

Résumé analytique



Organisation
internationale
du Travail

Rapport mondial sur les salaires 2016/17 Les inégalités salariales au travail

Rapport mondial sur les salaire

Partie I. Évolution des salaires: les grandes tendances

Contexte

Depuis quelques années, on convient de plus en plus qu'il faut suivre de près l'évolution des salaires et mener des politiques salariales qui s'inscrivent dans la durée pour prévenir la stagnation des salaires, élever le niveau de rémunération des millions de travailleurs pauvres que l'on dénombre dans le monde, assurer une répartition équitable, réduire les inégalités excessives de salaires et de revenus, et conforter la consommation en tant que pilier d'économies viables.

Ralentissement de la croissance des salaires à l'échelle mondiale

La partie I de cette nouvelle livraison du *Rapport mondial sur les salaires* montre que, après la crise financière de 2008-09, la croissance des salaires réels dans le monde a connu une reprise en 2010, mais pour ensuite ralentir, passant de 2,5 pour cent en 2012 à 1,7 pour cent en 2015, son niveau le plus bas sur quatre ans. Si l'on exclut les chiffres de la Chine, où la croissance des salaires est plus forte qu'ailleurs, le taux de croissance des salaires réels est tombé de 1,6 pour cent en 2012 à 0,9 pour cent en 2015.

Croissance des salaires plus faibles dans les économies émergentes et en développement

Depuis la crise, la croissance des salaires observée à l'échelle mondiale s'expliquait en grande partie par leur augmentation relativement forte dans les pays émergents et en développement d'Asie et du Pacifique, surtout en Chine, ainsi que dans quelques autres pays ou régions en développement. Plus récemment, cette tendance s'est ralentie ou inversée. Dans les pays émergents ou en développement du G20, le taux de croissance des salaires réels a chuté de 6,6 pour cent en 2012 à 2,5 pour cent en 2015. Si l'on considère les évolutions régionales, en 2015, la croissance des salaires réels est restée relativement solide en Asie avec un taux de 4,0 pour cent, a ralenti en Asie centrale et occidentale, avec 3,4 pour cent, et était estimée à 2,1 pour cent dans les États arabes et à 2,0 pour cent en Afrique. En 2015, les salaires réels ont chuté de 1,3 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes (chiffre essentiellement dû à la baisse des salaires au Brésil), et de 5,2 pour cent en Europe orientale (surtout du fait d'une baisse en Fédération de Russie et en Ukraine).

Plus forte croissance des salaires dans les pays développés

En revanche, la croissance des salaires réels s'est accélérée dans les pays développés. Ainsi, parmi les pays développés du G20, son taux est passé de 0,2 pour cent en 2012 à 1,7 pour cent en 2015, le taux le plus élevé des dix dernières années. En 2015, ce taux est monté à 2,2 pour cent aux États-Unis, à 1,5 pour cent en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, et à 1,9 pour cent dans l'Union européenne (UE). Ces tendances s'expliquent pour beaucoup par une accélération de la croissance des

salaires aux États-Unis et en Allemagne. On ne sait pas encore si une telle croissance se maintiendra à l'avenir ou si les pays développés reviendront à la tendance à la stagnation salariale antérieure. Dans une situation économique où le risque de déflation s'est accru dans de nombreux pays, la chute des salaires devient elle-même un facteur de risque notable, potentiellement porteur d'une spirale déflationniste des salaires et des prix.

À l'échelle mondiale, la reprise observée en Amérique du Nord et dans certains pays d'Europe ne suffit pas à compenser le déclin que l'on constate dans les pays émergents et en développement. La réduction de l'écart de croissance des salaires entre pays développés et pays en développement implique aussi un ralentissement du phénomène de convergence salariale entre les deux catégories de pays.

Part des revenus du travail: tendances contrastées

L'évolution des salaires réels est influencée par des facteurs économiques comme la croissance du PIB et l'inflation, mais aussi par d'autres déterminants. De nombreux travaux ont désormais montré que dans la majorité des pays la croissance des salaires au cours des dernières décennies est restée en-deçà de celle de la productivité du travail, avec pour conséquence une chute de la part des salaires dans la valeur ajoutée (que l'on désignera aussi, par commodité, comme «part du travail» ou «part salariale»). Cela est probablement dû à la combinaison de plusieurs facteurs: mondialisation, progrès technique favorisant la main-d'œuvre qualifiée, affaiblissement des institutions du marché du travail et pression accentuée des marchés financiers pour allouer les surplus des grandes entreprises aux investisseurs. Le présent rapport montre que, après quelques mouvements à la hausse – de nature anticyclique et prévisibles – qui se sont manifestés entre 2007 et 2010 dans de nombreux pays, la part du travail a repris sa tendance de long terme, à la baisse, entre 2010 et 2015, dans une petite majorité de pays. Parmi les exceptions figurent la Chine, l'Allemagne et les États-Unis; mais même dans ces pays la part du travail reste inférieure à ses plus hauts niveaux historiques.

Inégalités salariales et salaire minimum

La mesure des salaires moyens ne nous dit rien de la façon dont ceux-ci sont répartis entre les différentes catégories de salariés. Il est avéré qu'au cours des dernières décennies les inégalités salariales se sont creusées dans de nombreux pays. Si un certain degré d'inégalités reflète les différences de caractéristiques, personnelles et professionnelles, entre les travailleurs, on s'inquiète tout de même des conséquences sociales et économiques néfastes d'inégalités excessives. Ce rapport montre la corrélation, fréquemment observée, entre les inégalités salariales, les inégalités de revenus des ménages et le déclin de la part du travail.

Ces toutes dernières années, de nombreux pays ont institué un salaire minimum, ou bien l'ont consolidé, comme moyen de soutenir les travailleurs faiblement rémunérés et de réduire les inégalités salariales. Des observations récentes montrent que, lorsqu'il est fixé à un niveau approprié, le salaire minimum peut élever le revenu des travailleurs faiblement rémunérés – dont un grand nombre sont

des femmes – sans effet néfaste significatif sur l'emploi. La fixation des niveaux de salaire minimum est toutefois une affaire de dosage; elle doit s'appuyer sur des données empiriques, se faire en étroite consultation avec les partenaires sociaux ou, le cas échéant, avec leur participation directe sur un pied d'égalité. Le présent rapport fournit des comparaisons chiffrées entre plusieurs pays sur le niveau du salaire minimum par rapport au salaire médian.

Écart salarial entre hommes et femmes

Si l'on considère la répartition générale des salaires, on observe des écarts entre différentes catégories de travailleurs. L'un d'entre eux est l'écart de rémunération entre hommes et femmes, c'est-à-dire la différence entre leurs salaires moyens. Diverses études ont montré que, dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, cet écart s'est en général réduit avec le temps, mais sans pour autant être complètement comblé. Le présent rapport fournit les estimations disponibles les plus récentes sur l'écart entre le salaire horaire des hommes et celui des femmes dans un grand nombre de pays: on constate de fortes variations d'un pays à l'autre, de pratiquement 0 à presque 45 pour cent.

Partie II. Les inégalités salariales au travail

Fortes inégalités salariales au sommet

On peut mesurer de diverses manières les inégalités salariales dans un pays. Le présent rapport fait apparaître que, si l'on place tous les salariés d'un pays dans l'ordre ascendant de leur salaire et si on les divise en dix groupes (déciles) ou en cent groupes (centiles) de populations égales, presque partout le salaire augmente progressivement tout au long de la répartition, puis il s'élève brutalement pour les 10 pour cent des salariés du décile supérieur, et plus encore pour les 1 pour cent du dernier centile. En Europe, les 10 pour cent de salariés les mieux payés perçoivent en moyenne 25,5 pour cent de la masse salariale totale de leur pays, soit presque autant que les 50 pour cent les moins bien rémunérés, qui se partagent 29,1 pour cent de cette masse salariale. Bien que les données ne soient pas directement comparables, la part du décile supérieur est encore plus grande dans certains pays émergents comme le Brésil (35 pour cent), l'Inde (42,7 pour cent) et l'Afrique du Sud (49,2 pour cent). En Afrique du Sud et en Inde, les 50 pour cent les moins bien rémunérés perçoivent respectivement 11,9 et 17,1 pour cent seulement de la masse salariale totale.

Les caractéristiques des travailleurs ne suffisent pas à expliquer la répartition des salaires

Le rapport montre que le niveau des salaires et l'inégalité de leur répartition ne sont pas déterminés par les seules caractéristiques – niveau d'instruction, âge ou ancienneté – en rapport avec les qualifications des individus, mais par de

nombreux autres facteurs: sexe, taille de l'entreprise, type de contrat ou branche d'activité. Les statistiques sur un échantillon de pays développés et en développement montrent qu'un diplôme universitaire ne garantit pas nécessairement l'exercice d'un emploi fortement rémunéré; que les secteurs de la finance et de l'immobilier sont surreprésentés au sommet de l'échelle salariale; et que la proportion de femmes décroît régulièrement à mesure que l'on s'élève le long de cette échelle. En Europe, par exemple, les femmes représentent en moyenne 50 à 60 pour cent des travailleurs des trois déciles les moins bien rémunérés; proportion qui descend à 35 pour cent dans le décile supérieur, et même à moins de 20 pour cent dans le centile supérieur. Le contraste est encore plus fort dans certains pays émergents et en développement. Le rapport présente aussi les résultats d'un modèle visant à expliquer les salaires par les caractéristiques individuelles en rapport avec les qualifications des travailleurs, comme le niveau d'instruction, leur âge et leur ancienneté. Il apparaît que ce modèle laisse inexplicée une part importante des variations salariales observées. En fait, on constate des différences nettes, voire énormes, entre les salaires effectivement observés des individus et ceux qui sont prédits par le modèle en fonction des caractéristiques susmentionnées.

Effets des inégalités salariales d'une entreprise à l'autre

L'échec de l'explication classique des différences de salaire observées par les qualifications a conduit à s'intéresser au lieu de travail en tant que déterminant des inégalités salariales (dans la suite du rapport, nous désignerons aussi ce lieu de travail par «entreprise», en tant qu'entité qui emploie des salariés, sans considération de son statut juridique). Des études récentes montrent que le creusement des inégalités interentreprises (exprimées par la différence de salaire moyen d'une entreprise à l'autre) a joué un rôle important dans l'aggravation des inégalités salariales aux États-Unis entre 1981 et 2013, de même que dans l'atténuation de ces inégalités au Brésil entre 1996 et 2012. Aux États-Unis, les plus fortes inégalités interentreprises peuvent être attribuées en grande partie au phénomène de polarisation selon lequel les travailleurs hautement qualifiés sont concentrés dans certaines entreprises et les travailleurs faiblement qualifiés cantonnés dans d'autres entreprises. Cela s'explique par la tendance aux restructurations et à l'externalisation des activités périphériques sous forme de sous-traitance ou de franchise. Au Brésil, une bonne partie du recul des inégalités interentreprises peut être attribuée à l'élévation du salaire minimum.

Quelle est l'ampleur des inégalités salariales interentreprises?

Notre rapport montre que dans de nombreux pays il existe une certaine correspondance entre faible degré d'inégalités salariales entre les individus et faible degré d'inégalités salariales interentreprises (comme en Suède ou en Norvège), ou bien entre forts degrés d'inégalités de l'un et l'autre type (comme au Royaume-Uni ou en Roumanie), alors que dans d'autres pays on observe une forte divergence entre ces deux formes d'inégalités. Les inégalités interentreprises tendent à être plus

accentuées dans les pays en développement que dans les pays développés. Alors que dans ces derniers les salaires moyens des entreprises du décile supérieur sont de deux à cinq fois supérieurs à ceux du décile inférieur, le rapport est d'un à huit au Viet Nam et même d'un à douze en Afrique du Sud. Nous observons aussi que la Norvège présente une grande proportion d'entreprises dont les rémunérations moyennes se situent au milieu de l'échelle des salaires, alors qu'au Royaume-Uni une forte proportion d'entreprises verse des salaires moyens soit faibles, soit élevés. Dans les pays en développement, on constate des écarts structurels entre une majorité d'entreprises où les rémunérations sont faibles et moyennes et une minorité d'entreprises qui versent des salaires bien plus élevés.

Les effets des inégalités internes aux entreprises

Si les inégalités entre les entreprises ont joué un rôle essentiel dans l'évolution récente des salaires, elles n'expliquent pas l'essentiel des inégalités salariales. Il a déjà été documenté qu'aux États-Unis les inégalités salariales d'ensemble doivent plus aux inégalités *internes* aux entreprises (intraentreprises) qu'aux inégalités *entre* les entreprises (interentreprises). Bien que ces dernières expliquent une bonne part de l'accentuation récente des inégalités salariales, si l'on considère les travailleurs des «mégaentreprises», qui emploient plus de 10 000 travailleurs, on constate que les deux formes d'inégalités se sont considérablement accrues, et dans des proportions similaires.

La pyramide des inégalités salariales en Europe

En 2010, les inégalités salariales intraentreprises représentaient pratiquement la moitié des inégalités salariales totales en Europe. Si l'on classe les entreprises selon leur salaire moyen et si l'on considère leurs salaires minimum et maximum, il apparaît qu'il existe des inégalités salariales considérables, particulièrement au sein des entreprises dont le salaire moyen est relativement élevé. Lorsque l'on compare les salaires des individus au salaire moyen de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, on constate que la plupart (environ 80 pour cent) ont une rémunération inférieure à la moyenne. Tout au bas de la courbe, certains travailleurs ont un salaire très inférieur au salaire moyen de leur entreprise, ce qui dénote que les fortes inégalités au sein de ces entreprises sont la cause de rémunérations excessivement faibles. Tout en haut de la courbe, 0,1 pour cent de l'effectif perçoit une rémunération horaire de 211 euros alors que le salaire moyen dans l'entreprise est de 45 euros de l'heure. Le présent rapport contient des graphiques qui montrent que le versement de salaires extrêmement élevés à un petit nombre de personnes par un petit nombre d'entreprises se traduit par une répartition extrêmement inégalitaire des salaires, en forme de «pyramide», ce qui souligne l'étendue et l'intensité des inégalités salariales non seulement entre les entreprises, mais aussi en leur sein. Il serait souhaitable de mener cette analyse tant pour les économies émergentes que pour les économies développées, mais ces dernières sont les seules pour lesquelles on dispose de données appariées individu-entreprise, c'est-à-dire à la fois sur les travailleurs et sur les entreprises dans lesquelles ils travaillent.

L'écart salarial entre hommes et femmes dans l'entreprise

Nous avons aussi calculé l'écart salarial entre hommes et femmes à partir de données appariées pour l'Europe. Nous avons observé que l'écart salarial s'est réduit entre 2002 et 2010, mais qu'il reste positif et que, dans une grande majorité de pays d'Europe, il est plus important au sommet qu'au bas ou au milieu de la distribution des salaires. L'écart entre le salaire horaire des hommes et celui des femmes en Europe se situe autour de 20 pour cent, mais il atteint 45 pour cent dans le centile le plus élevé de la distribution des salaires. Chez les directeurs généraux qui figurent parmi les 1 pour cent de salariés les mieux payés, cet écart salarial atteint 50 pour cent. Il est également plus important dans les entreprises où les salaires moyens sont les plus élevés. Ainsi, il atteint presque 50 pour cent parmi les 1 pour cent d'entreprises qui versent les salaires les plus élevées d'Europe. Le rapport fait aussi apparaître que l'écart salarial entre hommes et femmes se manifeste déjà chez les salariés les plus jeunes, mais qu'il se creuse nettement au-delà de 40 ans.

Partie III. Résumé et conclusions

Nécessité de coordonner les politiques à l'échelle mondiale

La stagnation des salaires moyens et le déclin de la part du travail ont des conséquences économiques et sociales. Du côté social, le découplage entre la croissance économique et celle des salaires implique que les travailleurs et leur famille vont estimer ne pas recevoir une part équitable des fruits du progrès économique, ce qui alimentera leur frustration. Du côté économique, la faiblesse de la croissance des salaires pèsera sur la consommation des ménages, donc sur la demande globale, surtout si les salaires stagnent en même temps dans plusieurs grandes économies. Inversement, la plus forte croissance des salaires observée en 2015 dans plusieurs économies a eu des effets économiques positifs au-delà de leurs frontières. Lorsque l'économie peut l'assumer, une croissance plus forte des salaires doit donc être soutenue ou stimulée. Mais cela peut ne pas être le cas dans tous les pays, car dans certains d'entre eux une plus forte croissance des salaires peut augmenter le coût de la main-d'œuvre au-delà de ce qui est supportable par les entreprises et pour l'emploi, avec pour conséquence une réduction des exportations ou des investissements. Il est donc nécessaire d'adopter des approches différenciées, spécifiques aux situations nationales.

Les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires* en appelaient à une coordination des politiques salariales à l'échelle mondiale. Il faut en effet éviter que de trop nombreux pays ne mènent simultanément des politiques de modération salariale, ou ne procèdent à des coupes salariales pour soutenir la compétitivité et les exportations, au risque d'entraîner une chute de la demande globale ou une déflation à l'échelle régionale ou mondiale. À cet égard, l'inscription des politiques salariales à l'ordre du jour des dernières réunions du G20 constitue une évolution positive. En 2016, le G20 a appelé à mener des politiques

macroéconomiques ayant pour objectif une croissance notable des salaires et de la productivité, ainsi qu'à établir les principes d'une politique salariale durable qui renforcerait les institutions et les politiques du marché du travail – comme le salaire minimum et la négociation collective – afin que les augmentations de salaire reflètent mieux les gains de productivité.

Domaines d'intervention de politiques nationales spécifiques

Une action vigoureuse et ambitieuse est nécessaire pour mener à tous les niveaux des politiques qui assurent une croissance durable des salaires et qui garantissent à tous une participation équitable aux fruits du progrès. Ces actions politiques doivent prendre en considération les tendances de long terme aussi bien que les évolutions récentes. Pour être appropriées, elles doivent avant tout porter sur les facteurs spécifiques qui orientent de façon positive ou négative l'évolution des salaires et les inégalités salariales. À la lumière de ces éléments, les politiques nationales devraient prendre en compte les caractéristiques et les éléments moteurs de chaque économie, tout en ayant conscience que de nombreuses tendances à l'œuvre se répercutent fortement sur d'autres pays qui ont des niveaux de développement similaires.

Salaires minimum et négociation collective. Le salaire minimum et la négociation collective ont le potentiel de réduire simultanément les inégalités inter et intra-entreprises. Mais, selon la façon dont elle est organisée, la négociation collective peut donner des résultats différents. Lorsqu'elle a lieu à l'échelle nationale, du secteur ou de la branche d'activité, en impliquant de multiples employeurs, avec une coordination entre les différents niveaux, une forte proportion de travailleurs sont couverts et les inégalités seront probablement réduites entre les entreprises comme au sein de celles-ci. L'extension par les pouvoirs publics des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs peut renforcer cet effet. Lorsque la négociation collective a une base étroite, c'est-à-dire qu'elle se déroule au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, son effet se limite aux inégalités internes à cette entreprise. L'OIT a établi des normes internationales du travail relatives à la négociation collective et au salaire minimum; elle a récemment publié des guides pour l'action politique sur ces deux sujets, où est mise en évidence la complémentarité entre le salaire minimum et la négociation collective.

Initiatives novatrices des employeurs et des travailleurs pour réduire les inégalités par la négociation collective. Ces dernières années, des propositions et des initiatives novatrices ont été mises en avant pour traiter la question du creusement des inégalités interentreprises, notamment entre les acheteurs et leurs sous-traitants, afin d'intégrer tous les maillons de la chaîne d'approvisionnement aux accords conclus par la négociation collective. Au niveau international, certaines entreprises ont souligné la difficulté d'augmenter les salaires d'une seule entreprise dans un environnement concurrentiel où les acheteurs peuvent «faire leur marché» à la recherche des prix les plus bas. À cet égard, on relève un développement intéressant: certaines grandes marques mondiales ont pris une initiative, conjointement

avec les entreprises manufacturières et les syndicats, pour promouvoir la négociation collective multiemployeurs à l'échelle de la branche d'activité dans les pays producteurs de textile et d'habillement¹.

Au sommet de l'échelle salariale: autorégulation ou plus de réglementation? Étant donné l'ampleur des inégalités salariales internes aux entreprises mises en évidence dans le rapport, il est évident que celles-ci doivent s'autoréguler pour maintenir les inégalités salariales dans des limites socialement acceptables. De nombreux directeurs généraux fixent eux-mêmes leur propre salaire, et les actionnaires ont souvent été incapables de garantir une rémunération équitable des directions, conforme aux valeurs sociales, ou même aux résultats des entreprises. L'OIT considère que les «entreprises durables pratiquent le dialogue social, et de bonnes relations professionnelles telles que la négociation collective, l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Ce sont des instruments efficaces pour créer des situations avantageuses pour tous, car ils favorisent des valeurs communes, la confiance, la coopération et un comportement socialement responsable» (BIT, 2007, paragr. 13 (1)). Dans le passé, les initiatives pour régler les plus gros salaires se sont concentrées sur la transparence des rémunérations et sur le fait que les actionnaires aient leur mot à dire en la matière. Aujourd'hui se pose aussi la question de savoir si des réglementations supplémentaires ne sont pas nécessaires pour dissuader les systèmes de rémunérations fondés sur la valeur des actions à court terme plutôt que sur les performances de l'entreprise à long terme.

Gains de productivité dans les entreprises durables. Étant donné que les différences de salaires moyens entre les entreprises sont un déterminant important des inégalités salariales d'ensemble, une politique visant à promouvoir les gains de productivité dans les entreprises durables peut à la fois élever les salaires moyens et réduire les inégalités salariales. Toutefois, si le creusement des inégalités interentreprises est dû à la polarisation et à la sous-traitance, il n'y aura guère de marges de manœuvre pour améliorer la productivité dans les segments à faible valeur ajoutée. D'une manière générale, les *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, formulées par l'OIT en 2007, énoncent que l'inégalité et la discrimination sont incompatibles avec le développement d'entreprises durables, et affirment l'importance d'un environnement propice à la création et à la croissance ou à la transformation d'entreprises sur une base durable. Un tel environnement prend en compte la quête légitime de profits – qui est l'un des moteurs principaux de la croissance économique – et la nécessité d'un développement qui respecte la dignité humaine, la durabilité de l'environnement et le travail décent.

S'attaquer aux inégalités salariales entre catégories de travailleurs, y compris entre femmes et hommes. Les institutions du marché du travail et les politiques salariales seront vraiment efficaces pour réduire les inégalités à la seule condition

1. Voir l'initiative ACT à l'adresse <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

d'intégrer et de protéger les catégories de travailleurs vulnérables, désavantagés ou victimes de discriminations. L'écart salarial entre hommes et femmes – c'est-à-dire la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes – reste une préoccupation de portée mondiale. Le rapport souligne le fait que, même si l'écart salarial entre hommes et femmes existe dans tous les types d'entreprises, il est particulièrement marqué dans celles où les salaires moyens sont élevés. Cela donne à penser que les évaluations des emplois pratiquées dans les entreprises sont un complément essentiel de la législation qui garantit le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, le contrôle du respect effectif de ce droit par les pouvoirs publics, et l'accès effectif à la justice pour les travailleurs revendiquant ce respect. Les mesures visant à maintenir dans certaines limites les rémunérations des directeurs généraux sont aussi susceptibles de réduire l'écart salarial considérable qui existe entre les hommes et les femmes occupant des postes de direction, comme le montre ce rapport.

Autres mesures pour réduire les inégalités

Tous les moyens de réduire les inégalités ne se résument pas aux mesures envisagées ci-dessus. À cet égard, il vaut la peine de rappeler que le *Rapport mondial sur les salaires* est publié tous les deux ans et que l'édition précédente examinait les relations entre les salaires, les revenus des ménages et les inégalités en général, et qu'il contenait un certain nombre de suggestions quant aux mesures à prendre pour réduire ces inégalités.

Politique fiscale et budgétaire: impôts et transferts, et leurs effets sur les salaires et les inégalités. Dans de nombreuses économies développées, les systèmes fiscaux sont devenus moins progressifs depuis quelques années, amplifiant l'effet des inégalités produites par le marché du travail. Les réformes visant à lutter contre l'évasion fiscale, des entreprises et des personnes, ainsi que celles qui prévoient des crédits d'impôt ciblés à l'intention des ménages à faibles revenus peuvent rétablir dans une certaine mesure la progressivité perdue par les systèmes fiscaux. Une fiscalité plus progressive peut aussi contribuer à réduire les rémunérations des directions, dont les membres seront peut-être moins incités à demander des augmentations. Il est aussi essentiel que les politiques budgétaires s'attaquent aux inégalités au moyen de transferts en direction des ménages à faibles revenus, soit directement en espèces, soit en offrant des possibilités d'emplois publics ou des garanties d'emploi, ou encore sous la forme d'aides alimentaires. Bien que de nombreux pays aient étendu leur système de protection sociale, une grande partie de la population mondiale reste privée d'assurance-maladie et de prestations de vieillesse, et un plus grand nombre encore de personnes vivent sans prestations familiales ni aucune assurance en cas de chômage, d'invalidité, d'accident du travail ou de maternité (BIT, 2014b).

Les mesures qui affectent indirectement les salaires et leur répartition sont des éléments importants d'une action globale. Il s'agit de l'accès à une éducation de qualité, de l'amélioration continue des qualifications de la main-d'œuvre et de

l'adéquation entre les emplois et les personnes à la recherche d'emploi. Il s'agit aussi des mesures qui visent à éliminer les écarts de salaire que subissent certains travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi (en particulier les travailleurs temporaires et intérimaires, recrutés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées), dont le nombre augmente dans de nombreux pays industrialisés, mais aussi dans les pays en développement sur des segments du marché du travail où l'emploi typique prévalait jusqu'à présent. Des mesures devraient être prises afin d'étendre aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi les protections dont jouissent les travailleurs en situation d'emploi «typique», ainsi que d'harmoniser les protections associées aux diverses modalités d'emploi. Cela conduirait à appliquer le principe d'égalité de traitement à tous les travailleurs, sans discrimination fondée sur le statut professionnel, mais aussi à réduire les discriminations indirectes entre hommes et femmes, ainsi qu'à garantir que le recours à l'emploi atypique n'a pas pour seule fin d'abaisser les coûts du travail par la détérioration des conditions de travail et de rémunération de certaines catégories de travailleur (BIT, 2016b).