'égale largeur dans tous les pays, parce que le salaire médian diffère. Cependant, en utilisant pour définir ces tranches des multiples ou des pourcentages de la valeur médiane, on obtient des indications utiles sur les différences absolues de niveaux de salaires.
 22. La limite d'âge inférieure de la cohorte est légèrement plus élevée dans plusieurs des pays considérés. Les taux d'entrée et de sortie évoqués dans les phrases suivantes ne prennent en compte que les cinq pays pour lesquels on dispose de chiffres sur la totalité de la cohorte d'âge actif, quelle que soit la situation au regard de l'emploi.
 23. Des techniques économétriques ont été mises au point pour l'imputation de ces salaires potentiels, mais elles doivent reposer sur des hypothèses solides dont la validité n'est pas facile à vérifier. Des hypothèses complémentaires devraient donc être posées pour caractériser les évolutions non observées des salaires potentiels. C'est pourquoi on n'a pas fait ici d'imputations.
 24. Dans le tableau 3.6, les chiffres portent sur les femmes et les hommes dans la distribution globale des salaires. On pourrait aussi analyser la mobilité par sexe au moyen de quintiles correspondant à chacun des deux sexes. Le tableau 3.8 présente des données ainsi exprimées. Les comparaisons des niveaux de mobilité pour les hommes et pour les femmes ne sont pas modifiées.
 25. Conformément à l'analyse faite à la section C, la proportion des employés rémunérés à 65 pour cent du salaire médian diffère beaucoup selon les pays, et va de 5 pour cent pour la Suède à 28 pour cent aux États-Unis. Ce type d'emploi est plus souvent occupé par les jeunes et par les femmes que par d'autres groupes de travailleurs.
 26. Si les chiffres diffèrent quelque peu, on observe des situations qualitativement analogues dans les autres pays.

ANNEXE 3.A.

Définitions et sources des statistiques de salaires du tableau 3.1 et des graphiques 3.1, 3.2 et 3.3

Pour certains pays, des informations sur l'évolution récente de l'inégalité des salaires provenant d'autres sources statistiques sont également fournies.

Australie

Définition : Salaire hebdomadaire brut des salariés à plein-temps dans leur emploi principal.

Source : *Weekly Earnings of Employees (Distribution), Australia*, numéro de catalogue de l'ABS 6310.0, différentes années (publication qui paraît désormais comme supplément annuel de *Labour Force, Australia*, numéro de catalogue de l'ABS 6203.0). Les données sont tirées des suppléments annuels (habituellement en août) à l'enquête mensuelle sur la population active et se rapportent à la dernière paie précédant l'entretien. Le Secrétariat de l'OCDE a procédé à des interpolations des données publiées sur la distribution des salariés par tranche de salaires de manière à obtenir les limites des déciles de salaires.

Autre source : Les données sur l'inégalité des salaires qui figurent au chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi* de 1993 provenaient d'une enquête par sondage auprès des employeurs effectuée chaque année en mai (voir *Distribution and Composition of Employee Earnings and Hours, Australia*, numéro de catalogue de l'ABS 6306.0). Les données se rapportent au salaire hebdomadaire brut des personnels travaillant à plein-temps, hors personnels cadres et autres personnels non inclus dans le champ de l'enquête (militaires, salariés de l'agriculture, des forêts et de la pêche, personnels de maison, employés d'ambassades, etc.). Si les estimations provenant de l'enquête de mai auprès des employeurs sont probablement plus précises que celles qu'on peut extraire de l'enquête d'août auprès des ménages, elles présentent néanmoins un certain nombre d'inconvénients pour l'examen des tendances sur une longue période. Premièrement, il n'y a pas eu d'enquête en 1982 ni en 1984 et deuxièmement, à compter de 1983, les résultats des enquêtes, dont le cadre d'échantillonnage a été modifié, ne sont plus exactement comparables avec ceux des années précédentes. Actualisés en fonction de l'enquête de mai (salariés à plein-temps non-cadres), les chiffres qui figuraient dans le tableau 5.2 des *Perspectives de l'emploi* de 1993 se présentent comme suit :

Enquête de mai (cadres non compris)		1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Hommes	D9/D5	1.54	1.56	1.59	1.57	1.56	1.58	1.61
	D5/D1	1.45	1.44	1.44	1.41	1.45	1.45	1.48
Femmes	D9/D5	1.48	1.47	1.49	1.52	1.52	1.51	1.51
	D5/D1	1.34	1.34	1.33	1.34	1.34	1.35	1.36

Autriche

Définition : Salaire journalier brut, rapporté à un mois en tenant compte du nombre de jours de cotisations d'assurances comptabilisés, des salariés, à l'exclusion de la plupart des fonctionnaires et de la totalité des apprentis. Les primes spéciales – de vacances et de fin d'année – sont incluses. Les salaires supérieurs au plafond de cotisation aux assurances sociales sont pris en compte à ce niveau, ce qui empêche de calculer D9 pour certaines années.

Source : Les données et les calculs relatifs aux déciles sont tirés des statistiques de la sécurité sociale et ont été communiquées par l'Office central de statistique autrichien.

Autres données : L'Annuaire statistique autrichien (*Statistisches Jahrbuche*) donne les chiffres suivants à partir de 1989, d'après la même source que précédemment, mais en incluant les fonctionnaires :

Fonctionnaires compris		1989	1990	1991	1992	1993	1994
Hommes	D9/D5
	D8/D5	1.43	1.43	1.42	1.43	1.43	1.44
	D5/D1	1.59	1.61	1.62	1.62	1.61	1.61
Femmes	D9/D5	1.81	1.81	1.83	1.84	1.85	1.86
	D8/D5	1.47	1.47	1.48	1.48	1.48	1.49
	D5/D1	1.96	1.97	2.00	2.01	2.03	2.03
Total	D9/D5	1.79	1.77	1.75	1.76	1.77	1.80
	D8/D5	1.46	1.47	1.46	1.47	1.46	1.47
	D5/D1	1.92	1.92	1.96	1.96	1.96	1.97

L'Office central de statistique autrichien a également communiqué les chiffres suivants pour la distribution des

salaires mensuels *nets* – normalisés à 40 heures hebdomadaires – sur la base du *Mikrozensus* (enquête auprès des ménages) :

Mikrozensus		1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993
Hommes	D9/D5	1.59	1.54	1.61	1.61	1.66	1.66	1.75
	D5/D1	1.44	1.41	1.47	1.43	1.53	1.49	1.52
Femmes	D9/D5	1.58	1.55	1.59	1.56	1.60	1.65	1.71
	D5/D1	1.52	1.49	1.63	1.51	1.61	1.53	1.59
Total	D9/D5	1.61	1.57	1.62	1.61	1.66	1.66	1.75
	D5/D1	1.56	1.51	1.60	1.50	1.62	1.56	1.60

Belgique

Définition : Salaire journalier moyen brut des salariés à plein-temps sur un trimestre (de 1983 à 1988) ou un an (à compter de 1989). Les salaires supérieurs au plafond de l'assurance sociale sont ramenés à ce plafond, ce qui empêche de calculer D9 pour certaines années.

Source : Le Secrétariat a calculé les limites des déciles de salaires à partir des statistiques de sécurité sociale communiquées par l'Institut national d'assurance maladie (INAMI) belge concernant la distribution des salariés par tranche de salaires.

Canada

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein-temps toute l'année.

Source : Les données ont été communiquées par la Direction des études analytiques de Statistique Canada et sont extraites de l'Enquête sur les finances des consommateurs, après corrections visant à améliorer la couverture et la comparabilité entre les années recensées.

République tchèque

Définition : gains (y compris revenus du travail indépendant) des travailleurs à plein-temps bruts de charges salariales mais nets des charges patronales.

Source : Večerník (1995) d'après les microrecensements de 1989 et 1993.

Danemark

Définition : Salaire horaire brut. Les personnes dont le salaire est inférieur à 80 pour cent du salaire minimum sont exclues.

Source : Les chiffres sont calculés à partir du salaire annuel (y compris toutes rémunérations imposables assimilées au salaire) figurant dans les fichiers fiscaux, divisé par le nombre réel d'heures ouvrées déclarées auprès des

régimes de pensions. Ils ont été communiqués par le Professeur Niels Westergård-Nielsen, Centre For Labour Economics, Aarhus Business School et sont ceux qui ont été utilisés pour le projet NAUT (Le marché du travail nordique dans les années 90).

Finlande

Définition : Salaire annuel des personnes travaillant à plein-temps toute l'année.

Source : Les chiffres et les calculs des déciles ont été fournis par Statistique Finlande d'après *Income Distribution Survey*.

France

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein-temps, ajusté en fonction des heures ouvrées dans l'année de façon à représenter l'équivalent du salaire d'une année entière. Les salariés agricoles et les agents de l'État ne sont pas comptabilisés.

Source : Les données sont tirées des Déclarations annuelles des données sociales (DADS) et ont été communiquées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Paris.

Allemagne (Allemagne occidentale seulement)

Définition : Salaire brut mensuel des personnes travaillant à plein-temps toute l'année, y compris 1/12^e des primes annuelles – 13 mois, 14 mois, prime de vacances et prime de fin d'année.

Source : Les données et les calculs relatifs aux déciles sont tirés du *German Socio-Economic Panel* et ont été communiqués par Victor Steiner, du Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Mannheim).

Italie

Définition : Salaire mensuel net perçu par les salariés au titre de leur emploi principal (obtenu en divisant le salaire annuel par le nombre de mois ouvrés).

Source : Les données et les calculs relatifs aux déciles, tirés de l'enquête de la Banque d'Italie sur le revenu et la richesse des ménages ont été communiquées par Andrea Brandolini et Paolo Sestito de la Banque d'Italie. On trouvera dans Brandolini et Sestito (1996) une description détaillée de ces données et des tendances de la dispersion des salaires en Italie pour la période 1977-1993.

Autres données : A partir de 1986, la même source donne les chiffres suivants pour la distribution des salaires mensuels nets des travailleurs à temps complet, c'est-à-dire hors travailleurs à temps partiel.

Travailleurs à temps complet		1986	1987	1989	1991	1993
Hommes	D9/D5	1.52	1.56	1.56	1.56	1.65
	D5/D1	1.45	1.42	1.39	1.43	1.53
Femmes	D9/D5	1.33	1.36	1.38	1.39	1.40
	D5/D1	1.55	1.46	1.33	1.50	1.67
Total	D9/D5	1.43	1.60	1.44	1.51	1.57
	D5/D1	1.56	1.44	1.50	1.50	1.61

Japon

Définition : Salaire mensuel de base des personnes de 18 ans et plus occupant un travail salarié (hors salariés à temps partiel), déclaré par les entreprises dans le *Basic Survey on Wage Structure*. Sont exclus de l'enquête les agents de l'État, les salariés des entreprises publiques, de l'agriculture, des forêts et de la pêche, les employés de maison, les salariés de gouvernements étrangers et les établissements comptant moins de 10 salariés permanents.

Source : Les limites des déciles de salaires ont été calculées par le Secrétariat à partir des données publiées dans le *Yearbook of Labour Statistics* sur la distribution des salariés par tranche de salaires. Ce calcul donne des limites de déciles absolument identiques à celles figurant dans le *Yearbook* (dans les deux cas, une interpolation linéaire simple des données regroupées a été effectuée).

Autres données : Le *Basic Survey* couvre aussi les entreprises publiques et les établissements comptant entre 5 et 9 salariés permanents, mais le *Yearbook* n'en fait pas état. La prise en compte de ces catégories ne modifierait que faiblement les salaires des déciles, ainsi qu'il ressort des calculs ci-dessous effectués à partir du *Basic Survey* de 1994 pour tous les salariés :

	D9/D5	D5/D1
Prise en considération des entreprises publiques et établissements de petite taille :		
Exclus	1.85	1.63
Inclus	1.84	1.64

Pays-Bas

Définition : Salaire annuel de l'équivalent salariés à temps complet en année pleine y compris les rémunérations s'ajoutant au salaire de base (heures supplémentaires, congés, etc.).

Source : Les limites des déciles ont été calculées par le Secrétariat à partir de données sur la distribution des salariés par tranche de salaires tirées de *l'Enquête sur les salaires* et publiées par le Bureau central de statistique des Pays-Bas dans diverses éditions du *Sociaal-Economische Maandstatistiek*.

Nouvelle-Zélande

Définition : Salaire hebdomadaire brut habituel des travailleurs à plein-temps.

Source : Estimations communiquées par le ministère du Travail néo-zélandais d'après les données recueillies dans le cadre du *Household Economic Survey* effectuée par Statistique Nouvelle-Zélande.

Norvège

Définition : Salaire horaire estimé à partir du salaire horaire/hebdomadaire ou mensuel divisé par le nombre d'heures ouvrées correspondant. Les observations concernant les salaires inférieurs à 25 couronnes de l'heure et supérieurs à 1 000 couronnes de l'heure (en couronnes de 1991 dans les deux cas) ne sont pas prises en compte. La fourchette d'âge est 19-55 ans.

Source : Les données et les calculs relatifs aux déciles ont été communiquées par Erling Barth et Halvor Mehlum, Institute for Social Research (Oslo) et sont tirés du *Level of Living Survey* 1980, 1983, 1987 et 1991.

Autres données : Les données suivantes, à peu près comparables, ont été communiquées pour 1989 et 1993 par Erling Barth et Marius Kongsgården de l'Institute for Social Research (Oslo), à partir du *Norwegian Survey of Organizations and Employees* (NSOE) (hors entreprises de moins de deux salariés) :

NSOE		1989	1993
Hommes	D9/D5	1.49	1.51
	D5/D1	1.34	1.37
Femmes	D9/D5	1.38	1.35
	D5/D1	1.28	1.29
Total	D9/D5	1.50	1.49
	D5/D1	1.34	1.34

Portugal

Définition : Salaire hebdomadaire des travailleurs à plein-temps, hors salariés agricoles et agents de l'État.

Source : Estimations provisoires portant sur un échantillon des *Quadros de Pessoal* (déclaration des entreprises employant au moins un salarié), communiquées par le Departamento de Estudos e Planeamento, Ministério para a Qualificação e Emprego.

Suède

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein-temps toute l'année, âgées de 23 ans et plus.

Source : Les données et les calculs relatifs aux déciles ont été communiqués par Statistique Suède et sont tirés de *l'Income Distribution Survey*.

Suisse

Définition : Salaire annuel brut de l'équivalent salariés à temps complet en année pleine figurant dans l'Enquête suisse de la population active (ESPA).

Source : Les données et les calculs relatifs aux déciles ont été communiqués par l'Office fédéral suisse de la statistique.

Royaume-Uni (Grande-Bretagne uniquement)

Définition : Salaire hebdomadaire brut des personnes rémunérées au taux adultes, dont la paie de la semaine considérée n'a pas été amputée pour cause d'absence. Les données antérieures à 1983 se rapportent aux hommes de 21 ans et plus et aux femmes de 18 ans et plus et ont été ajustés pour prendre en compte ce changement de définition.

Source : Données par établissement tirées du *New Earnings Survey* de l'(ancien) ministère de l'Emploi du Royaume-Uni.

Autres données : Dans le tableau 5.2 des *Perspectives de l'emploi* de 1993, les chiffres des déciles étaient fondés sur les salaires horaires bruts des personnes rémunérées au taux adultes et dont la paie pour la semaine considérée n'a pas été amputée pour cause d'absence. On trouvera ci-dessous une actualisation de ces données, qui figure aussi dans la *New Earnings Survey*.

Salaires horaires		1991	1992	1993	1994	1995
Hommes	D9/D5	1.99	2.01	2.01	2.02	2.05
	D5/D1	1.69	1.69	1.72	1.71	1.76
Femmes	D9/D5	1.93	1.96	1.93	1.93	1.97
	D5/D1	1.61	1.62	1.65	1.64	1.69
Total	D9/D5	1.98	2.01	2.01	2.01	2.03
	D5/D1	1.69	1.69	1.71	1.70	1.75

États-Unis

Définition : Salaire hebdomadaire brut des personnes de 25 ans et plus travaillant à plein-temps.

Source : Les données et les calculs relatifs aux déciles, ont été communiqués par l'US Bureau of Labor Statistics et sont tirées de la *Current Population Survey*.

Autres données : Dans le tableau 5.2 des *Perspectives de l'emploi* de 1993, les chiffres des salaires des déciles étaient établis à partir des salaires horaires calculés d'après les salaires annuels et le nombre annuel d'heures ouvrées figurant dans le supplément de mars de la *Current Population Survey*. Une actualisation de ces séries est donnée ci-dessous :

Salaires horaires		1989	1990	1991	1992
Hommes	D9/D5	2.14	2.18	2.17	2.17
	D5/D1	2.63	2.56	2.58	2.56
Femmes	D9/D5	2.15	2.14	2.16	2.18
	D5/D1	2.28	2.29	2.22	2.23
Total	D9/D5	2.22	2.23	2.22	2.25
	D5/D1	2.50	2.39	2.42	2.40

Ces chiffres ont été communiqués par Lynn A. Karoly, de la Rand Corporation, et complètent le tableau B.2 de son article intitulé «The Trend in Inequality Among Families, Individuals and Workers in the United States : A Twenty-five Year Perspective», in S. Danziger et P. Gottschalk (dir. publ.), *Uneven Tides : Rising Inequality in America*, Russell Sage Foundation, New York, 1993, pp. 19-97.

ANNEXE 3.B.

Définitions des salaires et sources des statistiques sur les bas salaires des tableaux 3.2 et 3.3 et du graphique 3.4

Pour certains pays, une comparaison est aussi proposée avec d'autres sources. Pour tous les pays, sont précisés l'année de référence et le montant (en monnaie locale) du salaire médian utilisés pour déterminer la valeur au-dessous de laquelle un salaire est considéré comme faible. On entend par bas salaire une rémunération inférieure aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population salariée à plein-temps. On entend par emploi à bas salaire l'emploi d'un travailleur à plein-temps percevant un bas salaire.

Australie

Définition : Salaire hebdomadaire brut des salariés à plein-temps dans leur emploi principal.

Source : *The Labour Force, Australia*, numéro de catalogue l'ABS 6203.0, décembre 1995 [pour les années antérieures, les données ont été publiées dans *Weekly Earnings of Employees (Distribution), Australia*, numéro de catalogue de l'ABS 6310.0] et les tableaux non publiés communiqués par l'Australian Bureau of Statistics. Les données sont tirées des suppléments annuels (habituellement publiés en août) à l'enquête mensuelle sur la main-d'œuvre et se rapportent à la dernière paie précédant l'entretien. Le Secrétariat de l'OCDE a calculé le nombre des salariés faiblement rémunérés par interpolation des données publiées sur la distribution des salariés par tranche de salaires.

Date de référence et montant du salaire médian : août 1995; 556 dollars australiens par semaine.

Autres données : Il est effectué en mai de chaque année une enquête par sondage auprès des employeurs dont on peut extraire des données sur les emplois faiblement rémunérés (voir *Distribution and Composition of Employee Earnings and Hours, Australia*, numéro de catalogue de l'ABS 6306.0). Calculée à partir de ces chiffres, la proportion d'emplois faiblement rémunérés se situait en 1994 à 8,5 pour cent de la totalité des salariés à plein-temps rémunérés au taux «adultes», soit quelque 5 points de pourcentage au-dessous du chiffre estimatif donné par l'enquête sur les ménages du mois d'août dans le tableau 3.2. Si l'on procède à un ajustement approximatif pour englober les salariés à plein-temps dont le salaire est minoré de l'abattement jeunes, on obtient une proportion d'emplois faiblement rémunérés supérieur d'environ 2 points de pourcentage. Le fait que certains groupes de

salariés tels que les salariés agricoles et le personnel domestique sont exclus de l'enquête de mai, explique peut-être en partie la différence de trois points de pourcentage qui subsiste entre les chiffres provenant des deux sources. Une partie de cette différence peut aussi être due aux erreurs de déclaration, susceptibles d'être plus nombreuses dans l'enquête d'août que dans celle de mai.

Autriche

Définition : Salaire mensuel net - normalisé à 40 heures de travail par semaine - pour l'ensemble des salariés.

Source : Résultats du *Mikrozensus* de 1993 auprès des ménages. La totalité des données ont été communiquées par l'Office central de statistique autrichien.

Date de référence et montant du salaire médian : juin 1993 : 13 600 schillings par mois (net). D'après les données de la sécurité sociale (voir annexe 3.A), le salaire médian *brut* s'élevait en 1994 à 22 390 schillings par mois.

Belgique

Définition : Moyenne annuelle du salaire journalier brut moyen des personnes travaillant à plein-temps.

Source : Calculs effectués par le Secrétariat sur la base des données de sécurité sociale communiquées par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité belge (INAMI) sur la distribution des salariés par tranche de salaire.

Année de référence et montant du salaire médian : 1993; 2 624 francs belges par jour.

Canada

Définition: Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein-temps toute l'année.

Source : Données communiquées par le Direction des études analytiques de Statistique Canada d'après l'Enquête sur les finances des consommateurs.

Année de référence et montant du salaire médian : 1994; 32 690 dollars canadiens par an.

Finlande

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein-temps toute l'année.

Source : Pour tous tableaux et graphiques, données provenant de l'exploitation préliminaire de l'enquête de 1994 sur la distribution des revenus (*Income Distribution Survey*) communiquées par Statistique Finlande.

Année de référence et montant du salaire médian : 1994; 119 200 maarkka finlandais par an.

France

Définitions: Salaire net des personnes ayant travaillé à plein-temps durant le mois précédant l'enquête, ajusté pour tenir compte des primes annuelles.

Source : Données communiquées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) d'après l'Enquête sur l'emploi de mars 1995.

Date de référence et montant du salaire médian : mars 1995; 8 000 FF par mois (net). Le salaire médian brut d'après les données des DADS (annexe 3.A) était en 1994 de 10 530 FF par mois.

Autres sources : La proportion d'emplois faiblement rémunérés peut également être calculée à partir des DADS (données par entreprise/établissement) (voir annexe 3.A). Une interpolation des données publiées concernant l'emploi par tranche de salaires [*Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 1992*, INSEE-Résultats, Emploi-Revenus, n° 97, novembre 1995] donne une estimation de la proportion d'emplois faiblement rémunérés en 1992 située juste au-dessous de 15 pour cent, soit un taux légèrement supérieur à celui de 13,3 pour cent estimé pour 1995 à partir de l'Enquête sur l'emploi. Un ajustement approximatif des données provenant des DADS destiné à inclure les agents de l'État dans les calculs (sur la base de la distribution des salaires qui figure dans « Les salaires des agents de l'État en 1994 », *INSEE Première*, n° 409, novembre 1995) porte la proportion d'emplois faiblement rémunérés à environ 1/2 point de pourcentage de plus. Une partie de la différence entre les deux résultats pourrait être due au fait que la population considérée n'est pas la même. Dans l'Enquête sur l'emploi, les données sont collectées uniquement auprès des personnes comptabilisées comme ayant un emploi au moment de l'enquête, alors que les DADS concernent les salaires de toutes les personnes qui ont occupé un emploi à un moment quelconque durant l'année. La différence peut aussi être en partie tout simplement due aux erreurs de déclaration susceptibles d'être plus importantes dans l'Enquête sur l'emploi que dans les DADS.

Allemagne (Allemagne occidentale uniquement)

Définition : Salaire mensuel brut (hors primes annuelles) des travailleurs à plein-temps (y compris les apprentis).

Source : Données communiquées par Victor Steiner, du Zentrum für Europäisches Wirtschaftsforschung, Mannheim, d'après le *German Socio-Economic Panel*.

Année de référence et montant du salaire médian : 1994; 4 000 DM par mois.

Italie

Définition : Salaire mensuel net (obtenu en divisant le salaire annuel par le nombre de mois ouvrés) des salariés à temps complet dans leur emploi principal.

Source : Données communiquées par Andrea Brandolini et Paolo Sestito, de la Banque d'Italie, d'après l'Enquête effectuée par celle-ci sur les revenus et la richesse des ménages. On trouvera dans Brandolini et Sestito (1996) une description détaillée de ces données et de l'évolution de la proportion de bas salaires au cours de la période de 1977-1983.

Année de référence et montant du salaire médian : 1993; 1 808 000 Lit par mois (net).

Japon

Définition : Salaire mensuel de base des personnes de 18 ans et plus occupant un emploi régulier (hors salariés à temps partiel). Cette enquête ne s'étend pas aux établissements comptant moins de cinq salariés permanents. Sont également exclus de l'enquête les salariés de l'agriculture, des forêts et de la pêche, les services aux ménages privés, les salariés de gouvernements étrangers et les agents de l'État.

Source : *Basic Survey on Wage Structure 1994*, Département de la planification et de la recherche, ministère japonais du Travail. Le Secrétariat a calculé le nombre de salariés faiblement rémunérés par interpolation des données (des établissements) publiées sur la distribution des salariés par tranche de salaires.

Date de référence et montant du salaire médian : juin 1994; salaire mensuel de base 253 800 yen par mois (ou un montant estimé de 353 200 yen si on inclut la rémunération des heures supplémentaires et un douzième des primes annuelles « spéciales »).

Pays-Bas

Définition : Salaire annuel brut, y compris les rémunérations occasionnelles (heures supplémentaires, primes de vacances, etc.) de l'équivalent salariés à temps complet en année pleine.

Source : *Survey of earnings*, Bureau central des statistiques des Pays-Bas tel qu'il figure dans *Social-Economische Maandstatistiek*, décembre 1995. Le Secrétariat a calculé le nombre des salariés faiblement rémunérés par interpolation des données (des établissements) publiées sur la distribution des salariés par tranche de salaire.

Année de référence et montant du salaire médian : 1994; 51 500 florins par an.

Nouvelle-Zélande

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein-temps.

Source : Données communiquées par Statistique Nouvelle-Zélande d'après la *Household Economic Survey*.

Année de référence et montant du salaire médian : 1994/1995; 26 700 dollars néo-zélandais par an.

Suède

Définition : Salaire annuel brut des personnes de 18 ans et plus travaillant à plein-temps toute l'année.

Source : Statistiques provenant de l'enquête sur la distribution des revenus (*Income Distribution Survey*) de 1993, communiquées par Statistique Suède.

Année de référence et montant du salaire médian : 1993; 185 300 couronnes suédoises par an.

Suisse

Définition : Salaire annuel brut de l'équivalent salariés à temps complet en année pleine.

Source : Données extraites de l'Enquête suisse de la population active (ESPA) du deuxième trimestre 1995 et communiquées par l'Office fédéral de la statistique.

Année de référence et montant du salaire médian : 1995; 66 150 FS par an.

Royaume-Uni (Grande-Bretagne uniquement)

Définition : Salaire hebdomadaire brut des salariés à plein-temps rémunérés au taux adultes, dont la paie au cours de la semaine de l'enquête n'a pas été minorée en raison d'une absence.

Source : Chiffres provenant du *New Earnings Survey* d'avril 1995, communiqués par l'Office central des statistiques du Royaume-Uni.

Date de référence et montant du salaire médian : avril 1995; 290 livres par semaine.

États-Unis

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein-temps toute l'année.

Source : Données provenant de la *Current Population Survey* communiquées par l'U.S. Bureau of the Census.

Année de référence et montant du salaire médian : 1994; 26 000 dollars par an.

Bibliographie

- AABERGE, R., BJØRKLUND, A., JÄNTTI, M., PALME, M., PEDERSEN, P., SMITH, N. et WENNEMO, T. (1996), «Income Inequality and Income Mobility in the Scandinavian Countries Compared to the United States», Discussion Paper n° 168, Statistics Norway, Research Department, mars.
- ALARCÓN GONZÁLEZ, D. et MCKINLEY, T. (1995), «The Paradox of Narrowing Wage Differentials and Widening Wage Inequality in Mexico», polycopié.
- APSLUND, R., BINGLEY, P. et WESTERGÅRD-NIELSEN, N. (1996), «Wage Mobility in Denmark and Finland : A Comparative Study for the Years 1980-1994», polycopié.
- ATKINSON, A.B. (1983), *The Economics of Inequality*, Clarendon Press, Oxford.
- ATKINSON, A.B., BOURGUIGNON, F. et MORRISON, C. (1992), *Empirical Studies of Earnings Mobility*, Harwood Academic Publishers, Chur, Royaume-Uni.
- BANQUE D'ITALIE (1995), *Rapport abrégé sur l'exercice 1994*, Assemblée générale ordinaire des actionnaires, Rome, 31 mai.
- BAUDELLOT, B. (1983), «L'évolution individuelle des salaires (1970-1975)», INSEE, M102-103, Paris.
- BIGARD, A., GUILLOTIN, Y., LUCIFORA, C. et RAPPELLI, I. (1996), «An International Comparison of Earnings Mobility : The Case of Italy and France», polycopié.
- BLAU, F.D. et KAHN, L.M. (1995), «The Gender Earnings Gap : Some International Evidence», in Freeman, R. et Katz, L.M. (dir. publ.), *Differences and Changes in Wage Structures*, University of Chicago Press, Chicago.
- BLAU, F.D. et KAHN, L.M. (1996), «International Differences in Male Wage Inequality : Institutions versus Market Forces», *Journal of Political Economy*, à paraître.
- BOUND, J., BROWN, C., DUNCAN G.J. et RODGERS, W.L. (1994), «Evidence on the Validity of Cross-Sectional and Longitudinal Labor Market Data», *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 3, pp. 345-368.
- BRANDOLINI, A. et SESTITO, P. (1996), «Earnings Dispersion in Italy, 1977-1995», Banque d'Italie, Département Recherche, polycopié.
- BURKHAUSER, R.V. et HOLTZ-EAKIN, D. (1994), «Changes in the Distribution of Wage Earnings in the United States and Germany in the 1980s», in Burkhauser, R.V. et Wagner, G.G. (dir. publ.), *Proceedings of the 1993 International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users*, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1/2, Deutsches Institute für Wirtschaftsforschung, Duncker et Humblot, Berlin, pp. 27-35.
- BURKHAUSER, R. et POUPORE, J. (1996), «A Cross-National Comparison of Permanent Inequality in the United States and Germany», *Review of Income and Statistics* (à paraître).
- BURKHAUSER, R., HOLTZ-EAKIN, D. et RHODY, S. (1995a), «Labor Earnings Mobility and Inequality in the United States and Germany during the 1980s», avril, polycopié.
- BURKHAUSER, R., HOLTZ-EAKIN, D. et RHODY, S. (1995b), «Mobility and Inequality in the 1980s : A Cross-National Comparison of the United States and Germany», mai, polycopié.
- BURTLESS, G. (1990), «Earnings Inequality over the Business and Demographic Cycles», in Burtless, G. (dir. publ.), *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*, The Brookings Institution, Washington, D.C., pp. 77-122.
- CARD, D., KRAMARZ, F. et LEMIEUX, T. (1996), «Changes in the Relative Structure of Wages and Employment : A Comparison of the United States, Canada and France», National Bureau of Economic Research Working Paper n° 5487.
- CERC (1991), «Les bas salaires dans les pays de la Communauté économique européenne», Documents du CERC, n° 98, La Documentation française, Paris.
- DINARDO, J., FORTIN, N. et LEMIEUX, T. (1994), «Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992 : A Semi-parametric Approach», Université de Montréal, CRDE Cahier 0894.
- DIXON, S. (1996), «The Distribution of Earnings in New Zealand, 1984-94», *Labour Market Bulletin* (à paraître).
- FÖRSTER, M. (1994), «Measurement of Low Incomes and Poverty in a Perspective of International Comparisons», Politique du marché du travail et politique sociale, Documents hors série n° 14, OCDE, Paris.
- FREEMAN, R. B. (1993), «How Much has De-Unionization Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality?», in Danziger, S. et Gottschalk, P. (dir. publ.), *Uneven Tides : Rising Inequality in America*, Russell Sage Foundation, New York, pp. 99-164.
- FREEMAN, R. et KATZ L.M. (dir. publ.) (1995), *Differences and Changes in Wage Structures*, University of Chicago Press, Chicago.
- GARDNER, J.M. et HERZ, D.E. (1992), «Working and Poor in 1990», *Monthly Labor Review*, décembre, pp. 20-28.

- GITTLEMAN, M. et JOYCE, M. (1995), «Earnings Mobility in the United States, 1967-91», *Monthly Labor Review*, septembre, pp. 3-13.
- GITTLEMAN, M. et JOYCE, M. (1996), «Earnings Mobility and Long-Run Inequality: An Analysis Using Matched CPS Data», *Industrial Relations*, avril, pp. 180-196.
- GOTTSCHALK, P. et MOFFITT, R. (1994), «The Growth of Earnings Instability in the U.S. Labour Market», *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 217-272.
- GOTTSCHALK, P. et SMEEDING, T.M. (1996), «Cross National Comparisons of Levels and Trends in Inequality», *Journal of Economic Literature* (à paraître).
- HILL, M. (1992), *The Panel Study of Income Dynamics: A User's Guide*, Sage Publications, Beverly Hills, Californie.
- JENKINS, S. (1991), «The Measurement of Income Inequality», in Osberg, L. (dir. publ.), *Economic Inequality and Poverty : International Perspectives*, M.E. Sharpe, Inc., Londres, pp. 3-38.
- KATZ, L.M. et MURPHY, K.M. (1992), «Changes in Relative Wages, 1963-87 : Supply and Demand Factors», *Quarterly Journal of Economics*, février, pp. 35-78.
- MACHIN, S. et MANNING, A. (1994), «Minimum Wages, Wage Dispersion and Employment : Evidence from the U.K. Wage Councils», *Industrial and Labour Relations Review*, n° 47, pp. 319-329.
- MISHEL, L. et BERNSTEIN, J. (1994), *The State of Working America, 1994-95*, M.E. Sharpe, Inc., New York.
- MORISSETTE, R. (1996), «Longitudinal Aspects of Earnings Inequality in Canada», Research Paper, Analytical Studies Branch, Statistique Canada (à paraître).
- NETHERLANDS CENTRAL BUREAU OF STATISTICS (1994), «Aantal minimumloners», *Sociaal-economische maandstatistiek*, novembre, pp. 37-51.
- OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (1994), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Faits, Analyse, Stratégies*, Paris.
- OCDE (1995), *La distribution des revenus dans les pays de l'OCDE*, Études de politique sociale, n° 18, Paris.
- PODGURSKY, M. et SWAIM, P. (1987), «Earnings Losses Following Displacement», *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 17-29.
- ROSE S.J. (1993), «Declining Family Incomes in the 1980s : New Evidence from Longitudinal Data», *Challenge*, novembre-décembre, pp. 29-36.
- ROSE, S.J. (1994), «On Shaky Ground : Rising Fears About Incomes and Earnings», National Commission for Employment Policy, Research Report n° 94-02, octobre.
- ROSE, S.J. (1995), «Broken Promises : The Decline of Employment Stability in the 1980s», National Commission for Employment Policy, Research Report n° 95-02, avril.
- RUHM, C.J. (1991), «Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?», *American Economic Review*, mars, pp. 319-324.
- SALVERDA, W. (1994), «Low Pay in the Dutch Economy Full-time Low-wage Employment 1972-1990», *SOM Research Report 94508*, Université de Groningue, Pays-Bas.
- SCHILLER, B.R. (1994), «Relative Earnings Redux : Youth Mobility in the 1980s», *Review of Income and Wealth*, décembre, pp. 441-455.
- U.S. BUREAU OF THE CENSUS (1992), «Workers with Low Earnings», *Current Population Reports, Series P-60*, n° 178, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR (1995), *Report on the American Workforce*, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C.
- VAN DEN BOSCH, K., CALLAN, T., ESTIVILL, J., HAUSMAN, P., JEANDIDIER, B., MUFFELS R. et YFANTOPOULOS. J. (1993), «A Comparison of Poverty in Seven European Countries and Regions Using Subjective and Relative Measures», *Journal of Population Economics*, août, pp. 235-259.
- VEČERNÍK, J. (1995), «Changing Earnings Distribution in the Czech Republic : Survey Evidence from 1988-1994», *Economics of Transition*, vol. 3 (3), pp. 355-371.
- WESTERGÅRD-NIELSEN, N. (1989), «The Use of Register Data in Economic Analysis», *Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Heft 3/1989.
- WOOD, A. (1994), *North-South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World*, Oxford University Press, Oxford.