

Théories, méthodes et matériaux pour la comparaison internationale des salaires réels

Jacques Bouteiller

▶ **To cite this version:**

Jacques Bouteiller. Théories, méthodes et matériaux pour la comparaison internationale des salaires réels. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et de sociologie du travail. 1976, pp.393. ⟨halshs-03738479⟩

HAL Id: halshs-03738479

https://shs.hal.science/halshs-03738479v1

Submitted on 16 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC 4.0 - Attribution - Non-commercial use - International License

4-0227 Bis 1

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

laboratoire d'économie et de sociologie du travail

THEORIES, METHODES ET MATERIAUX POUR LA COMPARAISON INTERNATIONALE DES SALAIRES REELS

Jacques BOUTEILLER

Chemin du Coton Rouge
13100 AIX-EN-PROVENCE

THEORIES, METHODES ET MATERIAUX POUR LA COMPARAISON INTERNATIONALE DES SALAIRES REELS

Jacques BOUTEILLER

Rapport d'une Recherche effectuée pour le compte de la Communauté Economique Européenne

Novembre 1976

INTRODUCTION GENERALE : NATURE DU PROBLEME, CADRE D'ANALYSE ET LIMITES DE L'ETUDE..... p. 1

1. - La comparaison internationale des salaires : une"question" ou "un problème"?..... p. 1

2. - Les principaux angles d'attaque de la "question"..... p. 2

2.1. Le plan théorique..... p. 2

2.2. Le plan socio-politique..... p. 3

2.3. Le plan technique-pratique..... p. 6

3. - Le cadre d'analyse privilégié par l'étude..... p. 7

4. - Les limites de l'étude..... p. 8

PREMIERE PARTIE : LES PROBLEMES THEORIQUES DE L'ANALYSE COMPARATIVE DES SALAIRES..... p.11

Chapitre I : FONDEMENTS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ET PROBLEMES LIES A LA NOTION DE "COMPARABILITE"..... p.15

I. - Les problèmes généraux de l'analyse comparative..... p.15

1.1. La "comparaison en général" de deux objets de connaissance p.15

1.2. La notion de "comparabilité" et la "comparaison au sens étroit"..... p.20

1.3. La phase "organisée" de la démarche comparative..... p.24

II. - Les problèmes spécifiques de l'analyse comparative des salaires réels dans plusieurs pays..... p.31

2.1. De la "comparaison en général" à la "comparaison au sens étroit" des salaires..... p.32

2.2. Le problème du choix d'"espaces signifiants"..... p.39

2.2.1. Espaces de signification et "théorie du salaire".. p.42

2.2.2. "Plans de signification" et définition a priori de certains termes de la comparaison..... p.49

2.3. Les difficultés tenant à la définition de "principes de comparabilité", au choix de "critères de comparabilité" et à la mise en oeuvre de l'étude concrète..... p.51

III. - Remarques conclusives..... p.54

Chapitre II : CONCEPTIONS ECONOMIQUES ET DEFINITIONS A PRIORI DU SALAIRE : LA RECHERCHE DES PRINCIPES ET CRITERES DE COMPARABILITE..... p59

I. - Les implications du concept néo-classique de salaire pour la comparaison internationale..... p.59

1.1. L'éclairage néo-classique de la notion de salaire dans le cadre d'une économie fermée..... p.59

1.1.1. Salaires et comportements des entreprises..... p.61

1.1.2. Salaires et comportements des travailleurs..... p.63

1.1.2.1. Les limites générales d'application de la loi de la productivité marginale du travail..... p.64

1.1.2.2. Salaires et investissement en "capital humain"..... p.73

1.2. Signification d'une comparaison de salaires entre pays dans le cadre néo-classique et principes de comparabilité liés..... p. 76

1.2.1. Sens et principes généraux de la comparaison intra-nationale de salaires..... p. 77

1.2.2. Sens de la comparaison internationale de salaires dans un cadre néo-classique..... p. 79

1.3. Théorie économique néo-classique et catégories concrètes..... p. 86

1.3.1. Morphologie du salaire et comparabilité..... p. 87

1.3.2. Les circonstances du salaire et la théorie néo-classique..... p. 93

1.3.3. Remarques finales sur la "comparaison au sens étroit" dans un cadre néo-classique..... p. 98

II. - La conception marxiste du salaire et la comparaison internationale..... p 101

2.1. La notion de salaire et son contexte dans la pensée marxiste..... p.102

2.1.1. Le travail comme fondement de la valeur..... p.103

2.1.1.1. Le problème de la valeur..... p.103

2.1.1.2. Le caractère social du travail chez Marx..... p.106

2.1.2. Les salaires et la plus-value..... p.109

2.1.2.1. Mode de production et rapports de production capitalistes..... p.109

2.1.2.2. La force de travail, sa valeur et le salaire..... p.111

2.1.2.3. La plus-value et ses formes d'accroissement..... p.115

2.2. La comparaison internationale des salaires dans l'espace de la théorie marxiste..... p.119

2.2.1. Sens de la comparaison et principes de comparabilité chez Marx..... p.120

2.2.2. Les principaux problèmes posés à l'analyse marxiste par l'analyse comparative concrète des salaires dans différents pays..... p.127

2.3. Remarques finales sur les "théories économiques" comme espaces de signification de l'analyse comparative..... p.132

III. - "Plans de signification" particuliers et comparaison limitée. p.137

3.1. Les conceptions "a prioristes" du salaire et la définition "positive" de François SIMIAND..... p.138

3.1.1. L'existence d'une certaine confusion autour de la notion courante de salaire..... p.138

3.1.2. La définition "positive" de SIMIAND..... p.141

3.2. Les problèmes de définition a priori des "circonstances" du salaire..... p.144

3.2.1. Des critères de comparabilité des circonstances du salaire mal précisés..... p.144

3.2.2. Question spécifique et comparabilité des "circonstances" du salaire..... p.147

IV. - Remarques, en guise de conclusions p.149

Chapitre III : EXPRESSION, EN TERMES REELS, D'UNE GRANDEUR ECONOMIQUE ET COMPARAISON INTERNATIONALE p.152

I.- Position générale du problème p.152

II.-La question du "salaire réel" p.154

III.- Le passage des salaires nominaux nationaux à des salaires réels comparables dans le cadre de l'étude concrète p.162

CONCLUSION GENERALE p.164

DEUXIEME PARTIE : LES PROBLEMES DE REALISATION PRATIQUE DE COMPARAISONS INTERNATIONALES DE SALAIRES REELS DANS LE CADRE DE LA CEE..... p.167

INTRODUCTION A LA DEUXIEME PARTIE p.168

I. - La reflexion théorique et ses implications pour l'analyse concrète..... p.168

II. - L'orientation générale de l'analyse conctère proposée.... p.169

III.- Les grandes étapes de l'élaboration de méthodes empiriques de comparaison au sein de la CEE..... p.172

Chapitre I : LES TENTATIVES ANTERIEURES ET LA DEFINITION DES TERMES DES PRINCIPALES OPTIONS METHODOLOGIQUES..... p.175

I. - Quelques tentatives antérieures de definition et de réalisation concrète de la comparaison : présentation rapide et examen critique..... p.177

1.1. Les travaux réalisés autour du BIT..... p.177

1.2. Les comparaisons antérieures dans le cadre de la CECA et de la CEE..... p.191

1.2.1. Les enquêtes CECA..... p.191

1.2.2. Les enquêtes CEE..... p.194

1.2.3. Evaluation critique des enquêtes CECA-CEE..... p.195

II. - Les principales options méthodologiques envisageables pour la comparaison concrète..... p.207

2.1. La nature du revenu réel du travail : les grands choix optionnels..... p.208

2.2. L'essence du salaire..... p.218

2.2.1. Le syndrome individu-famille..... p.219

2.2.2. Le syndrome prix-revenu..... p.224

2.3. Les "circonstances" du salaire..... p.227

2.3.1. L'unité de travail et les difficultés de sa définition pratique..... p.228

2.3.2. L'"espèce" ou la "nature" du travail..... p.230

2.3.3. Les circonstances familiales du salaire..... p.234

2.4. La diversité des plans d'expérience envisageables et la relativité des résultats de la comparaison..... p.235

Chapitre II : *LES MATERIAUX DIPONIBLES POUR LA COMPARAISON DANS LE CADRE DE LA CEE : LA DELIMITATION DES PLANS D'EXPERIENCE ACCESSIBLES*..... p.240

I. - Les sources statistiques utilisables..... p.242

1.1. L'enquête de 1972 sur les coûts de la main d'oeuvre dans l'industrie..... p.244

1.1.1. Le champ des enquêtes "coûts"..... p.244

1.1.2. Les données de l'enquête "Coûts" et leurs limites..... p.249

1.2. L'enquête de 1972 sur la structure des salaires dans l'industrie..... p.257

1.2.1. La notion "gain" dans l'enquête "structure".... p.258

1.2.2. Les "circonstances du gain dans l'enquête "structure"..... p.266

1.3. Les sources complémentaires..... p.273

1.3.1. Les allocations familiales légales..... p.274

1.3.2. Les cotisations du travailleur à la sécurité sociale..... p.279

1.3.3. Les versements des travailleurs au titre de l'impôt sur le revenu..... p.281

1.3.4. La formule générale de calcul du "revenu net".. p.282

II. - Le problème du raccordement des sources..... p.285

2.1. L'apparente complémentarité des sources et l'intérêt de leur raccordement..... p.285

2.2. Raccordement des sources et incertitude méthodologique p.289

III. - Les plans d'expérience "accessibles"..... p.304

3.1. Les notions de salaire-revenu approchables statistiquement..... p.304

3.2. Les plans d'expériences accessibles à partir de la notion de "revenu net"..... p.307

Chapitre III : *LA MISE EN OEUVRE DES PLANS D'EXPERIENCE ET SON ILLUSTRATION DANS LE CADRE D'UNE COMPARAISON ENTRE LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE*..... p.317

I. - Quelques précisions liminaires..... p.317

II. - Modes opératoires et élaboration d'écarts élémentaires de niveaux de revenus réels..... p.328

2.1. Rappel des notations et spécification des principaux modes opératoires..... p.328

2.1.1. Les notions issues des deux enquêtes communautaires..... p.328

2.1.2. Spécification des principaux modes opératoires.. p.331

2.2. Les comparaisons en termes de "rémunération des salariés"..... p.333

2.3. La comparaison de "revenus nets" considérés comme revenus individuels..... p.334

2.4. La comparaison de "revenus nets" dans l'hypothèse où le salaire de l'homme est la seule source du revenu familial..... p.345

2.5. La comparaison du "revenu net" des familles de travailleurs lorsque les deux conjoints sont salariés..... p.351

2.6. La comparaison de revenus nets dans une optique "prix". p.353

III. - Ecarts élémentaires et écarts "significatifs": les problèmes de présentation des résultats de la comparaison "au sens étroit"..... p.357

3.1. La présentation d'écarts moyens..... p.359

3.1.1. Les écarts entre moyennes..... p.359

3.1.2. Les moyennes d'écarts élémentaires..... p.366

3.2. La recherche d'écarts représentatifs..... p.368

3.2.1. Le choix de catégories représentatives à partir de critères a priori..... p.368

3.2.2. Les méthodes d'analyse statistique des séries d'écarts élémentaires..... p.370

3.3. Les histogrammes d'écarts élémentaires..... p.375

IV. - L'extension et l'actualisation de la comparaison..... p.382

4.1. L'extension de la comparaison à plus de deux pays..... p.382

4.2. L'extention de la comparaison dans le temps..... p.387

4.3. Conclusion d'une comparaison, ou introduction à l'analyse comparative..... p.390

Il peut alors s'avérer nécessaire de tenir compte du contexte dans lequel se place une telle question, d'où est née la volonté de se la poser, sur quel type de désaccord entre les hommes elle s'édifie, quel enjeu économique, social ou politique lui est attaché, quels sous-entendus théoriques ou idéologiques elle porte en elle, etc... Et même avec ces spécifications supplémentaires, la question peut encore ne pas cerner de "problème" bien précis, pas de problème scientifique en tout cas, notamment si l'objet qu'elle amène à étudier ne peut pas être défini par rapport à un (ou à plusieurs) système (s) plus ou moins élaboré (s) de concepts interdépendants. La première exigence de la démarche scientifique serait en pareil cas de faire de questions aussi vagues de véritables problèmes scientifiques.

Dans sa formulation la plus brute, la question de la "comparaison internationale des salaires réels" et de sa mise en oeuvre instrumentale, à laquelle se consacre cette réflexion, semble relever de la deuxième catégorie évoquée. Sans autres qualifications, sans décodage préliminaire, elle apparaît comme une question "en l'air" : elle peut recevoir une multitude de réponses particulières, contestables et discutables à l'infini dans des cadres de pensée mal définis, sur des plans et à des niveaux qui ne se correspondent pas.

Il en est ainsi car une telle question peut être placée sur plusieurs plans (disons, sans prétendre être exhaustif), sur les plans "théorique", "socio-politique" et "technique"). En outre, sur chaque plan peuvent très légitimement s'affronter des "points de vue" différents.

2.- Les principaux angles d'attaque de la "question"

2.1. Le plan théorique.

A la différence du temps planétaire, le salaire est une réalité concrète qui ne s'articule pas à UN système théorique unique et conventionnellement admis. Mais il peut être interprété de différentes façons à la lumière de plusieurs "concepts" qui relèvent de constructions théoriques (ou simplement de visions systématisées de l'univers socio-économique) différentes. Au seul plan théorique donc (et c'est sur ce plan-là que nous essayerons pour un temps de nous situer par la suite)

INTRODUCTION GENERALE :

NATURE DU PROBLEME, CADRE D'ANALYSE ET LIMITES DE L'ETUDE

1.- La comparaison internationale des salaires = une "question" ou "un problème" ?

Il est des questions - non forcément scientifiques à première vue - auxquelles on peut répondre de façon relativement acceptable sans qu'il soit absolument nécessaire de préciser le contexte dans lequel elles se posent ou pourquoi on les pose. Par exemple, lorsque l'on demande l'heure en un point donné de la planète, peu importe de savoir quelle utilisation sera faite de la réponse, peu importe le contexte dans lequel la question est formulée. L'homme a élaboré un système universel de conceptualisation et de mesure du temps (le système solaire) auquel peuvent se ramener tous les sous-systèmes locaux : il suffit en principe de conférer un sens suffisamment précis à la question concrète : "quelle heure est-il ?". L'interrogation renvoie avec un minimum d'ambiguïtés possibles à ce système de référence, patiemment construit à partir de la découverte de véritables lois de la nature et conventionnellement admis (il y a en quelque sorte convention sociale sur les axiomes de base du système : définition de l'unité de temps et du point midi, par exemple), et à l'appareillage technique (de mesure) auquel il est associé. Et même si la réponse engage, au plan social, un enjeu important (se présenter en gare avant le départ d'un train, par exemple), la question renvoie à un problème que l'on sait résoudre scientifiquement.

D'autres questions, en revanche, ne suffisent pas toujours en elles-mêmes à définir un "problème" scientifique bien précis. Elles doivent alors recevoir certaines spécifications supplémentaires pour autoriser que l'on y réponde. Et encore, cette réponse n'aura-t-elle qu'une portée délimitée par la plus ou moins grande précision de ces spécifications

la question de départ est insuffisamment spécifiée et selon le tissu conceptuel au sein duquel on la placera elle pourra recevoir des réponses différentes. Toutefois, même si elle peut, sous certaines conditions, être placée à un lieu d'affrontement de "théories" (ou de "paradigmes") économiques, la comparaison internationale des salaires réels se trouve rarement posée comme une condition de survie (ou de réussite) pour un quelconque système théorique (1). Il semblerait donc que, comme bien souvent en sciences sociales, l'enjeu de la question ne soit pas au départ théorique. Un des fondements de notre étude sera précisément la conviction que l'on ne peut lui trouver de réponse pertinente (scientifiquement) qu'en la replaçant au sein d'un quelconque schéma d'analyse (global ou partiel) du fonctionnement du système socio-économique. Toutefois, comme nous le verrons, cette attitude sera tempérée par les difficultés immédiates que rencontre l'élaboration de tels schémas.

2.2.- Le plan socio-politique.

Toujours par opposition au temps planétaire, le salaire n'a plus aucune "cohérence sociale" et sa conception contitue justement l'objet d'affrontements d'acteurs sociaux, le point d'accrochage le plus concret de logiques différentes, d'actions antagonistes. La question a priori ne renvoie donc non plus à aucune convention obligatoirement acceptable (ou acceptée) ; elle peut revêtir un sens très différent selon son contexte, selon la logique à laquelle obéit l'action du groupe social qui la pose, selon l'usage que l'on compte faire de la réponse, etc... Il suffit d'ailleurs d'observer les réactions qui ont suivi les rares tentatives de comparaison internationale de salaire pour se persuader du caractère socio-politique de leur enjeu : qu'un patronat national apprenne que ses coûts salariaux sont plus élevés que dans les pays voisins et il opposera volontiers ce résultat aux syndicats autour de la table de négociation ; inversement, dire que le revenu salarial est plus élevé dans le pays A que dans le pays B est un résultat jugé plutôt favorable (en tant qu'il peut constituer un argument de lutte) par les syndicats du pays B, etc... (2). De ce

---

1) *D'ailleurs, parmi les nombreuses études que nous avons pu consulter, aucune n'a tenté de définir l'enjeu et l'importance théoriques de la question . . . comme si elle n'en avait aucun. Ce point, à lui seul, mériterait réflexion.*

2) *Cf. à ce propos : R. WAGENFÜHR, "Les revenus des ouvriers dans la CEE : une réplique", Informations statistiques, 1963-N°3 (p. 7 de la traduction française).*

point de vue, la question de départ peut donc aussi être formulée, interprétée ou discutée non plus à partir d'un système théorique, mais à partir d'un système d'action dans un contexte politique ou dans un contexte de lutte entre groupes sociaux (1). Nous pensons que c'est plus ou moins en ces termes que s'est trouvée posée au départ la question de la comparaison internationale des revenus salariaux et des coûts salariaux.

La finalité essentiellement socio-politique de la comparaison internationale des salaires a même parfois été affirmée dans les "exposés des motifs" qui ont présidé aux quelques tentatives concrètes en la matière. Par exemple, dans l'avant-propos de l'"enquête sur les salaires dans les industries de la Communauté Economique Européenne", réalisée en 1960 par l'OSCE (2), on trace de la façon suivante les fondements de l'ouvrage : "L'étude des salaires dans les industries des pays membres est pour la Commission de la C.E.E. une nécessité d'ordre économique et social. En effet, sous l'angle de la concurrence, le coût de la main-d'oeuvre joue un rôle important alors que la connaissance des revenus des ouvriers peut être considérée comme un élément fondamental de toute politique sociale (3). C'est, par ailleurs le traité lui-même qui, après avoir tracé les grandes lignes de l'activité de la Commission, lui donne de façon explicite des attributions précises en matière de salaires (voir art. 2, 3 et 117 à 122 du traité instituant la Communauté économique européenne)". Rappelons d'ailleurs que dans son article 3 ce même traité inscrivait parmi ses objectifs (et légitimait ainsi les comparaisons internationales de salaires) de "promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle a la charge" Une autre étude de l'OSCE (4) brosse tout aussi nettement le cadre de ces comparaisons en rappelant que le traité de Rome "... en souhaitant le rapprochement progressif des politiques économiques des Etats membres,

---

1) *Certains auteurs vont même très loin dans ce sens, comme en témoigne la réflexion suivante : "La statistique constitue l'un des instruments de la politique en ce sens qu'elle fournit une importante part des informations sur lesquelles se fondent les décisions politiques. Aussi, lorsqu'on élabore ou crée un système d'observation statistique, importe-t-il de tenir compte des besoins des organismes politiques si l'on veut assurer l'utilisation efficiente des crédits mobilisés à cet effet". Cf. S.L. LOUWES, "Statistiek als groudslag voor de economische politiek' Informations statistiques, 1964-N°3, p. 163.*
2) *Cf. OSCE, "Salaires C.E.E. 1960", Statistiques sociales, 1963-1, p.13.*
3) *Souligné par nous.*
4) *Cf. OSCE, "Revenus des ouvriers C.E.E. 1959", Statistiques sociales, 1962-3, p.81.*

envisage de promouvoir le développement harmonieux des activités économiques dans l'ensemble de la Communauté ainsi que l'harmonisation des systèmes sociaux".

Il est donc clair que la question de savoir si les revenus du travail varient entre les différents pays membres de la CEE et si leur évolution va bien dans le sens souhaité d'une harmonisation intra-communautaire correspond à un besoin politique bien précis. Et ce besoin rend nécessaire la mise au point d'un instrument d'observation des salaires réels, moyen de contrôle de l'efficacité d'une politique économique et sociale. C'est à cet instrument que sera consacrée notre réflexion.

Dans ce contexte socio-politique, de nombreux "points de vue" sur la question peuvent naturellement s'opposer. Mais ils ne s'opposent plus en réalité - comme c'est le cas au plan théorique - au nom de schémas explicatifs différents d'une même réalité socio-économique (que constitue le salaire) ; ils s'opposent, de fait, au nom d'idéaux, au nom de conceptions différentes des fonctions et objectifs de l'organisation socio-économique. Par exemple, à une notion de salaire - coût de production renvoyant à l'idée d'un système de production économiquement "efficace", on opposera volontiers une notion de salaire - revenu social partie intégrante d'un système idéal de "justice" sociale. Ou, de façon similaire, à une notion de salaire-revenu de la vente d'un service productif, on opposera celle de salaire-revenu d'un travailleur, ou encore, selon l'idée que l'on se fait du "bonheur économique", celle de "niveau de vie" d'un travailleur . . . Au lieu de "concepts" clairement définis, on oppose alors de vagues "notions" élaborées, plus en fonction d'idéaux socio-politiques que par référence à la réalité sociale.

A se placer d'emblée dans ce cadre normatif, la réflexion sur l'instrument d'observation- contrôle des salaires réels ne peut aboutir qu'à la rationalisation d'une représentation quasi-symbolique de la réalité adoptée a priori ou de systèmes d'action particuliers. Nous tenterons de sortir de ce cadre en subordonnant la clarification de la question posée à la définition conceptuelle de ses principaux éléments (salaire réel, comparaison internationale ...), même si les limites des théories

et hypothèses économiques à leur stade actuel de (sous-) développement impliquent que ces définitions restent imparfaites. Cette attitude découle de la conviction qu'aucun outil d'observation des salaires réels ne peut être élaboré de façon pertinente et utile sans référence aux connaissances scientifiques accumulées et systématisées sur la réalité des salaires. Elle aboutira toutefois à montrer, compte-tenu de la non-homogénéisation des shémas théoriques auxquels on peut se référer, que différents concepts de "salaire" impliquent des méthodes comparatives différentes et aboutissent concrètement à des résultats différents.

2.3. Le plan technique-pratique

Il est encore une troisième façon d'aborder le problème de la comparaison internationale des salaires. C'est la plus répandue et celle qui paraît aussi la plus discutable lorsqu'elle se présente à l'état pur. Elle consiste à faire comme si la comparaison internationale des salaires réels était avant tout un problème technique et pratique, une question de "quantification objective" d'un phénomène concret.

Mais peut-on sérieusement définir et comparer des salaires e dehors même d'un système interprétatif de la réalité économique et sociale aussi embryonnaire fût-il? Nous ne le pensons pas. La question générale du salaire (notion aux multiples facettes) et de sa comparabilité (dans le temps ou dans l'espace) n'est pas objectivable par un appareillage technique, de mesure, au nom de la thèse peu crédible de la "neutralité" de la technique statistique par exemple. Elle peut, certes déboucher sur un problème technique de quantification, mais celui-ci ne peut se poser qu'après décodage de la question brute et après qu'elle ait subi une reformulation au sein d'un quelconque système interprétatif du revenu du travail (ou du travailleur) et de sa détermination, autrement dit après que l'objet d'étude ait trouvé sa place dans un cadre conceptuel, après que la question se soit insérée dans une problématique. Les méthodes de "quantification", de mesure et d'observation du salaire (que ce soit un salaire nominal ou un salaire "réel") devraient donc dépendre entièrement du "concept" de salaire retenu et du cadre (théorique ou socio-politiq y afférent.

3.- Le cadre d'analyse privilégié par l'étude

Ces premières qualifications de la question générale que nous a adressée la Commission des Communautés européennes annoncent le biais par lequel nous tenterons de la dépouiller d'un certain nombre d'ambiguïtés dont elle paraît entachée au départ, et la nature de notre réflexion méthodologique dans un champ déjà investi par d'autres et pourtant encore mal balisé par ce qu'il est convenu d'appeler les "théories" économiques.

Le souci que nous voulons manifester par ces considérations introductives est celui de ne pas réduire la comparaison internationale des salaires réels -comme on l'a trop souvent fait- à un simple exercice de virtuosité statistique (encore que nous ne nions pas que l'on doive, à un moment, faire appel à celle-ci) ou à une arme de lutte sociale et politique (bien que nous ne contestions pas non plus la légitimité d'une telle utilisation des comparaisons). Au lieu de celà, nous avons de bonnes raisons de penser que la question des différences entre des économies nationales dans la façon dont se forment et se déterminent les salaires est une de celles que devraient se poser sans délai les théories économiques actuelles (1). Que des économies qualifiées jusqu'ici de comparables en termes de fonctionnement ("économies de marché" ou "économies capitalistes") révèlent des singularités très fortes en matière de rémunération et d'allocation de la main-d'oeuvre, voilà qui reste en partie inexpliqué au moyen des schémas économiques traditionnels et constitue un enjeu important pour les "théories" du salaire.

Mais, afin d'éviter tout malentendu, il convient de préciser la signification exacte de la démarche qui sera ici privilégiée. Il ne s'agit pas, au nom du "vague" apparent de la question posée au départ et du caractère spécifique de son objet, d'éviter de déboucher sur une méthode (ou sur une batterie de méthodes) de comparaison du salaire réel

---

1) *Certaines optiques de recherche au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail vont déjà dans ce sens. Et, au-delà de cette étude, la réflexion sur les analyses comparatives, en tant que méthodes de connaissance scientifique particulières, s'y poursuit.*

entre différents pays. Il est bien entendu que l'on pourrait montrer assez facilement qu'une infinité de solutions peut être trouvée au problème de quantification en question et arguer, forts de ce résultat, qu'il vaudrait mieux dans ces conditions renoncer à toute mesure. Telle n'est pas du tout l'intention du présent rapport, même si, de facto, il aboutit à plusieurs options méthodologiques entre lesquelles il ne nous appartient pas de trancher en l'état actuel de nos connaissances et des matériaux empiriques disponibles.

En fait, la pluralité des voies que nous indiquerons comme actuellement possibles pour la construction de l'outil comparatif nécessaire à l'OSCE afin d'orienter les travaux de la Commission découlera de plusieurs facteurs difficilement contrôlables à l'heure actuelle. D'une part, le pluralisme théorique et méthodologique, qui permet d'éviter un figement excessif de la plupart des sciences sociales, conduit inévitablement à une diversité des approches d'un même problème concret. D'autre part, lorsque - comme c'est le cas ici - l'instrument à construir doit permettre une observation macro-sociale à partir de statistiques agrégées recueillies pour d'autres usages, les problèmes techniques à résoudre trouvent difficilement une solution unique, indiscutable ; on a le plus souvent à choisir entre plusieurs modes de résolution également "optimaux" dans le champ des possibles délimité par les sources existantes.

Si la nature du problème soulevé et le cadre général dans lequel il a été choisi de l'aborder sont à présent esquissés, il convient de tracer dès maintenant les limites conscientes de la présente étude, dont l'objectif fixé par l'OSCE est principalement d'ordre méthodologique et pratique.

4.- Les limites de l'étude

En effet, la contrainte de durée imposée à ce travail (onze mois) fait que les différents aspects (théoriques, méthodologiques et techniques) de la comparaison internationale des salaires réels sont assez inégalement développés.

En particulier, compte-tenu des préoccupations concrètes de l'OSCE et de la disponibilité de sources statistiques assez riches, un accent particulier a été mis dans ce rapport sur les possibilités d'utilisation des enquêtes "Coûts de la main-d'oeuvre" et "Structure des salaires dans l'industrie" à des fins de comparaison internationale des salaires réels et sur l'illustration exemplaire, à partir de ces sources, des options méthodologiques retenues. Bien qu'ayant parfois impliqué un programme de calculs assez lourd, cette volonté d'exemplifier les méthodes comparatives - qui s'est assortie d'une réflexion sur le mode de présentation des résultats - s'est fixée au départ certaines limites. D'une part, en tant qu'illustration, elle ne portera le plus souvent que sur des sous-ensembles assez limités de la population étudiée ; en particulier, les calculs de salaires nets d'impôts et de cotisations sociales, augmentés en outre des allocations familiales, impliquaient le maniement de barèmes encombrants : ils se sont bornés à quelques cas d'espèce. D'autre part, la méthode illustrative a été limitée dans son application au cas de deux pays : la République Fédérale d'Allemagne et la France, ces pays ayant la caractéristique importante pour notre propos de présenter des structures d'emploi et de salaires très différentes (1).

Un tel approfondissement de la réflexion sur la mise au point de méthodes concrètes et immédiatement utilisables se placera toujours dans le strict prolongement de la discussion théorique et conceptuelle qui constitue la première partie du rapport. Toutefois, et c'est là une limite supplémentaire de l'étude, un certain "décallage" existera forcément entre la réflexion théorique initiale et la construction des méthodes empiriques de mesure. Plus que tout autre le statisticien peut toucher du doigt l'écart qui sépare son "vouloir" de son "pouvoir". Mais cet écart est d'autant plus admissible qu'il est conscient : une telle conscience étant la meilleure garantie d'un progrès futur des méthodes statistiques. C'est pourquoi il sera important, dans la phase d'élaboration

---

1) Cf. J. BOUTEILLER : "Comparaison de structures interindustrielles de salaires dans les pays du marché commun", Annales de l'INSEE N°8, Sept-décembre 1971 ; J.BOUTEILLER et J.J. SILVESTRE : "Structures industrielles, marché du travail et différences de salaires : le cas de la France et de l'Allemagne", Annales de l'INSEE, 16-17, mai-décembre 1974.

de méthodes concrètes, de souligner chaque fois la distance réelle qui sépare la mesure théorique idéale des salaires comparés des différentes approximations qu'il est, en pratique, possible de mettre en oeuvre.

P R E M I E R E P A R T I E

LES PROBLEMES THEORIQUES DE L'ANALYSE COMPARATIVE DES SALAIRES

L'idée de "comparaison internationale des salaires réels" rend obligatoire, si l'on veut la cerner de près, la définition et la clarification de ses trois termes-clés : ceux de "comparaison" et de "salaires" ainsi que le qualificatif de "réel".

Il convient, tout d'abord, de s'interroger sur la signification profonde d'une approche comparative de la connaissance d'objets réels. Par exemple, il faudrait se demander en quelle série d'opérations logiques on peut, et l'on doit, décomposer la démarche qui consiste à "comparer" deux objets ? La nature du processus de comparaison (toujours abstrait) est-elle tout à fait indépendante des objets auxquels ce processus s'applique ? Ces opérations ont-elles un sens "en soi", ou puisent-elles leur sens dans un système donné de conceptualisation des objets, que celui-ci soit implicite ou explicite dans la démarche ? Peut-on comparer entre eux n'importe quels objets, ou ces objets doivent-ils posséder certaines caractéristiques pour se prêter à une analyse comparative ? D'abstraites et formelles qu'elles peuvent paraître au départ, ces questions préliminaires (pourtant fondamentales) devront trouver un début de concrétisation dans cette étude. Il serait toutefois prétentieux de dire que le présent travail, limité dans ses objectifs, y apporte une réponse complète et définitive ; plus modestement, il tente de formuler clairement la question et suggère quelques premières pistes de réflexion qu'il semblerait important de développer par la suite.

En second lieu - mais non indépendamment de ce qui précède - il s'agit de préciser la notion "courante" de salaire. En effet, si le salaire est sans nul doute une réalité quotidienne pour ceux qui le perçoivent, il est bien connu aussi qu'il peut être interprété de diverses manières à la lumière de plusieurs schémas d'analyse du fonctionnement économique et social. On doit alors, avant toute tentative concrète de

comparaison, recenser les principales options conceptuelles dont on dispose afin d'envisager ensuite les méthodes de mesure et d'observation les plus adaptées à chacune d'elles. La question générale soulevée ici est, par exemple, de savoir si le salaire est un "coût", un "revenu", l'indicateur d'une "satisfaction" en termes de "bien-être économique", un pouvoir d'accès à un certain type de consommation, l'outil d'une allocation dite "optimale" des ressources (ou "forces") productives ... etc. Ce type de question est d'ailleurs doublement pertinent. Il l'est, d'une part, du point de vue de la méthode de comparaison (les notions de salaire-coût et de salaire-revenu ne se recouvrent que partiellement : selon l'"optique" adoptée, les méthodes diffèreront ainsi que les résultats). Mais il l'est également du point de vue des objectifs d'"harmonisation" que s'est assigné le Traité de Rome. Car, selon la "théorie" du salaire adoptée, la façon d'"harmoniser" les salaires et les conséquences de cette "harmonisation" pourront varier. Si le salaire est vu, par exemple, comme l'instrument idéal d'allocation optimale de la main-d'oeuvre dans une économie de marché l'harmonisation peut être perçue par certains comme une menace pour les "équilibres économiques" : l'harmonisation devra alors passer par le respect de ces équilibres. Si le salaire est vu, d'autre part, comme l'expression monétaire de la valeur de la force de travail, laquelle est déterminée socialement par le coût de production de la force de travail, d'autres verront dans l'harmonisation volontariste le risque de négation de certains facteurs historiques, sociaux, culturels qui fondent cette valeur : L'harmonisation ne pourrait alors que passer par une certaine "standardisation" forcée des habitudes sociales et des modèles culturels.

On doit enfin s'interroger sur la signification exacte que l'on peut donner au terme "réel" lorsqu'il est associé au salaire dans un contexte comparatif. Toutefois, c'est cet aspect de la comparaison internationale qui, dans la grande majorité des travaux que nous avons pu consulter (1), a fait l'objet de la plus importante réflexion - aux dépens des deux précédents. C'est pourquoi la démarche inverse sera

---

1) *Cf. Annexe bibliographique.*

adoptée ici et l'étude se contentera de "synthétiser" une bibliographie abondante sur ce thème dans un très court chapitre.

En réalité, les trois termes du problème ainsi posés ne devraient pas légitimement pouvoir être dissociés, tant leur interdépendance est forte dans la question qui sous-tend ce travail : le terme "réel" ne se définit-il pas spécifiquement lorsqu'il qualifie le salaire ? La comparaison internationale de salaires en tant que "coûts" ne possède-t-elle pas une signification théorique (et socio-politique) différente de celle que revêt la comparaison des salaires envisagée du point de vue du revenu . . . ? En fait, chaque précision apportée à l'un des termes renvoie obligatoirement à la spécification d'un des autres termes. C'est donc, avant tout, pour faciliter la clarté de l'exposition que ces termes feront l'objet de trois chapitres distincts dans cette rapide présentation d'une ébauche de réflexion théorique (1).

---

1) *C'est volontairement que nous parlons d'"ébauche", bien conscients que nous sommes de l'aspect provisoire de cette réflexion qui (telle est notre thèse) devrait être approfondie par tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, oeuvrent dans le champ de la comparaison internationale des salaires.*

CHAPITRE 1

FONDEMENTS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ET PROBLEMES LIES A LA NOTION DE "COMPARABILITE"

Une réflexion attentive sur les fondements de la méthode comparative conduit tout d'abord à relever une apparente contradiction entre les deux notions-clés autour desquelles s'élaborent la plupart des comparaisons internationales en matière économique : la notion de "comparaison" (ou : action de comparer) et celle de "comparabilité" (ou : fait, pour des objets, de pouvoir être comparés). Pour que l'analyse comparative revête un sens précis, il s'agit, soit de lever cette contradiction, soit de préciser sur la base duquel de ces deux termes on entend élaborer une méthode de comparaison. C'est ce qui sera fait, dans un premier temps, à un niveau assez théorique et formel : il résultera de cette réflexion préliminaire fondamentale la mise en évidence d'une pluralité d'options possibles en matière d'analyse comparative. Ces problèmes généraux liés à la méthode de comparaison trouveront ensuite une illustration plus précise dans le domaine spécifique de l'étude : celui de la comparaison des salaires entre les pays.

I.- LES PROBLEMES GENERAUX DE L'ANALYSE COMPARATIVE

1.1. La "comparaison en général" de deux objets de connaissance.

D'une manière générale, on entend par "comparaison" de deux ou plusieurs objets (1) la recherche de l'ensemble de leurs différences et de leurs ressemblances. Ainsi entendue, la comparaison ne semble souffrir a priori de limitations d'aucune sorte.

D'une part, si l'on s'en tient à cette définition, la possibilité de comparer des objets quelconques n'est pas exclue : aucun

---

1) Nous limiterons notre argumentation au cas de deux objets pour simplifier, sa généralisation au cas de n objets ne posant aucun problème particulier.

principe, aucune règle, ne sont fournis pour imposer des normes au champ et aux objets de l'analyse comparative. Ainsi, pour prendre un exemple, on peut parfaitement envisager de "comparer en général" (en termes purement quantitatifs, ou de façon plus qualitative) le salaire horaire d'un cantonnier sicilien au revenu annuel net d'impôts perçu par un cadre administratif supérieur dans une banque parisienne.

D'autre part, aucun principe n'est sous-entendu, dans une telle définition, concernant la façon dont chacun des objets à comparer doit être caractérisé, ou décrit. La "comparaison en général" peut être la simple mise en parallèle d'observations les plus diverses faites sur chaque objet.

Enfin, cette définition ne préjuge en aucune façon de la méthode qui doit être utilisée pour établir l'ensemble des différences et des ressemblances entre les deux objets, une fois ceux-ci caractérisés par une série d'observations.

Ainsi entendue, la comparaison en général peut recouvrir les démarches et les approches les plus diverses. Elle englobe des niveaux très variés d'élaboration de la connaissance. On peut illustrer cette affirmation au moyen de trois exemles.

1.1.1. A un extrême de cette conception de l'analyse comparative, on trouve par exemple la simple confrontation de descriptions plus ou moins exhaustives des objets. C'est le cas où l'on a à comparer deux objets sur lesquels on ne dispose que de séries d'observations éparses, non articulées entre elles. On prendra alors une à une chaque observation faite sur un des objets pour la confronter à l'ensemble des observations portant sur l'autre, de façon à déterminer deux ensembles : l'ensemble des observations identiques et l'ensemble des observations différentes (1).

Imaginons un exemple afin d'illustrer les différents niveaux de démarche possibles de l'analyse comparative. Soit un observateur

---

1) Si ces observations sont d'ordre quantitatif (des mesures), ce dernier ensemble peut se subdiviser en deux selon les opérateurs > et < .

(disons un enfant), placé devant deux objets inconnus pour lui (disons deux automobiles A et B). Dans le cas présent, on suppose que l'enfant (qui a un pouvoir d'observation indiscutable, mais non illimité) porte sur chacun des véhicules une série limitée d'observations indépendantes du type suivant

$$A \equiv \begin{pmatrix} \text{Rouge} & 01 \\ 4 \text{ roues} & 02 \\ 2 \text{ phares} & 03 \\ 2 \text{ portières} & 04 \\ 1 \text{ antenne} & 05 \\ 3 \text{ mètres} & 06 \\ \vdots & \vdots \\ & 0n \end{pmatrix} \qquad B \equiv \begin{pmatrix} \text{Jaune} & 0'1 \\ 4 \text{ roues} & 0'2 \\ 4 \text{ phares} & 0'3 \\ 4 \text{ portières} & 0'4 \\ 4 \text{ mètres} & 0'5 \\ \vdots & \vdots \\ & 0'm \end{pmatrix}$$

Nous sommes dans le cas où la "comparaison" de A et B (que nous noterons A R B) se décompose en une série d'opérations du type : 01 R (0'1....0'm), 02 R (0'1 ....0'm) . . . ., On R (0'1....0'm). Dans notre exemple, l'enfant risque, pour n'avoir pas délimité le champ de sa comparaison, d'aboutir à la conclusion que les deux objets sont très différents. C'est une première"façon de voir".

1.1.2. A un autre extrême, nous trouvons par exemple la démarche comparative du mécanicien devant les mêmes véhicules. Son premier contact avec les deux objets va l'amener tout d'abord à les "reconnaître" ; au premier coup d'oeil, ou assez rapidement, les observations qui auraient conduit l'enfant à écarter la possibilité d'une identité des deux objets l'amènent à la conclusion inverse : les deux objets ressortissent à la même famille : disons, celle des "automobiles". Dès lors son approche comparative va changer du tout au tout par rapport à celle qu'a empruntée l'enfant. Elle sera "organisée" par un principe. D'une part, il ne s'intéressera pas forcément aux mêmes observations : en supposant que la liste de descriptions effectuées par l'enfant soit exhaustive, le mécanicien

considèrera certaines d'entre elles comme non pertinentes pour la comparaison. Sa démarche sera certainement sélective ; il ne fera porter la comparaison que sur certains éléments des deux véhicules : d'emblée, il ouvrira le capot, examinera et comparera les organes, fera fonctionner le moteur, etc... A vrai dire, il ne compara plus de simples "observations" mais il vise à confronter deux choses : les "structures" des objets et les "éléments caractéristiques" articulés par cette structure (1). Il recherche les éléments caractéristiques, aidé en celà par une "théorie mécanique" générale, par une conceptualisation du fonctionnement des véhicules automobiles. En même temps, éclairé par ce même système conceptuel, il cherche à identifier la structure de chacun des deux objets. Au bout d'un certain temps, si sa "théorie" est suffisamment élaborée, il va pouvoir caractériser chaque véhicule de la façon suivante (2) :

$$A \equiv \left[\begin{pmatrix} C^0_1 \\ \vdots \\ C^0_p \\ C_1 \\ \vdots \\ C_n \end{pmatrix} \quad S\,(C^0_1 \ldots C^0_p, C_1 \ldots C_n) \right] \qquad B \equiv \left[\begin{pmatrix} C^0_1 \\ \vdots \\ C^0_p \\ C'_1 \\ \vdots \\ C'_m \end{pmatrix} \quad S'(C^0_1 \ldots C^0_p, C_1 \ldots C_m) \right]$$

où C^0_i, C_j, C'_k sont des éléments caractéristiques et S,S' des structures.

---

1) *Tout au long de ce chapitre nous entendrons par structure d'un objet le (ou l'ensemble des) principe (s) articulant entre eux les éléments caractéristiques de l'objet. Autrement dit, les éléments ne sont caractéristiques que par référence à la structure dans laquelle ils s'insèrent ; la structure rend compte du fonctionnement et (ou) de la forme de l'objet à partir de ces éléments.*

2) *On doit être conscient du caractère quelque peu arbitraire du choix d'illustrer de cette manière la notion de "comparaison" au sens large : la formalisation proposée découle de la définition a priori d'une approche particulière de la connaissance d'objets de science. Il est bien entendu que d'autres approches, conduisant à d'autres formalisations, peuvent se substituer à celle-ci.*

Pour lui, la comparaison à effectuer (A R B) sera finalement ramenée aux deux opérations quasi-simultanées :

$$\begin{cases} (C^0_1, \ldots C^0_p, C_1, \ldots, Cn) \; R \; (C^0_1 \ldots C^0_p, \ldots C'_m) \\ S \; R \; S' \end{cases}$$

1.1.3. Notons, entre ces deux cas extrêmes, une troisième démarche (dans notre exemple, une attitude méthodologique) car elle a son importance. C'est, par exemple, celle de l'acheteur face aux mêmes objets. A la différence des deux personnages précédents, il se trouve acteur en même temps qu'observateur : il ne prétend pas se livrer à une comparaison exhaustive, terme à terme des deux objets ; il ne se place pas non plus face à ces automobiles pour comprendre leur fonctionnement, mais pour faire un choix. Il y a alors de fortes chances pour qu'il agisse de la manière suivante.

Il dressera, a priori, une liste de <u>caractéristiques pertinentes</u> (par rapport à son objectif particulier) sur lesquelles portera la comparaison, négligeant -on peut le supposer- de comparer les structures de fonctionnement des deux véhicules. Il s'intéressera alors à l'usure des pneus, au kilométrage, à la vitesse, à l'âge, à la couleur, au confort, à la consommation ... de chaque véhicule et comparera ces éléments terme à terme pour éclairer sa décision. A ses yeux, la comparaison A R B se résumera à :

$$(E^0_1, \ldots E^0_p, E_1, \ldots Eq) \; R \; (E^0_1 \ldots E^0_p, E'_1, \ldots E'_s)$$

où E^0_i, Ej, E'_k sont des caractéristiques pertinentes du point de vue du système d'action particulier dans lequel il se place.

L'intérêt de ce dernier exemple réside dans le fait que, négligeant peut être les principes fondamentaux de fonctionnement des automobiles, l'acheteur-acteur risque de prendre une décision "malheureuse". Sa méconnaissance des structures des objets (ou l'hypothèse a priori de leur identité) peut le conduire en effet à ne pas avoir comparé les éléments les plus caractéristiques et les plus pertinents, même du point de vue particulier auquel il se place. Par exemple, il a

pu ignorer que selon la structure générale dans laquelle la caractéristique "kilométrage du véhicule" s'insère (moteur à essence ou moteur Diesel, par exemple) sa signification est différente (à supposer qu'un moteur à essence s'"use" beaucoup plus rapidement qu'un moteur Diesel) (1).

1.1.4. Même si un examen plus approfondi devait les rendre très discutables, ces quelques exemples ont pour seule prétention d'illustre la large gamme de démarches et de méthodes que recouvre la notion de "comparaison en général". Entre l'attitude très empiriste qui consiste à décrir deux objets, et l'attitude tout à fait spéculative qui subordonne la comparaison de deux objets à l'existence d'une connaissance systématisée de leurs structures et de leurs éléments, en passant par la démarche volontariste qui revient à fixer a priori les caractéristiques de deux objets qu'il s'agit de comparer, il n'y a pas qu'une question de choix, mais aussi et surtout une question de possibilité. Et l'on peut penser qu'une telle possibilité est liée au degré de systématisation et de vérité de la connaissance des objets que l'on souhaite comparer.

En tout cas, l'imprécision (ou la généralité) de cette définition de la "comparaison en général" fait qu'elle est d'une faible utilité en pratique, pour déterminer une démarche comparative bien précise. Elle es d'autant moins utile de ce point de vue que la connaissance du champ et des objets précis auxquels elle s'applique a atteint un certain degré d'élaboration. Tel est du moins ce que semble impliquer la notion courante de "comparabilité" que nous discutons à présent.

1.2. La notion de "comparabilité" et la "comparaison au sens étroit".

Il suffit en effet de consulter les principaux travaux qui ont tenté de "comparer" des salaires (que ce soit par des organisations

---

1) *Nous réclamons l'indulgence des spécialistes pour le choix de ces exemples, n'étant pas nous-mêmes mécaniciens... si ce n'est, peut-être, des salaires.*

internationales le plus souvent entre des pays, ou de diverses façons dans un pays ; entre des régions, des secteurs économiques, des catégories de main-d'oeuvre, etc..) pour s'apercevoir très rapidement qu'une notion réapparaît constamment, comme garde-fou : celle de "comparabilité" (1). Cependant -et le fait nourrait être inquiétant étant donné que la notion de "comparabilité" semble conditionner toutes les tentatives concrètes de comparaison de ceux qui s'y réfèrent- aucun des travaux rencontrés n'en fournit de définition précise (2). Il faut donc l'interpréter.

1.2.1. On dira alors que la "comparabilité" de plusieurs objets entre eux est le fait, pour ceux-ci, d'être "comparables", c'est à dire de "pouvoir être comparés". Malgré son caractère circulaire évident, cette définition contient le principe de base commun à toutes les études qui évoquent la notion de "comparabilité" : c'est que tous les objets ne peuvent être comparés ; et ils ne peuvent être comparés n'importe comment.

C'est à ce point que naît une apparence d'antinomie (méthodologique au moins) entre les notions de "comparaison" et de "comparabilité". Car, tandis que la première renvoie à la recherche exhaustive des identités et des différences, la seconde paraît sous-entendre l'impossibilité d'analyser les différences d'un certain ordre. En d'autres termes, on voit apparaître dans la notion-même de "comparabilité" (et dans les usages qui en sont faits) la référence à un principe de normalisation du champ et des objets de l'analyse comparative. Cette normalisation du champ et des objets fait que, dans ce contexte, tous les types de démarche évoqués précédemment ne peuvent plus avoir cours. La notion de "comparabilité" implique que (pour conserver la terminologie et la formalisation précédentes) ni les "observations" (Oi, O'i), ni les"éléments caractéristiques" (C^0i,Cj,C'k), ni les "structures" (S,S'), ni les "caractéristiques

---

1) R. WAGENFÜHR, a même consacré un article appliqué à cette notion, sans jamais la définir. Cf. "Comparabilité des statistiques économiques et sociales entre les six pays du marché commun", Informations statistiques, 1962-N°1/2.

2) Nous faisons référence à l'ensemble des études comparatives citées à l'annexe bibliographique de ce rapport.

pertinentes" ($E^{0}i$, Ej, $E'k$) ne peuvent être quelconques en même temps : ils doivent obéir à un "principe".

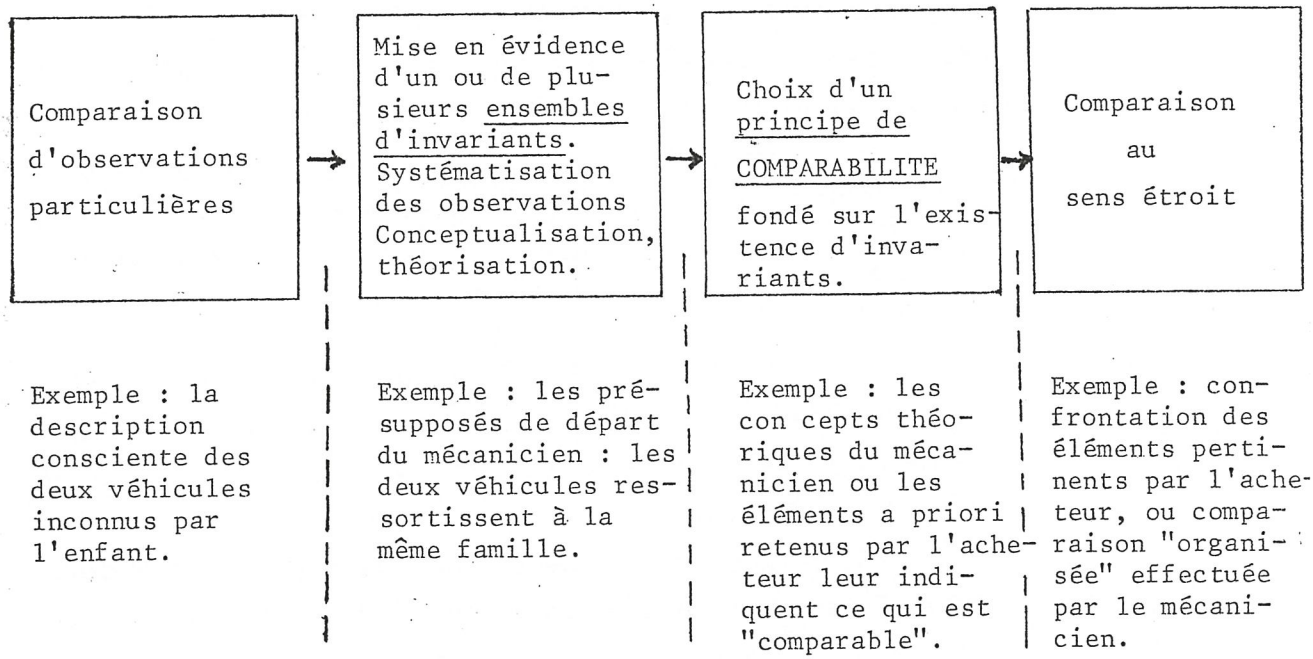
1.2.2. Si l'on se satisfait d'une telle définition, on doit alors essayer de clarifier le paradoxe apparent entre la "comparaison en général" et la comparaison fondée sur une exigence de "comparabilité" des objets (que nous appellerons "comparaison au sens étroit"). En effet, on ne peut -semble-t-il- poser la condition de comparabilité que si l'on connaît déjà suffisamment chaque objet et si l'on a identifié un invariant (ou une série d'invariants) dans leurs structures ou dans leurs éléments caractéristiques. Autrement dit, l'on ne peut parler de comparabilité de deux objets que si l'on sait (ou si l'on croit savoir) identifier au départ un ensemble de ressemblances (voire d'identités) entre eux : les objets doivent donc déjà avoir été "comparés en général". Toutefois, pour qu'une nouvelle comparaison (à base d'exigence de "comparabilité") ait un sens, il faut que cet ensemble de ressemblances (ou d'identités) tenues pour acquises n'ait de pertinence qu'à un certain niveau d'analyse. Définissant la "comparabilité", ces ressemblances d'un certain ordre pourront alors être nuancées par ce que nous appellerons la "comparaison au sens étroit", laquelle se fera à un certain niveau d'analyse dans le cadre plus contraignant défini par le principe de normalisation du champ et des objets de la comparaison.

On voit ainsi que la notion de "comparabilité" réduit obligatoirement le champ de la comparaison et le niveau de l'analyse comparative : elle implique que l'on ait donné un sens précis à l'analyse comparative et indique quelles caractéristiques de quels objets il s'agit de comparer. Il est bien évident, dans ces conditions, que le principe de comparabilité choisi devient la clé de voûte de la démarche comparative : non seulement il indique quels objets peuvent être comparés et quelles caractéristiques de ces objets doivent être comparés, mais il détermine aussi, s'il est suffisamment strict, comment doit s'effectuer la comparaison. D'où la nécessité d'être très attentif sur le choix de ces principes ; car si leurs fondements sont trop fragiles (c'est à dire s'ils postulent un ensemble

d'invariants qui, en fait, n'en sont pas), c'est toute la "comparaison au sens étroit" qui risque de perdre sa signification et sa validité.

Cette discussion un peu formelle permet donc de rappeler -et c'est là son principal intérêt- que lorsque l'on effectue une "comparaison au sens étroit" on se trouve en réalité au bout d'une longue chaîne traduisant le déroulement antérieur de l'analyse comparative (Cf. le schéma ci-dessous) : la "comparaison au sens étroit" n'a donc de sens que dans cette chaîne d'opérations, sa validité est liée à celle de l'ensemble de la séquence.

Schématisation d'ensemble d'un processus comparatif



L'adhésion à cette schématisation grossière de l'ensemble du processus abstrait de comparaison (et de la réduction de la "comparaison en général" à une ou à plusieurs "comparaisons au sens étroit") permet de préciser la nature de la démarche comparative généralement suivie pour comparer au sens étroit.

1.3. La phase "organisée" de la démarche comparative

Ainsi, la notion de "comparabilité" indique essentiellement que l'on place la comparaison dans un espace de signification bien précis. La "comparaison au sens étroit" qu'elle induit n'apparaît plus alors comme antinomique avec la "comparaison en général" : elle n'en constitue qu'un moment particulier, et représente la phase "organisée" (1) de la démarche comparative. Il n'est pas inutile, dès lors, de se demander comment peut se concevoir une telle "organisation" de la comparaison au sens étroit.

1.3.1. Cette organisation repose avant tout sur l'existence et sur le choix d'un principe de comparabilité des objets. Comme on l'a vu ce principe est celui qui placé les objets à comparer dans un même espace de signification. Mais il est à noter que cet espace signifiant peut ne pas être unique : dans notre exemple simpliste, cet espace était une "théorie mécanique" pour le mécanicien, des "règles de choix" pour l'acheteur. On aurait pu imaginer d'ailleurs qu'il fût les deux à la fois pour un troisième acteur. Il aurait pu s'agir aussi d'une simple question.

Il est, bien sûr, tout à fait souhaitable que cet espace soit une théorie scientifique éprouvée : quelle que soit la finalité de la comparaison, ses chances de validité sont toujours plus grandes dans ce cadre. Mais tous les objets ne peuvent pas être analysés dans un tel cadre : on connait l'inégal développement des théories scientifiques selon les champs de la connaissance. En outre plusieurs "théories", ou hypothèses scientifiques, peuvent dans certains domaines -et c'est le cas en matière économique- être prises comme référence pour "normer" la comparaison. Enfin, au lieu de véritables "théories", ce peuvent être de simples hypothèses qui déterminent l'espace de signification en question.

Cette diversité des espaces signifiants possibles pour une unique question au départ fait que la "comparabilité" sera, dans

---

1) *Strictement organisée par un principe déterminant devrions-nous dire. Car il est bien entendu que la "comparaison en général" doit, elle aussi, être d'une certaine façon "organisée".*

de nombreux cas, une notion toute relative, étroitement dépendante du type de question que l'on se pose et de la "théorie" ou de l'"hypothèse" à laquelle on se réfère.

En outre, il est à noter que, le plus souvent (essentiellement lorsque l'espace signifiant est une théorie ou une hypothèse scientifique) le principe de comparabilité est un principe abstrait, articulant des concepts. Lorsque c'est le cas, la connaissance de l'espace signifiant et du (ou des) principe (s) de comparabilité afférent (s) ne suffira pas toujours à déterminer strictement les termes de la comparaison au sens étroit. En particulier, chaque fois que la comparaison porte sur des objets concrets ou met en oeuvre un système de mesure, on a besoin de "critères de comparabilité" : nous dénommerons ainsi le moyen, obligé dans ce cas, de passer de règles abstraites de comparabilité à des procédures de réalisation concrète d'observations qui soient "comparables".

1.3.2. Illustrons à nouveau la démarche par un exemple imaginaire et un peu simpliste. L'espace signifiant de la comparaison est une question d'intérêt scientifique : la taille des "fils" est-elle corrélée avec la taille des "pères" ? On va donc comparer la taille des pères à celle des fils : se donner un principe de comparabilité pourra consister à définir le concept de taille et à montrer qu'il constitue un invariant de la comparaison entre tous les hommes : la taille est la dimension, en hauteur, du corps de l'homme ; tout homme a une taille qui s'exprime en unités de mesure universelles. Supposons que l'on ne se donne aucun "critères de comparabilité" : alors, on risque de comparer la taille d'un père à celle de son fils nouveau-né. Il va sans dire que la "comparaison au sens étroit" ainsi réalisée n'entrera plus dans l'espace de signification de départ. Il faudra donc fournir de tels critères, vraisemblablement l'âge des fils (et des pères) dans cet exemple particulier où les critères de comparabilité sont directement impliqués par l'espace signifiant.

En fait, cet exemple correspond à une organisation quasi-idéale de la "comparaison au sens étroit" aux yeux d'un spécialiste en sciences sociales (d'un économiste en particulier). Car l'espace signifiant possède un degré d'élaboration et de vérité tel que les principes et les critères de comparabilité ainsi que les méthodes de comparaison qui en découlent sont peu discutables, (même si l'on est amené à discuter quelque peu le choix de l'instrument de mesure, certaines conditions d'observations -position de l'individu mesuré-, ou encore le degré de généralité de la pertinence des critères de comparabilité choisis - problème, par exemple, des cas d'exception : croissance tardive remettant en cause, dans un cas sur 10.000, le critère d'âge des fils que l'on a choisi . . .).

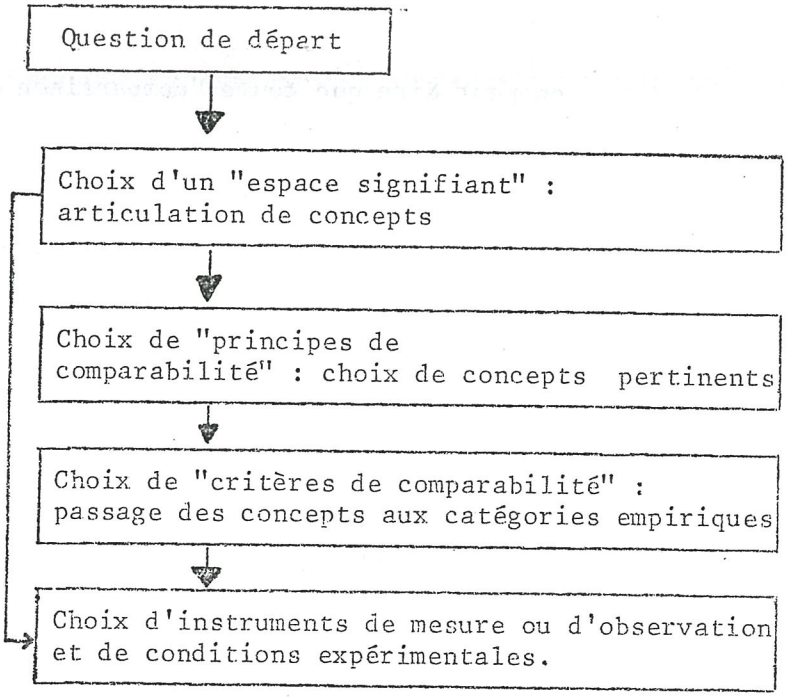
Or, en sciences sociales, il est bien évident que les conditions sont rarement réunies pour permettre une telle détermination du mode opératoire par la question de départ; les résultats de la "comparaison au sens étroit" verront alors leur validité liée à la pertinence d'une série de choix : choix d'un espace signifiant, choix de principes de comparabilité, choix de critères de comparaison, choix de méthodes et d'instruments d'observation ou de mesure (dans le cas où la comparaison fait intervenir des critères quantitatifs). Cette dernière remarque fait que, dans ce contexte, il convient d'associer scrupuleusement à chaque "comparaison au sens étroit" la liste des choix effectués et de rester conscient de la validité toute relative des résultats obtenus. Or, un des principaux problèmes soulevés par l'absence de définition de la "comparabilité" dans la littérature comparative appliquée aux salaires est que, si les critères de comparabilité et les méthodes de mesure sont toujours méticuleusement décrits, les principes de comparabilité et l'espace signifiant au sein duquel on a choisi de placer la question de départ sont rarement mentionnés, et presque jamais explicités (1).

---

1) *Ceci ne signifie pas que toutes les études citées en annexe bibliographique ne recourent pas, implicitement, à un principe et à un espace signifiant. La recherche d'une "comparabilité" concrète des salaires (par exemple) fait obligatoirement appel, comme nous l'avons vu, à un principe de normalisation des objets que l'on veut comparer. Nous disons simplement que, bien souvent, le principe et l'espace sont latents, ils constituent des guides plus ou moins inconscients de la comparaison. L'idée développée dans cette partie de notre travail est que l'on doit absolument faire mention, dans toute comparaison concrète, de l'ensemble des choix qui ont été effectués, afin de bien relativiser la signification des résultats.*

1.3.3. Pour résumer l'argumentation développée jusqu'ici, on peut dire que toute "comparaison au sens étroit" (du type de celles entreprises en matière de salaires par les organisations internationales et de celles requises en l'occurence par la Communauté Economique Européenne) doit être vue comme impliquant la séquence d'opérations schématisée ci-après. Une recommandation importante que l'on puisse faire aux organismes chargés de réaliser ce type de comparaison est de mentionner avec précision l'ensemble des choix effectués à chaque point de la séquence et de s'efforcer, si possible, de présenter les résultats correspondant à chaque grande option envisageable. Ces exigences bien que souvent difficiles à respecter peuvent être considérées comme minimales dans des champs où la connaissance n'a pas encore acquis une stabilité et une universalité suffisantes pour conférer un caractère objectif aux mesures et aux observations. On peut opposer, dans cet ordre d'idée, la comparaison de "revenus" ou même de "salaires", à la comparaison de "tailles, de "vitesses", ou de "températures" ... Economiste ou statisticien, on ne devrait oublier à aucun moment la précarité et la fragilité de notre connaissance face à celles accumulées dans d'autres départements de la science. C'est pourquoi il serait malvenu de nier ces différences en voulant imiter les démarches, les méthodes et les présentations universalisantes en vogue, par exemple, dans les sciences de la nature. Et si les sciences sociales en sont encore au stade de la confrontation d'hypothèses multiples (et peut-être devront-elles conserver cette spécificité) pour rendre compte de la réalité économique et sociale, il est souhaitable que toute tentative de mesure ou de caractérisation d'un objet économique ou social puisse refléter cet état de fait.

LES ETAPES DE LA "COMPARAISON AU SENS ETROIT" : cas où la comparaison fait intervenir la mesure ou l'observation d'une donnée empirique.



Dans le schéma grossier figuré ci-dessus, les flèches devraient -idéalement- représenter une détermination : la détermination biunivoque d'une étape par une autre. En réalité, il en est rarement ainsi, surtout en matière économique. C'est pourquoi il est préférable d'interpréter ces flèches comme la traduction du fait que chaque choix doit éviter l'arbitraire : il doit avoir une signification, laquelle lui est conférée par le choix effectué à l'étape antérieure.

1.3.4. Cette interdépendance des étapes de la comparaison permet d'éviter que le choix a priori de principes ou de critères de comparabilité aboutisse à masquer les différences ou les analogies entre les objets comparés qui sont les plus pertinentes par rapport à la question de départ. Prenons à nouveau un exemple, très proche cette fois de celui que nous essayerons de traiter dans le reste de ce travail.

Une question, au départ : les prix des denrées alimentaires sont-ils plus élevés dans telle région que dans telle autre ? Soit deux denrées alimentaires, l'une A dans la première région, l'autre B dans la seconde. Supposons, pour simplifier, que chaque denrée peut se caractériser de deux façons :

1.- D'une part, chacune d'elles possède des caractéristiques structurelles internes, $\mathcal{S}$ (A) et $\mathcal{S}$ (B) : caractéristiques organiques et biologiques du pain (A) et des pommes de terre (B), par exemple.

2.- D'autre part, chacune d'elles appartient à une (ou à plusieurs, mais nous simplifierons en conservant le singulier) structure englobante, S (A) pour A et S (B) pour B, au sein de laquelle elle s'articule : par exemple le pain remplit une fonction bien précise dans le système de consommation S(A) de la première région, tandis que la pomme de terre (ou le pain) en remplit une aussi dans le système de consommation S(B) associé à la seconde région (1). Les denrées peuvent donc se caractériser par leur fonction alimentaire (en termes sociaux, ou en termes nutritifs, etc...).

Si l'on ne précise pas, en cohérence avec la question de départ, l'espace signifiant dans lequel on place la comparaison, on peut choisir tout à fait arbitrairement l'un ou l'autre des deux principes de comparabilité suivants :

- les caractéristiques structurelles internes des denrées,
- ou bien les fonctions alimentaires de ces mêmes denrées.

Dans le premier cas, on comparera le prix du pain dans la région 1 au prix du pain dans la région 2. Dans le second, le prix du pain dans la région 1 par exemple, au prix des pommes de terre dans la région 2. Les résultats divergeront peut-être considérablement : ils répondent pourtant tous deux à la même question de départ.

---

1) *On a supposé, pour simplifier, que ces "structures" (au sens de principes abstraits d'articulation des objets) étaient les mêmes dans les deux régions. Il n'en est pas toujours ainsi.*

Si, à l'inverse, on précise au départ que l'on placera la comparaison dans l'espace d'une théorie économique des prix -supposant le libre-échange entre les deux régions et l'identité -par l'échange- des structures de consommation des régions ($S(A) \equiv S(B)$) la comparaison du prix du pain à celui des pommes-de-terre perd toute signification et les résultats de cette comparaison masquent la réalité du phénomène que l'on comptait observer.

1.3.5. En fait, pour conclure à partir de cet exemple, il est un autre problème (ou plutôt une troisième manière d'aborder la même question) qui devrait être envisagé. Il découle du fait que, dans l'attitude que nous venons d'évoquer, il a été possible de "normer" la comparaison. Dans le premier cas, il nous était possible de dire que les caractéristiques intrinsèques de A et de B étaient identiques ; dans le second cas, on aura pu -grâce à une quelconque "théorie" de la consommation- dire que A et B occupaient, dans des systèmes postulés comme analogues, des fonctions identiques. Une question, quasi-insoluble, se pose lorsque, d'une part il est difficile de comparer les caractéristiques intrinsèques des objets (peut-on toujours affirmer que deux postes de travail, ou deux travailleurs, l'un en France, l'autre en Allemagne, possèdent des "caractéristiques intrinsèques" identiques), et d'autre part on ne peut affirmer avec certitude que les deux structures dont relèvent les deux objets soient analogues (sommes-nous certains, dans deux systèmes économiques concrets, de toujours retrouver -ou au moins identifier- les mêmes fonctions ?). Ce dernier problème illustre évidemment les limites de la comparaison et de sa validité : la comparaison au sens étroit n'est possible que tant que les objets à comparer peuvent être situés dans un quelconque espace de signification (théorie, hypothèse, champ de connaissance expérimentale, etc...). Elle devient irréalisable et perd en partie sa raison d'être et son utilité) au-delà d'un tel espace.

Ce problème, et ceux que nous avons évoqués tout au long de cette réflexion générale sur la méthode comparative se retrouvent, posés en des termes analogues, dans le champ de la comparaison internationale des salaires. C'est à l'application, à l'objet "salaire", de cette réflexion que l'on consacrera le reste de ce chapitre.

II.- LES PROBLEMES SPECIFIQUES DE L'ANALYSE COMPARATIVE DES SALAIRES DANS PLUSIEURS PAYS.

L'amorce de formalisation générale de la démarche comparative qui vient d'être effectuée (1) devrait évidemment être poursuivie, remaniée, améliorée à la lumière des analyses concrètes effectuées dans le champ de la comparaison, non seulement en matière économique et sociale, mais aussi dans d'autres disciplines ; il y a déjà des "comparatistes" et des méthodes comparatives en histoire, en littérature, en sciences juridiques, etc... : il ne serait pas sans intérêt, si l'on veut vraiment définir un comparatisme en économie politique, d'approfondir l'étude de ces méthodes et de ces démarches déjà existantes tout en développant la réflexion spécifique sur la comparaison d'objets économiques.

En dépit du caractère provisoire de cette formalisation, nous la conserverons donc comme grille d'analyse provisoirement idéale du problème particulier qui constitue le coeur de ce travail : la comparaison internationale "au sens étroit" des salaires réels. Les caractères propres à ce problème peuvent d'ailleurs amener à rectifier cette grille sur certains points, à la compléter sur d'autres. Autrement dit, on peut penser que c'est en instaurant une dialectique permanente entre le général et le particulier, entre la théorie et la pratique, que progressera simultanément la validité des généralisations et l'efficacité des applications particulières de l'analyse comparative. C'est sur ces bases que l'on abordera la question spécifique du "salaire réel" en tant, à la fois, qu'invariant conceptuel dans la structure de sociétés supposées indépendantes et élément concret de différenciation des mêmes sociétés. Toutefois, une question liminaire attirera notre attention : c'est celle de savoir si la "comparaison au sens étroit" est la seule voie possible vers une meilleure connaissance des salaires dans le domaine international.

---

1) *Nous ne connaissons malheureusement pas d'autres tentatives de généralisation de ce type (ce qui ne signifie évidemment pas qu'il n'en existe pas). Il manque donc à cet essai une confrontation à d'autres formalisations de la démarche comparative pour que lui soit reconnue une certaine généralité et un degré de pertinence suffisant pour fonder strictement une méthode empirique.*

2.1. De la "comparaison en général" à la "comparaison au sens étroit" des salaires.

Il pourra paraître à certains assez anachronique de se demander encore aujourd'hui quel type de comparaison des salaires (au sens de la distinction précédente) peut et doit être envisagée entre des pays tels que ceux qui se sont regroupés au sein de la Communauté Economique Européenne. Et il est vrai, à examiner attentivement les quelques investigations connues dans ce domaine, qu'on pourrait penser que cette question ne se pose pas : tout se passe, dans la plupart des travaux (du BIT ou de l'OSCE par exemple) comme s'il était bien entendu qu'il existe un concept unificateur très précis du salaire (défini, tant par sa place et sa fonction dans un système socio-économique que par sa structure, sa morphologie) et comme si la seule tâche de l'analyse comparative consistait à identifier les formes concrètes que revêt ce concept (et en particulier ses formes quantifiables) dans la réalité de différentes sociétés.

Il n'est pas question ici de nier la légitimité de cette attitude essentiellement déductive. Nous le ferons d'autant moins que, comme annoncé en introduction, ce travail a pris le parti délibéré d'utiliser cette même démarche déductive en la spécifiant, option dont le résultat est bien de ramener l'analyse comparative à une "comparaison au sens étroit" (1). Toutefois, il doit être bien clair qu'un tel choix ne peut reposer que sur une foi solide en la validité de toute une chaîne d'opérations de "comparaisons en général" dont les produits à chaque stade (mise en évidence d'invariants, définition de concepts) sont tenus pour acquis, irréversibles, indiscutables.

Une question que l'on peut alors justement se poser est celle de savoir si, au stade de développement actuel de la connaissance dans le domaine économique et social, cette démarche est la seule envisageable :

---

1) *Il n'est pas inutile de rappeler, à ce propos, que ce parti est le seul que l'on puisse prendre à court terme lorsqu'il s'agit d'éclairer une action dont la mise en oeuvre ne peut pas attendre éternellement l'élaboration (incertaine) de certitudes en matière de connaissance scientifique.*

doit-elle exclure entièrement une attitude de type inductif, ouvrant la voie aux formes les plus diverses que peut revêtir ce que nous avons appelé la "comparaison en général" (de la confrontation d'observations à la mise en évidence d'invariants structurels), ou, au contraire, les deux démarches sont-elles souhaitables et leur complémentarité indiscutable ? Au départ de cette interrogation se trouve - nous le verrons- la difficulté, que les économistes éprouvent encore, à s'entendre sur une conception et une théorie uniques du "salaire", ce qui confère à la "comparaison des salaires au sens étroit" un caractère multiforme : les hypothèses économiques rencontrent un problème de validation difficile à résoudre. Mais cette interrogation peut aussi être soulevée en réaction contre certains des aspects normatifs que revêt toute "comparaison au sens étroit".

Par exemple, il y a -implicitement ou de façon explicite- derrière l'exigence souvent posée de comparabilité des salaires le postulat qu'un système conceptuel donné peut rendre compte du fonctionnement socio-économique d'un grand nombre de sociétés (1) (telle est une des prétentions de la théorie neoclassique par exemple (2)). Partant de ce postulat, la démarche purement déductive consiste (lorsqu'elle parvient à se placer sur un terrain concret) à "forcer" dans les cases conceptuelles unificatrices définies par le schéma théorique tous les

---

1) *Pour une discussion intéressante de l'"universalité" des catégories économiques, on peut consulter : A. TCHAYANOFF, "Pour une théorie des systèmes économiques non capitalistes", Analyse et Prévision, Futuribles, XIII (1), janvier 1972.*

2) *On trouve, exprimée à la première page de l'énorme travail effectué par l'ONU, une idée analogue : "Quel que soit le système économique et social, les processus fondamentaux de la formation et de la répartition des revenus peuvent, pour une bonne part, se décrire dans les mêmes termes...". Il est vrai, qu'à la différence de nombreux économistes, l'ONU ajoute avec réalisme "...les principales exceptions, et les plus significatives, proviennent de la différence entre le régime de la propriété privée et le régime de la propriété collective ...". Cf. Nations Unies, "Les revenus dans l'Europe d'après-guerre", New-York, 1969.*

pans de la réalité observée dans différentes sociétés (1). Il est bien évident que, dans ce contexte, la "comparaison au sens étroit" suppose a priori résolue une partie du problème de la "comparaison en général". Elle procède à partir de concepts et de catégories et s'y enferme : elle ne peut à aucun moment les remettre en question, les relativiser. Certes, on peut opposer à cette simple constatation le fait que la pensée économique s'est lentement élaborée et conceptualisée au cours des siècles sur la base de "comparaisons en général" et il n'est pas douteux que d'Adam SMITH et RICARDO à J. SCHUMPETER, en passant par MARX et Alfred MARSHALL, la plupart des grands auteurs qui ont fait l'économie politique ont été, plus ou moins, des "comparatistes". Mais il est certain également que l'on est en droit de se demander si les catégories et les concepts économiques figés que l'on utilise dans les démarches déductives permettent toujours de rendre compte des différences profondes qui semblent séparerparfois certaines sociétés en fonctionnement.

Ce doute vaut d'être précisé. Les théories (ou "modèles", ou simplement "hypothèses") économiques nous appellent par exemple à considérer le "salaire" (concept unificateur traduisant un élément bien précis du fonctionnement d'un système économique "pensé") de la même manière en République Fédérale d'Allemagne, en Italie, ou en France. On doit donc supposer que, dans chacun des trois pays, il possède la même signification (prix d'un facteur de production, rémunération d'un capital humain, par exemple), les mêmes lois de détermination (jeu de l'offre et de la demande, rareté du facteur de production, égalisation à la productivité marginale du travail, par exemple), enfin qu'il remplit les mêmes fonctions (fonction de répartition du produit, fonction d'allocation de la population active, fonction d'équilibre monétaire, etc...). Il est parfaitement possible, jusqu'à un certain point, de souscrire à cette hypothèse et de "retrouver"

---

1) *Ce point a déjà été abordé, sous un angle particulier, dans une de nos études antérieures. Cf. J. BOUTEILLER et J.J. SILVESTRE, "Structures industrielles, marché du travail et différences de salaires : le cas de la France et de l'Allemagne", Annales de l'INSEE, N°16/17-1974.*

dans les trois sociétés des concrétisations et des formes spécifiques des mêmes concepts ("salaire, "facteur de production", "capital humain", "offre", "demande", "productivité marginale", etc...) : c'est que les concepts économiques sont tellement généraux qu'il est toujours possible -mais rarement de façon biunivoque- de leur faire revêtir une forme concrète : c'est ainsi que l'on "repère" le capital humain par un nombre d'années d'études, par exemple.

Mais pourtant, pour qui a étudié quelque peu ces systèmes socio-économiques, il peut être difficile de se résoudre à assimiler à tout prix le fonctionnement de chacune des trois sociétés à celui des deux autres. Il devient alors tentant d'évoquer les facteurs historiques de différenciation, de noter les écarts entre les trois systèmes politiques, de mettre l'accent sur la profondeur des divergences qui séparent les principaux supports des "forces économiques" : fonctionnement des appareils éducatifs et organisation de la formation, systèmes de relations professionnelles -de règlement des conflits- organisations professionnelles et stratégies syndicales, rôle de l'Etat dans la vie économique, structures sociales, "comportements" des groupes sociaux, etc... Le recours aux concepts unificateurs des théories économiques, commode pour une "comparaison au sens étroit" devient alors extrêmement gênant et contraignant si l'on veut faire état de ces éléments pourtant profonds de différenciation des trois sociétés : le concept de "capital humain" est très pratique lorsque l'on veut démontrer qu'en France, comme en Allemagne, le système économique rémunère, par le salaire, les investissements productifs effectués individuellement par les travailleurs ; il peut devenir inutile à manier si l'on constate, par exemple, que cet "investissement productif" peut ne pas avoir la même signification (individuelle, économique, sociale, et même socio-politique) ni le même contenu s'il est effectué par un travailleur allemand (plus fréquemment dans l'entreprise) ou par un ouvrier français (plus souvent à l'école). Dire que, dans les deux sociétés, le salaire rémunère un investissement individuel en capital humain et différencier sur ces bases les deux sociétés au seul moyen

des taux de rendement du capital humain" (1) (comme l'exige alors la "comparaison au sens étroit") limite, non seulement l'analyse comparative mais également la valeur intrinsèque de son résultat. Car en offrant ce seul résultat quantitatif à la réflexion, on peut dissimuler des éléments différenciateurs plus importants et éviter des questions peut-être plus fondamentales ; par exemple : un "investissement en capital humain" a-t-il la même signification, la même fonction, le même contenu, les mêmes déterminants s'il se fait, dans l'entreprise, en Allemagne et s'il s'effectue, à l'école, en France ? (2).

On ne poussera pas plus loin cet exemple, qui est peut être anodin, ou même erroné ; il convient seulement d'en retenir, pour notre propos, que, guidée par une démarche entièrement déductive qui enferme les objets à comparer dans une même unité de pensée donnée, la "comparaison au sens étroit" n'est ni plus ni moins qu'une façon particulière de limiter a priori l'ordre des différences observables entre les objets. Or, lorsque, comme c'est le cas en économie politique (et plus particulièrement dans le domaine du travail), les catégories théoriques sont incertaines, laches, vulnérables et encore en voie de transformation, il y a plus qu'ailleurs la place, à côté de cette démarche, pour l'analyse comparative de type inductif, visant la "comparaison en général" des objets et recherchant les similitudes et les différences entre objets à tous les niveaux.

---

1) La littérature économique est abondante sur ce point. La comparaison internationale des taux de rendement du capital humain est sans doute la voie de l'analyse comparative ("au sens étroit") la plus fréquentée ces dernières années ; c'est aussi la plus typique, nous semble-t-il, du caractère exagérément unificateur des concepts de l'économie neo-classique. Citons, à titre d'exemple : H. LYDALL, "The structure of earnings", an International Study, Oxford 1968. - B.R.CHISWICK, "Earnings Inequality and Economic Development", Quarterly Journal of Economics, 85 (1), Février 1971. - V.N. KOTHARI, "Disparities in relative Earnings among different Countries", The Economic Journal, September 1970.

2) Le fonctionnement du système éducatif comme élément de différenciation entre l'Allemagne et la France a été suggéré dans : J.P. DAUBIGNEY, J.J. SILVESTRE, J. BOUTEILLER, "Comparaison de la hiérarchie des salaires entre l'Allemagne et la France", LEST 1972. Une autre étude, menée actuellement au LEST, approfondit cette hypothèse.

Il est même permis de penser que la comparaison internationale, entendue "en général", est un des moyens privilégiés à envisager pour faire progresser la "théorie des salaires", tandis que la comparaison "en particulier" contribue à la figer. La première, en soulevant la question de la non-unicité des formes de fonctionnement socio-économique, peut contribuer à l'éclatement de certains concepts économiques en introduisant les processus historiques, sociaux, institutionnels spécifiques à chaque société ; elle peut aussi, par confrontation des divers processus, espérer aboutir à de nouvelles généralisations sur la base d'autres (ou des mêmes) concepts. La seconde, en postulant l'unicité, n'interroge plus en profondeur le monde réel : elle le qualifie.(1)

On retrouve là, en prise directe sur le problème de l'analyse comparative de phénomènes économiques, un vieux débat méthodologique qu'André MARCHAL a clairement posé voici quelques années. Il opposait les écoles classiques et neo-classiques d'une part, tenants de "l'analyse des mécanismes indépendamment des structures" économiques, aux courants historicistes et institutionnalistes, tenants de l'"analyse des structures indépendamment des mécanismes" (2).

---

1) *La démarche comparative dans l'espace peut être à certains égards plus enrichissante que l'analyse inter-temporelle localisée dans l'espace. Dans le second cas, l'unité de pensée est forcément très grande dans l'analyse des objets (deux périodes historiques d'une société donnée) : les deux objets ne peuvent être indépendants, l'un étant le produit d'une évolution de l'autre. Il n'en est pas de même lorsque l'on compare deux sociétés (du moins, l'unité est moins forte) : les deux "plans d'expérience" peuvent être supposés indépendants à plus d'un titre, sinon à tous. En outre, la richesse des expériences peut être plus grande. Or, comme beaucoup d'autres l'ont répété avant nous, on n'ignore pas une des caractéristiques spécifiques des sciences sociales : la rareté des occasions d'expérimentation. C'est pourquoi, lorsqu'il s'en présente il paraîtrait inconvenant de les dénier.*

2) *Cf. André MARCHAL, "Systèmes et structures économiques", PUF, Paris 1963 L'auteur résume ainsi l'enjeu du débat : "la science économique, comme toute science, tend-elle à une connaissance générale et valable pour toutes les époques et pour tous les lieux, ou comporte-t-elle seulement une série de connaissances d'ordre historique, spécial et concret, valables pour certains milieux et à l'intérieur de certaines limites de temps ?", op. cit., p.37.*

Si l'on voit bien le sens qu'A. MARCHAL entendait donner aux termes "mécanismes" et "structures" (1), on peut dire que l'analyse comparative en matière économique peut permettre, si l'on y consacre suffisamment de temps et de sérieux, un dépassement de ce débat. Son but devient alors de montrer que les mécanismes économiques passent par les structures, qu'ils acquièrent leur spécificité dans un pays donné parce qu'ils modèlent ces structures en même temps qu'ils sont conditionnés par elles. Les structures sont des révélateurs de fonctionnements différents ; les mécanismes spécifient des structures différentes. Dans une société donnée, on ne peut que désigner des mécanismes et des structures particulières ; l'intérêt de la comparaison internationale entendue "en général", réside dans le fait qu'en faisant varier, d'une "expérience" à l'autre, les "mécanismes" et les "structures" on peut espérer faire surgir leurs rapports et progresser dans la voie de leur symbiose théorique (2).

Cette voie, toutefois, est longue et difficile, en particulier parce qu'elle est nouvelle et, jusqu'ici, peu fréquentée. Pour l'emprunter l'économiste doit renoncer à sa culture universelle et se transformer en une sorte d'ethnologue des processus économiques ; il n'y est pas préparé. En outre, la pression du temps et des circonstances l'invite plutôt à répondre rapidement à des questions précises, enjeux importants pour ceux qui comptent sur sa "science" (même si elle est précaire) pour éclairer leur action. C'est en quelque sorte de cette manière que s'opère le glissement de la "comparaison en général", méthode d'investigation spéculative chargée d'espérances, à la "comparaison au sens étroit" méthode d'application à des problèmes concrets de connaissances plus ou moins systématisées.

---

1) *Comme dans la majorité de ses utilisations en économie, le terme désigne sans doute chez cet auteur l'ensemble des éléments du fonctionnement social que l'économiste a l'habitude de prendre comme des données : c'est le cadre au sein duquel fonctionne le mécanisme, cadre que la "science économique" s'interdit le plus souvent d'explorer. Cet emploi du terme se différencie radicalement de celui que nous avons défini précédemment.*

2) *Cet objectif, que l'on peut encore donner à l'analyse comparative "en général", était déjà clairement dessiné par P. BAUCHET, voici près de 25 ans : "Il ne suffit pas d'affirmer que les forces sociologiques commandent les phénomènes économiques. Encore faut-il préciser dans chaque nation ce que sont ces forces, les structures qui les déterminent et qu'elles commandent. On évite ainsi de recourir hâtivement à une explication du salaire réel, fausse parce que commune à tous les pays", Cf. P. BAUCHET, "Evolution des salaires réels et structure économique", Revue Economique, Mai 1952, p.337.*

Pour résumer les éléments de discussion qui viennent d'être avancés, on peut dire qu'il n'y a pas, en matière de salaire, une voie "royale" de l'analyse comparative. Dans le choix de l'approche, tout est une question de niveau d'analyse désiré (on peut envisager toutes les sociétés comme mues par les mêmes "lois économiques", comme on peut ne voir au départ que leurs différences) et -la précision est importante- de but conféré à l'analyse. Et l'on doit être conscient du fait, quel que soit le choix effectué, qu'il n'est pas le seul possible, qu'il implique une "manière de voir" toujours particulière.

Comme on l'a déjà annoncé, le présent travail se limite essentiellement à la "comparaison au sens étroit" des salaires. C'est dire qu'il se fixe comme objectif d'essayer d'appliquer à la résolution d'une question particulière des ensembles de connaissances systématisées, ou des hypothèses, ou des éléments de connaissance accumulés dans un champ précis, celui du salaire. L'analyse comparative envisagée va donc mobiliser un ensemble disparate de connaissances acquises au service d'une application particulière ; elle doit être nettement distinguée de l'autre type d'approche comparative évoqué, celui qui se fixerait pour objectif d'enrichir un ensemble de connaissances en vue de leur dépassement.

Le fait de limiter l'investigation à la "comparaison au sens étroit" semble impliquer une rigueur particulière dans l'élaboration des méthodes comparatives. Nous avons déjà vu (paragraphe 1.3.3. de ce chapitre) par quelles étapes devait en général passer cette élaboration. Il va être évoqué à présent les différents problèmes rencontrés à chacune de ces étapes pour l'analyse comparative des salaires, étant entendu que la plupart des problèmes soulevés ne recevront de solutions particulières que dans les chapitres ultérieurs du présent travail.

2.2. Le problème du choix d'"espaces signifiants".

Ce qu'il est cherché à faire, par l'analyse comparative des salaires, c'est à rendre compte des différences de salaires entre pays de manière aussi générale que possible (c'est à dire compte tenu

de la grande variété des situations concrètes dans chaque pays) et de façon aussi pertinente que possible avec une vue d'ensemble cohérente du fonctionnement des systèmes économiques et sociaux. On doit encore préciser que la comparaison des salaires est envisagée en termes réels et privilégiera (pour limiter son champ) l'aspect "revenu" du salaire.

Partant d'un tel objectif, encore très largement défini, la première étape de la démarche consiste à donner un sens plus précis à la question, à l'interpréter, à la spécifier de façon telle que l'on puisse y répondre. Se pose donc ici le problème déjà évoqué du choix d'un ou de plusieurs "espaces signifiants" au sein desquels on puisse situer la comparaison.

Comme on l'a vu précédemment, cet espace pourrait être, idéalement pour certains, une théorie scientifique éprouvée : il est souvent allégué que cette condition garantirait un maximum d'objectivité à la démarche. Malheureusement, si l'on peut parler aujourd'hui de mesure scientifiquement objective de la température (il n'est plus nécessaire de recourir à ses seuls "sens" pour comparer différents états thermiques il serait prétentieux de qualifier ainsi une quelconque mesure du salaire dont l'objectivité ne peut être que relative. Tout au plus peut-on offrir à la comparaison des salaires (en termes quantifiables) plusieurs espaces de signification. Les uns - ceux auxquels nous nous intéresserons en premier lieu-sont des hypothèses théoriques, générales sur le fonctionnement socio-économique des sociétés ayant une certaine cohérence interne; elles sont cependant plus ou moins compatibles entre elles, ce qui laisse déjà préjuger de la non-unicité des réponses possibles à la question. S'y référer honnêtement et strictement peut être vu comme le plus sûr moyen d'éviter l'arbitraire des mesures, ou tout au moins de limiter l'intervention directe des "sens" dans la comparaison.

Mais d'autres "espaces de signification" restent envisageables pour mener à bien une "comparaison au sens étroit" des salaires réels. En fait, au lieu d'espaces (à un grand nombre, voire à une infinité, de dimen-

sions) il serait plus judicieux de parler, pour les qualifier, de "plans de signification". Nous voulons indiquer par là qu'il est toujours possible de transformer la question très générale posée au départ (différences de salaires entre les pays) en une ou plusieurs questions particulières dont le sens est plus limité . Cette opération de réduction du sens et de la portée de la question peut se faire en spécifiant très strictement celle-ci a priori. Prenons encore un exemple concret pour caricaturer ce second type de démarche. Pourquoi ne pas envisager de comparer entre les pays (pour les besoins d'une quelconque entreprise multinationale, préoccupée - peut-être - par l'harmonisation des rémunérations du personnel dans tous ses établissements) les salaires nets annuels des ouvrières qualifiées de 25 ans employées à la confection de circuits imprimés dans le secteur de l'électronique ? Même ainsi spécifiée, la question ne peut toujours pas recevoir de réponse significative en dehors du "plan de signification" que, seule l'entreprise commanditaire pourra nous fournir en fonction de sa préoccupation objective : qu'est-ce qu'une "ouvrière qualifiée", qu'est-ce que la "confection de circuits imprimés", qu'est-ce qu'un "salaire net annuel", du point de vue de sa politique salariale ? Seule la préoccupation particulière située en amont de la question pourra alors nous aider à définir les étapes suivantes de la démarche : détermination des principes, puis des critères de comparabilité, etc...

L'exemple précis choisi est bien caricatural de l'opposition que nous entendons souligner entre, d'une part, les espaces qui confèrent à la question une signification dotée d'une certaine généralité, (espaces signifiants) et ceux qui l'affublent d'un sens plus particulier (plans de signification). Le clivage ainsi établi se fait donc à partir du degré de généralité de la signification attribuée à la question. Mais ceci ne signifie nullement dans notre esprit que les deux types dedémarches issues, chacune, d'une des deux espèces d'espaces, puissent se distinguer du point de vue de l'objectivité de la mesure qui en résultera. On peut en théorie fournir une réponse tout aussi objective à la question que pose l'entreprise multinationale qu'à la question du "théoricien" des salaires : chacune impliquera ses propres méthodes

et ses démarches spécifiques. Et c'est bien plutôt par ces méthodes et par ces démarches qu'ici encore la différenciation proposée s'établira à titre principal.

Dans le premier cas (espaces de signification), placés que l'on est, au départ, dans un espace abstrait, structuré par des concepts (c'est à dire par des généralisations classificatoires déjà opérées de faits du monde réel), on ne peut que déduire de cette représentation abstraite quels objets l'on doit comparer et comment l'on doit le faire. Le "théoricien" de l'économie "lit" le réel à travers son filtre conceptuel : il n'interroge pas les faits, mais il interroge ses modèles en investissant le monde réel. Dans le second cas (plans de signification), on se trouve placés dans des conditions bien différentes, conditions où la question est tellement précisée, si concrète, si dénuée de portée significative générale, si liée aux objets du monde réel (et non plus à une construction savante) que ceux-ci devenant désormais sujets de la comparaison, se livrent directement à l'observation comme faits matériels intangibles, et non plus comme représentations abstraites de catégories générales. Dans le premier cas, les résultats de la comparaison sont objectivés par le degré de vérité de la représentation conceptuelle choisie ; dans le second cas, ils le sont par la définition aprioriste des termes de la comparaison.

Nous nous intéressons plus spécifiquement dans ce travail à l'analyse du premier type. Toutefois, et ceci à la suite d'un choix que nous justiferons plus loin, deux illustrations particulières du second type de démarche seront proposées.

2.2.1. Espaces de signification et "théories" du salaire

Au sein de quel espace théorique placer la question du salaire et de sa variabilité entre les nations ? La réponse à cette question serait simple si l'économiste possédait dans sa "boite à outil", non seulement une seule, mais au moins une théorie économique du salaire. En sommes-nous vraiment à ce point ?

Il serait erroné de l'affirmer. Tous les grands courants de l'économie politique (hypothèses classiques, marxistes, néo-classiques, keynésiennes et post-keynésiennes, ...) ont bien, à un stade ou l'autre de leur développement, "approché" sous un angle particulier la notion de salaire ; mais ils l'ont approché de façon plus ou moins directe, de manière plus ou moins autonome par rapport à d'autres "grands problèmes de leur temps" (1). En fait, pour la plupart des économistes, soucieux généralement de saisir immédiatement les grandes interdépendances entre objets "économiques" (et sociaux, pour certains) au niveau d'une société tout entière, le salaire n'est qu'un des éléments parmi d'autres d'un système socio-économique dont il s'agit de comprendre le fonctionnement.

Mais la réalité du salaire veut justement qu'il intervienne à plusieurs niveaux et de façon variée dans le fonctionnement économique et social. En outre, vue la diversité des conceptions particulières des processus économiques, le salaire est intégré par des moyens très diversifiés aux systèmes théoriques rendant compte de l'interdépendance économique.

Certains auteurs ont parfaitement illustré, nous semble-t-il, cet aspect multiforme de notre notion. Par exemple, F. SELLIER et J. PARENT, essayant de cerner le salaire par ses fonctions, en distinguent quatre "fondamentales" :

- fonction d'intégration à l'entreprise et à la société,
- fonction d'imputation de la contrepartie individuelle et collective du produit du travail,
- fonction de distribution et de formation de la population active en qualité et en quantité,
- fonction d'équilibre monétaire (2).

---

1) *J.T. DUNLOP a d'ailleur présenté l'évolution de la théorie des salaires et de ses objectifs comme étroitement dépendante des grands problèmes qui, à chaque phase historique de la pensée économique, se posaient aux économistes. Cf. "The Task of Contemporary Wage Theory", in New Concepts in Wage Determination, New-York, Mac Graw-Hill, 1957.*

2) *Cf. F. SELLIER et J.PARENT, "Les fonctions du salaire", L'Univers Economique et Social, in : Encyclopédie Française, Tome IX.*

Si l'on ajoute, avec ces auteurs que les quatre fonctions "... dans leur opération, ne sont pas toutes compatibles entre elles ...", l'idée d'une conception théorique unifiée du salaire, en tant que concept parfaitement intégré à une vue abstraite de l'univers économique, peut être vivement repoussée. On en prendra pour preuve complémentaire, la typologie, différente, établie par un autre auteur, A.PAGE, selon lequel les économistes auraient envisagé la théorie des salaires de trois façons :

- comme un "sous-produit de la théorie générale du revenu",
- comme un "sous-produit de la théorie de la répartition",
- et comme une "explication de la structure des salaires" (1).

Ces typologies ne couvrent peut-être pas le champ du salaire de manière exhaustive, et elles ne sont que deux parmi d'autres (2). Elles montrent cependant le caractère obligatoirement ambigü de la notion théorique qu'il est question de cerner à des fins de quantification dans un contexte comparatif. Ce caractère ambigü doit être gardé présent à l'esprit pour notre propos car il implique aussi l'ambiguïté des méthodes et des résultats de l'analyse comparative, ou tout au moins leur diversité.

S'il apparaît donc à première vue une certaine diversité des "espaces signifiants" que peuvent nous fournir les théories économiques, il convient soit de les envisager tous alternativement pour la comparaison, soit de tenter de les regrouper - si celà est possible - en fonction de leur proximité (à définir), soit de les hiérarchiser selon certains critères, afin de ne retenir que les plus "significatifs" d'un certain point de vue.

---

1) *Cf. A. PAGE, "Objectifs actuels de la théorie du salaire", Revue Economique, N°1 - 1959.*

2) *Parlant de la détermination des revenus (dont les salaires), F.SELLIER écrit par ailleurs : "...il semble nécessaire de distinguer trois problèmes : 1° l'explication de la structure des revenus ... 2° les problèmes de la variation du niveau moyen de ces revenus (base de la pyramide des revenus) ; et 3° le problème de variation du montant global de la masse de ces revenus (importance numérique des catégories correspondant à chacune des classes de revenus)". Cf. "Marché du travail et analyse de la répartition", Economie Appliquée, 1955 N°1-2.*

En réalité, une telle hiérarchie nous paraît s'imposer de plusieurs points de vue : pertinence par rapport à la connaissance et à la compréhension du salaire dans le plus grand nombre de ses aspects ; degré de cohérence interne du système d'interdépendance économique et social mis en évidence ; clarté, rigueur et réalisme des concepts et de leurs enchaînements.

2.2.1.1. De ces trois points de vue au moins, et sans qu'il soit nécessaire de développer très longuement ici toutes les caractéristiques de ces courants de pensée, il semblerait que ni les constructions classiques antérieures à MARX (dont certaines sont reprises et améliorées, soit par le courant marxiste, soit par les écoles néoclassiques) ni les concepts keynésiens et post-keynésiens ne soient susceptibles d'éclairer beaucoup une comparaison internationale des salaires. Les théories du fond des salaires, dans leur présentation la plus classique, ont certainement initié des théories macro-économiques plus modernes de la répartition ; mais elles ne fournissent qu'un cadre très rudimentaire, imprécis et vivement criticable pour l'analyse du salaire et des processus concrets de sa détermination. Macro-économique, également, se trouve être le cadre de KEYNES et de ses successeurs ; ce cadre envisage essentiellement le salaire comme une variable déterminée de manière exogène au fonctionnement économique et, surtout, le caractérise principalement par sa place dans un système d'interdépendance entre grandeurs économiques (prix, revenu, emploi, épargne, investissement, etc...). En outre, envisagé seulement au plan macro-économique, ce salaire (déterminé "autrement" que par le système d'interdépendance observé : par le minimum physiologique chez certains classiques, par les rapports de force syndicats-patrons-Etat chez certains keynésiens, ou chez HICKS, par exemple) n'est ni plus ni moins qu'une espèce abstraite de "chiffre comptable", une moyenne pertinente et utile pour l'analyse de la détermination du revenu global ou du partage du produit entre des classes, des groupes sociaux ou des possesseurs de facteurs de production. Mais à aucun moment on ne peut déduire du schéma tracé à ce niveau ni une explication cohérente de la détermination des salaires et de sa variation entre travailleurs ou entre postes de travail

(sa "structure"), ni une indication de sa morphologie (1).

Sans vouloir toucher ici aux points forts du débat, abordé par d'autres et toujours non réglé (2), entre micro-économie et macro-économie, nous dirons que si la macro-économie -de type keynésien et post-keynésien surtout- utilise une notion de salaire (et l'on sait à quel point elle importe dans la construction de KEYNES, ne serait-ce que pour montrer aux néo-classiques l'indépendance de l'emploi et des salaires) (3), elle ne cherche pas à rendre compte du phénomène salarial du fait même du niveau d'abstraction auquel elle place ses concepts (4). Or la mesure du salaire suppose, dans le cadre de l'analyse comparative, la possibilité d'une mise en évidence d'invariants dans la notion même de salaire et dans sa détermination concrète pour des situations variées.

Cette rapide argumentation ne vise pas à opposer aux approches macro-économiques de type keynésien, post-keynésien ou même néo-classique, une fin de non-recevoir en vue d'éclairer une analyse comparative des salaires. Il est simplement suggéré que cet éclairage

---

1) *Les incessantes et louables tentatives effectuées par Jean MARCHAL et son école pour élaborer une théorie de la répartition des revenus entre les groupes sociaux ont contribué à ramener l'analyse macro-économique sur un terrain plus réaliste certes mais également plus incertain. En particulier, on peut douter du degré de réalisation de son ambition d'intégrer la théorie du salaire à une théorie générale de la répartition. Cf. A. PAGE, op. cit. pp.53-63.*

2) *Cf. différents articles dans : Revue d'économie politique, 1957, n°1-2.*

3) *Cf. sur ce sujet. : C. MAGAUD, "Note sur les mouvements des salaires nominaux, des salaires réels et de l'emploi", Revue Economique, juillet 1950.*

4) *Signalons que les concepts" keynésiens ne peuvent s'appuyer sur aucune réalité tangible de l'univers économique et social : seules des règles comptables plus ou moins arbitraires de sommation de quantités et de prix permettent de les approcher.*

est partiel et très nettement insuffisant, notamment sur un des points cruciaux de la démarche : celui des "circonstances" du salaire. Le cadre macro-économique peut effectivement donner un sens précis (ou plusieurs sens précis) à la comparaison de salaires nationaux moyens, ou de masses salariales globales, ou encore de parts des salaires dans le revenu national, dans le produit national, dans les exportations, etc... Mais il doit alors spécifier (par des règles comptables strictement définies en fonction de la question particulière qu'il soulève) les critères de comparabilité et les règles de mesure qu'il convient d'appliquer : il se ramène alors quasiment à ce que nous avons dénommé un "plan de signification", car la comparaison ainsi effectuée n'aura pas de portée et de signification générale, mais répondra à une préoccupation précise.

2.2.1.2. En fait, parmi ceux dont dispose l'économiste, deux cadres généraux paraîssent intégrer, avec une grande cohérence interne, un maximum de circonstances, de phénomènes et de situations du salaire : ils correspondent à ce que l'on dénomme généralement la "théorie néo-classique" et la "théorie marxiste". Toutes deux proposent une explication du salaire et de ses circonstances à partir d'une conceptualisation rigoureuse du fonctionnement économique de la société. Mais aucune n'est exempte de faiblesses et les deux butent parfois sur les mêmes obstacles (par exemple, certains faits du "marché du travail", ou du "marché de la force de travail").

Ni l'une ni l'autre de ces deux approches ne constitue un bloc théorique parfaitement homogène, et toutes deux sont marquées par une évolution lente et continue de leurs enseignements et de leurs concepts depuis leur origine (milieu du XIXe siècle : JEVONS, MENGER, WALRAS pour la théorie néo-classique ; MARX pour le courant marxiste). C'est pourquoi, lorsque l'on s'y réfère, on fait surtout appel à leurs méthodes, à certains de leurs outils, à leurs concepts et à quelques grandes hypothèses qui les constituent. Par exemple, pour la théorie néo-classique, les hypothèses de base du modèle (hypothèses de comportement, de mobilité ...),

les concepts de concurrence, d'équilibre, de court et de long terme, les raisonnements à la marge, etc... Pour la théorie marxiste, la structure de base des sociétés capitalistes (définition du mode de production, des rapports de production, ...), le principe de la valeur travail, la méthode de connaissance scientifique (matérialisme historique) ... par exemple.

Autrement dit -et comme toujours en sciences sociales- aucune de ces approches théoriques n'existe jamais "à l'état pur" mais la plupart des travaux s'inspirent ou se réclament de l'une ou de l'autre : ce sont des ensembles à peu près articulés de concepts, de méthodes, d'instruments, utiles à la connaissance du fonctionnement économique (et social, pour la théorie marxiste) des sociétés. C'est à ce titre qu'elles nous intéressent dans le cadre de cette étude, car elles peuvent "éclairer" la démarche de comparaison de plusieurs points de vue.

En premier lieu, chacune nous fournit une façon de considérer l'espace à l'intérieur duquel les acteurs économiques et sociaux placent leurs actions de production, de consommation et d'échange. Par rapport à cet espace économique global l'ensemble des phénomènes observables à propos du salaire prennent une signification précise. Le salaire fait bien partie dans chaque cas d'un vaste système d'interdépendance d'agents et d'objets économiques qui permet de l'interpréter.

D'autre part, même si l'on ne peut vraiment parler, dans chacun de ces cadres, d'une véritable "théorie" du salaire, ont doit bien reconnaître que l'hypothèse néo-classique comme l'hypothèse marxiste ont fourni des réponses (divergentes) à un maximum de questions concernant la détermination, la structure et les fonctions du salaire, si bien que l'on dispose, en retenant ces deux cadres, de deux CONCEPTS de salaire, assez clairement définis à un niveau théorique et formel, que l'on peut tenter d'utiliser pour normer le champ de la comparaison.

Ces deux caractéristiques, qui font qu'au niveau théorique le salaire peut être nettement défini dans un cadre clair et cohérent, militent en faveur de la prise en compte de ces deux hypothèses, aux dépens

des autres, pour éclairer notre comparaison. Dans tout ce qui suit, nous tenterons donc de nous ramener chaque fois à l'un de ces cadres généraux pour justifier telle ou telle méthode de comparaison internationale des salaires menée sur la base d'"espaces signifiants".

2.2.2. "Plans de signification" et définition a priori de certains termes de la comparaison.

Nous avons bien montré précédemment que la "comparaison au sens étroit" pouvait à la rigueur se passer totalement de cadre théorique pourvu que l'on spécifie les termes de la comparaison en fonction d'une préoccupation particulière. Et l'inexistence d'une théorie unifiée du salaire pourrait suffire à justifier une quelconque définition a priori (ou plusieurs) du salaire et de sa comparabilité entre les pays : là où les théories n'offrent aucune certitude, pourquoi ne pas procéder par tâtonnements successifs et limiter au départ le sens de la mesure ?

Il n'est pas question pour nous ici de prendre parti pour l'une ou l'autre approche (approche finaliste -ici théorique-, ou approche plus "positive"). Mais il nous paraîtrait tout à fait légitime de placer la comparaison internationale des salaires réels dans un cadre expérimental bien délimité, à condition toutefois de ne pas accorder à une telle expérience une portée générale qu'elle n'a pas. En effet les théories économiques sont des généralisations : les expériences qui prennent un sens par rapport à elles ont bien, si elles sont rigoureusement menées, une portée générale. Mais les expériences particulières sans référence à un cadre bien cohérent, ne peuvent que conserver une signification plus réduite.

Dans ce travail, nous utiliserons à titre d'illustration deux "plans de signification" spécifiques parmi une infinité possible : c'est dire à quel point le choix est arbitraire et lié avant tout aux préoccupations particulières de l'auteur. Toutefois, chacun des deux renvoie à une "grande" question que beaucoup se sont posés et se posent encore.

Le premier correspond à la recherche d'une définition aussi peu économique et sociale que possible de l'"inégalité" de revenus

entre les hommes. Sa formulation initiale, sur laquelle nous reviendrons ultérieurement, pourrait être exposée ainsi : comment deux salariés apparemment comparables au strict plan biologique sont-ils rémunérés dans différentes sociétés ? L'idée ici (simpliste et sans grande portée significative) est de résumer, en termes de salaires, un ensemble de différenciations de traitement entre les hommes résultant du fonctionnement économique et social de sociétés différentes. Nous avons là un premier "plan de signification" particulier, une question spécifiée, non un espace signifiant.

Le second plan choisi correspond à une des rares tentatives de définition "positive" du salaire. Nous la devons à un ancien auteur, trop oublié peut être par bon nombre d'économistes modernes, plus préoccupés bien souvent de manier des modèles et des concepts sans réalit que d'observer ... les faits : il s'agit de François SIMIAND, dont la tentative de faire de l'économie politique une science expérimentale au plein sens du mot est restée sans suite, à notre connaissance. Tout au long du livre premier de son ouvrage sur "Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie" SIMIAND s'efforce de dégager ce qu'il appelle l'ensemble des "notions désirables" que l'usage courant nous appelle à rassembler pour étudier et mesurer le salaire (1). Il ressort de ce minutieux travail une définition (que nous nommerons "a prioriste") du salaire, qui -fondée sur l'observation- peut être utilisée pour "normer" d'une façon particulière notre comparaison. Mais ici, encore, il est bien clair que la signification des mesures et des comparaisons qui en résulteront sera entièrement limitée par les termes de la définition.

Disposant donc de quatre cadres de référence, examinons à présent de façon très succincte les problèmes spécifiques soulevés par la comparaison des salaires aux autres stades de la démarche

---

1) Cf. F. SIMIAND, "Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie", Nouvelle Bibliothèque Economique, Librairie Félix Alcan, Paris 1932, III tomes.

en commençant par ceux qui tiennent à la définition de "principes de comparabilité". Une fois posés nous renverrons leur résolution aux chapitres ultérieurs.

2.3. Les difficultés tenant aux "principes de comparabilité", au choix de "critères de comparabilité" et à la mise en oeuvre de l'étude concrète.

2.3.1. Si l'on s'en tient pour l'instant aux comparaisons à mener dans le cadre des deux théories économiques (espaces signifiants) retenues jusqu'ici, d'importantes difficultés sont soulevées lorsque l'on doit définir des principes de comparabilité des salaires entre les pays. A l'origine de ces difficultés, on trouve le fait que chacune de ces approches, dans ses usages les plus fréquents, se fixe pour objectif de rendre compte du fonctionnement d'un système économique et social à peu près clos (1) ; et ce fonctionnement est supposé être reproduit ensuite dans chaque société. Du moins en est-il ainsi des fondements de chaque modèle.

Autrement dit, une fois que l'on a répéré, identifié, une "économie de marché" ou un mode de production capitaliste", on sait rendre compte grosso modo, par un système d'interdépendance théorique, de son fonctionnement économique. Comparer entre eux des salaires dans ce cadre a un sens certain et l'on peut mener à bien une comparaison au nom des modèles théoriques ; les salaires de différentes catégories de travailleurs au sein d'un espace économique national sont objectivement comparables au sens des théories économiques et sociologiques. L'interdépendance des salaires dans un pays donné est assurée par les différents marchés, véhicules de la valeur (2).

---

1) *Sous réserves du commerce extérieur, et des mouvements internationaux de capitaux.*

2) *Nous avons déjà montré que ces théories supposaient, à un certain niveau d'analyse, un fonctionnement identique de certaines familles de sociétés, les néo-classiques ne différenciant ces sociétés que par leurs "structures" (et non par les mécanismes), certains marxistes utilisant parfois le terme de "formation sociale" pour distinguer des combinaisons concrètes de modes de production.*

Mais peut-on aussi facilement extrapoler les mécanismes mis à jour dans un pays donné à l'échelon international ? Les salaires des travailleurs dans différentes nations sont-ils comparables au sens des théories ? Le problème posé est bien celui de la valeur (raison d'être de l'économiste), celui de l'existence d'une échelle universelle permettant de comparer des valeurs économiques nationales, en même temps que celui de la notion de nation comme clivage pertinent de détermination de la valeur. C'est un problème complexe, et non résolu de façon définitive par les différents courants de la pensée économique. Nous tâcherons de l'aborder -sans prétendre le régler- au cours du prochain chapitre. Mais ce qu'il est important de souligner dès à présent c'est que toute la démarche comparative (et sa signification profonde) est conditionnée par cette question complexe. Si l'on n'y répond pas d'une façon ou d'une autre, il est alors à se demander pour qui ou pourquoi peut avoir un sens la comparaison de salaires nationaux et si l'on peut vraiment mener l'analyse comparative sur la base des connaissances scientifiques déjà acquises. Si les salaires des travailleurs de différentes nations n'appartiennent pas à la même "totalité" (1) au sens des théories économiques, les connaissances que celles-ci prennent en compte deviennent à peu près inutilisables pour notre objet et seule la spécification d'un cadre de référence a priori peut alors permettre de mener à bien une "comparaison au sens étroit" des salaires entre les pays.

2.3.2. Par ailleurs, si l'on se place dans le cadre des deux "plans d'expériences" que nous avons annoncés précédemment, le problème des principes de comparabilité se trouve par définition même en partie

---

1) *On peut emprunter à MARX l'image du "fruit" pour illustrer de quelle façon les salaires que l'on va comparer devraient appartenir à la même "totalité" : "... Il ne faut donc plus dire, comme lorsque l'on se plaçait du point de vue de la substance : la poire est "le Fruit", la pomme est "le Fruit", l'amande est "le Fruit" ; mais bien plutôt : "le Fruit se pose comme poire, "le Fruit" se pose comme pomme, "le Fruit" se pose comme amande, et les différences qui séparent pommes, poires, amandes, ce sont les autodifférenciations "du Fruit", et elles font des fruits particuliers différents membres articulés dans le procès vivant "du Fruit "Le Fruit" n'est donc plus une unité vide, indifférenciée, il est l'unité en tant que somme totale, en tant que "totalité des fruits qui forment une "série organiquement articulée". "Cf. K. MARX, "La Sainte Famille", Textes sur la méthode de la science économique, Editions Sociales, Paris, 1974, p. 45.*

résolu. Dans un cas (question de l'"inégalité de traitement social") les principes de comparabilité sont, sur ce point au moins, inclus dans la question de départ : ils indiquent de fonder la comparaison sur les caractéristiques biologiques et physiologiques des individus dont il s'agit de mesurer le salaire ; les "circonstances" du salaire peuvent donc se déduire de la question. En revanche, la formulation du problème a totalement négligé de définir les salaires qu'il s'agit de mesurer et de comparer ; et cette définition ne se déduit pas (contrairement à ce qu'il peut advenir si l'on se réfère à l'un des deux concepts théoriques de salaires) du "plan de signification" choisi : il faudra donc en établir une, plus ou moins arbitrairement, en fonction de la préoccupation spécifique qui justifie la question. Ainsi apparaît, une fois de plus, la différence de méthode, profonde, qui sépare la voie finaliste et la voie inductive de la comparaison.

Dans le second cas (définition "positive" du salaire de SIMIAND), les principes de comparabilité sont inclus, quoique de façon assez lâche, nous le verrons, dans la définition a priori universelle du salaire qui est retenue.

2.3.3. A supposer, enfin, que les problèmes tenant à la définition des "principes de comparabilité" du salaire entre les pays soient résolus dans les deux cadres théoriques, il en résultera deux "concepts" de salaires, constituant deux types d'"invariants" abstraits de la comparaison internationale. Compte tenu du caractère particulier de l'objet-salaire étudié, les "concepts" en question devront éclairer, théoriquement, plusieurs aspects de la comparabilité :

- la structure interne ("morphologie") du salaire
- ses circonstances (les salaires de qui ? ou de quoi ?)
- ses conditions d'observation et de mesure.

Se posera alors la question, cruciale pour la réalisation concrète de l'analyse comparative, du passage des concepts retenus à des catégories du monde réel qu'il soit possible d'appréhender, de mesurer

et de comparer (problème des "critères de comparabilité). Comme on pourra en juger, cette étape de la démarche comparative n'est pas exempte de difdifficultés. Celles-ci tiennent, à la fois, au degré d'abstraction auquel se situent certains concepts théoriques (productivité marginale, capital humain, coût de production de la force de travail, par exemple) et aux difficultés pratiques de cueillette de données correspondant parfaitement aux "critères de comparabilité" retenus.

2.3.4. Enfin, au stade ultime de la comparaison un certain nombre de difficultés techniques non négligeables peuvent se présenter, en plus de celles que l'on a pu rencontrer à propos du rassemblement de données pertinentes ou (de façon plus réaliste dans le cadre de cette étude) de l'examen des sources disponibles. Elles sont généralement soulévées en raison de la complexité des objets comparés. Lorsque, comme c'est le cas avec le salaire, les mesures effectuées dans le cadre de l'analyse comparative concernent plusieurs millions d'individus statistiques, la question se pose notamment de savoir comment "résumer" la comparaison tout en conservant l'essentiel de sa substance, et sans lui ôter sa signification (générale ou particulière). Nous retrouverons plus tard ce problème, de même que les précédents.

III.- REMARQUES CONCLUSIVES.

L'exercice un peu long auquel s'est consacré ce premier chapitre d'un travail de réflexion méthodologique sur la comparaison internationale des salaires réels pourra paraître à d'aucuns à la fois simpliste et formel. Et il l'est, de fait sinon de droit, non pas volontairement mais pour les raisons mêmes qui ont conduit à l'entreprendre.

S'il est simpliste, d'une part, c'est parce que parmi l'importante littérature comparative en économie politique il est difficile, sinon impossible, de trouver même une ébauche de réflexion sur les fondements et sur l'intégralité de la démarche de l'analyse comparative dans cette discipline. Or il paraîssait indispensable au départ

de notre propre réflexion "méthodologique" d'expliciter aussi rigoureusement que possible les différentes étapes par lesquelles -consciemment ou non- semblent devoir passer les comparaisons internationales, en particulier celles de salaires. C'est donc sans grands éléments au départ pour orienter la réflexion que ce travail a été entrepris. S'il est simpliste, il sera critiqué et la critique fera -on peut l'espérer- progresser ce type de construction. Tel est un de ses buts. S'il est acceptable dans ses grandes lignes, il risque d'inspirer d'autres travaux : alors on peut s'attendre à voir bientôt affiché avec un peu plus de rigueur ce que l'on compare et pourquoi on le compare. Tel est un de ses espoirs.

D'autre part, si cet exercice est formel et abstrait c'est pour des raisons voisines des précédentes : on ne peut réfléchir, nous semble-t-il, sur les méthodes de comparaison internationale des salaires réels, ni en entreprendre une, ... sans méthode. Il a bien fallu alors "décortiquer" les différents stades du processus intellectuel que met en jeu la comparaison d'objets de connaissance, dans sa généralité, pour déterminer les points essentiels que devrait de toutes façons aborder ce travail sous un angle à la fois critique et positif. Ce cadre formel, qui n'est qu'une généralisation particulière de l'ensemble des démarches comparatives qu'il nous a été donné d'observer, guidera la suite de ce travail dans ses grandes lignes.

L'objection principale que l'on peut opposer au caractère théorique et abstrait de la formalisation ici proposée du processus comparatif est bien connue, pour avoir été utilisée en de nombreuses circonstances : elle consiste à opposer à la démarche "désirable" (1) les notions "accessibles" (1), et l'obligatoire écart qu'il existe toujours (au moins en matière économique et sociale) entre un idéal théorique et les possibilités concrètes de l'appliquer, de le réaliser. Cette objection a des fondements réels et le lecteur ne manquera pas de noter de ce

---

1) *Pour l'emploi de ces deux termes, on peut se référer à : F. SIMIAND, op. cit., Tome I.*

point de vue l'important décallage qu'il existera entre les parties théorique et pratique du présent travail. Pourtant, un tel décallage de fait ne nous paraît pas justifier, bien au contraire, l'abandon de l'élaboration méthodique d'une démarche "quasi-idéale" en matière de comparaison d'objets de connaissance. Car seule, nous semble-t-il, une réflexion profonde à ce niveau, qui dégagerait quelques objectifs, principes et concepts clairs assignables à la comparaison, permettrait d'établir une liste des difficultés "pratiques" (concernant par exemple la nature des données, leur cueillette, les méthodes d'observation et de mesure, etc...) qu'il conviendrait de s'attacher à surmonter en priorité. En l'absence d'une telle réflexion (qui devrait, et de loin, dépasser l'ébauche que présente ce travail) le risque est grand de voir la comparaison internationale des salaires réels (entre autres analyses comparatives) entièrement soumise, dans ses formes et dans ses possibilités, aux habitudes en matière de rassemblement et de traitement de l'information et à la dynamique autonome des systèmes statistiques, en particulier -dans le cadre communautaire- des systèmes statistiques nationaux.

C H A P I T R E II

CONCEPTIONS ECONOMIQUES ET DEFINITIONS A PRIORI DU SALAIRE : LA RECHERCHE DES PRINCIPES ET CRITERES DE COMPARABILITE

Quatre cadres de référence ("espaces signifiants" ou "plans de signification") ont donc été retenus au chapitre précédent pour chercher à éclairer une méthode (ou plutôt des méthodes) de comparaison de salaires entre pays. Chacun d'entre eux devrait fournir, soit un "concept" (dans le cas des théories), soit une simple définition (dans le cas des cadres "a prioristes") du salaire, ainsi que des "principes de comparabilité" cohérents avec ces concepts ou ces définitions.

Dans la réflexion qui suit, on ne cherchera pas à "départager", au nom d'un quelconque critère de pertinence, les conceptions du salaire ainsi présentées mais d'en indiquer la signification et les limites. Il sera tenté d'en dégager un maximum d'implications pour la mise en oeuvre pratique de l'analyse comparative, étant entendu que ces implications pourront s'avérer négatives. Dans cet esprit seront tout à tour recherchés dans chacun des "espaces signifiants", des indicateurs utiles sur la morphologie du salaire, sur les "circonstances" du salaire qui pourraient être pertinentes du point de vue de la comparaison, enfin sur l'ensemble des conditions d'observation et de mesure les plus aptes à rendre la comparaison "significative" dans ces espaces. Les tentatives de replacer la comparaison dans le cadre des "théories"économiques existantes ne seront pas toujours probantes, comme nous le verrons.

Avant d'entamer cette présentation, il convient d'apporter une précision sur une question particulière qui sera débattue aussi rigoureusement que possible au cours de ce chapitre et, d'ailleurs, de son suivant. Elle concerne le fait de savoir si, au nom des modèles théoriques retenus tout au moins, il est possible de distinguer, dans la notion de salaire, un aspect "revenu". La plupart des travaux empiriques, en effet,

s'efforcent d'établir une différenciation scrupuleuse entre les calculs de salaires, en tant que "coûts", en tant que frais de production, et les calculs de salaires en tant que "revenus". Il conviendra de se demander si les concepts théoriques autorisent, et comment, une telle dissociation ou si au contraire celle-ci correspond à une catégorisation expérimentale difficile à "forcer" dans les principaux schémas économiques existants. Si cette distinction est concevable, la discussion mettra chaque fois l'accent sur l'optique "revenu" pour orienter la comparaison (1).

Dans ce qui suit, une attention particulière sera portée à la "théorie néoclassique". Pour une raison au moins: c'est qu'elle est constamment prise comme référence par la majorité des économistes et, plus ou moins explicitement, par les gouvernements de la plupart des pays occidentaux. Il convient donc d'examiner attentivement son utilité pour notre objet.

---

1) *Signalons également que la question de l'expression du salaire en termes "réels" ne sera que très partiellement traitée dans ce chapitre. Dans la mesure où la discussion sur ce point n'était pas indispensable à l'éclairage de la morphologie et des circonstances du salaire, nous l'avons différée au chapitre III.*

I.- LES IMPLICATIONS DU CONCEPT NEO-CLASSIQUE DE SALAIRE POUR LA COMPARAISON INTERNATIONALE.

Comme il a déjà été dit, la "théorie" économique néo-classique est marquée par une longue histoire depuis Léon WALRAS et ses autres initiateurs. Si bien que l'on ne pourrait vraiment s'y référer comme à un tout homogène qu'en limitant son interprétation à celle d'un auteur particulier et particulièrement cohérent. Mais ce serait réduire, ce faisant, la véritable dimension de l'édifice qui domine encore actuellement la recherche et la politique économiques. C'est la raison pour laquelle il sera tenté ici de ne faire mention que des lignes directrices, des principes, les plus marquants et les plus nets (les plus cohérents aussi avec un équilibre général de type Walrassien) afférents à la notion de salaire (1). Après avoir tenté de cerner le concept de salaire généralement utilisé dans ce contexte et montré sous quels angles particuliers, il intervient dans cette vision du fonctionnement économique d'une nation donnée, on tentera, d'une part, d'en dégager une signification générale pour la comparaison internationale (principes de comparabilité), d'autre part d'en induire certains "critères de comparabilité" utilisables pour l'analyse concrète. Celà ne sera possible qu'après avoir examiné avec suffisamment d'attention les postulats sur lesquels repose cette approche du salaire dans une société donnée.

1.1. L'éclairage néo-classique de la notion de salaire dans le cadre d'une économie fermée.

Pour les tenants de l'hypothèse néo-classique, le salaire est de toutes façons un PRIX. C'est le prix d'un service utile à la production marchande (à la production pour le marché), le prix d'un facteur de production particulier : le travail. Le facteur travail se combine avec d'autres

---

1) *On peut souligner quelques étapes-clés (sinon décisives) de l'élaboration progressive de cette approche en citant les auteurs suivants : Adam SMITH (principe dit des "avantages nets"), Léon WALRAS (formalisation du fonctionnement des marchés), Alfred MARSHALL (périodisation de l'ajustement économique et problème de l'imperfection des marchés), Paul SAMUELSON. (la dite "synthèse néo-classique"), G. BECKER (Théorie du capital humain).*

facteurs de production, de façon variable selon certaines données techniques (fonctions de production) et économiques (prix relatifs des facteurs de production), pour créer ou transformer des biens et des services échangeables sur un marché.

Le salaire est donc l'expression monétaire d'une relation d'échange entre deux agents : le salarié échange une prestation productive (1) fournie (travail) contre une somme de monnaie que lui remet l'entrepreneur. Précisons, car ceci est fondamental dans le modèle, qu'aucun des deux échangistes n'est tenu de participer à l'échange : le travailleur chosit son emploi, l'entrepreneur sa main-d'oeuvre ; le salarié peut renoncer à un emploi et l'entrepreneur peut librement se passer des services de tout ou partie de sa main-d'oeuvre.

Cette relation d'échange libre se noue, comme toute relation d'échange, sur un marché : le marché du travail, lieu théorique où se négocient l'ensemble des contrats d'achat et de vente (travail contre monnaie) lieu donc où sont déterminés les salaires. La masse de monnaie correspondant au salaire est ainsi à la fois un revenu pour le travailleur (revenu de la vente d'un service productif) et un élément du coût du travail pour l'employeur (coût de production particulier).

Afin de cerner de plus près le concept de salaire ainsi mis en jeu, il est indispensable d'examiner la façon dont les économistes libéraux envisagent les mécanismes dé détermination du salaire. Ces mécanismes obéissent à deux principes fondamentaux concernant, le premier, le comportement de la demande de travail (entreprises), le second, le comportement des offreurs de travail (travailleurs) (2). On présentera rapidement ces deux principes, car ils fondent toute la théorie néo-classique du salaire (théorie des prix en général) et ses possibilités, voire ses impossibilités, d'utilisation pratique.

---

1) WALRAS parlait de "services producteurs". Nous utilisons ici de façon indifférenciée pour qualifier la même notion les termes "services productifs" ou "prestations productives".

2) Conformément à la terminologie utilisée dans ce corpus théorique, on considère que l'entreprise demande du travail (ou offre des emplois) ; le travailleur, lui, offre du travail (ou demande un emploi).

1.1.1. Salaires et comportement des entreprises

A la suite d'un raisonnement qui caractérise assez bien cette école de pensée (le raisonnement "à la marge"), les économistes ont élaboré un principe fondamental (parfois qualifié de "théorème") qui préside à la détermination du prix du travail : le principe d'égalisation du salaire à la productivité marginale du travail. Il résulte des postulats de comportement qui fondent le modèle, en particulier de l'axiome de rationnalité économique de l'entrepreneur (maximisation d'un profit monétaire) mais n'est atteint que moyennant des hypothèses extrêmement restrictives.

Le point de départ de ce principe est le suivant : l'entrepreneur rationnel cessera d'acheter les services productifs d'une espèce de travail donnée à partir du moment où le supplément de coût salarial impliqué par l'embauche d'une unité de travail supplémentaire (heure, ou semaine, ou autre unité de mesure de la quantité du facteur travail) risquerait de devenir supérieur à la recette supplémentaire qu'il pourrait réaliser de la vente du supplément de produit ainsi réalisé (ou produit marginal du travail, parfois dénommée aussi : productivité marginale du travail).

On a donc là un principe particulier de gestion rationnelle de la main-d'oeuvre (1) : une entreprise, confrontée par la concurrence sur le marché des biens à un prix donné, ne peut durablement (2) rémunérer le travail à un niveau supérieur à la valeur de son produit marginal sans risquer de disparaître du marché.

Plusieurs remarques utiles par rapport à notre objet doivent être faites à ce niveau.

1) D'une part cette règle de la production marginale joue pour une "espèce" de travail donnée, cette "espèce" pouvant être définie

---

1) *Principe qui ne peut être établi que moyennant l'hypothèse restrictive de rendements décroissants du facteur travail.*
2) *Tous les raisonnements rappelés ici ne valent bien entendu que dans une optique de "long terme", dans le cadre d'un équilibre économique général de type walrassien spécifié dans la périodisation "longue" de Alfred MARSHALL.*

à partir de l'appréciation par l'employeur de la substituabilité instantanée d'un ensemble de travailleurs au poste de travail considéré. Autrement dit, et en théorie, peut être considéré comme main-d'oeuvre homogène, du point de vue d'un employeur précis, l'ensemble des travailleurs susceptibles d'être affectés indifféremment à l'un quelconque d'un ensemble donné de postes de travail et d'y rendre le même produit marginal. Le raisonnement s'étend généralement, dans la théorie, à l'ensemble des entreprises : une main-d'oeuvre homogène du point de vue de la demande de travail est celle dont tous les éléments particuliers (tous les travailleurs qui la constituent) sont susceptibles de contribuer également à la valeur marginale du produit quelle que soit leur affectation à l'un des postes de travail définis dans l'ensemble des entreprises.

2) Il s'ensuit qu'une entreprise donnée est disposée à verser le même salaire à l'un quelconque des éléments d'une main-d'oeuvre homogène. Mais il résulte du même principe que l'entreprise hiérarchise aussi les salaires des différentes catégories de main-d'oeuvre homogène en fonction de la contribution marginale en valeur de chacune d'elle au produit. En principe donc la règle de gestion du coût de la main-d'oeuvre par les entreprises (productivité marginale) s'applique à toutes les espèces de facteur travail.

3) L'on doit bien noter qu'en théorie le salaire n'est pas lié, au regard de l'entreprise, au rendement technique du travail, mais à son rendement économique, c'est-à-dire EN VALEUR. Seule la VALEUR MARCHANDE du supplément de produit créé par l'unité marginale de travail homogène déterminera, pour l'entreprise, la valeur marchande de cette espèce de travail, donc son prix (1).

4) Signalons enfin que, du point de vue de l'entreprise toujours, le salaire n'est pris en considération dans ce raisonnement qu'en tant qu'élément du coût de production. La notion de salaire qu'est supposé

---

1) *Rappelons, car c'est essentiel, que dans la théorie néo-classique, la valeur est assimilée au prix. La théorie confond en une même unité la valeur d'échange et la valeur d'usage des marchandises, quelles qu'elles soient. Il en résulte que la productivité marginale d'un travailleur donné dans un poste donné peut croître en valeur sans que sa productivité physique (rendement, en quantités de produit par unité de temps, par exemple) soit modifiée : il suffit pour celà que la valeur d'usage de son produit augmente.*

utiliser l'entrepreneur rassemble donc l'ensemble des coûts de production liés à l'embauche d'un travailleur supplémentaire (ou plutôt d'une unité de travail supplémentaire, quelle qu'en soit la mesure concrète).

Le principe de la productivité marginale tel que l'on vient de l'exposer ne suffit pas en réalité pour comprendre et expliquer le salaire, résultat d'un processus beaucoup plus complexe, selon cette théorie au moins. Il ne détermine que le coût salarial maximal que l'entreprise peut encourir pour un travail donné. Ceci pour une raison au moins. C'est qu'apparemment rien n'empêche l'entreprise de verser à sa main-d'oeuvre une rémunération inférieure à la valeur de sa productivité marginale. En réalité, une telle possibilité est généralement repoussée par la théorie, au nom de deux de ses principaux axiomes.

1) D'une part, le marché du travail (ou les marchés, dans le cas d'existence de plusieurs facteurs travail homogènes) est supposé concurrentiel : les entreprises sont en concurrence pour les postes de travail. Ni les uns (travailleurs), ni les autres (entreprises) ne peuvent se coaliser et imposer un prix du travail au marché : telle est l'hypothèse d'atomicité du marché du travail.

2) D'autre part, les offreurs de travail (travailleurs), comme les entreprises, sont supposés agir rationnellement et libres de se mouvoir d'un poste de travail à un autre sur le marché du travail, guidés en celà par la recherche d'une maximisation de l'utilité subjective nette qu'ils retirent de la vente du facteur qu'ils détiennent (travail).

En admettant, pour l'instant, le premier de ces axiomes, il reste indispensable de préciser la portée du second (concernant le comportement de l'offre de travail), car il engage toute la théorie néo-classique du salaire et, partant, sa possibilité de rendre compte de cette notion. En particulier, il interfère nettement avec le degré potentiel d'égalisation du salaire à la productivité marginale du travail.

1.1.2. Salaires et comportement des travailleurs

La théorie néo-classique de l'offre de travail s'est considérablement renouvelée, au cours des deux dernières décennies, en particulier

sous l'impulsion initiale des travaux de G.S. BECKER. Ces travaux n'éliminent cependant pas dans leur totalité les ambiguïtés générales du modèle sur ce point. Nous présenterons donc le cadre général du problème de l'offre de travail, puis le cadre plus récent de la théorie du capital humain.

1.1.2.1. Les limites générales à l'application de la loi de la productivité marginale du salaire

On vient d'annoncer succinctement la façon dont l'hypothès néo-classique entend rendre compte du comportement des offreurs de travail. Ce point vaut d'être précisé, car, contrairement à l'affirmation répandue, la théorie néo-classique ne permet pas de prévoir dans tous les cas le salaire (revenu en monnaie de la vente du travail) par le produit marginal du travail.

Il faut alors rappeler que l'"homo oeconomicus" du modèle est censé maximiser à chaque instant sa (ou ses) fonction (s) d'utilité subjective (s). Titulaire d'un revenu, il arbitre ainsi entre ses dépenses (de consommation et d'épargne) ; consommateur, il choisit les biens qui entreront dans sa consommation, compte tenu de leurs prix sur le marché et de son budget. Le complexe d'interactions entre ses différentes fonctions économiques fait qu'il doit parvenir aussi à répartir son temps entre travail et non-travail ("loisir" dit-on) sur la base de l'ensemble de ses aspirations (consommatrices, épicuriennes, laborieuses,...etc.).

Compte tenu de cet ensemble d'éléments en interaction évidente, il est enfin censé, tout aussi subjectivement, attribuer une "utilité monétaire" à l'ensemble des avantages qu'il retira de chacun des contrats de vente de son travail qui lui sont accessibles. Le champ de ces contrats accessibles est bien entendu défini par l'ensemble des postes de travail auxquels les entreprises sont prêtes à le faire accéder, c'est à dire ceux dans lesquels il est susceptible de "rendre" le même produit marginal en valeur que chacun des travailleurs titulaires du même facteur de production que lui. Supposons donc, pour éviter la tautologie précédente à laquelle nous conduit immanquablement la théorie, que nous ayons affaire

à une catégorie de main-d'oeuvre homogène du point de vue des entreprises.

Chaque travailleur de ce groupe va donc classer chaque poste de travail qui lui est accessible en fonction de l'utilité monétaire qu'il leur attribue. Cette utilité étant strictement individuelle et subjective (1) il en résulte que le salaire que chaque travailleur du groupe est susceptible d'accepter pour un poste donné n'est pas identique pour tous les membres du groupe. L'offre de travail pourra donc se trouver inégale à chaque poste de travail. Les entreprises ayant les postes les plus demandés pourront baisser leur salaire, décourageant ainsi une partie de leur offre spécifique, jusqu'à ce que l'ajustement traditionnel offre-demande se réalise pour cette catégorie de main-d'oeuvre dans le groupe d'emploi considéré. A l'équilibre, toutefois, les salaires perçus par les différents travailleurs de cette catégorie homogène de main-d'oeuvre n'ont aucune raison d'être égaux : la seule chose que l'on puisse dire à ce point est que, du point de vue de chaque offreur de travail, les différences de salaires ainsi créées entre chaque poste particulier du groupe sont justifiées par la prise en considération des autres caractéristiques (non-monétaires) des emplois (2).

On peut résumer de la façon suivante cet ensemble de principes et d'hypothèses. Soit un individu "a" détenteur d'un service productif donné (travail) T. Le montant du salaire direct en monnaie perçu par ce travailleur au poste de travail "p" est contraint par les

---

1) *Il s'agit d'une utilité "nette" du contrat de travail : le même salaire à deux postes de travail donnés pourra correspondre, pour un même individu, à deux utilités différentes selon qu'il s'accompagne, par exemple de bonnes ou de mauvaises conditions de travail, ou d'une localisation de l'emploi proche ou distante ... etc...*

2) *Ce raisonnement a été initié dans ses grandes lignes par Adam SMITH. Cf. "La richesse des Nations", Petite bibliothèque économique française et étrangère, Ed. Guillaumin. On parle, dans ce cas, de différences de salaires "compensatrices" : le salaire accepté par un individu "compense" sa désutilité du travail et des caractéristiques du poste de travail. La notion Smithienne d'"avantages nets" correspond à la même idée.*

relations suivantes :

$$\begin{cases} (1) \quad PMT_a^p \geqslant S_a^p + ACDT_a^p \\ (2) \quad U_a(S_a^p, CNS_a^p) \geqslant U_a(S_a^j, CNS_a^j) \quad \forall j \in (P) \end{cases}$$

où P = ensemble des postes de travail accessibles aux travailleurs titulaires du facteur T.

PMT_a^p = produit marginal en valeur du travail de l'individu a au poste p

S_a^p = salaire en monnaie perçu directement par a au poste p.

$ACDT_a^p$ = coût non salarial du travail de a au poste p.

CNS_a^p = caractéristique non salariale du poste p entrant dans la fonction d'utilité subjective individuelle de a.

U_a = fonction d'utilité subjective individuelle de a.

Le salaire reste donc dans le cas le plus général indéterminé à l'intérieur d'une marge définie par les deux équations (1) et (2). La question que nous posons est de savoir si l'on peut lever cette indétermination. Les auteurs néo-classiques l'affirment au nom de cette théorie. En réalité, l'on doit montrer (car cela est rarement explicité) dans quel cas précis l'on peut le faire et moyennant quelles hypothèses. Plusieurs cas seront tour à tour considérés.

A) Cas où ACDT est nul.

Soit le cas où les coûts autres que le salaire versé au travailleur sont tous nuls. En ce cas, la concurrence entre les entreprises sur le marché du travail, porte sur le seul salaire.

On doit alors envisager alternativement deux hypothèses.

Aa / Cas où $U_i(S_i^j, CNS_i^j) = U_i(S_i^j) \quad \forall i,j$

Lorsque les travailleurs ne déterminent leur comportement de vente du

travail qu'en fonction du salaire, il est facile de montrer qu'à long terme le salaire tendra à être égal pour tous les travailleurs du groupe dans tous les emplois ; le salaire sera donc déterminé par l'égalité

$$PMT_i^j = PMT_y^x = S_i^j = S_y^x \quad . \quad \forall\ j,x \in (P)$$
$$. \quad \forall\ i,y \in (T)$$

où T = ensemble de main-d'oeuvre homogène du point de vue de la demande.

Tel est le cas général décrit par la théorie néo-classique : les salaires rémunérant un facteur de production homogène sont égaux, tendanciellement, à la productivité marginale du travail. Dans ce cas, la théorie "prédit" le salaire par le produit marginal du travail. Notons que, dans ce cas simple, le coût total du travail correspond donc aussi au revenu du détenteur du facteur de production

Ab/ Cas où $U_i\ (S_i^j, CNS_i^j) \neq U_i\ S_i^j)\ \forall\ i,j$

Lorsque le salaire est, subjectivement pour chaque travailleur individuel, l'élément "compensateur" de l'ensemble des utilités et désutilités associées aux autres caractéristiques du poste de travail, il en résulte au moins deux conséquences immédiates :

- d'une part, un même écart de salaire entre deux postes n'implique plus forcément le même choix chez deux vendeurs du même facteur de production ;

- d'autre part, un travailleur donné pourra "préférer" un emploi associé à un salaire plus bas à un emploi mieux rémunéré.

La concurrence entre entreprises portant sur les seuls salaires, supposons que les caractéristiques non-salariales de l'emploi ne sont ni connues, ni contrôlables par les entreprises : des emplois dans certaines entreprises sont très appréciés par de nombreux travailleurs même si les salaires y sont moins élevés que dans les autres sans que l'entreprise n'y puisse rien. Alors, l'unicité du salaire pour la catégorie de main-d'oeuvre et l'égalisation du salaire à la productivité marginale n'ont

plus de raison d'être la règle. Dans certains emplois du groupe, les salaires pourront être inférieurs à la productivité marginale du travail (les entreprises concernées bénéficiant de "quasi-rentes" (1) ; dans d'autres, l'égalisation du salaire au produit marginal se fera, les salaires dans les premiers différant des autres.

Dans cette hypothèse, l'indétermination du salaire reste comprise dans les limites déjà indiquées. Le salaire d'une espèce de travail donnée sera inférieur ou égal à la productivité marginale du travail et dépendra, dans une mesure que l'observation ne peut pas évaluer (car les utilités individuelles sont subjectives) des caractéristiques non salariales des emplois et de la répartition des préférences individuelles concernant ces caractéristiques entre tous les détenteurs du facteur en question. Enfin, le coût du travail correspondra à nouveau au revenu salarial du travailleur.

B/ Cas où ACDT est non nul

Lorsque des coûts autres que le salaire versé au travailleur existent, le problème de la détermination du salaire se complique quelque peu. Plusieurs hypothèses doivent encore être envisagées.

- Ba/ Cas où $U_i\ (S_i^j, CNS_i^j) = U_i\ (S_i^j)$ = cas où les travailleurs ne considèrent que le salaire. La concurrence entre les entreprises portant cette fois sur le coût unitaire total imputable à l'emploi du facteur, le salaire monétaire versé au travailleur ne peut égaliser le produit marginal du travail.

---

1) *Si tous les marchés sont concurrentiels, il n'y a pas de raison pour que cette rente disparaisse dans la mesure où ses déterminants sont "incontrôlables" et peu ou pas connus. Dans le cas où ces déterminants sont connus et contrôlables, l'égalisation à long terme des salaires à la productivité marginale dans chaque emploi se réalisera, la rente de situation s'éliminant du fait de la concurrence. Une solution semblable au même problème est trouvée lorsque les entreprises contraintes à verser des salaires plus élevés pour la même main-d'oeuvre modifient leu combinaison productive ; mais elles ont peu de raisons de le faire dans la mesure où les salaires ne dépassent pas la valeur du produit marginal. Cette obligation se fera toutefois sentir si les entreprises des deux groupes sont en concurrence sur le même marché des produits.*

Si le coût non-salarial (ACDT) est identique pour tous les postes du groupe, la concurrence égalisera le coût total (S + ACDT) à la productivité marginale pour chaque poste et le salaire sera le même pour tous les travailleurs du groupe :

$$\begin{cases} S_i^j = S_y^x = S & \forall j, x \in (P) \\ PMT_i^j = PMT_y^x = S + ACDT & \forall i, y \in (T) \end{cases}$$

Le salaire est donc en partie indéterminé : il est inférieur à la productivité du travail et il est d'autant plus faible que les coûts autres que le salaire associés à l'emploi du facteur sont élevés. La connaissance de ACDT permet cependant de le relier au produit marginal. Le coût du travail diffèrera du revenu du travailleur.

On parvient aux mêmes résultats si ACDT n'est pas fixé pour chaque emploi (lié strictement par exemple au processus productif) : la concurrence entre entreprises sur le coût total et la concurrence entre travailleurs pour le seul salaire égalisent S et ACDT pour tous les travailleurs dans leur emploi.

Si le coût salarial est fixe pour chaque poste de travail et varie selon les postes (selon les entreprises par exemple), le modèle implique, à terme, un résultat analogue, mais pour des raisons différentes : les entreprises ayant les coûts fixes non-salariaux les plus élevés devront disparaître du marché (elles seront éliminées par la concurrence sur le coût unitaire global), à moins qu'elles substituent un autre facteur de production au facteur T considéré. Dans les deux cas, les $ACDT_i^j$ s'égaliseront au niveau le plus bas et, corrélativement, les salaires au niveau le plus élevé.

Bb/ Cas où $U_i (S_i^j, CNS_i^j) \neq U_i (S_i^j)$

Lorsque les détenteurs du facteur T considèrent, dans leur choix d'un emploi , l'ensemble de ses caractéristiques (salariales ou non), le salaire reste tout aussi indéterminé.

Bba / - Si, pour chaque travailleur, on a l'égalité

$U_i\ (S_i^j,\ CNS_i^j) = U_i\ (S_i^j,\ ACDT_i^j)$, c'est à dire si les employeurs connaissent parfaitement les fonctions d'utilité individuelles et peuvent, moyennant un coût (ACDT) modifier toutes les caractéristiques des emplois, et si tous les travailleurs évaluent les caractéristiques non salariales des postes en fonction du montant de ces coûts (et d'eux seuls), alors on parvient au seul résultat suivant :

$$PMT_i^j = PMT_y^x = S_i^j + ACDT_i^j = S_y^x + ACDT_y^x \qquad \begin{matrix} \forall\, j,\ x \in (P) \\ \forall\, i,\ y \in (T) \end{matrix}$$

Toutefois, ni les salaires nominaux S_i^j, ni les coûts non-salariaux ($ACDT_i^j$) ne sauraient s'égaliser (1). Le salaire perçu par le travailleur, qui diffèrera toujours du coût en travail, sera d'autant inférieur au produit marginal du travail que les coûts non-salariaux sont élevés.

Bbb / Si, pour chaque travailleur,

$U\ (S_i^j,\ CNS_i^j) \neq U\ (S_i^j,\ ACDT_i^j)$, c'est-à-dire si les coûts non-salariaux ne sont pas déterminants, avec le salaire, de l'"utilité" des postes aux yeux des travailleurs, alors la concurrence n'égalisera ni les coûts totaux du travail, ni les salaires, lesquels dépendront des caractéristiques non-salariales des emplois et de la répartition des préférences individuelles concernant ces caractéristiques entre tous les détenteurs de facteur en question (Cf. Ab).

Ce long inventaire des implications principales de la théorie néo-classique a l'avantage de faire ressortir ses propres limites

---

1) *A moins que l'on pose $U_i = U_j\ \forall\, ij$, soit que les travailleurs combinent tous de la même façon leurs préférences pour le salaire et pour les autres caractéristiques des postes.*

POUR UN TYPE DE FACTEUR TRAVAIL HOMOGENE DU POINT DE VUE DE LA DEMANDE : $PMT_i^j = PMT_y^x = PMT$

Cas où ACDT = 0
Salaire = revenu du travail = coût du travail

Cas où ACDT ≠ 0
Salaire = revenu du travail ≠ coût du travail

Cas où $U_i(S_i^j, CNS_i^j) = U_i(S_i^j)$
Choix d'un emploi guidé seulement par le salaire

$S = S_i^j = S_y^x = PMT \quad \forall i,j,y,x$

Théorème de la productivité marginale applicable au sâlaire

Cas où $U_i(S_i^j, CNS_i^j) \neq U_i(S_i^j)$
Choix d'un emploi influencé par l'ensemble de ses caractéristiques

$$\begin{cases} S_i^j \leqslant PMT \\ S_i^j = f\left[U_i(S_i^j, CNS_i^j), D\ (CNS^j)\right. \\ \qquad \left. D(U_i(S_i^j, CNS_i^j))\right] \\ S_i^j \neq^{?} S_y^x \end{cases}$$

Non-égalisation obligatoire des salaires.
Possibilité de quasi-rentes pour certaines entreprises.
où D est une distribution définie sur l'ensemble de la population T.

Cas où $U_i(S_i^j, CNS_i^j) = U_i(S_i^j)$

$$\begin{cases} S = S_i^j = S_y^x \quad \forall i,j,y,x \\ \bullet\ PMT = S + ACDT \\ S_i^j < PMT_i^j \end{cases}$$

Théorème de la productivité marginale applicable au coût du travail

Le salaire Revenu, unique pour tout le marché, est inférieur au produit marginal du travail.

Cas où $U_i(S_i^j, CNS_i^j) = U_i(S_i^j, ACDT_i^j)$

L'employeur peut modifier les caractéristiques non-salariales en fonction des préférences des travailleurs.

$$\begin{cases} PMT = S_i^j + ACDT_i^j \\ = S_y^x + ACDT_y^x \\ S_i^j \neq S_y^x \\ S_i^j \leqslant PMT \end{cases}$$

Théorème de la PMT applicable au coût du travail. Les salaires Revenus peuvent différer et sont inférieurs au produit marginal du travail.

Cas où $U_i(S_i^j, CNS_i^j) \neq U_i(S_i^j, ACDT_i^j)$

$$\begin{cases} S_i^j + ACDT_i^j \leqslant PMT \\ S_i^j < PMT \\ S_i^j \neq^{?} S_y^x \\ S_i^j + ACDT_i^j \neq^{?} S_y^x + ACDT_y^x \end{cases}$$

Non-égalisation des salaires, ni des coûts, ni de ceux-ci au produit marginal du travail. Possibilité de quasi-rentes

à expliquer le salaire et ses fondements dans une société donnée. Seules certaines conditions et hypothèses (généralement passées sous silence dans la plupart de ses tests empiriques sous la forme d'un petit "ceteris paribus") lui permettent d'indiquer un mode de détermination du salaire direct en monnaie, en tant que revenu perçu par le travailleur. Ces conditions sont les suivantes :

- le travailleur ne choisit son emploi qu'en fonction du revenu qu'il tire de la vente du facteur qu'il détient ; autrement dit, les caractéristiques non-monétaires de l'emploi (localisation du poste de travail, conditions physiques de travail, ambiance, etc...) n'influencent pas ce choix : si elles l'influencent, son salaire monétaire devient inférieur au produit marginal de son travail ;

- le salaire en monnaie perçu par le travailleur est le seul élément du coût de la main-d'oeuvre qu'encourt l'employeur ; à la limite, et pour prendre un exemple toujours caricatural, une dépense effectuée par l'entreprise pour "améliorer les conditions de travail" de sa main-d'oeuvre est prélevée sur la valeur du produit marginal du travail ($S \leqslant PMT$) : autrement dit, à productivité marginale identique, les différences de "conditions de travail" entre deux vendeurs du même facteur peuvent impliquer des écarts de salaires en monnaie.

Pour que la théorie de la productivité marginale joue, il faut, soit faire les hypothèses précédentes en conservant l'idée que le REVENU du travail est l'ensemble des sommes en monnaie perçues directement par le travailleur du fait de son travail, soit élargir la notion de revenu à l'ensemble des éléments "psychiques" appréciés de façon variable et strictement individuelle par les travailleurs, en supposant que les coûts non-salariaux encourus par les entreprises du fait de l'emploi correspondent exactement à l'utilité monétaire que les travailleurs leur attribuent.

Au prix de ces hypothèses, et à ce prix seulement, la théorie permet alors d'expliquer les différences de salaires entre détenteurs de facteurs de production différents ≠ d'une catégorie homogène de main-d'oeuvre à une autre, le salaire variera en fonction du produit marginal des espèces de travail considérées et des coûts non-salariaux qui sont associés à leur emploi. C'est sur les mêmes bases que s'est édifiée la "théorie" plus récente du "capital humain" : les problèmes ci-dessus évoqués ne s'en trouveront qu'assez peu modifiés, même si cette approche comble une lacune théorique.

1.1.2.2. Salaires et investissement en "capital humain".

Tout ce que s'est efforcée de faire la théorie initiée par G.S. BECKER et quelques autres (1), c'est, à partir de l'hypothèse de la productivité marginale, d'intégrer dans le corpus théorique une explication de la façon dont le "facteur travail" (transmuté en "capital" humain au prix d'un glissement sémantique et épistémologique assez discutable) se constitue, par "investissements" divers de la part de son détenteur, en un bien plus ou moins productif (en valeur utile).

Il n'est pas nécessaire ici de développer cette hypothèse dans toutes ses directions, mais seulement d'en exposer brièvement le principe et ses implications utiles pour l'analyse comparative dans ce cadre. Ce qu'achète l'entreprise, c'est donc toujours un facteur de production plus ou moins productif, toujours en valeur. Mais le fait nouveau est simplement que l'on suppose qu'un facteur de production est plus ou moins productif selon le type et le degré de formation et d'"éducation" qu'a acquis son détenteur. Pour schématiser, on dira que le niveau du produit marginal en valeur créé par un individu dans un emploi dépendra du montant et de la qualité de l'investissement en "capital humain" (en éducation-formation générale ou spécifique, transférable d'un poste à l'autre ou non, etc..) qu'il a réalisé.

On donne donc en quelque sorte un contenu et un sens plus précis à la notion de qualification et à son mode d'acquisition. Cette acquisition peut se faire de façons diverses : par l'école, par formation "sur le tas", par accumulation d'expérience, voire -si l'on veut pousser la logique du modèle jusqu'au bout- par "investissement dans son travail" (assiduité, degré d'implication, attention, etc... on peut ainsi imaginer quasiment à l'infini de nouvelles composantes, plus ou moins qualitatives, de ce type d'"investissement"), etc...

---

1) Cf. G.S. BECKER, "Human capital", Columbia University Press, 1964. J. MINCER, "The distribution of Labor Income : A Survey", Journal of Economic Litterature, Vol.7, mars 1970.

L'hypothèse fondamentale du modèle (avec celle d'une correspondance entre niveau de l'investissement et produit marginal du travail) est que cet investissement a un coût (coût direct de l'investissement, et manque à gagner en salaires du fait du choix d'investir au lieu de vendre son travail). Ce coût peut être à la charge du travailleur, ou de l'entreprise, ou encore de l'Etat ; cette charge peut être répartie entre ces différents agents, aussi bien.

Comme tout détenteur de capital, le travailleur (ou l'entreprise : disons celui qui investit en capital humain) attend de son investissement un certain "rendement", dont le taux doit être comparé, s'il est rationnel, au taux d'intérêt sur le marché des capitaux et s'égalise par la concurrence. Pour qu'il y ait rendement, il faut bien entendu que le coût de son investissement soit, à terme, récupéré.

C'est sur ces bases que l'on expliquera alors le salaire. Ce qu'il est important de retenir ici, c'est que le salaire d'un travailleur à un moment donné ne correspondra qu'exceptionnellement à sa productivité marginale. Ceci pour deux raisons au moins.

- Si l'entreprise a financé une partie de l'investissement, elle retiendra ce coût sur le salaire versé au travailleur ;

- Le calcul de rentabilité de l'investissement, qu'il soit effectué par le travailleur ou par l'entreprise, peut se faire sur toute la durée d'une vie de travail : autrement dit, la récupération du coût et de l'intérêt peut s'échelonner sur de nombreuses années ; le profil de l'évolution des salaires avec l'âge peut traduire ce phénomène ; de même la variation du salaire avec l'ancienneté, indice d'accumulation d'expérience, peut correspondre à cette même idée.

La productivité marginale reste bien une "norme" du salaire, mais elle ne correspond à celui-ci que si on l'envisage sur toute une vie de travail. Ainsi, des différences de salaires à un moment donné entre deux individus constituent désormais l'indice :

- soit de différences dans le montant investi en capital humain,

- soit de différences dans la vitesse de réalisation du coût de cet investissement (et de son intérêt),

- soit de différences dans le mode de financement (travailleur - entreprise - Etat) de l'investissement,
- soit de la réunion de ces possibilités, ou de deux d'entre elles.

Quel peut être, sous l'éclairage de la théorie du capital humain, le degré de "prédiction" du salaire en tant que revenu en monnaie perçu par le travailleur ? Le salaire considéré dans cette approche est une masse de monnaie pouvant comprendre, à un moment donné :

S = + une partie du coût de l'investissement financé par le travailleur,
+ une partie de l'intérêt du capital humain investi par le travailleur,
- déduction de la partie du coût de l'investissement financé par l'entreprise
- déduction de la partie de l'intérêt sur le capital retenue par l'entreprise.

On peut donc dire que le salaire perçu en monnaie par le travailleur (revenu) correspond plus ou moins strictement à l'amortissement et à l'intérêt du capital qu'il a lui-même investi, ce montant différant de la valeur du produit marginal de son travail dans la mesure des coûts encourus par l'entreprise pour financer conjointement l'investissement. L'entreprise, elle, égalisera toujours le produit marginal au coût total du travail : frais d'investissement, taux d'intérêt payé au travailleur, autres coûts en travail (cf. 1.1.2.1.).

A strictement parler, on ne peut donc même plus considérer le salaire en monnaie perçu par le travailleur comme un revenu (même si l'on cumule ses salaires par unité de temps sur l'ensemble de sa vie professionnelle) : seule une partie de celui-ci (correspondant à l'intérêt du placement) constitue à proprement parler un revenu. Ce revenu là, d'ailleurs, ne s'identifie pas non plus au coût du travail, comme nous venons de le voir.

Ainsi se trouve dessinée, nous semble-t-il, la conception théorique du salaire la plus en vogue dans de nombreux milieux économiques. Il s'agira pour nous d'essayer d'en tirer des implications

spécifiques pour la comparaison concrète de niveaux de salaires (critères de comparabilité) : nous verrons à quel point celà s'avère de réalisation difficile, tant la conceptualisation proposée est peu ancrée dans la réalité des catégories concrètes. Mais auparavant, une autre tâche s'impose, que nous accomplirons très succinctement(1) : elle consiste à examiner les possibilités qu'offre la théorie néo-classique de transposer ses raisonnements et ses concepts dans le cadre international d'économies ouvertes. Seule cette possibilité est à même de conférer véritablement un sens à la comparaison au sens étroit et de dégager certains principes de comparabilité.

1.2. Signification d'une comparaison de salaires entre pays dans le cadre néo-classique et principes de comparabilité liés.

Les salaires sont-ils plus élevés en Allemagne qu'en France ? Quel sens, (et pour qui ? et pour quoi ?) revêt cette question ? La seule "curiosité" en la matière ne suffit pas, on l'a vu, pour y répondre de manière significative : alors, que comparer ? Quels salaires ? Pour quelle raison ? Comment ?

Chercher à éclairer ces questions dans le cadre de la théor néo-classique implique en premier lieu de dégager, dans cette approche, les éléments qui font que dans une société donnée la comparaison de salaires individuels a un sens et peut obéir à certains principes généraux. Elle implique en second lieu de se demander si ce sens et ces principes sont épargnés par la rupture des frontières de l'univers national ou si, au contraire, la comparaison entre pays a une spécificité qui lui est propr

---

1) *Ici encore, une telle entreprise est d'autant plus difficile qu'elle s'édifie sur un terrain quasiment vierge. Les économistes néo-classiques sont rarement à la fois théoriciens des mouvements internationaux de facteurs et spécialistes du marché du travail : chacune des deux "sous-disciplines" emprunte alors à l'autre ses hypothèses et ses raisonnements les plus simplistes, d'où une certaine confusion dans les conclusions atteintes. Dans le cadre de ce travail, mené dans un temps très limité, nous ne ferons qu'ébaucher ce problème, pourtant déterminant du sens de la comparaison internationale des salaires dans cet espace signifiant.*

1.2.1. Sens et principes généraux de la comparaison intra-nationale de salaires.

Très brièvement, on peut inférer des principes théoriques énoncés précédemment les implications essentielles pour répondre à la question posée.

Au sein de l'univers économique national, la comparaison, entre secteurs, entre régions, par exemple, a un sens précis : la concurrence entre entreprises sur les marchés des biens, des capitaux et du travail assure une relation et une interdépendance évidente entre les coûts salariaux de toutes les entreprises pour chacun de leur poste de travail. Le prix du travail, valeur d'échange et valeur d'usage selon cette hypothèse, déterminé par la concurrence sur un marché, assure à ce coût de production particulier une comparabilité parfaite entre tous les points de l'appareil productif.

Ce sont les notions de marché et de concurrence qui, résumant l'interdépendance des agents et déterminant un étalon universel (dans l'espace national) de mesure de la valeur, confère une signification à la comparaison des salaires en tant que coûts de production. Par exemple, la comparaison par une entreprise donnée du prix de différents types de facteur travail (ou de la rémunération de différents détenteurs du même facteur) a un sens et peut se faire parce que :

1.- l'entreprise doit décider du choix rationnel de ses inputs, parmi ceux qui lui sont accessibles (limites du marché des facteurs) ;

2.- l'entreprise a la possibilité matérielle de comparer, par mobilisation de travailleurs ou par mobilité du capital, les produits marginaux créés par différents titulaires de facteur : l'entreprise peut "essayer" théoriquement tout travailleur ;

3.- l'entreprise peut mener la comparaison "objectivement" par référence aux prix, c'est-à-dire en se référant à une mesure de la valeur pertinente à l'échelle nationale sur tous les marchés.

Toutes les entreprises d'un territoire national ont, théoriquement, cette possibilité. Et chaque entreprise peut, de la même façon, comparer ses coûts du travail à ceux qu'encourent les autres entreprises.

De la même manière, les salaires perçus (en tant que revenus) par les différents détenteurs de facteur travail (travailleurs) sont liés par le marché du travail et par l'étalon de mesure de la valeur. Chaque travailleur, supposé mobile par la théorie, peut effectivement comparer différentes situations d'emploi qui lui sont accessibles, soit dans diverses entreprises avec le même facteur, soit en transformant le facteur qu'il détient en un autre facteur (par "investissement en capital humain" par exemple). Comme pour l'entreprise, la comparaison de salaires pour le travailleur a un sens par rapport à son comportement de mise en valeur (par la transformation et par la vente) du bien dont il est détenteur.

La comparabilité des salaires et le sens de leur comparaison sont donc bien contenus dans les hypothèses du modèle néo-classique, hypothèses qui confèrent elles-mêmes un sens au fonctionnement économique d'une société donnée. Le sens de la comparaison, c'est le calcul économique rationnel des agents supposés choisir à chaque instant leur condition économique. Ce qui rend possible la comparaison, c'est l'existence d'une échelle de valeur applicable à tous les échanges de biens et de facteurs sur les différents marchés. La comparabilité des salaires (en tant que coûts ou en tant que revenus) est assurée par l'existence des marchés (du travail et du capital) sur lesquels les facteurs de production qui s'échangent sont parfaitement mobiles à long terme (et toujours substituables en longue période) (1). Le moyen de comparer des salaires dans un pays donné découle évidemment de la "loi" d'égalisation du salaire au produit marginal, du principe des "disparités compensatrices" et de la "théorie du capital humain" (Cf. paragraphe 1.1.).

---

1) *La substituabilité potentielle des facteurs dans la production est certainement déterminante de la "comparabilité" de leur prix.*

Ce cadre de comparaison vaut-il toujours dans un contexte international ?

1.2.2. Sens de la comparaison internationale de salaires dans un cadre néo-classique

Les difficultés que l'on rencontre pour répondre à cette question peuvent être attribuées à un facteur précis dont nous empruntons à G. MARCY l'expression caractéristique suivante : "La spécificité des relations économiques internationales fût donc admise avant même que l'économie politique fût définitivement constituée et l'est encore pour un grand nombre d'économistes ..." (1). Les relations économiques internationales font donc l'objet d'un chapitre "à part" en économie politique ; si bien que le problème de la "comparabilité" internationale des salaires (encore moins entendus du point de vue des travailleurs que du point de vue des entreprises) ne semble avoir été vraiment posé ni par les spécialistes de l'échange international, ni par les économistes du travail (2). Le plus souvent cette comparabilité est admise a priori. On doit alors, sinon résoudre la question, tout au moins ébaucher une réflexion sur ce plan.

En réalité, la dichotomie qui vient d'être notée au sein de l'économie politique est révélatrice d'un point essentiel : c'est que toute la théorie économique, en particulier celle de l'équilibre général, s'est édifiée sur la base de la notion classique de "nation". La nation étant définie comme un "espace clos de facteurs" (3) la détermination des prix se fait fondamentalement dans cet espace. Les facteurs de production sont mobiles à l'intérieur de la nation, immobiles d'une nation à l'autre et même lorsque, pour certains produits, il y a échange sur le marché international des biens et des services, celà ne remet pas fondamentalement

---

1) Cf. G. MARCY, "Economie internationale", Thémis, PUF, Paris, 1965, p.5.
2) Nous verrons plus loin toutefois que, dans le cadre d'analyses marxistes, la question commence à émerger. Cf. le débat entre A. EMMANUEL et d'autres économistes à propos de l'"échange inégal".
3) Cf. M. MORET, "L'échange international", Librairie Rivière, 1957, pp. 40-41.

en cause le système de prix intérieurs. Autrement dit, on retrouve à nouveau ici la distinction faite par André MARCHAL entre "mécanismes" et "structures" = chaque nation se caractérise par des mécanismes économiques analogues, mais ces mécanismes jouent dans des structures différentes pour chaque nation. En raison de l'immobilité internationale des facteurs de production et de la prééminence des structures nationales pour les agents qui se livrent au commerce international, les différents systèmes de prix nationaux n'interfèrent que très peu entre eux : les "structures" (dotations de facteurs, techniques de production, ...) sont données, et largement indépendantes ; elles induisent la spécialisation internationale.

C'est sur cette conception de la nation dans un contexte de commerce international que se sont développées les théories classiques et néo-classiques de l'échange et de la spécialisation internationales(1).

Si l'on reste dans cet espace clos des facteurs, la comparaison internationale des salaires n'est pas exempte d'ambiguïtés. D'une part, la majeure partie des conditions de comparabilité que nous avons dégagées au paragraphe précédent ne sont pas respectées : s'il n'y a pas de marché international du travail (ou d'une espèce particulière de travail), toute base objective de la comparabilité des salaires disparaît. En effet, les entreprises du pays n'ont pas la possibilité matérielle de substituer une main-d'oeuvre du pays A à une autre du pays B pour comparer leur produit marginal. Inversement les travailleurs du pays A ne peuvent ni comparer des postes qui leur sont respectivement offerts dans le pays A et dans le pays B, ni évaluer le côut et la rentabilité de l'investissement en capital humain nécessaire pour accéder aux postes du pays B, etc... La comparaison n'a donc plus de sens par rapport aux comportements de mise en valeur des biens que possèdent les agents. On voit alors mal comment le principe des disparités compensatrices, la "théorie du capital humain", ni même la loi de la productivité marginale permettraient de

---

1) Cf. G. MARCY, *op. cit.*, *pp. 1-230.*

comparer les salaires dans divers pays : il n'y a plus de marché du travail unificateur.

D'un autre côté, la théorie néo-classique nous enseigne comment, même immobiles, les facteurs de production de différentes nations et leurs prix sont, dans une large mesure, interdépendants par l'échange international de biens et services. C'est ainsi que, pour B. OHLIN et E. HECKSHER par exemple "...le commerce international tend à égaliser d'un pays à l'autre les prix des facteurs mais l'égalisation ne saurait être complète" (1). La concurrence internationale sur le marché des biens et services se répercute donc au niveau des raretés relatives des différents facteurs de production dans chaque nation et, partant, au niveau de leurs prix relatifs. Toutefois, même si -comme c'est implicitement postulé dans ce modèle- on dégage ainsi l'existence d'une mesure internationale de la valeur (valeur d'usage et valeur d'échange confondues) plusieurs réserves doivent être faites sur l'utilité de ce raisonnement pour notre objet comparatif.

1) D'une part, ce sont des entreprises qui, sur le marché international, comparent des prix internationaux à des coûts nationaux de facteurs : rien ne les oblige, ni rien ne leur permet, de comparer directement entre les pays les coûts de facteurs de production identiques, car rien ne permet de prédire leur identité d'efficacité productive en valeur.

2) Autrement dit, il n'y a que dans le cas où les techniques de production sont rigoureusement comparables d'un pays à l'autre pour un même produit qu'il est possible de conclure à une comparabilité des facteurs de production mis en oeuvre dans les divers pays. Dans ce cas, et seulement dans celui-ci, les entreprises de différentes nations peuvent, par l'intermédiaire du prix international du produit, comparer leurs coûts en valeur internationale. Mais même sans ces hypothèses, il n'est pas obligé qu'elles le puissent. Soit deux pays 1 et 2 dont les entreprises sont en concurrence internationale pour un produit dont le prix se fixe à P :

---

1) Cf. G. MARCY, *op. cit.*, p. 104.

$$P = P_1^1 \times F_1^1 + F_1^1 + P_2^1 \times F_2^1 = P_1^2 \times F_1^2 + P_1^2 \times F_2^2$$

où P = prix international de l'unité de produit

P_j^i = prix du facteur i dans le pays j

F_i^j = quantité de facteur i utilisée dans le pays j

Autrement dit, même si l'on pose l'identité des techniques de production et la comparabilité des facteurs (au plan technique) dans les deux pays, soit

$$F_1^1 = F_1^2,\ F_2^1 = F_2^2 \quad \text{et} \quad \frac{F_1^1}{F_2^1} = \frac{F_1^2}{F_2^2},$$

il peut encore se produire que :

$$P_1^1 \neq P_1^2 \quad \text{et} \quad P_2^1 \neq P_2^2 .$$

Ceci implique (étant donné la loi "nationale" de l'égalisation du prix du facteur à sa productivité marginale) que les produits marginaux en valeur de facteurs "techniquement" comparables diffèreront dans les deux pays. Autrement dit, même la comparabilité, en termes techniques, des fonctions de production ne suffit pas à rendre les facteurs de production comparables au sens de la loi de la productivité marginale. Des facteurs ne sont "comparables" que par leur produit marginal en valeur, c'est-à-dire s'ils ont, pour les entreprises, la même valeur d'usage et la même valeur d'échange et si les deux se confondent dans le prix. Or, l'hypothèse d'une immobilité internationale des facteurs de production fait que l'entreprise n'est pas en mesure de comparer les valeurs d'usage de main-d'oeuvres de deux pays et ne peut concrètement substituer l'une à l'autre. Tout ce qu'elle peut faire, c'est, compte tenu du prix de son produit et de la concurrence internationale, substituer entre eux différents facteurs nationaux jusqu'à se trouver "compétitive" avec les

entreprises des autres pays. Sans marché international du travail, les différents types de travail ne sont pas "comparables" au sens de la théorie néo-classique.

3) Enfin, la même hypothèse d'immobilité des facteurs de production fait que, si l'on se place du point de vue du travailleur, les salaires, revenus perçus en monnaie, ne son pas non plus comparables d'un pays à l'autre, toujours au sens de la théorie. Etant donné sa "qualification" (le type de facteur qu'il détient) ou le montant de l'investissement en capital humain qu'il a réalisé, le travailleur n'est pas en mesure de "comparer" divers emplois qui lui seraient accessibles dans deux pays, tant du point de vue des salaires monétaires qui y sont associés que du point de vue des autres caractéristiques afférentes. La théorie, se privant ici d'une de ses conditions "sine qua non" (existence de marchés concurrentiels, des produits et des facteurs) conduit en toute rigueur à décliner incomparables les salaires de différentes nations.

Cette réflexion, et ses conclusions, nous en sommes conscients, pourraient choquer. Tel est d'ailleurs un peu leur but : rappeler aux travaux qui se réclament de la théorie économique :

1) que celle-ci repose sur des hypothèses bien précises dont la transgression rend INCOHERENTE et falsificatrice toute analyse subséquente dans ce cadre (1) ;

2) qu'en particulier rien n'autorise, dans le cadre d'une théorie de la valeur subjective, individuelle, de transposer, en termes matériels et techniques des raisonnements en valeur.

On pourrait alors s'étonner du nombre de travaux d'économistes qui, nonobstant ces principes élémentaires, entreprennent de "comparer internationalement" des objets économiques : des prix. L'explication en est simple, apparemment. On ne peut suivre cette démarche qu'en faisant au

---

1) *Il ne sert à rien de chercher à couper un bloc de granit avec un canif : l'outil n'est pas adapté à l'objet.*

moins deux hypothèses, très fortes en réalité :

1) Tous les marchés internationaux (des produits et des facteurs) sont concurrentiels : les facteurs sont mobiles au-delà des frontières, ainsi que les produits ; les marchés sont atomistiques, etc...

2) Corrélativement (car, en fait la première hypothèse devrait suffire) s'il n'y a mobilité que pour certains facteurs ou pour certains produits, si la mobilité est imparfaite :

- soit les prix internationaux fournissent une mesure universelle pertinente de la valeur d'usage ;
- soit il est possible, en rendant objective cette valeur (ce qui, en réalité, est contraire à la théorie et aux raisonnements en termes d'utilité subjective individuelle), d'en fournir un étalon de mesure acceptable.

Compte tenu de ces deux hypothèses, la comparaison des salaires nationaux revêt le même sens et s'assortit des mêmes principes de comparabilité que dans le cas de la comparaison intra-nationale des salaires. On doit alors reconnaître que le concept classique de "nation" y perd son compte, et qu'il en est de même du réalisme des hypothèses. Celles-ci constituent pourtant, à notre avis, les seules possibilités d'envisager une comparaison internationale de salaires ou de prix du capital sans transgresser les principes théoriques (théorème de la productivité marginale, principes des "avantages nets", théorie du capital humain).

Si l'on ne fait pas ces hypothèses, on aboutit forcément à une quasi-indépendance des salaires nationaux, au mieux, comme dans le théorème d'OHLIN, à une certaine tendance à l'égalisation des raretés relatives des facteurs de production. Une relative indépendance des salaires nationau signifie aussi une relative indépendance de leurs déterminants nationaux : les salaires des différentes nations obéissent aux mêmes mécanismes mais restent conditionnés par des structures différentes (techniques de production, raretés relatives des facteurs, etc...). Mais l'unicité des marchés du travail, par exemple, faisant défaut, il n'est jamais possible

de dire, dans la logique du modèle, si deux espèces de facteur travail sont COMPARABLES dans deux pays (c'està-dire SUBSTITUABLES aux yeux des employeurs), ni si deux postes de travail dans deux pays sont substituables du point de vue du travailleur et de sa fonction d'utilité subjective individuelle.

Par exemple, le produit marginal des "cadres supérieurs" Français serait-il équivalent, en valeur, à celui des "leitenden Angestellten" dans les entreprises allemandes ? Les "cadres supérieurs français considèreraient-ils comme équivalents de leurs postes en France les emplois de "leitenden Angestellten" que proposent les entreprises allemandes ? Dans l'hypothèse d'immobilité des facteurs, la théorie néo-classique ne peut répondre : il n'y a pas de marché du travail pour permettre la comparabilité des mains-d'oeuvres et des emplois. Toute réponse est arbitraire au regard de l'hypothèse néo-classique, en toute rigueur : les deux facteurs de production sont théoriquement incommensurables économiquement. Chacun d'eux incorpore bien, sous forme de coûts de production, une certaine valeur au produit ; ces valeurs peuvent être comparées internationalement par le biais de l'échange international de produit ; mais leur efficacité en valeur n'est pas comparable, car non déterminée sur un même marché, par les mêmes agents (1).

En réalité, cette hypothèse paraît extrêmement réaliste et permet de poser clairement le problème global de la comparaison internationale des niveaux salaires au strict plan du modèle théorique dominant : l'utilité individuelle, ou même sociale (en supposant que l'on puisse agréger au niveau national des utilités individuelles), de telle somme de monnaie (revenu) obtenue dans telles conditions (poste de travail) est-elle la même dans deux société différentes, dans deux structures disjointes ? L'économiste néo-classique conséquent ne peut pas répondre à une question formulée en termes d'utilité, à la place des

---

1) *Par exemple les entreprises de deux pays A et B peuvent produire, au même prix international, le même produit avec deux facteurs de production (des cadres et des manoeuvres, par exemple). La compétivité des entreprises peut cependant être atteinte avec une plus grande productivité en valeur des manoeuvres dans un pays et une moindre efficacité des cadres dans ce même pays, par exemple.*

agents économiques : si un flux de main d'oeuvre ne se dirige pas du pays A vers le pays B, il ne peut répondre que l'utilité des emplois ou l'efficacité des facteurs du pays B paraît supérieure à celle que les agents associent aux emplois ou aux facteurs du pays A.

La seule issue pour effectuer à tout prix la comparaison est alors d'agir "comme si" les facteurs de production (et les facteurs travail en particulier) étaient mobiles au-delà des frontières, les facteurs des différents pays étant supposés substituables à long terme, ne serait-ce que par réduction (ou par compensation) des coûts de la mobilité.[1] C'est sous cette hypothèse que l'on examinera la question des "critères de comparabilité" telle qu'elle se pose dans ce cadre théorique si l'on veut mener à bien une comparaison concrète des salaires entre les pays.

1.3. Théorie économique néo-classique et catégories concrètes de l'analyse comparative

Nous avons vu jusqu'ici comment, au seul plan théorique, l'analyse comparative ne pouvait être logiquement menée dans un cadre néo-classique que moyennant certaines hypothèses très restrictives, notamment des hypothèses de mobilité internationale des facteurs de production. D'autres difficultés considérables restent à vaincre lorsque l'on veut passer des concepts théoriques à des catégories empiriques repérables dans le monde réel. Nous montrerons, ici encore, l'étendue de ces difficultés et les hypothèses supplémentaires que leur atténuation implique.

En matière de salaires, la comparaison entre deux pays A et B exige au moins que l'on détermine trois choses :

1) Tout d'abord, la notion de "salaire" doit être précisée de façon que les catégories de salaires utilisées en A et B soient comparables : on doit assurer la comparabilité des salaires concrets sous l'aspect de leur structure interne, de leur morphologie.

2) En second lieu, le salaire étant vu comme le prix d'un service productif, il s'agit de déterminer la rémunération de quels services (quels facteurs de production) il

---

1) *Mais n'est-ce pas là l'hypothèse prospective de la Communauté Economique Européenne ?*

conviendrait de comparer entre les pays : on doit assurer la comparabilité des circonstances de salaire, c'est-à-dire, soit des services vendus, soit de leurs détenteurs, soit de leurs acheteurs.

3) Enfin, il est nécessaire -puisque les comparaisons se font en termes quantitatifs- de se donner des règles et des unités de mesure des salaires.

Seuls les deux premiers points seront esquissés ici, le troisième se trouvant traité au chapitre III.

1.3.1. Morphologie du salaire et comparabilité.

On a montré précédemment que l'aspect "coût" et l'aspect "revenu" du travail ne se correspondent pas obligatoirement : le premier guide le comportement des entreprises, le second celui de la main-d'oeuvre. On limitera l'analyse au second, compte tenu qu'il constitue l'objet plus précis de la partie empirique de ce travail.

A strictement parler, le salaire-revenu de la vente du service productif correspond, dans la théorie, à l'utilité subjective individuelle exprimée en monnaie de l'ensemble des éléments du contrat de vente de travail. Outre la part "rémunération en monnaie", objectivement mesurable par tout observateur, il comprend donc une part sous forme de "revenu psychique net", somme et différence d'utilités et de désutilités associées au poste de travail. Ces derniers éléments du revenu ne sont au sens strict, ni observables objectivement, ni convertibles par l'observateur en unités de monnaie. Que l'éclairage de l'atelier soit bon ou mauvais, que le lieu de travail soit distant ou proche du domicile du travailleur, ou encore que l'"esprit" de l'entreprise soit "bon" ou "mauvais", par exemple, aucune observation ne permet de quantifier ces éléments objectivement, même si l'on suppose -comme le fait la théorie- qu'une telle évaluation doit être faite par le travailleur.

Dans la pratique, le concept de salaire ne peut donc que perdre de sa substance et sa mesure concrète va s'assortir d'un certain nombre de règles arbitraires, déterminées par l'observateur. Ainsi, le plus souvent, il ne sera possible de prendre en compte comme salaire-revenu que deux de

ses éléments évaluables monétairement, soit directement (salaire figurant sur le bulletin de paye), soit indirectement à partir des prix du marché (avantages en nature, mise à disposition de logements, ou de transports, ou de cantines, etc...).

Même ainsi restreinte, la notion de revenu considérée devrait rester cohérente avec la fonction du salaire mise en évidence par la théorie. Il faudrait donc se demander chaque fois si tel élément du revenu (cantine, ou prêts à intérêt réduit, etc...) est généralement déterminant du comportement des travailleurs sur le marché du travail et entre dans leurs fonctions de préférences individuelles.

Si l'on peut supposer que les éléments cités en exemple ci-dessus le sont, d'autres questions subsistent concernant la morphologie du salaire à prendre en compte.

Un des problèmes essentiels que posent les pratiques sociales concrètes à la théorie néo-classique du salaire et du choix d'un emploi tient au caractère non réellement "individuel" de la plupart des éléments du revenu du travailleur. Ainsi, on doit supposer, pour que le modèle conserve un certain réalisme que, si la contribution productive est "individuelle", la rémunération, elle, peut tenir compte de certaines circonstances familiales caractérisant l'individu au travail. Une telle hypothèse doit être tenue à l'esprit lorsque l'on examine par exemple les questions des prestations sociales, de la fiscalité directe, ou des prestations familiales. Ces divers éléments du revenu transforment le revenu de la vente individuelle d'un service productif en un revenu "familial" ce qui, au strict plan de la théorie des prix ne va pas sans poser de problèmes.

Les analyses modernes ont pris l'habitude en effet de distinguer le "salaire direct" du salaire "indirect" (1), que d'autres dénomment aussi "salaire social". Pour MARCHAL et LECAILLON, par exemple, le premier correspondrait à un "... salaire individuel, ou revenu de facteur", le second à des "...prestations de salaire social ou revenu de personne" (2). Il faut bien voir que la théorie néo-classique sait parler des prix : elle a donc à voir avec le premier ; mais elle ne peut pas dire grand'chose sur le "revenu de personne" *stricto sensu*.

---

1) Cf. par exemple, J. MARCHAL et J. LECAILLON, "la répartition du revenu national", Tome I, Les salariés, Editions Génin, Paris 1958, pp.200 et suivantes.

2) MARCHAL et LECAILLON, op. cit., p.201.

Dans le contexte comparatif, les seules hypothèses susceptibles de sauvegarder la théorie des prix et ses fondements consistent à postuler :

- que dans le choix d'un emploi entre deux pays, le travailleur s'attache non seulement au salaire direct, revenu de la vente de son travail, mais également au salaire social caractérisant l'emploi dans chaque pays (et ne caractérisant donc pas seulement un poste de travail précis : le "salaire social" est déterminé par les "structures" nationales, non par le contrat individuel de travail) ;
- que ce "salaire social" correspond, en quantité de monnaie équivalente à son utilité subjective pour le travailleur, à un coût du travail pour l'entreprise.

Ces deux hypothèses -très fortes nous semble-t-il du fait de l'aspect nettement REDISTRIBUTIF des prestations sociales, familiales et de la fiscalité- sont obligatoires si l'on veut préserver les théorèmes néo-classiques dans le cas d'une confusion de l'aspect "prix" et de l'aspect "revenu" du salaire. C'est sur leur base que l'on peut examiner les questions les plus caractéristiques des difficultés d'inscrire dans la pratique les concepts abstraits de l'approche économique traditionnelle.

1) En premier lieu, on peut se demander si l'ensemble des prestations sociales doivent être comptées comme revenu du travail et si, corrélativement, les cotisations sociales sont justiciables ou non d'une déduction du revenu. La question n'est pas simple.

Car, d'un côté on peut se demander si ce type de "revenu" influence vraiment le comportement de la main-d'oeuvre dans le choix d'un emploi.

D'un autre côté, la "consommation" médicale par exemple est liée au travail de plusieurs points de vue : d'abord du fait des nombreux risques d'endommagement de la santé dans ou par le travail, ensuite du fait que la plupart des économies occidentales font financer une part des dépenses de santé par les entreprises, et encore parce que c'est d'abord par les travailleurs et sous leur pression qu'ont été organisés les systèmes de sécurité sociale ; à tel point qu'il serait difficile de considérer

cette consommation autrement que comme un revenu associé au travail.

Enfin, il est bien évident aussi que ce type de consommation est, pour l'ensemble des travailleurs, une sorte de consommation forcée ; les prestations de sécurité sociale n'entrent jamais comme revenus monétaires dont l'individu est libre de choisir l'affectation.

On peut alors faire l'hypothèse que le salarié prend en compte en réalité dans ses comportements le salaire brut de sa feuille de paye, mais qu'il agit plutôt en fonction du "net" (Salaire brut-cotisations sociales). Il paraîtrait dans la logique de ce modèle de les exclure du salaire-revenu. Quant aux prestations sociales, un argument supplémentaire, lié au contexte précis de l'analyse comparative, peut être favorable à leur prise en compte : si, comme on ne peut que le faire dans le cadre du modèle, l'on suppose la mobilité internationale de la main-d'oeuvre, il est bien évident que le travailleur risque d'être influencé par la façon dont, dans chacun des pays, lui sont remboursées ses dépenses de santé (ainsi que par la façon dont il risque d'être soigné).

Mais, là encore, il n'y a là que des hypothèses plus ou moins arbitraires que l'on peut essayer de formuler dans le cadre théorique choisi. La théorie néoclassique du salaire ne les implique pas directement : partout et toujours l'individu maximisateur est libre de son choix ; or, pour un individu (ou pour un groupe d'individus) donné, les avantages du système de protection sociale d'un pays donné peuvent très bien être neutralisés, en termes d'utilité, par la désutilité de certaines autres caractéristiques de l'emploi, moins perceptibles à l'observation.

La même question peut se poser d'ailleurs à propos du chômage et de son indemnisation : la même réponse arbitraire peut alors être fournie. En pratique l'indemnité chômage est bien liée à l'emploi : seule l'occupation antérieure d'un poste permet même dans certains systèmes d'en bénéficier. D'un autre côté, on peut douter que le travailleur, dans le choix d'un emploi, prenne vraiment en compte cet élément. La théorie engage peu de réponse objective et inéquivoque sur ce point, excepté lorsque certaines hypothèse récentes présentent curieusement le chômage comme une sorte d'"investissement" de la part du travailleur dans la recherche d'un emploi : le chômage, délibérément "choisi", apparaît alors comme un moyen rationnel d'obtenir un revenu (en vue, selon cette hypothèse de maximiser son revenu futur). On peut finalement, dans un cadre comparatif, tenir l'indemnisation du chômage comme un élément de revenu du travail que le travailleur prend en compte dans ses décisons de mobilité internationale.

2) Des questions semblables peuvent être soulevées à partir de la fiscalité, en particulier de la fiscalité directe. La même ambiguité préside à la réponse. Tout ce que l'on peut se demander au nom du modèle, est si le montant de l'impôt versé ou retenu sur le salaire perçu influence le comportement de la main d'oeuvre et entre en ligne de compte dans sa fonction d'utilité. Là encore, il n'est pas douteux que, dans le contexte de possibilités de choix d'un emploi entre plusieurs pays, un tel élément puisse être pris en considération.

La même argumentation peut alors être développée en ce sens que pour les cotisations sociales : le montant de l'impôt correspond bien, en quelque sorte, à une consommation forcée, plus ou moins directe et plus ou moins réelle (car là "consommation" de biens publics est variable selon les individus, différentielle et inégale selon les groupes sociaux, à l'image des

prestations sociales). On peut alors poser, en référence au modèle néo-classique, que le travailleur agira plutôt dans ses choix en fonction du revenu "net" perçu, et de la part de revenu disponible pour la réalisation de ses "aspirations consommatrices".

3) Non moins épineuse enfin est la question des "prestations familiales". Car, ici plus qu'ailleurs, ce type de revenu est aussi peu lié à la nature de l'emploi occupé que possible ; souvent (en France, par exemple), il n'est même pas lié au salariat, mais uniquement à la taille de la famille et parfois, au nombre de revenus du ménage.

D'un autre côté, il se peut très bien que dans un contexte imaginaire de marché international du travail pratiquement concurrentiel, les salariés comparent les situations des différents pays en tenant compte de ce type de revenu. Toutefois, un comportement ainsi conçu peut alors s'étendre à la prise en compte d'un ensemble à peu près illimité d'éléments purement nationaux de ce type (et non plus liés spécifiquement à l'emploi). Il est vrai qu'un autre argument pourrait intervenir dans le même sens de la prise en considération des prestations familiales : les employeurs financent généralement (au moins en Belgique, en France, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas) ce type de revenu, tandis qu'il est inexistant ou très faible dans d'autres nations (l'Allemagne, par exemple, en 1972).

Ainsi, la morphologie concrète du salaire à prendre en compte pour une comparaison internationale menée dans l'optique "revenu" de la vente du travail ne se déduit jamais avec évidence du concept néo-classique de salaire. Aussi faut-il, chaque fois que l'on à effectuer un choix de catégorie concrète dans ce contexte (avantages en nature, prestations et cotisations sociales, impôts, allocations familiales, pour reprendre nos exemples), se référer à la logique du modèle et se demander -sans pouvoir jamais répondre rigoureusement puisque l'on se situe dans un univers imaginaire- si tel élément de revenu entrerait en compte dans le choix d'un emploi (dans l'utilité d'un emploi), et comment, pour un travailleur (ou un groupe) donné. Ne pouvant éclairer scientifiquement et objectivement de tels choix (du point de vue de cette théorie) ils finissent par reposer sur des règles arbitraires (du point de vue de

l'espace signifiant choisi), fussent-elles même de "bon sens". Le minimum à faire alors, est d'être conscient de cette part d'arbitraire. De pareilles difficultés se retrouvent lorsque l'on examine les "circonstances du salaire" à même de correspondre -empiriquement- aux catégories conceptuelles de la théorie néo-classique.

1.3.2. Les circonstances du salaire et la théorie néo-classique

A supposer que les indications précédentes aient suffi à dégager une notion de salaire empiriquement observable et comparable dans les pays étudiés, il reste encore à inférer du modèle de référence des critères de comparabilité des circonstances dans lesquelles le travail s'échange contre un certain revenu monétaire.

Il bien évident que, d'un point de vue logique, toutes les "circonstances" du salaire ne sont pas comparables du point de vue de l'espace signifiant choisi. Par exemple, peut-on comparer le salaire annuel d'un travailleur du pays A au salaire horaire d'un salarié du pays B ? Ou encore : peut-on comparer le salaire d'un manoeuvre du pays A à celui d'un technicien du pays B ? Quelles règles se donner, en cohérence avec le modèle pour déterminer ces circonstances ?

Là encore, se plaçant du point de vue du revenu du détenteur du facteur travail, on peut trouver certains principes de comparabilité en se référant aux fonctionnements des marchés du travail décrits par la théorie. Doté à un moment donné d'un facteur de production donné, le vendeur (travailleur) ne peut envisager qu'une série déterminée de choix possibles : cet horizon de ses contrats de vente est déterminé par l'ensemble des postes de travai auxquels les employeurs le laisseraient accéder. Or, on a déjà montré quel critère était censé déterminer le comportement des entreprises en la matière : seront substituables d'un poste à l'autre tous les individus créant dans ces postes un produit marginal en valeur donné. C'est donc sur l'ensemble des postes où, théoriquement, il peut rendre le même produit marginal que le travailleur fera porter sa comparaison, dans quelque pays que ces postes se trouvent.

1) La première règle de comparabilité ainsi déduite du modèle est donc celle de l'équivalence des produits marginaux des facteurs "nationaux" considérés. D'où le problème de la comparabilité des produits marginaux en valeur entre pays.

2) Une seconde règle, qui précise du côté de l'offre la comparabilité des circonstances, se déduit de la théorie du capital humain : choisissant d'investir en capital humain, le travailleur rationnel peut s'interroger sur la façon dont un investissement donné sera rémunéré dans différents pays. D'où la question de la comparabilité des investissements en capital humain (estimés en valeur) entre pays.

3) La troisième règle, qui devrait théoriquement être retenue, est toujours écartée dans la pratique en raison de son caractère "subjectif" ; elle découle du principe des "avantages nets". Devraient être comparables en effet du point de vue d'un travailleur individuel, des postes auxquels il attribue, compte tenu du facteur qu'il détient, la même utilité monétaire. Nous avons vu au paragraphe précédent comment vouloir substituer à cette règle des critères "objectifs" est peu légitime du point de vue du corps théorique utilisé. Il est donc en pratique préférable de supposer que deux postes dans deux pays, pourvu qu'ils soient accessibles aux mêmes facteurs de production, se voient assignés par le travailleur une utilité nette dont la mesure correspond au revenu monétaire défini précédemment. Faire cette hypothèse et supposer également que, pour deux emplois dans deux pays distincts, les coûts du travail correspondent strictement au salaire (ACDT=0, Cf. § 1.1.2.1.), revient à dire que l'on se place dans les circonstances où le produit marginal du travail correspond exactement, à l'équilibre et en longue période, au salaire-revenu d'un facteur (1).

Comment appliquer alors concrètement les deux premières règles ?

---

1) *Cette hypothèse est implicitement faite dans toute tentative concrète de comparaison intra-nationale de salaires pour la raison évidente de sa facilité.*

Il y a, en théorie du moins, un certain paradoxe à utiliser le critère "productivité marginale" comme invariant de la comparaison. En effet, si pour que la comparaison prenne un sens, on doit supposer une mobilité quasi-parfaite des facteurs-travail, on devrait évidemment aboutir, selon le modèle, à une tendance à l'égalisation des raretés relatives des facteurs entre les différents pays, donc des produits marginaux et des salaires. Il faut bien reconnaître que la théorie micro-économique n'offre aucun moyen de résoudre ce paradoxe ; et il n'en existe vraisemblablement pas. On doit donc faire à la fois "comme si" la comparabilité des facteurs échangés sur un marché du travail unique avait un sens, tout en faisant "comme si" deux facteurs ayant une productivité marginale identique dans deux pays étaient rémunérés différemment.

Et ce paradoxe se prolonge généralement dans les solutions que l'on peut proposer au problème de la comparabilité. En effet, comment comparer les "produits marginaux" du travail offert par des travailleurs de pays différents, sachant que ces produits s'entendent en valeur, c'est à dire que les productivités comparées sont des rendements ECONOMIQUES : ce problème non plus n'a pas d'issue cohérente avec la théorie. On assimile alors généralement productivité économique et productivité physique.

Or l'erreur peut être importante. Imaginons deux pays A et B et la production, dans ces pays, d'un même produit Q. Supposons que, hormis un seul facteur travail (le facteur T) tous les autres facteurs soient utilisés dans les mêmes proportions, moyennant le même coût et avec la même efficacité dans les deux pays. On peut écrire ainsi la productivité marginale physique de ce facteur dans les deux pays :

$$PMP_A = \frac{\Delta Q_A}{\Delta T_A} \qquad PMP_B = \frac{\Delta Q_B}{\Delta T_B}$$

où ΔQ_A, ΔQ_B sont les suppléments de produits créés du fait de l'emploi d'une unité supplémentaire de travail $\Delta T_A, \Delta T_B$. La productivité marginale

en valeur , que la théorie prend comme référence, peut alors s'écrire

$$PMV_A = \frac{\Delta Q_A}{\Delta T_A} \times P_A \qquad PMV_B = \frac{\Delta Q_B}{\Delta T_B} \times P_B$$

où P_A est le prix unitaire du produit Q dans le pays A, P_B dans le pays B.

Une même productivité physique dans les deux pays ($PMP_A = PMP_B$) n'indique donc pas le degré de "comparabilité", au sens de la théorie, des facteurs T_A et T_B, T_A pouvant être plus "productif" que T_B et donc mieux rémunéré si $P_A > P_B$, en valeur internationale. Or, si le produit Q ne fait pas l'objet du commerce international, on peut très bien se trouver dans une telle situation.

La pratique des économistes néo-classiques veut que cette difficulté soit généralement ignorée. On retient alors volontiers comme "comparables" des facteurs dont l'efficacité physique est identique. Mais cela ne résoud pas tous les problèmes car il faut encore trouver des "critères" empiriques susceptibles de rendre compte d'un tel facteur.

Un nouveau glissement s'opère alors, qui fait passer de cette notion encore abstraite d'efficacité technique à des catégories observables dont la principale, générique, est celle de qualification, pondérée parfois par le sexe (au nom de la classique présomption d'une moindre efficacité productive des femmes, "ceteris paribus"), par le secteur économique (la qualification prenant des formes variées selon le type de produit fabriqué et les techniques de production utilisées), ou encore par l'âge (en raison d'une variation postulée de la productivité avec l'expérience professionnelle), pour ne citer que les principales variables généralement tenues comme support de la qualification (1).

---

1) *Nous passons ici sous silence l'ensemble des variables empiriques qui, de toute évidence, sont en liaison avec le salaire (degré de monopole des secteurs, taille des entreprises, puissance des organisations de travailleurs, etc.), mais ne s'intègrent au modèle théorique (de systématisation de la connaissance) que comme éléments perturbateurs à court terme de la concurrence sur les marchés, et donc des implications principales du modèle. La théorie des prix, reposant sur un équilibre général de longue période, ne s'assortit pas d'une possibilité de disparition de la concurrence à long terme. Cf. J. BOUTEILLER, "Le secteur comme catégorie d'analyse structurale des salaires et du marché du travail", LEST, xéroscopie, Janvier 1976, 210 pages.*

Les théories récentes du capital humain, si elles ont mieux rationalisé le choix de ces variables, les conservent intégralement comme éléments susceptibles de différencier des facteurs travail. Elles proposent évidemment des catégories empiriques plus fines et plus cohérentes avec leurs postulats. Ainsi, tout indicateur susceptible de traduire un "investissement productif" en la personne du travailleur doit être pris en compte, ainsi que son coût relatif. Le nombre d'années d'études dans un type donné de filière de formation, ou bien l'expérience professionnelle accumulée dans une entreprise donnée, voire dans un secteur donné, ou encore le type de formation ou le niveau du diplôme atteint sont, aux yeux des tenants de cette hypothèse, les principaux critères de comparabilité des circonstances du salaire. Toutefois, comme on l'a montré précédemment (cf. § 1.1.2.2.) une comparaison menée à partir de la théorie du capital humain pose deux problèmes supplémentaires particulièrement délicats à résoudre en pratique : celui des différences de coût de l'investissement et de la répartition de sa charge (travailleur-entreprise - Etat) entre les pays, et celui de la variabilité des profils d'amortissement et de rémunération de ce capital d'une société à l'autre. Autrement dit, l'observation de deux salaires, dans deux pays, à "investissement en capital humain" donné (à supposer que l'on parvienne à se situer dans des conditions concrètes de comparabilité du montant et de la qualité du capital investi) ne suffit pas à déterminer l'écart de revenu du capital entre les deux pays à un moment donné, du point de vue du travailleur.

On rejoint ainsi une autre question concernant la comparabilité des circonstances du salaire. Le salaire, en tant que revenu, constitue un flux de monnaie qu'il s'agit de ramener à une unité de temps. A nouveau, il convient, si l'on veut éclairer le choix de cette unité de temps, de se référer à la logique du modèle théorique, en l'occurence : la logique du comportement de l'agent vendeur du travail. Il faut alors se demander quel horizon d'emploi et de revenu visent les travailleurs lorsqu'ils "choisissent" un emploi : question subjective entre toutes, liée à l'individu, selon la théorie même. La théorie du capital humain postule cependant que cet horizon est pratiquement borné par l'âge de

la retraite, ce qui impliquerait, en pratique, de faire porter la comparaison sur des revenus de travail cumulés sur l'ensemble d'une vie professionnelle (déduction faite de tous les coûts des investissements réalisés durant cette période). En fait, il est difficile de réaliser de telles observations et l'unité d'observation que constitue l'année semble un maximum accessible empiriquement. Une telle unité peut avoir un sens du point de vue du travailleur dont le seul revenu est tiré de la vente de son travail : elle ne permet cependant pas de comparer, entre les pays des "carrières professionnelles", ce qui serait entièrement souhaitable par rapport à l'espace néo-classique. Toutefois, la base annuelle présente l'avantage (par rapport à des bases mensuelle ou hebdomadaire, journalière ou horaire) de rassembler un maximum d'éléments de revenus susceptibles d'être pris en considération par les travailleurs (primes et avantages à périodicité annuelle, etc.) (1).

1.3.3. Remarques finales sur la "comparaison au sens étroit" dans un cadre néo-classique.

En conclusion de ce survol des difficultés que peut rencontrer l'analyse comparative menée dans un cadre néo-classique on peut dire que l'ensemble des catégories empiriques ainsi suggérées sont sans nul doute très réalistes dans la mesure où, effectivement, elles déterminent des variations du salaire à l'intérieur de la plupart des pays. Mais on ne voit pas bien tout d'abord au nom de quelle règle elles peuvent être utilisées en lieu et place du concept de "productivité marginale en valeur, ou même de "niveau d'investissement en capital humain". Un deuxième problème à résoudre dans cette optique (mais que l'on retrouve, plus ou moins, dans toute comparaison internationale) concerne le degré

---

1) *Tenant encore à la question de la comparabilité des circonstances du salaire, un autre problème devrait être soulevé ici. Il se pose du fait que, pour la théorie, les salaires peuvent fluctuer momentanément -en courte période- autour de la valeur du produit marginal du travail en raison de pressions circonstancielles de l'offre ou de la demande de travail. Il est évident que les "conditions du marché du travail" peuvent, à un moment donné, différer selon les pays. Leur influence "perverse" est cependant difficilement éliminable en pratique. Une suggestion dans ce sens pourrait être de tenir compte de l'évolution de l'emploi (par branche par exemple) et des réserves de main-d'oeuvre (sous-emploi, chômage par catégories) dans les différentes nations.*

de "comparabilité" internationale de telles catégories empiriques : dix années d'éducation dans une filière d'enseignement général en France et en Allemagne ont-elles, en valeur productive la même efficacité ? Un ouvrier, dit "qualifié" est-il aussi efficace en Belgique qu'en Italie, en termes de produit échangeable ?

Au-delà de ces difficultés plus "techniques" que nous retrouverons dans la seconde partie de l'étude, c'est tout le problème des possibilités de mener, au stade actuel d'élaboration de ce que certains appellent LA "théorie" économique, une "comparaison au sens étroit" qui se trouve ainsi posé. A côté d'une certaine rigueur de ses raisonnements abstraits l'économie néo-classique affiche une distance considérable entre ses hypothèses et ses concepts d'une part, et le monde réel d'autre part. Cette distance rend pratiquement impossible une mise en correspondance rigoureuse d'observations concrètes et du modèle abstrait. En particulier, l'élaboration du modèle sur la base d'hypothèses de libres comportements d'agents économiques rationnels en fonction d'appréciations subjectives des situations économiques rend caduque toute tentative d'observation et de mesure objective.

Cette grande difficulté de mise en oeuvre pratique de la théorie -autrement que par une série de glissements sémantiques et épistémologiques : passage de concepts en valeur à des notions techniques - physiques, par exemple- est principalement liée à la théorie de la valeur explicitement admise dans ce cadre : les prix traduisent une valeur d'usage en même temps qu'une valeur d'échange ; leur détermination (qu'il s'agisse de prix de biens ou de facteurs de production) passe donc obligatoirement par l'évaluation subjective des agents individuels à laquelle ne peut se substituer légitimement aucun observateur. Celui-ci peut observer des prix, et les relever dans différentes sociétés ; mais il ne peut jamais dire quelles valeurs d'usage leur sont réellement associées par des agents individuels relevant d'univers socio-économiques différents. Cette impossibilité fait que, soit la comparaison ne peut exister, soit elle prend une allure partiale, du fait de l'obligatoire énoncé de règles plus ou moins arbitraires de comparabilité. Dans ce second cas, il convient alors de se rendre compte que l'analyse acquiert une indépendance certaine par

rapport à "l'espace signifiant" postulé comme cadre de référence. Un exemple : si l'on n'est pas certain que les ouvriers qualifiés allemands et français ont, soit pour les entreprises françaises, soit pour les firmes allemandes la même valeur d'usage, il devient tout à fait trompeur, du point de vue de la théorie, de comparer leurs salaires en tant que revenus d'un même facteur de production. Or, peut-on affirmer au nom de cette théorie, que ces deux catégories -qui, de fait, ne sont pas substituées l'une à l'autre, comme éléments interchangeables, dans les entreprises des deux pays- sont "comparables ? Apparemment, l'on ne le peut pas et c'est à ce point que réside -nous semble-t-il- la faiblesse essentielle de ce cadre théorique et des concepts qu'il met en jeu.

C'est d'une façon beaucoup plus superficielle -en raison des limitations-mêmes des connaissances de l'auteur du présent travail- que nous nous tournerons à présent du côté de la théorie économique classique, telle qu'elle a été systématisée par MARX et telle qu'elle se prolonge dans de nombreux travaux modernes. La question adressée à ce second corps théorique sera encore de savoir si l'on peut en inférer une signification, des principes, et des critères précis de la comparaison internationale des salaires.

II.- LA CONCEPTION MARXISTE DU SALAIRE ET LA COMPARAISON INTERNATIONALE

De même que la théorie néo-classique, la conception marxiste du fonctionnement des sociétés où domine le mode de production capitaliste ne peut se résumer en quelques lignes. Elle constitue, aussi, le produit d'une lente élaboration -au moins depuis les classiques anglais (Adam SMITH, David RICARDO)-, encore inachevée. Cette élaboration progressive, dans laquelle l'oeuvre de MARX fournit cependant l'apport décisif, est pareillement marquée que celle de la théorie néo-classique, à la fois par des évaluations divergentes et par des convergences de vues. Cette théorie ne représente donc pas plus que la précédente un corps monolithique, homogène, unifié ; les débats contemporains entre écoles au sein de la pensée marxiste en témoignent (1). Si les outils analytiques (le raisonnement à la marge et en termes d'utilité subjective) et la philosophie individualiste implicite semblent bien être les points de ralliement les plus évidents des économistes "néo-classiques", on peut dire que les principaux éléments de centration de la pensée "marxiste" contemporaine sont : un instrument de connaissance objective (le matérialisme historique), une philosophie (le matérialisme dialectique) et un certain nombre de concepts rigoureusement élaborés par MARX (valeur-travail, force de travail, salaire, plus-value, exploitation, par exemple). Les lieux de divergence les plus nets se situent au niveau de l'"interprétation" des écrits, nombreux, de MARX et de la recherche de leur cohérence ou (et)de leur adéquation à (et suffisance pour) l'analyse de la plupart des phénomènes socio-économiques du monde contemporain.

---

1) *Voir, par exemple, les analyses de la crise, ou de l'évolution du capitalisme contemporain ; Cf. "Marxisme-léninisme et révionnisme face à la crise économique", Cahier Yénan N°2, Maspéro, Paris, 1976.*

Toutefois, le cadre et l'objet précis de cette étude font qu'il ne s'agit ici, ni d'essayer de présenter de façon exhaustive et profonde le fonctionnement des économies capitalistes, ni de débattre sur tel ou tel point brûlant de la théorie marxiste. Notre objectif est beaucoup plus circonscrit. La réflexion qui suit tente de saisir, à travers un certain nombre de lectures, obligatoirement "particulières" (1), les principaux traits de la conception marxiste du salaire en la replaçant dans son contexte. Sa finalité est d'éclairer, à partir de ce second grand système de concrétion de la connaissance économique, la comparaison internationale des salaires.

La démarche proposée sera donc parallèle à celle qui a guidé l'examen de la notion de salaire dans le cadre d'une économie néo-classique. Après avoir essayé de cerner, dans son cadre spécifique, la conception du salaire proposée par MARX, un retour aux questions concernant la signification de la comparaison et les principes de comparabilité liés sera amorcé. Enfin, la recherche de critères concrets de comparabilité qui soient en adéquation avec ce cadre théorique terminera la présente section de l'étude, dont l'ambition est plus de tracer des pistes de réflexion que de présenter un schéma cohérent de la "comparaison au sens étroit" dans cet espace.

2.1. La notion de salaire et son contexte dans la pensée marxiste

L'irréductibilité des catégories économiques marxistes aux catégories néo-classiques tient avant tout (et nous montrerons que le "salaire" ne se dérobe pas à cette affirmation) à la théorie de la valeur qui les sous-tend. Après avoir esquissé les fondements de la valeur et

---

1) De nombreux éléments du modèle rapportés et utilisés ici peuvent être retrouvés dans : K.MARX, "Salaire, prix et profit", Editions sociales, Paris, 1966 ; "Travail salarié et capital", Editions sociales, Paris, 1972 ; "Le capital", in Oeuvres, Economie, Edition La Pléiade, Paris, 1965, Tomes I et II. Voir aussi : P.SALAMA et J.VALIER, "Une introduction à l'économie politique", Petite Collection Maspéro, Paris, 1974 ; J.P. DAUBIGNEY, "La Hiérarchie des salaires dans la firme", I.E.E., Cahier N°7-8, avril 1976 ; M.HARNECKER, "Les concepts élémentaires du matérialisme historique", Contradictions, Bruxelles, 1974 ; divers articles de la revue "Economie et Politique".

des prix des marchandises chez MARX, il conviendra de montrer comment, pour cet auteur, le salaire en tant que prix d'une marchandise particulière (la force de travail) acquiert une fonction et une signification particulières dans une société divisée en classes sur la base des rapports de production spécifiques aux sociétés capitalistes. (1)

2.2.1. Le travail comme fondement de la valeur

La question de la valeur est, bien entendu, centrale dans la problématique du salaire ; tous les économistes en sont conscients. Dans des économies d'échange, le problème se pose obligatoirement de savoir comment telle quantité d'un bien s'échange contre telle quantité d'un autre bien, autrement dit quel est le dénominateur commun fondamental entre tous les prix.

2.1.1.1. Le problème de la valeur

On a vu précédemment comment les économistes néo-classiques résolvaient ce problème : chaque bien net est plus ou moins utile aux yeux des agents individuels, et la valeur des différents biens objets d'échange (le travail y compris) se hiérarchisent en fonction des utilités subjectives individuelles. Ces utilités individuelles sont censées s'agréger et déterminer, au niveau global, un classement de l'ensemble des biens marchands en fonction de leur valeur d'usage. Dans cette approche, c'est donc la valeur d'utilité d'un bien qui détermine son prix et sa valeur d'échange : ainsi le salaire dépendait chez les néo-classiques de la valeur d'usage du travail, de l'utilité du service productif échangé contre d'autres biens par l'intermédiaire de la monnaie.

Prenant pour point de départ les hésitations de certains classiques anglais, MARX tente de les dépasser. Les observations d'Adam SMITH et de David RICARDO, par exemple, avaient bien conduit ces auteurs à établir une disctinction entre le "prix courant", ou prix apparent et

---

1) *C'est-à-dire de rapports de production tels que la propriété effective des moyens de production et le pouvoir de disposer de ces moyens et de leurs produits échappent aux producteurs directs (travailleurs) pour se concentrer entre les mains d'une autre classe d'agents (capitalistes).*

le "prix naturel" (ou "prix normal"), le second correspondant au coût de production incorporé en travail dans chaque marchandise. Toutefois, ils ne parvinrent pas -pas plus que PROUDHON d'ailleurs- à développer cette constatation de façon suffisamment rigoureuse pour en tirer les conséquences essentielles qui fondent la théorie économique marxiste.

Marx recherche, derrière l'apparence des prix, l'essence véritable de la valeur qui fonde l'échange sur les marchés. L'idée que l'utilité des biens puisse fonder leur valeur d'échange paraît alors reposer sur une vue superficielle du phénomène des prix. Le pain n'est-il pas plus "utile" qu'une pierre précieuse ? Pourtant la seconde doit être payée avec plus d'argent que le premier. Et un individu qui a faim ne va-t-il pas payer le pain au même prix qu'un autre, pleinement rassasié ?

Pour Marx, un bien échangé sur un marché, une marchandise, est bien une valeur d'usage. Et il n'y a marchandise et échange, que de biens qui ont une utilité, non pas individuelle, mais sociale. Mais il serait absurde de prétendre que cette utilité détermine la valeur d'échange elle n'est que l'élément permissif de l'échange ; la marchandise est, par définition, valeur d'usage, mais tout bien utile n'est pas obligatoirement marchandise.

Faut-il alors admettre avec PROUDHON que la rareté des biens peut fonder leur valeur ? (1). Il ne s'agit là que d'une illussion : certes, des décallages entre l'offre et la demande d'un bien utile donné peuvent faire varier son prix, dans le temps par exemple. Mais il est peu crédible de soutenir que deux biens ont la même valeur (et ont-ils le même prix ?) lorsque le décallage entre l'offre et la demande (leur rareté relative, devrait-on dire) est dans le même sens pour chacun des deux et proportionnellement comparable. Ici, par exemple, une demande de 5000 automobiles pour une offre de 2000 ; là, une demande de 5000 Kgs. de pain pour une offre de 2000 Kgs. : le pain et l'automobile ont-ils la même "rareté", la même valeur ? Et leurs prix ne diffèrent-ils pas ? Le prix auquel s'échange une marchandise contre une autre ne peut dépendre ni de leur utilité relative, ni de leur rareté relative ; en ces termes, les

---

1) *Les développements sur la valeur ici présentés empruntent largement à : K.MARX, "Misère de la philosophie", Chapitre premier ; "Critique de l'économie politique", Chapitre premier ; "Salaire, prix et plus value" "Le capital", Sixième section, Livre I, chapitre XIX.*

valeurs des marchandises seraient incommensurables.

Une chose apparaît alors clairement : les prix auxquels s'échangent les marchandises semblent liés à leur coût de production. L'automobile implique un coût de production supérieur à celui du kilo de pain, ce qui fonde la valeur relative de ces marchandises. Mais il s'agit d'examiner attentivement ce que recouvre ce coût de production afin d'éviter un raisonnement tautologique. Quel est le coût de production du pain, par exemple ? Le boulanger peut le définir de la façon suivante (simplifiée) :

- coût d'achat des matières premières = farine, sel, ferments, etc...
- coût d'achat et d'utilisation des moyens de travail = usure des machines (four, pétrin mécanique), coût du loyer, de l'électricité, etc...
- coût du travail, somme permettant au boulanger de subsister et d'entretenir sa famille.

C'est bien ce coût qui détermine concrètement la valeur autour de laquelle oscillera (selon l'état de l'offre et de la demande), du fait de la concurrence sur le marché du pain, le prix de cette marchandise et sa valeur d'échange en termes de toute autre marchandise.

Mais l'analyse ne peut s'arrêter là. Car, outre le coût du travail, il faut se demander comment s'établissent les coûts des matières premières et des moyens de travail : comme le pain, par exemple, la farine a un prix fondé sur son coût de production (travail du meunier, usure du moulin, coût du blé, etc...). Le problème de la valeur paraît insoluble et Marx nous montre qu'il faut reconstituer le procès de travail jusqu'à son point de départ pour comprendre la valeur. Au départ de la chaîne des opérations de production, quelle que soit cette production, on retrouve en effet toujours le même phénomène : une substance, matière brute fournie par la nature, que le travail humain arrache à la nature et transforme en matière première ou en moyens de travail.

A l'origine de tout procès de travail, il y a donc une matière brute dont le seul coût correspond à la dépense d'énergie physique ou intellectuelle (travail) effectuée par l'homme pour se l'approprier. Et si l'on remonte, à partir de ce point, tout le procès de travail, on peut voir le coût de production de chaque marchandise comme une somme de coûts en travail. Dans le cas du compte du boulanger, par exemple, les matières premières comme les moyens de travail ne constituent rien d'autre que du travail cristallisé ("travail mort", cristallisé dans les matières premières et moyens de travail, par opposition au "travail vivant" du boulanger, créateur d'une nouvelle valeur).

Finalement, nous montre MARX, le prix d'une marchandise peut s'expliquer par la quantité de travail nécessaire à sa création : et c'est la quantité de travail incorporée dans la marchandise qui fonde la valeur des marchandises échangées sur le marché entre une multitude de producteurs autonomes, dans l'impossibilité d'"auto-produire" l'ensemble des biens nécessaires à la satisfaction de leurs besoins individuels (1).

2.1.1.2. Le caractère social du travail chez MARX.

Ainsi esquissée, la loi de la valeur de Marx mérite un examen plus détaillé si l'on veut éviter toute méprise. En particulier, il est indispensable de montrer combien, contrairement à tous les autres courants de l'économie politique, les déterminants de la valeur sont essentiellement sociaux et non transposables en termes individuels. Une telle opposition entre les deux principales théories de la valeur (valeur utilité et valeur travail) a, nous le verrons par la suite, une certaine importance pour cerner la notion de salaire chez Marx et en préserver la spécificité.

---

1) *En réalité, le prix de toute marchandise incorpore deux choses : d'une part la valeur du travail mort" (travail cristallisé dans les matières premières ou dans les moyens de production), qui est simplement transmise à la marchandise ; d'autre part la valeur du travail "vivant" (travail direct de transformation de la matière première à l'aide des moyens de production en une nouvelle marchandise) qui est créée et cristallisée directement dans la marchandise.*

On est tout d'abord en droit de se demander à quoi correspond, chez Marx, cette "quantité de travail" nécessaire à la création d'une marchandise, fondement de sa valeur. Elle correspond au "temps de travail socialement nécessaire" à sa production. L'adverbe "socialement" souligne que la valeur d'une marchandise donnée, vers laquelle la loi de l'offre et de la demande tend à ramener le prix, ne dépend pas du temps de travail consacré à sa production par tel ou tel producteur individuel, mais d'un temps social moyen, ancré dans l'ensemble du groupe social et de ses habitudes, relativement déterminé par la technique prévalente dans la société et par les qualités "moyennes" des travailleurs, lié aux conditions de travail courantes dans la société considérée. Pour un producteur individuel donné, le prix pourra bien sûr osciller autour de la valeur selon qu' il met plus ou moins de temps que le "temps socialement nécessaire" pour confectionner le produit.

Mais cet aspect du problème ne paraît pas particulièrement intéresser Marx qui est à la recherche de catégories socialement significatives. C'est d'ailleurs sans doute pour cette raison que l'on a souvent qualifié la théorie marxiste de "macro-économique", un peu abusivement d'ailleurs car Marx n'attache aucune importance à la définition de grandeurs macro-économiques comptables, comme l'ont fait notamment les économistes Keynésiens. L'originalité de l'approche, (et tous les aspects de cette théorie en témoignent) est de construire des catégories significatives, qui tout en revêtant un sens et en traduisant une réalité pour les agents individuels (peut-on en dire autant des concepts de revenu national ou de propansion à consommer ?), entendent se rapporter au fonctionnement social et saisir ainsi en même temps la réalité d'un ensemble d'interdépendances, autres que strictement économiques, entre les hommes et, par ce biais, un homme total. C'est du moins à la lumière de cette conception que nous interpréterons des termes tels que ceux de "socialement nécessaire" ou "moyenne" : les phénomènes individuels appartiennent à l'ordre du divers et la science ne peut être que généralisation ; chez Marx la "moyenne" perd en fait son soubassement arithmétique,

technique : elle désigne une tendance globale, dominante, une composante significative résumant la plus grande masse des phénomènes individuels, toujours particuliers.

La valeur des marchandises se fonde donc sur une sorte de rendement social moyen du travail. Que celui-ci augmente (dans le plus grand nombre des régions de la production d'une marchandise) et la valeur de la marchandise diminue.

Mais le travail dont parle Marx pour fonder la valeur de toute marchandise ne se réfère pas aux travaux et aux tâches diverses, de nature variable, réalisés par des travailleurs aussi très différents (par leur qualification et leur individualité) : la mesure de ces travaux concrets poserait des problèmes très délicats et leur diversité les rend difficilement "comparables". L'idée est donc que la valeur se mesure par une unité de travail "abstrait". Cette unité, Marx la voit contenue dans un des principaux éléments homogènes et quantifiables du travail, sorte de dénominateur commun à tous les travaux concrets : le temps de travail. Les marchandises s'échangent donc entre elles en fonction du temps socialement nécessaire à leur production.

Toutefois, ajoute Marx, on doit tenir compte aussi de la qualification du travail dans la définition de cette unité de mesure de la valeur-travail : toutes les heures de travail ne créent pas en fait la même valeur. Ainsi, une même heure de travail incorporera plus de temps de travail moyen chez un travailleur qualifié que chez un manoeuvre, car on doit ajouter à l'heure de travail du premier une fraction de temps qu'il a passé pour acquérir une formation et des connaissances adaptées à la réalisation de tâches plus complexes. Finalement, une heure de travail qualifié (ou "complexe", ou "composé") créera, en valeur, un multiple de la valeur créée par une heure de travail "simple", en termes de travail abstrait.

Ainsi résumée la loi de la valeur permettra mieux de cerner la notion marxiste de salaire dans le cadre de rapports de production capitalistes.

2.1.2. Les salaires et la plus value

Si la loi de la valeur-travail est indispensable à la compréhension de de la notion de salaire chez Marx, elle ne suffit pas toutefois à éclairer le contexte dans lequel la "force de travail" est achetée à un certain prix (le salaire) dans une société capitaliste pour créer une valeur supérieure à celle qu'elle possède en propre. Le mécanisme marxiste de création et d'accroîssement de la plus-value permet alors de saisir comment le salaire peut varier, dans le temps au moins, sinon dans l'espace, sous l'effet de modifications de la valeur de la force de travail conformes à la logique de l'accumulation du capital.

2.2.1.1. Mode de production et rapports de production capitalistes.

Le mode de production capitaliste se différencie historiquement des modes de production antérieurs par le fait que les producteurs directs (travailleurs) n'ont, ni la propriété juridique des moyens de production et des produits, ni le contrôle de l'organisation de la production, ni le pouvoir de disposer des moyens de production et de les mettre en oeuvre (1).

Les travailleurs, dépourvus des moyens de production, ne possèdent en propre que leur "force de travail", définie par Marx comme "... l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante, et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles" (2) ; à la différence d'autres systèmes antérieurs (esclavagistes par exemple), ces travailleurs sont "libres", en ce sens qu'ils peuvent librement disposer de leur force de travail.

---

1) *Pour des définitions plus complètes du mode de production et des rapports de production, voir : M. HARNECKER, op. cit. et J.P. DAUBIGNEY, op. cit., notamment au chapitre XI.*
2) *"Le capital", Livre premier, chapitre VI, La Pléiade, p. 715.*

Les possesseurs des moyens de production (capitalistes) organisent la mise en oeuvre de ces moyens et de la force de travail qu'ils achètent aux travailleurs en vue de l'échange, sur le marché, des marchandises ainsi produites et dont ils peuvent librement disposer. Leur objectif n'est pas l'"échange simple" (c'est-à-dire l'échange de la marchandise qu'ils possèdent en vue d'acheter d'autres biens dont ils ont besoin et qu'ils n'ont pas) ; c'est l'échange avec profit : avec une somme d'argent donnée, le capitaliste achète des marchandises afin d'en retirer, en les revendant sous forme de nouvelles marchandises, une somme d'argent supérieure à celle dont ils disposaient au départ. Le fondement de l'analyse économique marxiste consiste à montrer comment se réalise, dans ce système, de façon cohérente avec la loi de la valeur travail, un tel accroîssement de la somme d'argent initiale (qui, dans un tel processus, prend la forme de capital). (1).

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cette multiplication du capital initial ne se fait pas, par l'échange, dans la "sphère de la circulation", c'est-à-dire par la vente de la marchandise à un prix supérieur à sa valeur. Une telle hypothèse serait contraire à la logique dans la mesure où les capitalistes sont appelés aussi à échanger les marchandises entre eux (par le biais d'achats de matières premières et de moyens de production) : dans ces conditions, ce que l'un gagnerait en vendant sa marchandise au-dessus de sa valeur, l'autre le perdrait. Globalement le capital initial avancé par les capitalistes ne s'en trouverait pas accru ; la production et l'échange se feraient sans profit pour les capitalistes.

Marx montre alors que l'appropriation de valeur (plus value) qui constitue le profit de l'entreprise capitaliste se fait dans la sphère-même de la production, l'échange marchand restant réglé par la loi de la valeur-travail. Cette possibilité lui est ouverte du fait

---

1) *La somme d'argent avancée par le capitaliste prend à la fois la forme de "capital constant" (par l'achat de moyens de production : bâtiments machines, matières premières, qui ne font que transmettre leur valeur aux marchandises) et de "capital variable" (par achat de la force de travail, créatrice de valeur).*

qu'il est libre de disposer, pour un temps déterminé, de la force de travail des travailleurs.

2.1.2.2. La force de travail, sa valeur et le salaire

Dépourvu en effet de moyens de production et de moyens de subsistance, le travailleur n'a d'autre alternative que de vendre sa "force de travail" au capitaliste, pour un certain temps chaque jour tout au moins. Dans le monde de production capitaliste, la "force de travail" devient une marchandise. En tant que marchandise, elle possède donc une valeur qui fonde le prix que le capitaliste doit payer au travailleur pour pouvoir utiliser librement sa force de travail pendant un temps déterminé par le contrat de travail. Comment se détermine alors la valeur de la force de travail ?

La réponse a cette question est largement liée à l'usage que le capitaliste fait de la force de travail : car, et c'est ce qui la différencie des autres marchandises, la force de travail est la faculté de travail de l'homme. Pour que le capitaliste puisse en disposer conformément à l'usage qu'il veut en faire, il doit tout d'abord permettre à son détenteur d'entretenir cette faculté, de la reconstituer chaque jour, pour ne pas courir le risque de sa déperdition ; en outre, il doit permettre à son détenteur de la produire conforme à l'usage qu'il en a (aspect qualitatif) ; enfin, le capitaliste doit faire en sorte de la reproduire en quantité suffisante pour satisfaire les besoins qu'il a d'accumuler le capital et de reproduire les rapports sociaux de production.(1) Reprenons successivement ces trois points.

- Entretien de la force de travail. Chaque jour, le travailleur dépense, au travail, une certaine quantité d'énergie qu'il doit reconstituer. Pour être en mesure d'honorer chaque jour son contrat de travail, le travailleur doit pouvoir disposer d'un certain quantum de moyens d'existence : nourriture, soins, vêtements, logement, chauffage, etc...

---

1) *"Le capitaliste" est ici un concept global, on un agent individuel, évidemment. Ce sont les rapports sociaux de production spécifiques qui font qu'une classe dominante ne peut se reproduire en tant que telle qu'en reproduisant l'autre en conséquence.*

Selon l'usage qui est fait de sa force de travail, ou selon la localisation géographique de cet usage par exemple, il est bien évident que la composition (en quantité et en qualité) de ces besoins élémentaires, vitaux, indispensables au simple entretien de la force de travail, pourront varier. Les travaux nécessitant une importante dépense d'énergie physique et les taches plus "sédentaires" n'exigent pas par exemple les mêmes besoins en nourriture. Les régions froides et celles à climat plus doux n'impliquent pas les mêmes besoins en vêtements, etc...

- Production conforme de la force de travail. Au-delà de la nécessité élémentaire d'entretenir physiologiquement (et moralement aussi) le travailleur dont la force de travail représente pour lui (et pour lui seul) une valeur d'usage, le capitaliste doit prendre en compte tous les éléments qui permettent de la produire conforme à ses besoins. S'agit-il d'une force de travail complexe (qualifiée) et il faut prendre en considération les besoins spécifiques de son détenteur pour la produire : besoins de formation, d'éducation, d'apprentissage, besoins culturels. S'agit-il d'une "force de travail" distante de son lieu d'exploitation et apparaîssent les besoins de transport, ou d'alimentation spécifiques (cantines par exemple). S'agit-il même d'une force de travail simple, dans une société ayant une culture et un niveau de développement social et culturel donnés, et il conviendra de lui fournir les moyens de participer plus ou moins à cette culture. S'agit-il, encore, de disposer de travailleurs ayant un statut ou une fonction précise dans l'entreprise et l'on devra tenir compte de leurs besoins spécifiques (exigences vestimentaires pour certaines catégories, besoins de "démarcation" -par certains éléments de prestige, par exemple- entre des fonctions précises de forces de travail dans l'entreprise, etc...)

- Reproduction conforme de la force de travail. Enfin, la nécessité permanente d'une force de travail pour le capital et son accumulation rend indispensable de pourvoir à la reproduction à long terme des travailleurs. La possibilité d'entretenir une famille (1), d'élever

---

1) *Notons que la femme du travailleur intervient ici au moins à deux niveaux en pure logique, sinon aux trois : dans l'entretien de la force de travail (en tant que prestataire de soins et de services non marchands), et dans sa reproduction (par sa fonction dans la reproduction biologique). Par certains aspects, elle peut intervenir dans la production conforme également.*

des enfants , de leur faire poursuivre des études plus ou moins longues, aussi adaptées que possible aux besoins de l'accumulation du capital, constituent donc, au même titre que les précédents, des éléments permissifs de la pérennité des contrats d'achat-vente de la force de travail.

Tous ces éléments entrant dans l'entretien, la production et la reproduction de la force de travail correspondent à des besoins objectivement ressentis par les travailleurs dans une société donnée à une époque donnée ; ils ont aux yeux de Marx, un caractère historique et social indiscutable et se relativisent dans le temps et dans l'espace. Si, donc, ces besoins sont directement dépendants des nécessités objectives qu'ont les détenteurs des moyens de production de produire, d'entretenir et de reproduire la force de travail spécifique dont ils ont l'usage, cette dépendance transite aussi par les structures sociales, et peut apparaître, à un moment donné comme relayée par (ou figée dans) les habitudes sociales et les normes culturelles.

C'est sur la base de ces éléments que se définit la "valeur de la force de travail". Comme pour toute autre marchandise, la valeur de la force de travail correspond à son coût de production. Son coût de production (au sens large) se fonde sur la valeur (c'est-à-dire le temps de travail socialement nécessaire à la production) des différents biens indispensables à l'entretien, à la production conforme et à la reproduction conforme de la force de travail. La valeur de la force de travail est donc socialement déterminée. (1)

- par les besoins physiologiques et socio-culturels des travailleurs et de leurs familles,
- par leurs besoins de qualification,
- par le temps de travail socialement nécessaire à la production des marchandises indispensables à la satisfaction de ces besoins.

En tant que prix de la force de travail, le salaire est fondamentalement déterminé par la valeur de la force de travail, dont il constitue

---

1) *Ici encore, l'expression signifie bien que la valeur ne se définit pas au niveau individuel mais émerge, comme tendance significative, de l'ensemble du groupe social. Elle joue donc un rôle de norme sociale autour de laquelle les fluctuations ne peuvent être très importantes, ni durables à une époque donnée du développement d'une société donnée.*

l'expression monétaire. A l'image de tout autre prix, il fluctue autour de cette valeur en raison des décallages conjoncturels entre l'offre et la demande, non seulement sur le marché de la force de travail, mais également sur les autres marchés (1).

Ainsi éclairé, le salaire revêt donc, chez Marx, plusieurs caractéristiques spécifiques très importantes qu'il convient de noter.

D'une part, il ne constitue plus, au niveau théorique, la "récompense" d'une quelconque prestation productive fournie par un travailleur. Il est, dans un état de développement donné des forces productives, dans une certaine structure sociale et sur la base d'une culture sociale bien spécifiée, l'expression en valeur (en travail en l'occurence) de l'ensemble des biens nécessaires au groupe social, non seulement pour s'entretenir physiologiquement, intellectuellement et culturellement, mais encore pour se produire et pour se reproduire en tant que force plus ou moins apte à créer, par une lutte contre la nature, des valeurs utiles.

D'autre part, le salaire n'est plus le "prix du travail individuel", lié à une quelconque capacité intrinsèque de l'individu à créer plus ou moins bien et plus ou moins vite un produit matériel. Il est à la fois l'expression collective de l'aptitude du groupe social à créer, par le travail, des valeurs utiles (mais, du fait de la plus-value il n'en est, en régime capitaliste, qu'une expression tronquée) et le reflet de la relativité (dans le temps, et, nous le verrons, dans l'espace) des besoins économiques spécifiques du groupe social.

Dans ce contexte, enfin, le salaire exprime en un seul terme l'intégralité du coût social de la force de travail et le revenu global de la classe des producteurs. N'étant plus individualisés, comme dans la théorie micro-économique des prix, ce coût et ce revenu trouvent une meilleure correspondance au niveau global.

---

1) Cf. J.P. DAUBIGNEY, *op. cit.*, pp. 357-358.

2.1.2.3. La plus-value et ses formes d'accroîssement.

S'il a été possible d'atteindre, dans son contexte, la notion marxiste du salaire, il ne semble pas que l'éclairage fourni soit suffisant pour dégager des principes de comparaison des salaires qui respectent l'esprit de la théorie de Marx. Car si les salaires peuvent varier d'un pays à l'autre, certains facteurs de cette variation ne peuvent être perçus sans que l'on ait compris la façon dont, chez Marx, se forme la plus-value.

Au départ de cette explication, on retrouve une opposition de fond entre la théorie de la valeur-travail et la théorie de la valeur-utilité. Chez Marx, le salaire est le prix de la force de travail ; chez les néo-classiques, par exemple, il représente le prix du travail. La distinction chez Marx a au moins un sens précis : ce que le travailleur vend au capitaliste n'est pas le produit de son travail, mais l'usage de sa force de travail pendant une durée déterminée, la journée. Durant cette journée, le capitaliste peut utiliser comme il l'entend cette force de travail à partir du moment où il l'a payée à sa valeur.

Supposons que la valeur de la force de travail soit, pour une journée, de 6 heures ; autrement dit, 6 heures de travail sont "socialement nécessaires" pour produire les marchandises nécessaires à l'ouvrier et à sa famille pendant une journée. Le capitaliste verse au travailleur la somme en argent correspondant à ces 6 heures de travail social : il a ainsi acheté l'usage de la marchandise force de travail pour une journée (journée de 8 heures, par exemple). En 6 heures de travail, le travailleur aura donc créé une valeur égale à la valeur de sa force de travail : il aura ainsi restitué au capitaliste l'équivalent de la somme que celui-ci a déboursée. Mais il lui reste encore deux heures de travail à accomplir, compte-tenu de son contrat journalier : la valeur qu'il créera durant ces deux heures appartiendra, sous forme de profit net, au capitaliste. La force de travail a donc créé une plus-value, propriété du capitaliste, le travailleur ayant fourni un surtravail (temps de travail non payé) en travaillant au-delà du temps socialement nécessaire pour reproduire sa force de travail (travail nécessaire, ou travail payé).

Le but de la production capitaliste est d'extraire et de réaliser cette plus-value, et donc de rendre maximum le rapport

$$\frac{\text{surtravail}}{\text{travail nécessaire}}$$

Pour accroître ce rapport, Marx voit deux types de moyens :

- Le premier moyen consiste à augmenter la "plus-value absolue", c'est-à-dire à augmenter, à salaires constants, le surtravail. Une première façon d'y parvenir consiste à allonger la journée de travail Une seconde réside dans l'intensification du travail, c'est-à-dire dans l'augmentation des quantités de travail vivant dépensées pendant le même temps, ou, ce qui revient au même, dans l'accroîssement de la valeur créée par chaque heure de travail fournie.

- Le second moyen que voit Marx, est d'accroître la "plus-value relative". Cette solution consiste à faire baisser la valeur de la force de travail, c'est-à-dire à réduire le temps nécessaire à la production des marchandises entrant dans le coût de reproduction de la force de travail. Elle est atteinte en perfectionnant les moyens de travail, par exemple, pour hausser la productivité du travail ; elle évite évidemment le recours aux deux moyens précédents.

La théorie de la plus-value est importante par rapport à notre objet à plus d'un titre. Nous le montrerons pas quelques remarques.

- D'une part, contrairement à l'hypothèse néo-classique, la théorie marxiste -en se fondant sur la valeur travail- montre que la force de travail ne reçoit pas, en valeur, l'équivalent du produit de son travail. Faisant intervenir le capital comme facteur productif autonome, la théorie néo-classique se plaçait dans la logique d'une rémunération de ce facteur par prélèvement d'une fraction du produit conjoint du travail et du capital. Montrant au contraire que ce "capital" (le capital constant) n'est rien d'autre que du travail cristallisé dans des moyens de production, Marx ne voit plus dans le profit des entrepreneurs qu'une partie de la valeur créée par le travail vivant et appropriée par le capitaliste. Le salaire, prix de la force de travail

n'est donc pas seulement lié à la productivité du travail, bien que -négativement, et non positivement comme chez les économistes néo-classiques- l'évolution du salaire "relatif" en dépende (1).

- En effet, il résulte de ces raisonnements que l'accroîssement de la productivité du travail (productivité physique, chez Marx, et non plus en valeur d'usage) n'implique pas automatiquement une hausse du salaire réel. Supposons, par exemple, que l'automobile soit, dans les sociétés occidentales, un des éléments socialement incompressibles du coût de production-entretien-reproduction de la force de travail. Imaginons également que la productivité horaire du travail (à qualité et intensité constante) double (dans le temps : l'exemple n'est pas irréaliste) dans le secteur automobile. Faisons enfin l'hypothèse que l'automobile entrait initialement pour 1/10e dans le coût de production de la force de travail, que la journée de travail reste de 8 heures au cours de la période, enfin que la valeur de la force de travail correspondait à 6 heures de travail au début de la période (le surtravail étant de 2 heures). Si, dans l'espace de cette évolution, la valeur de toutes les marchandises entrant dans la détermination de la valeur de la force de travail, excepté les automobiles, est restée constante, on peut dresser le bilan suivant :

	DEBUT DE LA PERIODE	FIN DE LA PERIODE
. Valeur de l'automobile	0,6 heures	0,3 heures
. Travail nécessaire = prix de la force de travail	6 heures	5,7 heures
. Surtravail	2 heures	2,3 heures
. Valeur journalière créée	8 heures	8 heures

1) *Chez Marx, le salaire "relatif" "... exprime le prix du travail immédiat par rapport à celui du travail accumulé, la valeur proportionnelle du travail salarié et du capital, la valeur changeante de la part respective du capitaliste et du travailleur".*
Cf. "Travail salarié et capital", La Pléiade, p.218.

Dans cet exemple, la valeur de la force de travail a diminué, tandis que le taux de plus-value (qui représente le rapport du surtravail au travail nécessaire) s'est élevé : la force de travail reçoit donc en fin de période, une part de la valeur créée (restée, elle, identique) inférieure à celle qui lui incombait initialement. Il est d'ailleurs à noter que même si le taux de plus-value était resté constant durant la période, (par réduction de la durée ou de l'intensité du travail, ou par apparition de nouvelles marchandises dans le budget des travailleurs, ou encore par baisse de la productivité dans d'autres secteurs), le résultat global de l'accroîssement de productivité ne se traduirait pas par une évolution parallèle du salaire.

- On voit donc bien que le salaire n'est pas aussi mécaniquement lié à la productivité du travail (dans le temps tout au moins) que pour la théorie précédemment étudiée. Si l'on admet, avec Marx comme avec les auteurs néo-classiques, l'hypothèse que l'objectif de l'entreprise est bien la maximisation du profit, on peut penser que l'amélioration des moyens de travail dans le but d'accroître la productivité du travail vise essentiellement la réduction du coût de la force de travail, donc du salaire, et de façon corrolaire, l'accroîssement de la plus-value. On peut alors considérer la relation salaire-productivité comme indéterminée.

- En réalité, l'analyse marxiste ne se limite pas à l'observation des mécanismes de production isolés de la réalité sociale : elle les situe dans le cadre des rapports sociaux de production caractéristiques du mode de production capitaliste, c'est-à-dire dans le contexte d'un antagonisme de classes. C'est la raison pour laquelle un élément particulièrement important pour l'étude du salaire ne peut être négligé dans ce cadre théorique : il s'agit du degré d'organisation et de lutte des travailleurs et de leur plus ou moins grande aptitude à s'opposer à l'appropriation d'une part croîssante du produit du travail. C'est dans ce contexte, et dans celui-là seulement, qu'une éventuelle liaison; au niveau global, entre le salaire et la productivité du travail peut être admise dans la théorie marxiste, en dynamique.

- Il résulte de la théorie de la plus-value que le salaire, en lui-même, n'est pas de façon évidente la seule catégorie pertinente pour l'analyse comparative des "revenus du travail" si l'on souhaite donner un sens à celle-ci dans l'espace marxiste. Le salaire, prix de la force de travail, est avant tout le résultat et l'objet d'un affrontement dont l'enjeu est l'appropriation de la valeur créée par le travail. De ce fait, il peut être plus significatif pour une comparaison, de rapporter le salaire à la valeur créée par le travail (ou encore à la valeur appropriée par le capital) que de prendre pour termes de la comparaison une expression économique des besoins incompressibles, tellement ancrés par l'hypothèse dans des structures historiques et sociales particulières que leur commensurabilité risque de s'avérer délicate.

Nous allons retrouver ce problème en examinant justement, à la lumière de la schématisation grossière effectuée jusqu'ici, le sens que pourrait revêtir la comparaison internationale des salaires dans le cadre de cette théorie.

2.2. La comparaison internationale des salaires dans l'espace de la théorie marxiste

En venant à examiner les enseignements de ce système théorique utiles à la "comparaison au sens étroit" des salaires, on doit faire une première constatation : plus encore que toute autre théorie, le schéma marxiste lie étroitement le fonctionnement économique et les concepts nécessaires à la mise en évidence de ses lois (le salaire, par exemple) au complexe des structures internes à un cadre social donné, cadre dont les limites paraîssent correspondre à celles de la notion classique de "nation". L'objet des analyses de Marx est bien, au départ de rendre compte de l'unité des phénomènes socio-économiques à l'intérieur d'un espace géographique, social, culturel pertinent par rapport à cet objectif : la nation.

Telle est même une de leurs originalités. La méthode dialectique que Marx pratique lui permet de ne jamais établir de clivage profond et définitif entre les catégories concrètes et les concepts abstraits ; ceci fait que les lois économiques ne sont pas abstraites des structures sociales, comme dans la théorie néo-classique, les unes et les autres constituant alors un système unique de totalisation de phénomènes concrets. Cette prise en compte permanente du concret fait que l'on pourrait voir une des originalités de Marx dans le fait qu'il esquisse une véritable théorie de la "relativité des systèmes socio-économiques ; mais il marque du même coup les limites des généralisations économiques. qui peuvent être faites sur la base de la théorie de la valeur travail.

C'est justement cette caractéristique de l'espace théorique marxiste qui le rend -en son état actuel- aussi peu profondément éclairant des différences internationales de salaires que le cadre néo-classique déjà étudié. Ces deux espaces fournissent bien un "concept" de salaire et, sinon une théorie, tout au moins certaines hypothèses concernant les déterminants de son évolution. Aucun des deux, pourtant, ne nous paraît indiquer de façon tout à fait claire de principes significatifs (au sens de ces espaces) d'analyse des variations internationales des salaires. Le schéma marxiste permet cependant de formuler quelques observations intéressantes sur l'analyse concrète des salaires.

2.2.1. Sens de la comparaison et principes de comparabilité chez Marx

Si l'on se réfère par exemple aux analyses marxistes récentes de l'échange international de marchandises (les seules à aborder la question des différences internationales de salaires), on se rend compte que, dans la plupart des cas, les différences de salaires entre pays sont posées comme connues (ce qui laisse supposer que l'on a su les mettre en évidence de façon rigoureuse) et entrent comme variables indépendantes dans les explications de l'échange marchand entre pays (1).

---

1) *Voir : A. EMMANUEL, "L'échange inégal", Ed. Maspéro, Paris, 1972 ; A. EMMANUEL, E. SOMAINI, L. BOGGIO, M. SALVATI, "Un débat sur l'échange inégal", Ed. Maspéro, Paris, 1975 ; C.BETTELHEIM, Observations à propos de l'échange inégal, Le Monde, 11 novembre 1969.*

La thèse de l'"échange inégal" entre pays développés et pays sous-développés repose d'ailleurs sur l'existence, préalable à l'échange international, de différences dans la valeur de la force de travail des uns et des autres.

Ainsi, même si ses travaux ont donné naissance à de nombreuses polémiques, A. EMMANUEL fonde pourtant de façon assez stricte ses hypothèses concernant la détermination des salaires sur des principes clairement posés par MARX. Ces hypothèses peuvent être résumées comme suit : la dynamique des salaires nationaux ne peut être analysée qu'en fonction de facteurs institutionnels et socio-politiques propres à chaque pays ; les niveaux des salaires de chaque pays sont donc strictement indépendants, de par la variation entre pays des éléments déterminants du minimum social incompressible et en raison de la spécificité des processus historiques nationaux. On retrouve donc en quelque sorte au départ du débat (1) l'affirmation de Marx selon laquelle la valeur de la force de travail est socialement ancrée dans un espace et dans une époque : "... La force de travail renferme donc, au point de vue de la valeur, un élément moral et historique ; ce qui la distingue des autres marchandises. Mais pour un pays et une époque donnés, la mesure nécessaire des moyens de subsistance est aussi une donnée".

A ce niveau, une remarque mérite d'être faite sur la conception de Marx : si la liste des moyens de subsistance nécessaires aux travailleurs pour produire leur force de travail est tellement liée à l'histoire, aux coutumes et aux habitudes des peuples, on voit mal quel sens peut revêtir, pour un travailleur, la comparaison internationale des salaires. Les fondements de la théorie marxiste sont bien concernés par cette idée de la RELATIVITE des besoins dans l'espace et dans le temps. Tout à fait à l'opposé des postulats néo-classiques (selon lesquels chaque bien peut être classé par chaque individu le long d'une échelle d'utilités), Marx pose ici en quelque sorte le caractère incomparable -parce que socialement déterminé- dans le temps ou dans l'espace des éléments constitutifs de la valeur de la force de travail.

Mais ceci n'est qu'un premier aspect de la théorie marxiste du salaire. Il en est un second qui vient nuancer très fortement ces

---

1) *Cf. note 1 page précédente.*

premières propositions. En effet, si la liste des moyens de subsistance est ancrée au plus profond des structures sociales nationales, on peut en revanche, toujours selon Marx et ses successeurs, comparer les forces de travail de différentes nations du point de vue de leur valeur. On réalise donc ainsi un passage de l'historique et du "social", tout à fait "relativisants", à l'économique, domaine qui unifie -par la valeur- des phénomènes dispersés dans l'espace à partir du moment où naît l'échange.

Ce passage, Marx l'effectue notamment, nous semble-t-il, au chapitre XXII du Livre premier du "capital", intitulé "La différence dans le taux des salaires nationaux". Ce chapitre débute ainsi : "En comparant le taux du salaire chez différentes nations, il faut tout d'abor tenir compte des circonstances dont dépend, chez chacune d'elles, la valeur, soit absolue, soit relative, de la force de travail, telles que l'étendue des besoins ordinaires, le prix des subsistances, la grandeur moyenne des familles ouvrières, les frais d'éducation du travailleur, le rôle que joue le travail des femmes et des enfants, enfin la productivité, la durée et l'intensité du travail" (1)

L'auteur montre alors comment joue et se modifie à l'échelle internationale la loi de la valeur-travail. Application, au plan interspatial, des éléments définis au chapitre XVII (Variations dans le rapport de grandeur entre la plus-value et la valeur de la force de travail), ce passage fait essentiellement ressortir le rôle de l'intensité et de la productivité du travail dans l'explication de la variation des niveaux de salaires entre les pays. En mettant ces facteurs au premier plan du raisonnement, Marx tient compte du fait que, dans deux pays donnés, le travail) mesure de la valeur de toute marchandise) peut, soit avoir une "qualité" différente parce qu'il crée plus ou moins de valeur à durée du travail et productivité données (variabilité de l'intensité), soit créer plus ou moins de produit (et pas forcément de valeur : variabilité de la productivité à intensité constante) par unité de temps. Ces circonstances font que -si l'on interprète la pensée marxiste sur ce point- non seulement le temps de travail socialement nécessaire à la production

---

1) Cf. "Le Capital", Ed. Sociales, Tome I, page 230.

d'une marchandise donnée peut varier selon les pays, mais aussi les différentes nations n'ont pas toutes la même mesure du travail (l'intensité du travail pouvant varier de l'une à l'autre).

Autrement dit, pour des besoins identiques (1), les travailleurs de différents pays pourraient voir varier leurs salaires horaires nominaux (compte tenu de la valeur relative de l'argent selon les pays) en fonction de l'intensité et de la productivité du travail (2). Un tel raisonnement toutefois ne paraît valide que dans le cas où, comme l'indique Marx lui-même "...la nation plus productive n'est pas forcée par la concurrence à rabaisser le prix de vente de ses marchandises au niveau de leur valeur". On est donc là dans un cas bien précis : celui où l'échange de marchandises n'est pas "normé" par un prix international (cas, par exemple, où les pays n'échangent pas, ou bien échangent des productions différentes, etc...). Sur un marché international de concurrence, on peut imaginer que la norme de la valeur - le temps de travail socialement nécessaire - jouerait à plein, égalisant les salaires nationaux du fait de la tendance à l'unicité du prix des marchandises (toujours sous une hypothèse d'identité des éléments entrant dans le coût de production des forces de travail nationales).

On rejoint à ce point un problème crucial de l'analyse marxiste des salaires dans un contexte international. D'une part, en effet, on trouve comme fondement du salaire une série de besoins socialement déterminés (en biens marchands) en fonction des nécessités de production - entretien - reproduction de la force de travail. On peut supposer que ces marchandises qui entrent dans le coût de production (3) de la force de travail sont "physiquement" identifiables et comparables entre les pays.

D'autre part, le niveau du salaire dans chaque pays va dépendre de la valeur (et des prix) de ces marchandises. Or leur valeur

---

1) *En faisant l'hypothèse (certainement abusive) qu'une intensité du travail accrue ne s'assortit pas de "besoins" plus nombreux.*
2) *D'où la nécessité, selon Marx, de comparer des salaires "aux pièces" et non des salaires au temps.*
3) *Sauf spécifications contraires, nous entendons en réalité par "coût de production" de la force de travail l'ensemble des éléments du coût de production, d'entretien et de reproduction de cette force.*

est elle-même fondée sur la détermination "sociale" du temps de travail simple moyen, nécessaire à leur production. Trois questions se posent alors :

1) Le travail simple moyen a-t-il une expression "internationale" unique ou se relativise-t-il selon les pays ?

2) Le temps de travail nécessaire à la production d'une marchandise donnée varie-t-il selon les pays ou, au contraire, est-il "internationalement déterminé ?

3) Dans le cas où les différents pays ne produisent pas ni ne consomment les mêmes marchandises, la valeur de la force de travail est-elle "commensurable" entre les nations ?

A la première question Marx répond (au chapitre XXII du Capital) que les différentes nations peuvent se répartir le long d'une échelle de mesure de l'intensité du travail (en tant que quantité de travail vivant dépensée pendant un temps donné, représentant donc une production donnée de valeur). Le problème est donc ici celui de savoir si, par exemple, avec les mêmes moyens de production, les travailleurs de différents pays créent des quantités plus ou moins importantes d'un même produit.

A la seconde question Marx apporte également une réponse : la productivité du travail (à intensité et durée du travail données) peut varier selon les pays. Autrement dit, une même quantité de travail vivant peut engendrer un produit plus ou moins important : par exemple en mettant plus de moyens de travail à la disposition de ses travailleurs, le pays A peut réduire par rapport au pays B le temps de travail socialement nécessaire à la production de marchandises données. Et si ces marchandises entrent dans la production (au sens large) de la force de travail il peut en résulter une variation de la valeur de celle-ci entre les deux pays. Toutefois, moins encore dans le cadre international que national, le pays où la productivité du travail est plus élevée ne sera pas forcément celui où le salaire est le plus haut : tout dépend, entre autres choses, du degré de lutte et d'organisation des travailleurs.

Mais -et l'on rejoint la troisième question- ce raisonnement vaut-il si l'on introduit l'échange de marchandises entre les pays ? Les temps de travail nécessaires peuvent-ils différer pour des marchandises dont le prix tend à s'égaliser, par la concurrence sur le marché international, dans tous les pays ? Il est bien évident qu'à partir du moment où l'on peut parler de "valeur internationale" des marchandises, c'est que le temps de travail nécessaire à la production de ces marchandises n'est plus déterminé nationalement. Alors la valeur de la force de travail ne variera plus qu'en fonction des besoins nationaux spécifiques des travailleurs. Toutefois, il faut bien voir qu'une telle situation ne peut rester qu'un cas de figure abstrait, car toutes les marchandises ne font pas l'objet d'une détermination internationale du prix sur un marché universel ; seules les marchandises spécifiques sont dans ce cas. Alors, on peut considérer, au niveau global, que la "valeur relative de l'argent" dont parle Marx au même chapitre XXII est largement liée à la productivité et à l'intensité du travail dans chaque pays. Or, c'est cette "valeur relative de l'argent" (liant entre les pays les temps de travail nécessaires) qui assure la commensurabilité des salaires nationaux en termes purement physiques (marchandises entrant dans la consommation des travailleurs, intensité du travail, productivité du travail).

On trouve donc là une différence capitale entre les possibilités de comparer les salaires nationaux dans une optique néo-classique (en termes d'utilité) et celles qu'offre une approche en termes de valeur travail. La seconde renvoie à des données physiques objectivement accessibles à l'observation ; la première oblige l'observateur à porter, sur les termes de la comparaison, un jugement de valeur.

Toutefois, dire celà revient à reconnaître dans la théorie de Marx l'existence de principes relativement plus clairs de comparabilité des salaires. Mais, en revanche, cette clarté des principes et l'accessibilité plus grande des catégories sont assez contradictoires avec l'apparente négation du sens de la comparaison contenue dans l'affirmation du caractère RELATIF (socialement déterminé) des moyens d'existence nécessaires aux travailleurs dans différents pays ou à des époques diverses et du caractère tout aussi relatif, tout aussi lié

à des facteurs structurels nationaux, du "temps nécessaire à la production" de marchandises. Ainsi, on retrouve finalement un problème et une difficulté à peu près comparables à ceux que devrait vaincre la théorie néo-classique dans un contexte international. Si l'échange entre les pays est généralisé (si, pour chaque marchandise il existe un prix universel, unique, déterminé sur un marché "international" de concurrence selon la loi de la valeur travail), alors la "comparabilité" des salaires entre les pays a un sens : elle renvoie à un pur problème de comparaison de prix de marchandises homogènes échangées entre les pays. Si, en revanche, comme il paraît réaliste de le supposer, l'échange international reste limité en structure et en volume, il est difficile de faire jouer pleinement la loi internationale de la valeur travail pour comparer les salaires nationaux : les niveaux de salaires et les éléments déterminants de la valeur apparaîssent alors comme relativement indépendants de pays à pays. Il s'ensuit des débats sans fin du type de celui que nous avons évoqué précédemment à propos de l'"échange inégal" entre pays développés et pays sous-développés.

A nouveau, le seul moyen de "comparer au sens étroit" des <u>niveaux</u> (1) de salaires consiste à faire "comme si" (bien que l'hypothèse soit contraire à la réalité) la loi de la valeur s'appliquait

---

1) *Marx, dans le chapitre XXII du capital, déplace très rapidement le problème de la comparaison des niveaux de salaires vers celui de la comparaison, plus aisée en théorie, des "salaires relatifs", ou "prix proportionnels du travail", rapports des salaires à la plus-value ou à la valeur du produit. Plus aisée, et plus légitime semble être ce type de comparaison car elle devient "comparaison au sens large", pour reprendre notre terminologie antérieure. Cette comparaison-là se passe très bien de l'invariant nécessaire pour la comparaison au sens étroit (la valeur-travail à l'échelle internationale) : elle ne se fait plus terme à terme, mais elle devient comparaison de <u>rapports</u> qui peuvent n'avoir de pertinence et de détermination que "nationales", tout en revêtant une signification universelle. On ne se demande plus là : la <u>valeur</u> du travail payé est-elle plus élevée dans le pays A que dans le pays B ? Mais on pose la question : la <u>part</u> du travail payé dans la valeur créée au pays A est-elle comparable à la part du travail payé dans la valeur créée au pays B ? Cette seconde question évite donc de "normer" la comparaison par un invariant forcément imaginaire de la valeur dans différents pays.*

aussi aisément au plan international qu'au plan national. C'est sur la base de cette fiction que l'on peut rapidement rechercher, dans l'analyse marxiste, les critères de comparabilité les plus pertinents pour mener à bien une analyse concrète.

2.2.2. Les principaux problèmes posés à la théorie marxiste par l'analyse comparative concrète des salaires dans différents pays.

2.2.2.1. Nous ne connaissons pas de tentatives concrètes d'analyse marxiste des différences de salaires entre pays. Une première remarque s'impose toutefois concernant la forme du salaire qu'il semble adéquat de prendre en compte dans un tel cadre. Le salaire chez Marx est l'expression tendancielle, en argent, de la valeur de la force de travail, socialement déterminée par son coût de production - entretien - reproduction : il ne s'agit donc pas d'une valeur individuelle, ; elle caractérise un groupe social (une "classe" sociale) tel qu'il est impliqué dans la production par un contrat d'achat-vente de la seule marchandise qu'il possède en propre. C'est donc une masse d'argent, versée à un ensemble de travailleurs représentatifs d'une "qualité normale" de travail, soumis à des conditions moyennes de productivité et d'une intensité de donnée, assortis d'une famille ayant des caractéristiques-types, en échange de l'utilisation de leur force de travail pendant une durée déterminée. (1)

Etant donné la nature de l'analyse marxiste, rien n'implique en théorie que ce salaire soit "individualisable" : l'optique de Marx étant la recherche de la loi de la valeur présidant à l'échange des marchandises, c'est en principe une masse salariale qui rémunère un certain quantum de travail collectif et qui intervient dans la répartition globale de la valeur du produit créé. En pratique, toutefois, et dans une optique de mesure du "revenu du travailleur" il n'est pas illégitime, nous semble-t-il, de ramener cette masse à une unité individuelle abstraite de temps de travail, c'est-à-dire à un salaire moyen par unité de temps, pour autant qu'à cette unité de temps corresponde un produit "physique" donné (correspondance entre salaire au temps et salaire aux pièces) caractéristique de l'ensemble des travailleurs considérés.

---

1) *Le salaire pouvant varier conjoncturellement autour de la valeur de la force de travail la comparaison devrait, en toute rigueur, renir compte de cette variation.*

De toutes façons, il ne semble pas que l'on puisse en effet éviter dans ce cadre de référence de ramener, dans chaque pays, le salaire du travailleur à une unité de travail comparable. Or, les salaires concrets sont bien individualisés et ramenés à une unité de temps de travail. En outre, les salaires d'un groupe social donné -s'ils sont en principe fondés par la valeur de la force de travail- dépendent bien des caractéristiques "moyennes" ("sociales") des travailleurs de ce groupe : taille de la famille, participation de la femme ou des enfant à la production, consommations et moyens de subsistance "ordinaires" du groupe, coûts de production de la force de travail (formation, éducation) etc... Autant que la "masse salariale" (utilisée dans quelques analyses marxistes concrètes à des fins de calcul de taux de plus-value (1)) le salaire moyen (ou un salaire "représentatif" du groupe, de quelque manière que ce soit) par unité de temps ou -idéalement- "à la pièce" paraîtrait pouvoir servir de base à la comparaison.

2.2.2.2. La question de la "morphologie" du salaire à prendre en compte pour une comparaison internationale ne semble pouvoir être résolue qu'en ayant recours à la définition marxiste de la valeur de la force de travail, autour de laquelle fluctue le salaire en fonction des rapports de force entre travailleurs et capitalistes. La valeur de la force de travail devrait correspondre à la valeur de tous les moyens de subsistance des travailleurs du groupe ; moyens en marchandises, valeurs d'usage ayant une valeur d'échange proportionnelle à leur coût de production en travail.

Ainsi entendu, le salaire déborde largement la simple somme d'argent versée régulièrement (2) par l'entreprise aux travailleurs : outre l'ensemble des prestations sociales et familiales, éléments

---

1) *Cf. par exemple, pour ne citer qu'un travail très récent : "Transformations du capitalisme", Cahiers Yénan n°3, François MASPERO éditeur.*
2) *Le même problème de répartition dans le temps des frais de production-entretien-reproduction de la force de travail se pose ici que pour la théorie du capital humain.*

à part entière de la production de la force de travail, il contient en principe le coût de production des biens et services publics utilisés par les travailleurs (logements, enseignement, transports, etc...) et consommés par eux plus ou moins gratuitement. Tous ces éléments de consommation entrent bien (au même titre que les achats effectués "librement" par les travailleurs avec leur salaire direct en monnaie) dans la fonction de production-entretien-reproduction de la force de travail. En pratique, les difficultés d'évaluation du coût de production des biens et services publics font que la comparaison, en termes quantitatifs, ne peut qu'être limitée à celle de salaires nets d'impôts et de cotisations sociales, correspondant aux sommes dont le travailleur dispose "librement", c'est-à-dire à son "pouvoir"d'achat.

2.2.2.3. Plus délicate encore paraît être, dans les termes de l'analyse marxiste, la détermination des "circonstances du salaire" qu'il convient de retenir pour une "comparaison des salaires au sens étroit".

Un premier problème concret se pose de ce point de vue à propos de la définition d'une "unité de travail" comparable dans les pays étudiés. Comment s'assurer d'une comparaison de salaires réels correspondant à une "qualité donnée" de travail ? La difficulté soulevée ici est celle du passage du "travail abstrait" de Marx à la multitude et à la diversité des travaux concrets. La comparaison au sens étroit impliquerait de mettre en rapport des forces de travail placées dans des conditions identiques d'"intensité du travail", ou bien de tenir compte d'une façon ou d'une autre de cet élément. En pratique, cette difficulté apparaît difficilement surmontable, et l'unité de temps de travail paraît être le seul dénominateur possible du salaire, l'hypothèse étant faite -lourde de conséquences pour l'analyse des résultats- que la quantité de travail fournie en une heure par exemple est identique dans tous les pays.

Une seconde question prolonge celle-ci : le salaire doit-il être ramené à une unité de temps sur la base du travail payé ou sur celle du temps pendant lequel le travail est loué par le travailleur au

capitaliste ? Nous rejoignons là la question du "salaire relatif" et de la variabilité du taux de plus-value selon les pays : le même salaire réel annuel moyen dans deux pays peut s'assortir, non seulement d'une intensité variable du travail, mais également d'un rapport $\frac{\text{surtravail}}{\text{travail nécessai}}$ différent. En pratique, il est souvent possible de tenir compte de la durée du travail total dans chaque pays, mais quasiment impossible (tout au moins au niveau de groupes de forces de travail spécifiques) d'évaluer le temps de surtravail par rapport à la journée de travail.

Outre l'intensité et la durée du travail, on se souvient que Marx préconisait de tenir compte, dans la comparaison des salaires, des différences de productivité du travail. Celle-ci, chez Marx, paraît dépendre, pour une unité donnée de travail (à durée et intensité fixées) des moyens de production (travail mort) associés aux travailleurs. La question renvoie aux difficultés -encore peu ou mal résolues- de définition et de compréhension du "progrès technique", de ses supports concrets, et de sa caractérisation empirique. A ce niveau donc, la problématique marxiste appelle encore une réflexion plus approfondie que celle à laquelle nous nous livrons ici.

2.2.2.4. D'autre part, parmi les principales difficultés empiriques qui nous semblent se dresser face à l'analyse comparative en termes marxistes (1) on doit encore compter celle de prendre en compte l'hétérogénéité différentielle des forces de travail nationales. Marx a établi dans son oeuvre un certain nombre de différenciations abstraites importantes par rapport à notre objet. Il a d'une part opposé le "travail simple" au "travail complexe", le second se différenciant essentiellement du premier pour avoir assumé un coût supérieur de production de sa force de travail (coût de l'apprentissage, de la formation, de l'éducation, etc...), sa valeur se réduisant à celle du premier par un facteur

1) *Une fois encore, nous ne prétendons pas dresser ici une liste exhaustive de ces difficultés mais seulement souligner celles qui nous semblent essentielles.*

multiplicatif. Une première question -déjà rencontrée empiriquement sous une forme voisine à propos de la théorie du capital humain- consiste à savoir comment comparer, entre les pays, le degré de "complexité" des forces de travail ... autrement que par leurs salaires.

Marx a d'ailleurs distingué d'autres "catégories" de forces de travail, (1) tant parmi les producteurs directs (caractérisés alors par leurs fonctions particulières au sein de la production collective : fonctions de surveillance, de contrôle, de direction) que parmi les "improductifs" (fonctions de collecte, de réalisation, d'accroîssement de la plus-value). Catégories significatives du point de vue de la division du travail et de la production de plus-value, elles correspondent à la réalité de groupes sociaux dont la prise en compte est pertinente du point de vue du salaire et de l'analyse du prix de la force de travail. Ces catégories nécessiteraient elles aussi d'être intégrées dans une analyse concrète, ce qui implique une identification des travailleurs qui en ressortissent dans les différents pays.

2.2.2.5. Enfin, la définition de l'unité de mesure des salaires devant servir d'instrument à la comparaison ne va pas non plus sans soulever quelques difficultés pratiques.

Comparer les salaires réels entre travailleurs de différents pays ne devrait pas pouvoir se faire, au sein de l'édifice marxiste, en prix de marché, mais doit passer par une estimation, en valeur-travail, de l'ensemble des moyens d'existence que garantit le salaire dans chaque pays. Etant donné la "liste" des marchandises entrant dans les dépenses "socialement" incomparables des travailleurs, il s'agirait d'évaluer leur coût de production (temps socialement nécessaire) en travail "universel" (conformément à la fiction annoncée précédemment qui, seule, permet de "comparer au sens étroit") dans chaque pays. C'est alors en supposant l'existence d'une loi internationale de la valeur-travail (toutes les marchandises s'échangeant en proportion de leurs coûts de travail) que les équivalents-travail des salaires ainsi calculés pourraient être comparés" quantitativement.

---

1) *Pour ces catégorisations, voir : J.P. DAUBIGNEY, op. cit., pp.289-308.*

2.3. Remarques finales sur les "théories économiques" comme espaces de signification de l'analyse comparative

Cette dernière question - comme les précédentes - ne sera pas résolue dans la présente étude. Outre leur complexité, les problèmes de passage des concepts marxistes à des catégories concrètes et -qui plus est- susceptibles d'être maniées par un appareil statistique, présentent l'inconvénient d'être assez peu abordés en général, et au plan de l'analyse comparative des salaires en particulier. De même que pour la théorie néo-classique, une tentative de sérier les difficultés actuelles de l'analyse comparative dans le cadre théorique défini par Marx semblait s'imposer. Bien qu'imparfait sur plus d'un point, notre essai dans ce sens devrait inciter à une réflexion plus profonde sur les possibilités de construire de toutes pièces des instruments statistiques plus en adéquation avec les modèles économiques que ceux déjà existants.

Mais dans l'immédiat, une conclusion très générale nous semble devoir être tirée de ce survol des deux corps constitués de l'économie politique en rapport avec l'objet ici étudié. La théorie néo-classique, comme le schéma marxiste possèdent, chacun, un concept de salair à peu près utilisable en théorie pour rendre compte de certains phénomènes socio-économiques lorsque leurs hypothèses de base sont respectées. Tel est le cas, dans une certaine mesure quand il s'agit d'analyser le prix du travail, ou le prix de la force de travail, ou leur évolution, au sein d'un espace clos de facteurs de production pour la première, à l'intérieur d'une structure sociale déterminée (par un mode de production capitaliste) pour la seconde.

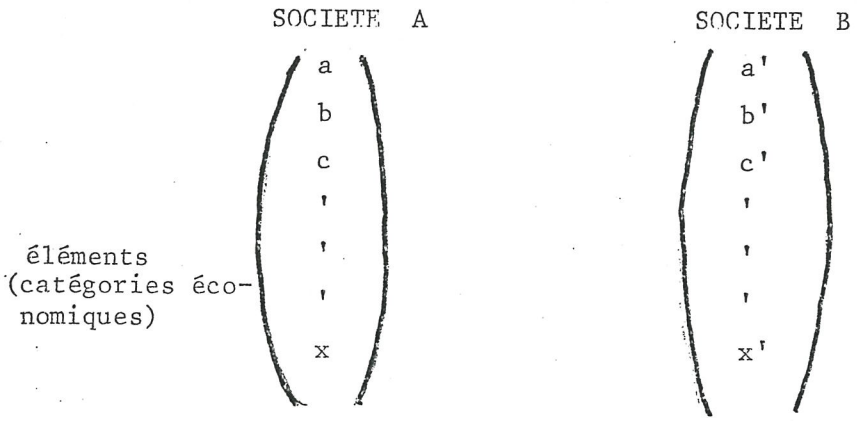
Mais, au-delà de ces espaces, l'utilisation de tels cadres de référence pour analyser les lois du salaire se heurte immanquablement à un certain nombre de difficultés concrètes qu'il est malaisé de surmonter. Dans un cadre comparatif international, les difficultés de la théorie néo-classique tiennent aux limites du champ d'application spatial d'instruments d'analyse à base d'utilités individuelles et de raretés relatives. Du côté de l'analyse marxiste, le problème théorique peut-être le plus sérieux est celui de l'horizon limité de la loi de la

valeur-travail et de la théorie de la plus-value dans un cadre où l'échange n'est pas généralisé et où les rapports sociaux de production ne sont pas (sinon au prix de transpositions qui nous paraîssent peu légitimes) ceux qui caractérisent le cadre originel d'application des hypothèses (rapports entre nations).

Dans leur forme actuelle, les théories économiques sont plus ou moins adaptées à l'analyse de rapports entre catégories économiques à l'intérieur de systèmes relativement clos, structurés par des marchés parfaits ou par des rapports de production ; tout au moins peuvent-elles fournir des interprétations particulières de tels rapports. En ce sens, elles peuvent légitimement constituer une des forme de la "comparaison en général" entre des pays. Comparaison de "structures de salaires", par exemple. La théorie du capital humain peut rendre compte, en France d'une part, en Allemagne d'autre part, d'une relation entre les écarts internes de salaire et certains phénomènes concrets du système éducatif ou de la formation interne aux entreprises. De même, la théorie marxiste peut argumenter sur les évolutions différentielles des salaires français et des salaires allemands depuis 20 ans.

Le fait qui paraît plus douteux est que les mêmes modèles puissent éclairer, c'est à dire donner un sens et des principes théoriquement pertinents de comparabilité à la comparaison au sens étroit de niveaux de salaires entre la France et l'Allemagne. Autrement dit, et pour reprendre notre terminologie de départ, les théories économiques actuelles permettent d'identifier, chacune à sa manière, les structures de deux sociétés : mais elles n'aident pas à identifier la structure (certainement englobante) à laquelle peuvent appartenir simultanément les éléments articulés dans chacune des structures différenciées.

Exemple de formalisation :



Une théorie économique nous donne :

$\longrightarrow$ S(a,b,c,...x) S (a'b'c',...x')

Tout le problème de la comparaison au sens étroit et de sa signification est de pouvoir disposer d'une "théorie ", ou d'un "espace signifiant" S' d'un des deux types suivants (idéalement, du second type) :

S' (a,a') S' (b,b') . . . S' (x,x')

S' (a,b,c,...x,a',b',c' ...x') (1).

L'argumentation que nous avons développée ici est donc que les théories économiques éclairent des structures du type S, non du type S' Pour conclure sur cette même idée, il n'est pas inutile de souligner l'importance de la connaissance des structures de type S' pour des projets et des programmes tels que celui de la Communauté Economique Européenne. L'absence d'une telle connaissance fait que tout voeu d'action simultanée

---

1) *On peut dire que les physiciens utilisent, pour comparer des températures par exemple, des lois du type S'.*

sur les couples a-a', b-b' ou x-x' (cf. notre formalisation) risque, soit de rester "pieux", soit de conduire à des résultats contraires à (ou différents de) ceux visés au départ.

Toutefois, les deux corps théoriques principaux de l'économie politique n'ont pas été présentés au cours des pages précédentes à la seule fin d'opposer ensuite une fin de non-recevoir à laquestion de leur utilité en matière de comparaison internationale de niveaux de salaires réels. Au contraire, il est permis de penser que même si en leur sein des liens tout à fait pertinents n'ont pas encore été mis en évidence entre les niveaux de salaires nationaux, ces deux cadres fournissent deux concepts cohérents de salaire qui, de toutes façons, restent utilisables pour interpréter un maximum de phénomènes concernant la vente du travail ou de la force de travail dans une société donnée. En outre, il a été montré qu'au prix de certaines hypothèses (peu réalistes, il est vrai) on pouvait en déduire quelques règles générales de comparabilité des salaires. A condition de tenir présentes à l'esprit les hypothèses qui permettent de fonder ces règles (mobilité internationale des facteurs de production, échange international) et attendu que ce sont les seules que peuvent fournir actuellement les sytèmes de conceptualisation de la connaissance en matière économique, il peut être envisagé de mener une "comparaison au sens étroit" sur de telles bases.

Cette approche n'est cependant pas, nous semble-t-il, la seule possible, ni peut-être la plus souhaitable, ne serait-ce que parce qu'il est douteux qu'elle puisse permettre un "dépassement" du vide théorique actuel dans le champ étudié. En se posant comme normes de l'analyse comparative, les théories économiques ne peuvent que figer celle-ci dans un espace qui ne lui permet pas d'acquérir une grande signification. C'est la raison pour laquelle, si l'on accepte pour un temps de reconnaître l'inadaptation de ces outils théoriques à l'objet visé, une voie plus inductive, voire empiriste, peut s'avérer tout aussi légitime que la précédente. Bien entendu, elle implique -à la différence de l'autre- de procéder à partir de questions précises, découlant d'un espace de signification réduit ("plan de signification"), et non plus de viser d'emblée

la généralité du phénomène étudié. Procédant à partir d'expériences particulières, cette démarche (qui nécessite une certaine modestie face à l'objet de connaissance) peut tendre progressivement vers des généralisations utiles en matière d'analyse comparative. Elle correspond à peu près à ce que l'on dénomme, dans des domaines où elle s'est avérée indispensable, la "méthode expérimentale". A titre d'illustration du type de questions spécifiques (nombreuses) que l'on pourrait se poser a priori au sujet des différences de salaires entre pays, nous évoquerons très succinctement deux éléments de "plans de signification" particuliers.

III.-"PLANS DE SIGNIFICATION" PARTICULIERS ET COMPARAISON LIMITEE

Menée dans le cadre d'une théorie économique, la comparaison internationale des salaires vise une certaine généralité, généralité de signification au premier chef, généralité de contenu en second lieu (représentativité). Mais les théories économiques actuelles ne paraîssent pas pouvoir garantir une telle généralité à cette analyse, d'autant moins d'ailleurs que les passages de concepts abstraits à des catégories concrètes se font plus difficilement. S'inspirer de ces théories pour mener une comparaison au sens étroit revient alors en pratique à limiter effectivement la portée de celle-ci, soit en raison de la fragilité des hypothèses particulières qui doivent être faites pour que la comparaison ait un sens (mobilité internationale de la main-d'oeuvre par exemple), soit par l'introduction de conventions "ad hoc" plus ou moins arbitraires afin de faciliter le passage des concepts pertinents aux catégories empiriques.

Une seconde façon de réaliser une "comparaison au sens étroit" consiste à se résigner, au départ, à ne pas pouvoir lui conférer la portée générale qu'il serait souhaitable qu'elle possède. Il faut alors "normer" a priori, de façon aussi méthodique que possible, le champ d'analyse, soit en délimitant très strictement le sens de la comparaison, soit en définissant précisément ses termes. Autrement dit, le champ d'analyse n'est plus clos par une théorie abstraite de laquelle on pourrait déduire des conditions significatives de mesure et d'observation des objets comparés (critères de comparabilité des salaires et de ses circonstances, notamment) ; mais il est clos par un ensemble de définitions et de règles que l'observateur s'est donné pour des raisons diverses. La comparaison n'est plus un "problème" théorique ; elle devient une question très précise à laquelle on se donne pour but de répondre par l'observation des faits.

Ce sont des champs d'analyse clos de cette manière que nous qualifions de "plans de signification", et que l'on aurait pu dénommer tout aussi bien "plans d'expérience". Car la comparaison devient

bien ici une "expérience" particulière, menée dans des conditions bien spécifiées et aboutissant à des résultats dont la portée sera étroitement limitée par ces spécifications. Elle n'est plus, comme dans le cas où l'espace signifiant est une théorie, l'application de connaissances cristallisées en système à la résolution d'un problème.

Se donner de tels plans d'expérience pour mener à bien une comparaison de salaires implique, on s'en souvient, au moins deux choses :

- d'une part, se donner (ou pouvoir déduire d'une question précise) une définition du salaire (1), ou des éléments concrets d'approche de cette notion ;
- d'autre part, spécifier (ou pouvoir déduire d'une question précise) les "circonstances du salaire" qu'il s'agit de comparer (conditions d'observation du salaire)

A titre d'illustration d'une telle démarche, nous évoquerons par l'exemple les difficultés que présente l'élaboration de tels "plans d'expérience" à partir de chacune de ces deux exigences.

3.1. Les conceptions "a prioristes" du salaire et la définition "positive" de François SIMIAND

Après avoir très brièvement illustré les difficultés de définir "a priori" le salaire, on retiendra à titre d'exemple, et aussi du fait de sa valeur intrinsèque, l'analyse positive qui en a été faite, il y a plus de 40 ans, par François SIMIAND.

3.1.1. L'existence d'une certaine confusion autour de la notion "courante" de salaire

Les principales conceptions théoriques du salaire (néo-classique et marxiste) ayant déjà été rappelées aux sections précédentes de ce chapitre, on se propose ici de citer quelques sérieuses tentatives de définition du salaire à des fins pratiques. Toutes ne convergent pas en réalité vers une vue unique de cette notion ; certaines rejoignent

---

1) *Rappelons que le problème du passage du salaire nominal à un salaire "réel" sera brièvement évoqué au chapitre suivant.*

en revanche les conceptions théoriques déjà évoquées, en cherchant toutefois à les rendre opératoires. La majeure partie d'entre elles situent le salaire par rapport à un certain nombre d'oppositions. Prenons quelques exemples.

Dans la majeure partie de la littérature appliquée aux comparaisons internationales de salaires on trouve tout d'abord une opposition entre deux optiques : celle des coûts (ou "point de vue" de l'employeur) et celle du revenu (ou "point de vue" du travailleur). Par exemple, F. KLEZL affirmait :"Celui qui ne voit dans le salaire qu'un élément du coût de production aboutit évidemment à d'autres conclusions que celui qui l'identifie avec le revenu du travailleur" (1). Au niveau des études concrètes, on retrouve cette distinction bien établie dans la plupart des travaux de l'OSCE.

D'autres auteurs opposent -d'une manière tout à fait analogue d'ailleurs- le salaire en tant que prix au salaire en tant que revenu. Ainsi, pour U. RICCI "... le salaire peut être considéré soit comme prix, soit comme revenu... Le salaire-prix désigne donc uniquement la quantité de salaire qui correspond à une unité de travail de nature déterminée" (2). Sans définir explicitement le salaire-revenu, l'auteur permet implicitement d'en cerner la nature : "Le taux nominal (s) du salaire sera $s = \frac{S}{n}$. On voit donc qu'il existe une relation étroite entre le salaire-prix (s) et le salaire-revenu (S), celui-ci étant égal à celui-là multiplié par le nombre qui exprime la quantité de travail effectuée"(3). Précisons que (n) est défini comme le nombre d'unités d'un certain genre de travail qu'un travailleur a vendu pendant une année. Ainsi exposée, une telle distinction est relativement claire : elle exprime le passage du prix d'une marchandise au revenu que peut en retirer dans une unité de temps donnée son détenteur.

---

1) *Cf. F. KLEZL, "La comparaison internationale des salaires réels", Revue internationale du travail, octobre 1925, p. 502.*
2) *Cf. U. RICCI, "Considérations sur les méthodes de la statistique des salaires", Revue internationale du Travail, Avril 1926, p. 531.*
3) *U. RICCI, op. cit. p. 535.*

La vision de cette distinction comme résultat d'un processus historique qu'en fournit J. MARCHAL semble avoir toutefois une autre portée ; on peut se demander en analysant certains propos de cet auteur si - contrairement à ce que l'on peut dire de la conception de RICCI- chacune de ces deux notions de salaire ne renvoie pas à des théories (ou à des déterminations) différentes du salaire : "Si le salaire tend à devenir pour celui qui le touche, s'il tend à être considéré par l'opinion publique et par les gouvernements, essentiellement comme le revenu qui doit permettre de subsister à ceux qui n'ont pour vivre que leur force de travail, ce même salaire n'en demeure pas moins pour l'entreprise qui le paie, un prix de facteur, un élément du coût de production. Il y a donc plutôt superposition d'un caractère nouveau, dominant, au caractère ancien que remplacement de l'un par l'autre. Le salaire était jadis un prix de facteur, il tend aujourd'hui à être d'abord un revenu de personne, mais ceci n'exclut pas entièrement celà" (1). On pourrait utilement se demander si, justement, ces deux conceptions du salaire ne sont pas exclusives l'une de l'autre. F. KLEZL précisait d'ailleurs de son côté que "Si le problème du prix a un caractère nettement économique, le problème du revenu a plutôt une importance sociale" (2). On peut à la fois se demander face à cette assertion si le salaire-revenu n'a pas aussi une importance économique (en tant que déterminant de la consommation) et si, d'un autre côté, une approche sociologique du salaire n'aurait pas également son mot à dire dans une étude des prix du travail salarié. Tel que l'a défini Pierre ROLLE, le salariat n'est-il pas aussi le "... rapport fondamental qui s'établit entre les hommes à l'intérieur de notre société,... l'opération qui distingue et reproduit les regroupements d'individus comme des classes d'objets, ... le dynamisme qui entraîne les systèmes sociaux contemporains..." (3) ?.

---

1) *Jean MARCHAL "Du prix du travail au revenu du travailleur", Revue économique, juillet 1950. Si l'on rapporte cette proposition aux théories que nous avons évoquées précédemment, la confusion terminologique s'accroît : le salaire pourrait-il être à la fois le prix d'un facteur de production (approche néo-classique) et le revenu de subsistance des détenteurs de la force de travail (approche marxiste) ?*
2) *F. KLEZL, op. cit., p. 503.*
3) *Pierre ROLLE, "Salaires", Année sociologique, 1970, p.502.*

On pourrait multiplier de tels exemples de définition plus ou moins "a prioristes" du salaire et en retenir une, stricte, comme norme-type de la comparaison internationale. C'est ce que nous faisons ci-dessous en rappelant comment, avec une rigueur méthodique peu courante, François SIMIAND a défini les éléments essentiels du salaire.

3.1.2. La définition "positive" de SIMIAND.

Dans son ouvrage sur "le salaire, l'évolution sociale et la monnaie" (Paris, 1932), SIMIAND, disciple intransigeant et applicateur consciencieux de la méthode expérimentale de Claude BERNARD, élabore une définition positive du salaire dont l'on est en droit de s'étonner qu'elle ne figure dans aucun ouvrage ou manuel contemporain sur le salaire, vu qu'elle condense -en une quarantaine de pages il est vrai- la plupart des éléments pertinents pour cerner cette notion. Il n'est pas inutile de résumer cette démarche.

Partant de la notion de salaire d'après son usage courant (1), SIMIAND montre tout d'abord qu'elle se caractérise entièrement par les quelques éléments suivants :

- une relation d'échange entre une personne qui fournit une prestation de travail et une autre qui fournit une rémunération (cf. p. 143) ;
- une rémunération en monnaie, l'usage courant distinguant les "accessoires du salaire" (prestations en nature, et avantages divers) ; (cf. p. 145) ;
- une prestation de travail (pure de tout autre élément : fourniture d'outils ou de matières premières) en échange d'une somme de monnaie appelée salaire : "ce qui s'échange, ... ce n'est ni l'argent ni le résultat du travail humain, c'est exactement la prestation-même de travail". (cf. p. 147) ;
- la location du travail pour une durée courte ou un objet limité, ordinairement (cf. p. 153).

---

1) *Il s'agit, par définition, des salaires des ouvriers.*

Partant de ces constatations, SIMIAND recherche les données les plus aptes à permettre d'atteindre la notion même de salaire dans sa réalité. Ces données sont de trois types.

- Type 1 : Le salaire est un rapport, rapport de la rémunération à la prestation de travail. Il convient par conséquent, pour approcher le salaire, d'obtenir une mesure de ce rapport. Si S est le salaire et L la prestation, il s'agit de connaître le rapport $\frac{S}{L}$ ou taux de salaire, ou encore "salaire de l'unité de prestation de travail" (cf. p.17 Examinant les éléments dont dépend l'expression quantitative de la prestation de travail, l'auteur aboutit finalement à la formule suivante :

$$\text{Taux de salaire} = \frac{S}{N.\ T.\ J.\ (E.\ D.)}$$

où N = nombre des postes d'ouvriers impliqués dans la prestation de travail,
T = temps de travail effectif,
J = intensité du travail

ELEMENTS QUANTITATIFS

E = l'espèce de travail (profession, industrie, spécialité, etc...)
D = le degré de perfection du travail.

ELEMENTS QUALITATIFS

- Type 2 : Le salaire rémunère une prestation de travail dont est attendu un effet utile du point de vue de la production (cf. pp. 180-184). Soit F l'effet utile, L la prestation de travail, il s'agit de connaître le rapport $\frac{F}{L} = \frac{F}{N.T.J.\ (E.D.)}$, rendement physique net du travail ouvrier, ou bien $\frac{F}{N.T.(E)}$, rendement physique brut (ou horaire) du travail ; ou encore $\frac{F}{S}$, rendement physique du salaire. L'aspect coût du salaire apparaît alors dans l'expression $\frac{S}{L} : \frac{F}{L} = \frac{S}{F}$.

ou coût unitaire de l'opération ouvrière.

- Type 3 : Le salaire est un revenu de la personne ouvrière. De façon fort intéressante, SIMIAND définit alors le gain de la personne salariée comme "le revenu en salaire pour une personne ouvrière identique dans l'unité de temps de calendrier considérée" (cf. p. 188). Son expression

formelle est la suivante : $\frac{S}{L} \times \frac{N}{M} \times \frac{T}{Z} = \frac{S}{J.M.Z.\ (E.D.)}$

où M = Nombre des personnes ouvrières effectivement atteintes dans le temps et cadre de l'observation,

Z = temps de calendrier, ou temps de vie de la personne ouvrière correspondant au temps de travail effectif T .

L'ensemble des notions pertinentes pour étudier le salaire selon SIMIAND ont bien un intérêt intrinsèque, nous semble-t-il : elles résument de façon assez claire les diverses "facettes" de notre notion et clarifie un certain nombre d'"oppositions" notées précédemment. En outre -et plus particulièrement la troisième, dans le cadre de la présente étude- elles constituent le type-même de "plan d'expérience" ou "plan de signification" idéal (parce que méthodiquement défini) pour une comparaison au sens étroit (1) : la plupart des termes que la comparaison des salaires doit prendre en considération (nature du salaire et circonstances) sont spécifiés, non pas sous forme de concepts vagues et abstraits, mais par référence à des catégories concrètes ou d'usage courant (salaire en monnaie figurant sur la feuille de paye, temps de travail, intensité du travail, etc...).

Deux termes, en revanche, restent encore ambigüs, et sujets à l'appréciation (ils ne "norment" pas suffisamment la comparaison) : il s'agit, d'une part, du degré de perfection du travail -élément d'appréciation qualitative de la prestation individuelle-, d'autre part de l'espèce de travail. Tel que nous l'avons défini au départ, un "plan de signification" doit être en mesure de préciser, au moins le second de ces termes : l'espèce de travail, ou circonstances" du salaire (2). C'est dans le même cadre "a prioriste" que nous examinons à présent assez succinctement les problèmes de définition que posent ces dernières et que nous illustrons, par un exemple, une façon très particulière de les surmonter.

---

1) *C'est d'ailleurs bien à une comparaison de ce type que se livre SIMIAND, puisqu'il étudie l'évolution des salaires français (comparaison dans le temps).*
2) *Nous appellerons "circonstances" du salaire les caractéristiques définis sant la prestation de travail, ou le travailleur ou encore le poste de travail que l'on doit prendre comme unités d'observation du salaire.*

3.2. Les problèmes de définition a priori des "circonstances du salaire".

3.2.1. Des critères de comparabilité des circonstances du salaire mal précisés.

Comme on l'a fait pour la "notion" de salaire, on peut très rapidement illustrer à partir de la littérature comparative empirique (1) la difficulté de choisir des critères de comparabilité des circonstances du salaire et surtout de préciser les conditions de ce choix, les fondements de sa pertinence.

Dans son étude méthodologique pionnière, le Bureau International du Travail distinguait le salaire "rémunération d'activité" du salaire "élément du revenu" (2). Sa distinction était intéressante par rapport à notre problème car elle l'amenait à en déduire une indication sur la nécessité -ou au contraire sur l'inutilité- de prendre en compte ce que nous appellerons les circonstances du salaire dans la comparaison. Dans le premier cas (salaire - rémunération de l'activité) on devrait, selon le B.I.T. "comparer des salaires payés pour un travail identique ou équivalent". Dans le second cas (optique salaire - élément principal du revenu), on devrait comparer des revenus "quel que soit le travail accompli" (p.32).

Toujours selon la même étude, l'optique salaire - rémunération de l'activité devait amener à définir (mais les auteurs ne disent jamais pour quelles raisons, c'est-à-dire dans quel espace de signification ils se placent) des "professions semblables" et éventuellement distinguer à l'intérieur des "niveaux de qualification" (p.18). Le B.I.T. préconisait également dans ce cas de considérer des salaires nets de l'influence de la durée du travail et, si possible, des modes de rémunération (qui peuvent, selon lui, recouvrir des différences dans la nature ou l'intensité du travail) (p.20). L'optique "revenu" devrait plutôt privilégier, selon les auteurs, la prise en compte de gains annuels comme base de comparaison (p.2

---

1) *Au sens de non explicitement référée à une théorie économique.*

2) *B.I.T. "Les comparaisons internationales des salaires réels", Genève, 1956.*

Sur la recherche de critères concrets de comparabilité des circonstances (dans l'optique salaire - rémunération de l'activité) l'étude aboutissait à l'idée de retenir des "professions représentatives" répondant à trois critères ; il fallait :

- que ces professions se retrouvent dans les deux situations sur lesquelles porte la comparaison,
- qu'elles aient des effectifs relativement nombreux,
- qu'elles occupent, dans les deux situations, "approximativement la même position relative dans la structure des salaires" (p.30).

Notons que si les deux premières exigences peuvent être acceptées (encore que l'on puisse sérieusement critiquer l'éventualité d'une négligence d'une profession "représentative" dans un pays et non dans les autres la dernière nous semble tout simplement inacceptable : poser comme critère de comparabilité de deux salaire le fait qu'ils soient "relativement" aussi élevés dans un pays que dans un autre confère un caractère tautologique assez évident à la comparaison. On peut soutenir au contraire qu'une des composantes principales des différences apparentes (moyennes) de salaires réels entre les pays est précisément la distribution interne des salaires entre les professions, entres les "espèces de travail" (ou selon tout autre critère pertinent de différenciation salariale).

De son côté, l'OSCE a reconnu à plusieurs reprises la nécessité d'une prise en compte dans la comparaison internationale des circonstances du salaire et l'insuffisance de la comparaison de seules valeurs moyennes (pour l'ensemble des ouvriers par exemple). Notamment, l'Office préconisait qu' "... une analyse comparative des revenus ouvriers sur le plan international ne peut par conséquent, si elle se veut représentative, négliger des facteurs aussi fondamentaux que la qualification, l'âge et le sexe des travailleurs, leur ancienneté dans l'entreprise, etc... c'est en fonction de ces divers éléments que le niveau des revenus revêt une signification concrète et que les différences de pays à pays et d'industrie à industrie peuvent être appréciées à leur juste valeur" (1).

---

1) Cf. *Statistiques sociales*, N°3-1962, p.80.

Le problème que posent généralement de telles argumentations est que l'on peut allonger indéfiniment la liste des "facteurs" à prendre en compte si l'on n'est pas obligé de dire au nom de quoi (au nom de quelle question, au nom de quel "plan" ou "espace" de signification) on les prend en considération ou pourquoi l'on élimine certains a priori. Même si les "bruns" gagnaient, en moyenne (statistiquement), plus que les "blonds" (ou l'inverse), cette "raison" serait-elle suffisante pour justifier l'utilisation a priori de la "circonstance" "couleur des cheveux" dans la comparaison internationale des salaires ?

Dans l'ouvrage déjà cité, François SIMIAND tente d'ailleurs de dresser une "liste empirique" des circonstances selon lesquelles les salaires sont susceptibles de se différencier (1). Une telle liste ne permet pas vraiment de définir un autre plan d'expérience qu'approximativement celui-ci : les salaires varient-ils d'un individu à l'autre ? Il est bien évident qu'une telle approche de la comparaison est d'un intérêt quasiment nul, car ses résultats ne possèdent plus aucune signification, et pas le moindre degré de généralité. On doit donc sélectionner, parmi les circonstances du salaire envisageables, celles qui sont les plus pertinentes du point de vue de la question que l'on pose.

Une difficulté supplémentaire tenant au choix des circonstances provient du fait qu'une circonstance concrète pertinente pour l'analyse du salaire dans un pays peut ne pas l'être dans l'autre ou l'être de façon secondaire.

L'espace de signification ou le plan de signification doivent donc spécifier avec un maximum de rigueur les "circonstances" du salaire entre lesquelles il s'agit d'établir une relation de similitude entre les différents pays. Problème "technique", certes, mais dont la solution est éminemment liée à la connaissance concrète et à la compréhension théorique que l'on a des salaires dans les différents pays.

---

1) Cf. SIMIAND, op. cit., pp. 223-224. L'auteur cite notamment : le sexe, l'âge, la race, la nationalité, l'ancienneté dans l'établissement ou dans l'emploi, la formation dans l'établissement, les caractères individuels, l'heure du jour, le jour de la semaine, l'époque de l'année, le cadre physique où s'accomplit le travail, l'aspect principal ou subordonné du travail, le caractère régulier ou casuel de l'emploi, la stabilité-garantie de l'emploi (type de contrat de travail inclus) le mode de fixation des salaires, leurs modes de paiement, l'établissement, la localité, la date.

3.2.2. Question spécifique et comparabilité des "circonstances" du salaire.

Devant la complexité du problème du choix des "circonstances" du salaire à comparer (et dont on doit s'assurer qu'elles sont elles-mêmes "comparables", tant au plan concret qu'au plan théorique), on est tenté de limiter le sens de la comparaison en fonction de critères de comparabilité aussi simples et aussi peu discutables que possible. C'est ce que nous essayons de faire, en conclusion, à titre d'illustration en imaginant un mode de "cloture" possible de la comparaison des salaires au sens étroit. Il résultera d'une question particulière.

On peut par exemple imaginer chaque société comme productrice et allocatrice aux être humains "biologiques" qui en ressortissent d'une certaine somme de moyens d'existence. Les caractéristiques biologiques-physiologiques propres des individus sont "socialisées" par ce processus collectif de production-distribution des moyens d'existence. Une façon particulière de poser le problème de la comparaison internationale des salaires réels pourrait alors être illustrée par la question suivante : des êtres humains, caractérisés physiologiquement-biologiquement par certains traits tout à fait objectifs (disons, pour prendre un exemple, le sexe et l'âge) et,"socialement", par leur obligation de vendre leur force de travail pour vivre, possèdent-ils dans des sociétés différentes les mêmes chances d'accès aux moyens d'existence ?

Pour formuler autrement la question posée, disons que l'on se propose de comparer, entre les pays, les résultats bruts (en termes de moyens d'existence) de processus de socialisation différents des mêmes caractéristiques biologiques-physiologiques des travailleurs. Le pays, la nation, est donc vu ici comme le clivage pertinent du processus de répartition inégalitaire des moyens d'existence : il constitue une catégorie brute agrégeant les différents clivages caractéristiques des processus nationaux de production-allocation des biens-salaires.

Les critères de comparabilité des salaires impliqués par cette question ont alors l'avantage de définir des circonstances assez aisément et objectivement identifiables concrètement en tout lieu (âge et sexe, par exemple). Même si ces circonstances ont aussi une

très forte connotation sociale (dans le monde du travail, l'âge et le sexe jouent plus comme catégories sociales que comme catégories biologiques-physiologiques), elles possèdent cependant une autre dimension (1). C'est ce qui les différencie surtout de la plupart des autres circonstances du salaire qu'il est possible d'envisager : les notions de qualification, de profession, ou de secteurs économiques sont avant tout dans leur rapport au salaire, des catégories socialisées, extérieures aux individus même si -celà n'est pas niable- elles constituent des catégories tout aussi objectives que les précédentes.

Les invariants retenus dans la comparaison, ainsi éclairée par la question particulière posée et par le contexte dans lequel nous la formulons, sont donc assez strictement définis par le "plan de signification" choisi. Les résultats de la comparaison possèderont un sens par rapport à cette question, et seulement par rapport à elle, et seront interprétables et utilisables dans son contexte.

Cet exemple, comme celui choisi pour éclairer le choix d'une notion particulière de salaire, n'entend posséder ici qu'une valeur illustrative du point de vue de METHODE que nous entendions soulever. C'est sur ce point précis que nous concluerons ce chapitre.

---

1) *Il n'est pas question cependant de nier les possibilités de transformation induites dans le fonctionnement biologique des êtres humains par la socialisation de ces caractéristiques : le vieillissement biologique, par exemple, subit des variations certaines du fait de l'utilisation sociale de l'âge. Telle est une limite importante du type d'argumentation développé. Le caractère "universel" des catégories biologiques est donc ESSENTIELLEMENT RELATIF Elles ne constituent qu'un invariant de la comparaison MOINSsujet à caution que d'autres mais n'ont pas de pertinence ABSOLUE.*

IV.- REMARQUES EN GUISE DE CONCLUSION.

Tout au long de ce chapitre, nous avons en effet essayé, de façon cohérente avec les exigences de la démarche comparative suggérées antérieurement, d'identifier les principaux cadres qu'une comparaison au sens étroit des salaires pourrait prendre en référence.

Une des conclusions à laquelle aboutit cette réflexion est que les principaux schémas théoriques d'analyse des phénomènes économiques souffrent, en leur état actuel, d'un certain nombre de carences vis-à-vis de la question de la différenciation salariale dans l'univers économique et social international. Ces carences tiennent avant tout au fait que l'on est obligé, si l'on veut les prendre pour espace de signification, de poser un certain nombre d'hypothèses peu réalistes, apparemment contradictoires avec le fonctionnement concret de la "société internationale" (si, du moins, une telle expression a un sens). Elles tiennent également à la difficulté, commune à la plupart des sciences de l'homme, d'opérer de façon sûre et non-équivoque le passage de concepts abstraits à des catégories concrètes (ou le passage inverse).

Toutefois, sous les hypothèses en question, elles confèrent un sens à la comparaison et permettent de cerner conceptuellement la notion de salaire et de définir une liste de "circonstances" significatives par rapport aux questions que l'on peut formuler dans le cadre de ces théories. Ces théories sont donc en principe utilisables pour éclairer, avec une grande approximation de la réalité, certains aspects de la différenciation salariale sur la base de la nation. Se référant à elles, ont ne doit à aucun moment perdre de vue :

- la précarité des hypothèses "fortes" qui les sous-tenden
- la relativité des règles de choix que l'on s'est donné plus ou moins arbitrairement pour passer des concepts aux catégories.

Ces limitations sérieuses des possibilités d'application des "théories" économiques à notre objet précis font qu'en pratique elles ne fournissent guère plus que des "plans de signification", ou "plans d'expérience" à la comparaison, ce qui signifie, notamment, que la comparaison menée sous leur éclairage prend un sens limité .

Si l'on accepte une telle limitation de la portée significative de l'analyse, d'autres "plans d'expérience" sont alors concevables que ceux qui font -implicitement ou explicitement- référence aux théories économiques (1). Quelle que soit leur nature exacte, ils doivent cependant tous se plier aux mêmes exigences méthodologiques que celles que l'on a imposées aux "espaces signifiants". Même si la "comparaison au sens étroit" se pose comme expérience particulière en vue de généralisations futures (définition que l'on peut donner à la notion de "plan d'expérience") elle ne peut être entreprise sans que les éléments des objets comparés (ou ces objets eux-mêmes) et le sens de la comparaison aient été strictement délimités au départ.

C'est en ces termes que se pose réellement le double problème du choix d'une définition de la "notion" de salaire, et de la délimitation des "circonstances" du salaire que la comparaison doit prendre comme unité d'observation dans chaque pays. La solution de ce problème peut découler directement et de façon non ambigüe de la question posée. Elle peut aussi résulter de choix et de définitions arbitraires effectués a priori. Dans ces deux cas toutefois, les résultats de l'analyse comparative ne sont interprétables que sur la base des choix et des définitions de départ.

Dans la seconde partie de ce rapport ces exigences méthodologiques revêtiront un sens tout à fait concret. Nous y tenterons en effet -adoptant très consciemment la démarche exactement inverse de celle qui a

---

1) *Nous n'avons examiné, ici, que les théories dites économiques Mais il n'est pas évident que le "salaire" soit seulement (ni soit tout simplement) un objet économique. La sociologie ou la science politique auraient donc vraisemblablement d'autres "espaces signifiants" à proposer à la comparaison. C'est avant tout par manque de qualifications de son auteur que le présent rapport les a négligé*

été définie ici- une reconstitution "à l'envers" de l'analyse comparative des salaires. Partant de sources existantes en matière de salaires, nous rechercherons le sens et les méthodes des comparaisons qu'il serait possible de mener sur leurs bases. Autrement dit c'est à partir des réponses, que nous rechercherons les questions. Ce curieux exercice de reconstitution a posteriori des "plans de signification" sera mené sur la base des exigences méthodologiques définies jusqu'ici : à chaque méthode de comparaison examinée il sera associé l'ensemble des limitations qui s'imposent à sa signification.

Il convient toutefois d'examiner auparavant le sens que l'on peut donner au terme "réel" lorsqu'il est associé au salaire, ou plus généralement au revenu, dans la comparaison internationale. Cela sera fait de façon très succincte dans les quelques pages qui suivent. Bien que nous nous y contentions de relever, dans la littérature économique, les aspects principaux du problème (1) que soulève le passage des salaires nominaux à leur expression en termes réels, il est bien évident que la réflexion sur ce thème mériterait de plus amples approfondissements.

---

1) *Certains de ces aspects ont déjà été dégagés au chapitre II de l'examen des principales implications pour notre objet des théories économiques actuelles.*

CHAPITRE III

EXPRESSION, EN TERMES "REELS", D'UNE GRANDEUR ECONOMIQUE ET COMPARAISON INTERNATIONALE

Après avoir formulé le problème dans sa dimension la plus générale, nous examinerons l'aspect particulier qu'il revêt en matière d'analyse des salaires. Enfin, la façon dont la présente étud envisage la transformation de salaires nominaux en salaires réels sera indiquée dans la troisième partie de ce chapitre.

I - POSITION GENERALE DU PROBLEME

L'aspect de l'analyse comparative qui semble avoir le plus préoccupé les économistes et les statisticiens depuis le début du siècle (le plus souvent dans le cadre, ou en relation avec les principales organisations internationales) concerne la définition et la mesure de flux "réels" - qu'il s'agisse de flux de revenus, de produits ou de consommations- et leur comparaison dans le temps ou dans l'espace. Les questions soulevées par les différents travaux qui ont abordé ce sujet sont dans un rapport direct avec le problème de l'expression et de la comparaison des salaires "réels" (1).

La question générale abordée est de savoir s'il est possible de dire comment une grandeur macro-économique donnée (par exemple le revenu national, ou la production intérieure...) varie dans le temps ou dans l'espace, en valeur réelle, c'est-à-dire en termes

---

(1) Citons, parmi les études les plus intéressantes que nous avons consultées sur cette question : M. GILBERT et I. KRAVIS, "Etude comparative des produits nationaux et du pouvoir d'achat des monnaies", OECE, Paris, 1955 ; M.K. BENNETT ; "Disparities in Consumptic Levels", American Economic Review, sept. 1951 ; V.K. RAO, "Some Reflections on the Comparability of Real National Income of Industri lised and Under-developed Countries", Income and Wealth, Series III, Cambridge, 1953 ; S.N. AFRIAT, "The theory of International Comparisons of Real Income and Prices", in "International Comparisons of Prices and Output" Edited by D.J. DALY, NBER, New York, 1972 ; E.H.PHELPS BROWN et M.H.BROWNE, "A century of Pay", St Martin Press, 1968 ; M. GILBERT, "Quality Changes and Index Numbers", Economics

(suite de la note page suivante)

de quantités de biens et services produits, distribués ou consommés. Il s'agit donc en quelque sorte d'élaborer ce que le statisticien appelle des "nombres indices" qui rendent compte des variations en volume (c'est à dire nettes des mouvements des prix relatifs) de certaines grandeurs économiques entre les pays ou, à l' intérieur d'un pays, d'une époque à l'autre.

La difficulté de cette entreprise repose essentiellement sur le fait que ces grandeurs économiques sont des agrégats, sommes de marchandises, de biens physiques ou de services concrets hétérogènes. Tout le problème est alors de garantir, de la même manière dans tous les pays (ou à chaque époque) l'additivité de différentes quantités de marchandises apparemment incommensurables.

On sait que la théorie économique dominante propose d'assurer cette additivité par le jeu d'un système de prix, lesquels sont pris comme révélateurs des termes de l'échange entre marchandises dans une économie d'échange, comme indicateurs des utilités associées aux différents biens.

On sait aussi -mais les tentatives d'application concrètes de ces principes sont rares, pour ainsi dire inéxistantes- que pour la théorie économique marxiste l'additivité des quantités physiques de marchandises hétérogènes ne peut être assurée que selon les principes définis par la loi de la valeur-travail. Ce sont les quantités de travail homogène (travail simple abstrait) incorporées dans les marchandises qui s'additionnent. Plus précisément, l'expression en termes "réels" d'une grandeur devrait passer par la sommation des temps de travail socialement nécessaires à la production de ses différentes composantes.

(suite note 1 de la page précédente)

development and cultural change, Vol. IX (3), avril 1961 ; W. BECKERMAN et R. BACON, "International Comparisons of Income Levels : a suggested new Measure", The Economic Journal, Vol. LXXVI, sept. 1966 ; V. STOIKOV, International Comparisons of Income Levels : a Reply", the Economics Journal, déc. 1967 ; J.W. DUGGAR, "International Comparisons of Income Levels : an additional measure", The Economics Journal, mars 1969 ; J. HIBBERT, "International Comparisons on the basis of purchasing power parities", Economic Trends, n° 265, Novembre 1975

La comparaison internationale de grandeurs monétaires se voit donc attribuée la nécessité de passer, de façon uniforme dans tous les pays, d'une somme de quantités physiques de marchandises hétérogènes à une somme de valeurs par le biais d'un système de prix. La solution à ce problème de la "comparabilité" internationale des grandeurs économiques a été, dans la quasi totalité des cas, d'appliquer aux quantités de marchandises (produites, distribuées ou consommées) dans chaque pays un système de prix unique qui pouvait être, soit celui de l'un des pays comparés, soit un système "fictif" (composé de moyennes internationales de prix par exemple (1)).

Ajoutons que cette question en induit d'autres non moins épineuses. Parmi celles-ci il est important de rappeler les difficultés soulevées par la non-comparabilité des marchandises (ou de leurs "qualités") entre les pays ou à diverses époques. Ce type de difficultés rejoint dans une certaine mesure celles qu'éprouvent les théories économiques à extrapoler au plan international les fondements de leurs conceptions de la valeur. Elles rejoignent également -sur un autre plan- celles que la présente étude s'est efforcée de souligner à propos de l'hétérogénéité de la marchandise "travail" ou "force de travail".

II - LA QUESTION DU "SALAIRE REEL"

On peut emprunter à un article ancien de F. KLEZL plusieur définitions du salaire "réel". "Le salaire réel... n'est rien d'autre que le salaire nominal exprimé en termes de marchandises" (2), "... la difficulté, presque insoluble, commence seulement lorsqu'il s'agit

---

(1) Cf. GILBERT et KRAVIS, op.cit. Dans les deux cas cités, d'ailleurs, le système de valeur utilisé est, en fait "fictif" au sens même des théories, dans la mesure où l'utilité, comme l'unité de mesure du travail incorporé dans la marchandise, sont susceptibles de varier d'un pays à l'autre (cf. chapitre II).

(2) Cf. F. KLEZL, "La comparaison internationale des salaires réels, Revue Internationale du Travail, oc. 1925, p. 503.

de déterminer quelle unité de marchandises doit servir à la mesure des salaires réels... Ainsi a évolué la notion de salaire réel. Au lieu d'être exprimé, comme à l'origine, en quantités d'une seule et même marchandise, il est mesuré d'après les besoins d'une famille, variables suivant le lieu, le temps, le revenu et le nombre de personnes qui la composent" (1). "Au fond le problème du salaire réel consiste simplement à rechercher le pouvoir d'achat de la quantité de monnaie obtenue comme prix du travail" (2). Plus loin, KLEZL écrit que l'étude de 1924 du BIT cherchait à déterminer"... le niveau des salaires réels de groupes d'ouvriers similaires dans différents pays... c'est à dire le pouvoir d'achat de leurs salaires nominaux par rapport aux biens et services qu'ils consomment ordinairement" (3).

Si l'on admet ces éléments de définition (et il semble qu'ils puissent être reconnus par les différents courants théoriques), on constate que la comparaison internationale des salaires réels inclut bien le type de problème soulevé précédemment : celui du passage de revenus nominaux, exprimés en monnaies nationales à une somme de marchandises hétérogènes, exprimée en valeur internationale, gage du "pouvoir d'achat" de ce revenu. Autrement dit, si S_A et S_B sont les salaires exprimés en monnaies nationales, qu'il s'agit de comparer entre le pays A et le pays B, il est nécessaire de définir une transformation T telle que, si $S'_A = T(S_A)$ et $S'_B = T(S_B)$, S'_A et S'_B appartiennent à une unité commune de signification, c'est à dire, en langage économique, telle que S'_A et S'_B soient exprimés dans la même unité de VALEUR, dite "réelle" (4).

C'est bien cette partie du problème de la "comparaison

---

(1) Cf. F. KLEZL, "La comparaison internationale des salaires réels, Revue Internationale du Travail, oc. 1925, p. 503.

(2) F. KLEZL, op.cit. p. 504

(3) F. KLEZL, op.cit. p. 505

(4) C'est bien à cette exigence que renvoient toutes les définitions du "salaire réel". Comme le note le BIT, "la huitième Conférence internationale des statisticiens du travail a défini les salaires réels comme les biens et les services qui peuvent être obtenus avec des salaires ou sont fournis à titre de salaires", cf. BIT "Les comparaisons internationales des salaires réels", Genève, 1956, p. 12

internationale des salaires réels" qui nous semble avoir été la plus sérieusement examinée dans la littérature comparative. Sans entrer ici dans le détail des solutions qui y ont été proposées, on peut rappeler deux éléments importants du dossier. D'une part, il semble se dégager un refus assez général d'utiliser les taux de change officiels courants comme base de la transformation T, c'est à dire comme indicateur de la valeur internationale. L'arbitraire et la complexité des systèmes de change sont parfois mis en avant de ce refus (1).

Dans leur étude classique, M. GILBERT et I. KRAVIS discutent à juste titre la correspondance parfois invoquéeentre traux de change et rapports de pouvoir d'achat des monnaies, montrant que non seulement la plupart des marchandises incluses dans les différents produits nationaux ne font pas l'objet d'échanges internationaux, mais qu'aussi pour celles qui entrent dans le commerce international, les taux de change ne représentent pas d'équilibre à long terme des prix relatifs faussés qu'ils sont par l'influence des droits de douanes, des frais de transport, des impôts indirects, etc... (2).

D'autre part, on retient généralement pour principe l'application, à la grandeur nominale que l'on désire convertir en termes réels, (le salaire par exemple), d'un taux d'équivalence du pouvoir d'achat établi sur la base d'une comparaison, entre les pays, des prix de quantités correspondantes de marchandises identiques (ou équivalentes) ou, ce qui revient au même, sur la base de la comparaison des sommes monétaires nécessaires à l'achat d'un "panier de consommation" donné dans chacun de ces pays. Toutes les discussions ultérieures sur ce problème concernent essentiellement la définition et le choix de ces paniers de consommation (d'où l'accent mis sur les études de budgets familiaux) et la question de savoir s'il est possible (ou satisfaisant) d'aboutir à un système unique de taux d'équivalence du pouvoir d'achat (ou de

---

(1) Cf. BIT, 1956, op.cit. p. 10

(2) Cf. M. GILBERT et I. KRAVIS- 1955, op.cit., pp. 15-16.

"parités économiques") entre les pays (1).

Quelles que soient les imperfections qui peuvent encore subsister dans les méthodes actuelles d'établissement et de calcul des taux d'équivalence de pouvoir d'achat entre les pays (2) nous nous proposons de n'accorder dans cette étude qu'une place périphérique à ce type de question pour privilégier d'autres aspects -plus négligés jusqu'ici- de la comparaison internationale des salaires "réels" (question de la "notion" et des "circonstances" du salaire). Autrement dit, nous supposerons résolu (ou plutôt résoluble) dans la seconde partie de ce travail, le problème du passage des salaires nominaux exprimés en monnaies nationales à des "salaires réels" exprimés en valeurs comparables internationalement, c'est à dire à des pouvoirs d'achat de biens et services (comparables ou substituables entre les pays).

Cette démarche paraît entièrement compatible avec la problématique qui guide ce travail. En effet, on peut soutenir que la question des "parités économiques" ne devrait, en principe, se poser qu'une fois résolus les problèmes de comparabilité et de définition du salaire. Il est bien évident que, dans chaque pays, salaire, structures de consommation et prix relatifs des biens et services forment système. Dans ces conditions, vouloir subordonner la comparaison des salaires à la définition de "paniers de consommation" (et au calcul

---

(1) Nous ne nous engagerons pas plus ici dans ce problème pourtant important. Qu'il suffise de renvoyer, pour avoir un aperçu des solutions proposées à quelques études de base. Cf. STAEHLE et GUYE, "La comparaison internationale du coût de la vie", BIT, Etudes et Documents, Série N, N° 20, Genève 1954 ; H. STAEHLE, "Une enquête internationale sur les coûts de la vie", Revue Internationale du Travail, vol. XXVI (3), sept. 1932 ; BIT , "les comparaisons internationales de salaires réels 1956, op.cit. BIT, "Contribution à l'étude de la comparaison internationale du coût de la vie", Etudes et Documents, Série n° 17, Genève, 1932 ; Office Statistique des Communautés Européennes, "Prix, taux d'équivalence de pouvoir d'achat à la consommation et revenus réels dans les pays de la CECA", Statistiques Sociales, n° 2-1960.

(2) Dans un article de 1963 par exemple, H. BERIE montrait que selon que l'on appliquait, à l'enquête salariale OSCE de 1959, les taux d'équivalence du pouvoir d'achat à la consommation calculés par l'OSCE ou ceux établis par le Statistisches Amt de Wiesbaden, on aboutissait à des résultats assez différents. Cf. H. BERIE "Les revenus des ouvriers dan la CEE", Bundesarbeitsblatt, 1963, n° 5

de taux d'équivalence du pouvoir d'achat) sans s'assurer que ces "paniers reflètent bien les structures de consommation (et les prix à la consommation) de catégories de salaires (ou de salariés) comparables serait, en pure logique, tout à fait criticable. Si l'on veut comparer des salaires entre les pays, la recherche de critères de comparabilité de ces salaires doit donc, selon nous, précéder l'établissement des taux d'équivalence de pouvoir d'achat de salaires qui DOIVENT ETRE VRAIMENT COMPARABLES (soit par leurs conditions d'obtention, ou par le type de travailleurs qui les perçoivent, etc...) (cf. chapitre II et la réflexion sur la "notion" et sur les "circonstances" du salaire) On doit donc envisager l'hypothèse assez réaliste selon laquelle les taux d'équivalence des pouvoirs d'achat VARIERAIENT selon les catégories socio-professionnelles comparées, ou même selon le niveau du salaire nominal.

Dans son étude de 1956 déjà citée, le Bureau International du Travail pose le problème de la comparaison des salaires réels entr deux pays 1 et 0 comme celui de la recherche du Rapport

$$R_{10} = \frac{\frac{S1}{P1}}{\frac{S0}{P0}}$$

où S1 et S0 sont les salaires nominaux qu'il s'agit de comparer, et P1 et P0 les prix destinés à convertir des salaires nominaux en salaires "réels". L'étude précisait d'ailleurs : "Etant donné que le facteur salai et le facteur prix qui entrent dans le rapport des salaires réels posent des problèmes différents, nous avons adopté ici la formule

$$\frac{S1}{S0} \Big/ \frac{P1}{P0}$$

et nous allons étudier séparément ci-après les rapports de salaires, d'un part, et les rapports de prix d'autre part". (1). Notre travail procédera

---

(1) Cf. BIT, 1956, op.cit. p. 34

de la même façon, c'est à dire décomposera le problème général en deux parties : l'une, qui sera traitée, concerne le rapport S1/S0 ; l'autre, qui ne sera abordée qu'en surface et qui devrait simplement apparaître comme un prolongement de l'analyse, concerne le rapport P1/P0. Etant entendu alors que de notre point de vue, tout calcul des P1 et P0 devrait en principe dépendre des choix effectués pour établir la comparabilité des S1 et des S0, P1 et P0 devant véritablement rendre compte des pouvoirs d'achat des salaires S1 et S0 choisis, et non pas de n'importe quel salaire (1).

Le premier point de méthode important à souligner ici est donc que la comparaison internationale des salaires réels ne devrait être menée en toute rigueur que sur la base de taux d'équivalence du pouvoir d'achat de salaires comparables. Supposons que l'on n'ait que deux groupes de salariés dans chaque pays : les ouvriers et les cadres supérieurs. Il est bien évident que l'utilisation d'<u>un même taux</u> d'équivalence biaise la comparaison pour deux raisons au moins :

- d'une part, les ménages d'ouvriers et de cadres supérieurs d'un même pays n'ont pas la même structure de consommation (ils ne consomment pas obligatoirement les mêmes produits ni des quantités identiques du même produit) et les différences de structures des consommations entre ces deux catégories varient selon les pays ;

- d'autre part, les ménages d'ouvriers et de cadres supérieurs n'effectuent pas obligatoirement leurs dépenses de consommation aux mêmes points de vente, ce qui pose le problème de la pertinence d'une liste unique de points de relevé des prix.

---

(1) On peut tenter d'imaginer quelques exemples pour illustrer le fait que de toutes façons on ne doit à aucun prix considérer que les deux problèmes posés par S1/S0 et par P1/P0 sont indépendants. Supposons donc que l'on choisisse de retenir pour S1 et S0 des salaires "avant impôts". En toute logique, on devrait alors établir les P1 et P0 en tenant compte, dans chaque pays, de la consommation de "biens publics" qu'effectuent les titulaires des salaires S1 et S0 et des prix relatifs de ces "biens publics" dans les deux pays. D'un autre côté, si l'on décide de comparer des salaires nets d'impôts, le calcul des P1 et P0 se pose en de tout autres termes.

Un second exemple. Compte tenu de la variabilité reconnue des structures de consommation avec le salaire ou le statut socio-
(suite de la note page suivante)

Le même problème aurait pu être illustré à partir de l'exemple concret (et peut être plus significatif) de la variation des structures de consommation (1) selon la taille des familles. Par exemple, une étude de l'INSEE montre, pour 1972, que si les dépenses d'alimentation grèvent en moyenne de 27,8 % le budget de consommation des "couples sans enfants dont le chef a moins de 35 ans", elles entrent à raison de 39,1 % dans les dépenses des "couples avec trois enfants". Pour les dépenses d'"habitation", la proportion passe de 24,8 % pour les premiers à 16,2 % pour les seconds, etc... (2).

Un second point de méthode porte sur le fonds de la comparaison des salaires; il rejoint en fait les limites mêmes que nous avons décelées dans les théories économiques actuelles. Si, pour comparer des salaires réels, on convertit par des "taux d'équivalence des pouvoirs d'achat" les salaires nominaux des travailleurs des différents pays, il semble bien que l'on nie dans sa totalité le caractère socialement déterminé et spécifique des besoins des travailleurs.

On est alors en droit de se poser la question suivante : si les travailleurs français exerçaient le même métier en Allemagne, leurs structures de consommation continueraient-elles à être ce qu'elles

---

fin note 1 page précédente.

professionnel à l'intérieur d'un pays donné, et de la variation probable de cette variabilité-même entre les pays, il est bien évident que si S1, S0 concernent des catégories de revenus modestes ou des catégories de hauts revenus, les P1 et P0 qu'il s'agira d'appliquer aux salaires ne pourront pas être les mêmes.

Un troisième exemple, peut-être plus fondamental encore. Si l'on voit le salaire comme la rémunération (le prix) d'un service productif fourni à titre individuel (comme le fait la théorie économique néoclassique), il est assez peu légitime, en toute rigueur, de construire les P1 et P0 sur la base de consommations familiales. Nous devrons obligatoirement revenir sur cette question car elle est assez centrale dans la théorie économique.

(1) Un autre aspect important du problème que nous ne développerons pas mais qui devrait être pris en considération, tient au fait que le salaire n'est pas seulement affecté par les travailleurs à une consommation immédiate. Les taux d'équivalence du pouvoir d'achat devraient donc tenir compte des propansions à épargner sur les salaires dans chaque pays -et pour chaque catégorie- ainsi que du "prix" de cette épargne, la stabilité des prix et sa variation selon les pays entrant comme élement déterminant dans cet affinement de l'analyse.

(2) Les collections de l'INSEE "Données statistiques sur les familles", M-48, Novembre 1975, p. 152

sont en France ou, au contraire, adopteraient-ils le modèle de consommatio de leurs homologues allemands ? Dans le premier cas (conservation de la structure de consommation), le taux d'équivalence du pouvoir d'achat devrait, en principe, être calculé sur la base du "panier français". Dans le second cas, il le serait sur la base du panier allemand.

Un problème quasiment insoluble se pose alors car le salaire français (s'il est inférieur au salaire allemand) converti en DeutscheMark sur la base du panier de consommation du travailleur allemand n'indique ni plus ni moins que ce que le travailleur français consommerait (en structure de biens et services) s'il avait le salaire du travailleur allemand auquel il est comparé... ce qui, par définition, n'est pas le cas. Car si l'écart "réel" (à déterminer) entre le salaire français et le salaire allemand est important, on peut imaginer qu'en Allemagne, avec son salaire français, le travailleur français consommerait (en structure) différemment de ce que consomme son homologue allemand (1).

Réflexion de "puriste" dira-t-on ? Il semblerait au contraire qu'elle se situe au coeur de l'analyse comparative et qu'elle en trace les limites. Car si l'on admettait que les besoins et leurs déterminants psycho-sociologiques sont relatifs à une situation donnée dans une société donnée, il va sans dire que la question de la comparabilité internationale des salaires réels ne se poserait plus. Or, même dans les termes de l'économie néo-classique, il n'a jamais été prouvé (et une telle preuve est impossible à fournir) que l'utilité subjective, pour un travailleur allemand, d'un "panier" de consommation français coresponde à l'utilité subjective de la même consommation effectuée en Allemagne (2). La comparaison se situe donc, malgré l'apparente perfection technique des instruments d'élaboration

---

(1) Car l'on sait depuis longtemps que la structure de consommation varie avec le niveau du revenu dans un pays donné

(2) Il a déjà été montré précédemment comment MARX avait déjà répondu à la même question.

des taux d'équivalence des pouvoirs d'achat, dans un cadre tout à fait imaginaire, produit abstrait d'un pari sur la réalité : l'homme serait plus "satisfait" s'il consommait plus (1), quitte à rompre totalement avec son univers social (2). Décidemment, l'économie politique survole de plus haut les coutumes, traditions et attachements de l'homme social que les siennes propres.

III - LE PASSAGE DES SALAIRES NOMINAUX NATIONAUX A DES SALAIRES REELS COMPARABLES DANS LE CADRE DE L'ETUDE CONCRETE.

C'est pourtant sur cette fiction de l'existence d'une valeur internationale de tous les biens entrant dans la consommation des travailleurs que la suite de ce travail se poursuivra. Aux fins de conversion des salaires nominaux nationaux en "salaires réels" comparables entre les pays, peu de sources sont disponibles, sinon les taux d'équivalence de pouvoir d'achat à la consommation fournis, pour 1972, par l'Office Statistique des Communautés Européennes (3).

Plusieurs remarques doivent être faites sur cette source qui, compte tenu des exigences méthodologiques posées ci-dessus, limitent

---

(1) Ou bien serait-il, selon les hypothèses fondamentales qui président à la confection des taux d'équivalence des pouvoirs d'achat, aussi "satisfait" s'il consommait différemment en d'autres lieux. Sans "utilité", il n'y aurait plus de prix ; et sans prix, plus de mesure. Dans le domaine international, seuls les prix à l'importation et à l'exportation traduisent une véritable relation d'échange, une valeur d'utilité au sens de la théorie néo-classique. Sans cet échange, les prix nationaux ne sont-ils pas qu'une fiction de la valeur internationale.

(2) Il n'est pas hors de notre propos de mentionner que certaines interprétations "touristiques" ont parfois été fournies des équations de calcul des "parités économiques" (méthode de J.VAN IJZEREN). On peut alors se demander si, malgré son intérêt intrinsèque, le "tourisme" correspond bien au type de relation qui s'établit entre un travailleur, son emploi et sa consommation quotidienne. Sur de telles interprétations, voir : Statistiques Sociales, n° 2, 1960, pp. 60-63.

(3) OSCE "Enquête sur les prix de détail et taux d'équivalence du pouvoir d'achat à la consommation, 1972", document ronéoté, 14 pages.

le sens et la portée des comparaisons concrètes qui vont être effectuées. D'une part, les taux d'équivalence du pouvoir d'achat à la consommation (TEPAC) qui seront utilisés n'établissent de distinction d'aucune sorte entre les différents types de travailleurs. Il est donc supposé que, dans chaque pays, toutes les catégories socio-professionnelles consomment, dans les mêmes proportions, les mêmes articles.

D'autre part, l'enquête sur les prix de détail qui a permis le calcul des TEPAC a porté sur une liste commune de 500 articles de consommation privée. Telle est la deuxième limitation qui sera imposée à l'étude concrète des salaires : aucune substitution de produits de consommation n'ayant été effectuée entre les pays (selon le critère de la fonction qu'ils satisfont, par exemple), ce sont des "paniers" fictifs qui sont comparés d'une nation à l'autre, épurés de toute spécificité nationale quant au type de consommation. Dans le même sens, il n'est pas évident que le "caractère strictement comparable" des-dits articles (1) ne soit pas également de nature à niveler quelque peut artificiellement les différentes consommations nationales.

C'est en ayant conscience des limites indiquées que la transformation des salaires nominaux nationaux en salaires réels sera effectuée dans le reste de l'étude selon la formule suivante

$$S_A^B = S_A \times TEPAC_A^B / 100$$

où S_A^B = salaire "réel" du pays A exprimé en unités monétaires du pays B

S_A = salaire nominal du pays A en unités monétaires du pays A

$TEPAC_A^B$ = expression, en unités monétaires du pays B d'une consommation équivalente à 100 unités monétaires du pays A.

---

(1) OSCE, op.cit. p. 2

CONCLUSION GENERALE

Cet essai de mise en évidence des difficultés théoriques dressées sur la voie de l'élaboration méthodique d'une démarche comparative en matière d'analyse des salaires réels peut difficilement recevoir une "conclusion", au sens courant du terme. Il ne peut être conclu pour une première raison : son objet était seulement de dégager un ensemble de pistes de réflexion à partir d'une revue critique des fondements et des formes de la comparaison. Un second fait l'empêche aussi de déboucher sur un certain nombre de propositions nettes et catégoriques : parmi les difficultés soulevées, peu d'entre elles ont pu recevoir de solution, en raison même de la nature et de l'ampleur de certaines.

En réalité, la nombreuse littérature consultée laisse à penser que la comparaison internationale des salaires est encore un terrain neuf au regard de l'investigation scientifique. La plupart des "comparaisons au sens étroit" déjà menées (dans un but de quantification) ne constituent que des expériences particulières, éparses, dont il est difficile de dégager une signification générale, tant au plan de la méthode comparative qu'au plan des principes de définition de l'objet.

On est d'ailleurs en droit de se demander si, en l'état actuel des hypothèses théoriques (en économie politique, du moins), les difficultés qu'éprouve la "comparaison au sens étroit" à s'établir sur des bases rigoureusement scientifiques dans le domaine étudié, ne sont pas en grande partie attribuables à la trop grande précipitation que l'on met à vouloir les mener avant même que l'on ait accumulé suffisamment de connaissances du contexte comparatif au moyen de "comparaisons en général". Si la comparaison au sens étroit est bien, comme nous le pensons,

une comparaison terme à terme d'éléments précis de structures disjointes, ne vaudrait-il pas mieux se fixer, comme préalable à sa mise en chantier, d'approfondir la connaissance de ces structures et des relations qu'elles entretiennent réellement entre elles, plutôt que de risquer de comparer entre eux par manque d'éclairage du terrain, des éléments mal situés dans leurs relations mutuelles ?

Une telle interrogation ne se veut aucun caractère "subversif" : elle découle simplement d'un constat (qui se veut objectif) de la relative carence des instruments traditionnels d'analyse économique dans un domaine autre que celui pour lequel ils ont été conçus. Elle inciterait donc plutôt, soit à tenter un renouvellement des théories économiques actuelles dans le sens d'une meilleure intégration de l'objet ici étudié, soit à orienter la recherche "positive" (1) sur le terrain spécifique de la comparaison internationale des salaires réels.

Une façon d'emprunter cette seconde voie consiste à définir aussi rigoureusement et méthodiquement que possible des conditions particulières d'expérience limitée : c'est la voie des "plans de signification" (2). Plus modeste, au départ, dans ses ambitions que l'approche en termes d'intégration théorique, elle vise à approcher la généralisation scientifique par tâtonnements successifs en s'aidant, pour progresser, à la fois d'éléments de connaissance systématisés dans les théories et de l'ensemble des connaissances expérimentales éparses que pourraient lui fournir, parallèlement, des "comparaisons en général".

C'est dans cette direction que sera engagée la seconde partie de ce travail. Elle consistera à définir, en s'appuyant sur les quelques sources statistiques utilisables au niveau de la Communauté Economique Européenne, un certain nombre de "plans d'expérience" particuliers susceptibles de fournir quelques éclairages précis de la mesure

---

1) "Positive" étant entendue en particulier par une double opposition à " finaliste" et à "empirique".

2) Telle est la voie d'ailleurs déjà suivie par la plupart des tentatives concrètes antérieures.

des différences de salaires réels entre les Etats-membres de la CEE. Les nombreux éléments de méthode et de connaissance accumulés tout au long de cette première partie de l'étude participeront à l'élaboration de ces "plans d'expérience".

DEUXIEME PARTIE

LES PROBLEMES DE REALISATION PRATIQUE DE COMPARAISONS INTERNATIONALES DE SALAIRES REELS DANS LE CADRE DE LA CEE

INTRODUCTION A LA DEUXIEME PARTIE

I.- LA REFLEXION THEORIQUE ET SES IMPLICATIONS POUR L'ANALYSE CONCRETE

La première partie de ce travail a adopté une démarche bien précise. Il y s'agissait de définir et de rechercher les conditions les meilleures dans lesquelles la "comparaison au sens étroit" de salaires réels pouvait, d'une simple et vague question, se transformer en objet scientifique. Vouloir faire d'une telle question un problème scientifique - si possible résoluble - n'est pas le fruit d'une décision plus ou moins arbitraire qu'aurait prise l'auteur du présent rapport. Ce vouloir découle d'un principe élémentaire sur les bases duquel ne peut que s'entreprendre toute cognition : derrière l'apparence des phénomènes, il est leur essence le fait fondamental que les phénomènes sont ce qu'ils sont et qu'il s'agit de découvrir si l'on veut donner un sens au "concret", synthèse véritable de l'apparence et de l'essence. Donner un sens au salaire et aux différences de salaires entre les pays revient par conséquent à rechercher ce qu'il y a d'essentiel dans les éléments factuels qui les fondent.

C'est dans cet esprit qu'il a été notamment montré :

- que la méthode comparative devait répondre (et répondait toujours dans la pratique, mais de façon plus ou moins consciente) à une démarche scientifique particulière : comparaison "en général", mise en évidence d'invariants et généralisations conceptuelles, détermination de principes de comparabilité, recherche de critères de comparabilité, fixation des conditions d'observation et de mesure ;

- que les outils théoriques actuellement fournis par l'économie politique ne pouvaient traiter la question autrement que comme un objet extérieur à leur champ de destination naturelle, par conséquent de manière largement inadéquate ;

- que la "comparaison au sens étroit" des salaires pouvait néanmoins être abordée comme expérience ponctuelle et de sens limité, à condition toutefois que les conditions et circonstances de l'expérimentation soient rigoureusement définies par rapport à une conception particulière de la comparaison et du salaire.

Cette partie de la recherche s'est délibérément voulue abstraite et, par certains côtés, "absolutiste" : elle visait, au nom de la démarche scientifique (et de la conception qu'en a l'auteur du rapport), à concevoir pour la première fois un cadre théorique au sein duquel les organismes internationaux puissent placer l'analyse comparative concrète des niveaux de salaires nationaux.

Même si un tel cadre théorique n'émerge pas très clairement de cet essai (1), une exigence méthodologique minimale pourrait être retenue et servir de repère à toute tentative ultérieure de comparaison internationale des salaires réels : dans quelque "espace" (ou "plan") de signification que l'on situe la comparaison (théorie, ensemble de connaissances, question précise, etc...),

1) celui-ci devrait être nettement explicité au départ de l'analyse,

2) il devrait induire tous les choix de méthode et de définition concrètes,

3) y inclus les choix de données et d'instruments d'élaboration et d'analyse des données ;

4) les résultats concrets de la comparaison ne pourraient être interprétés qu'à la lumière de cet espace (ou plan) de référence.

II.- L'ORIENTATION GENERALE DE L'ANALYSE CONCRETE PROPOSEE

Toutefois, si l'on rapproche cette exigence méthodologique du fait que, comme on l'a montré, les théories économiques actuelles n'offrent pas de véritable "espace de signification" cohérent à la comparaison au sens étroit, il est à se demander si nos analyses ne conduisent pas à un rejet pur et simple de toute tentative de comparaison internationale des salaires.

---

1) "*Essai : ouvrage en prose, de facture très libre traitant d'un sujet qu'il n'épuise pas*" ; nous empruntons cette définition du "*petit Robert*" à : B. GUIBERT, J. LAGANIER, M. VOLLE, "*Essai sur les nomenclatures industrielles*", *Economie et Statistique*, n°20, février 1971.

Tirer une telle implication de la réflexion théorique précédente serait en détourner le sens. Si une comparaison dont les résultats auraient une portée générale aux yeux des théories économiques n'est pas envisageable actuellement, et si ces théories ne peuvent légitimer aucun type précis de comparaison (problème de la loi de la valeur internationale), on peut cependant toujours comparer au sens étroit des objets au regard d'une question particulière, ou dans des conditions d'expérience fixées a priori. Une multitude de "plans d'expérience" spécifiques permettent de mener à bien des comparaisons au sens étroit : le danger le plus évident qui préside à leur prise en considération est seulement celui de ne saisir, à travers eux, que des phénomènes superficiels, dénués de signification générale, des phénomènes sans "essence". Mais faute de connaissances objectives sur les relations entre les salaires nationaux la voie des "plans d'expérience" nous paraît être la seule actuellement envisageable pour pénétrer le champ d'un "marché international du travail" qui n'a pas d'existence concrète (1).

Telle est la voie que nous emprunterons dans les pages qui suivent, où nous tenterons de définir plusieurs plans de signification particuliers de l'analyse comparative concrète des salaires réels dans la Communauté Economique Européenne. Dans cette seconde partie de l'étude, nous serons contraints cependant d'adopter une attitude très particulière, assez opposée finalement à celle qui devrait animer tout analyste situé dans des conditions normales d'expérimentation.

En effet, la rigueur scientifique et le simple bon sens, voudraient que l'on ne procède à l'expérimentation qu'après avoir rigoureusement défini le ou les plans d'expérience. Ici, l'on procédera pourtant en sens inverse : c'est en partant de données statistiques sur les salaires européens, rassemblées à des fin diverses, non forcément spécifiques à notre objet précis (donc recueillies dans des conditions

(1) *On pourrait très bien arguer, comme on le fait dans le langage courant, que si les salaires nationaux ne sont pas liés entre eux par un marché du travail ou une quelconque loi de la valeur, ils sont cependant influencés par les mouvements internationaux de "facteurs culturels". Et l'idée n'est pas dénuée d'intérêt, ni de sens. Cependant même si la "culture" devient une "bonne" mesure du niveau de salaire, il s'agirait encore, pour résoudre notre problème de comparabilité des salaires, d'édifier une sorte de "loi de l'équivalence culturelle" loi de la valeur particulière, sinon application d'une loi générale de la valeur.*

et selon des règles dont le contrôle nous échappe a posteriori), que l'on essayera de "reconstituer" des plans de signification susceptibles de donner un sens à ces données et aux diverses façons de les agencer.

Autrement dit, partant d'un ensemble borné de représentations particulières de la réalité des salaires dans plusieurs pays, nous poserons la question de savoir comment celles-ci peuvent être utilisées (traitées et mises en forme statistiquement) à des fins de comparaison internationale des salaires réels.

Le fait d'argumenter ainsi la démarche que nous avons présentée comme idéale scientifiquement "à rebrousse-poil" ne doit en fait rien avoir de "choquant". Compte tenu de la rareté des sources harmonisées et des difficultés (sans parler du temps et du coût) d'élaboration des données "comparables" sur les salaires dans plusieurs pays, il est évident que cette démarche est la seule actuellement envisageable en pratique. Il ne servirait à rien, en effet, d'élaborer a priori un plan d'expérience précis que les matériaux disponibles ne permettraient pas d'utiliser comme référent. Cette voie, "normale", est toutefois celle que les organismes -producteurs en matière statistique- doivent absolument emprunter, se rappelant qu'il n'est pas de statistiques "objectives", utilisables à toutes fins, mais que chaque statistique est toujours une "façon de voir" particulière et ne permet qu'un usage strictement délimité. Dans le cadre de ce travail, cette "voie royale" n'était pas envisageable.

La présente étude concrète se fixe donc bien comme contrainte première celle des "matériaux utilisables". Mais ceci n'empêchera pas que la démarche comparative que nous avons définie antérieurement serve en permanence de guide à nos "élaborations à l'envers". En particulier, chaque fois qu'une méthode -toujours particulière- d'élaboration des données "possibles" sera proposée, c'est l'ensemble des caractéristiques du "plan d'expérience" auquel elle peut correspondre qui feront l'objet d'une spécification rigoureuse : ainsi est-il espéré d'éviter le risque d'une généralisation abusive des résultats.

Ayant ainsi brossé la démarche générale qui guidera l'analyse concrète proposée ci-après, il reste à préciser la façon dont il est possible de définir quelques méthodes particulières de comparaison

des salaires réels. D'une manière générale l'absence de cadre de référence ("espace" ou "plan") universellement reconnu et utilisable en toute légitimité d'un point de vue théorique fait que l'on est en droit d'"imaginer" a priori une infinité de "plans d'expérience" particuliers : l'élaboration prend alors un caractère largement "intuitif". D'un autre côté, nous pensons avoir suffisamment montré dans la partie théorique de ce travail que, même si le sens de la comparaison n'était pas fourni avec évidence par l'analyse économique, celle-ci s'appuyait néanmoins sur un certain nombre d'observations et de conceptualisations solides de la réalité des salaires dans un univers national donné : l'ensemble des définitions économiques du salaire (en tant que "revenu du travail" en l'occurrence) et des éléments, plus ou moins conceptualisés, de son explication peut donc constituer (et constituera de fait dans ce qui suit) l'un des termes d'un va et vient dialectique avec le matériau statistique dont nous disposons. La façon de concevoir quelques éclairages particulier de la variation des revenus salariaux entre les pays sera donc finalement caractérisée par une certaine souplesse, souplesse qui marque les limites profondes des possibilités dont dispose actuellement l'économiste de fonder ses élaborations sur un noyau suffisamment solide de connaissances.

III - LES GRANDES ETAPES DE L'ELABORATION DE METHODES EMPIRIQUES DE COMPARAISON AU SEIN DE LA CEE

La réflexion sur les méthodes empiriques de comparaison des salaires réels (dans une optique "revenus du travail") n'en est pas, par le présent travail, au stade d'un premier coup d'essai : en effet, des comparaisons internationales de salaires réels ont déjà été réalisées -en petit nombre il est vrai- par les grandes organisations internationales : parmi elles, nous retiendrons essentiellement les études du Bureau International du Travail, de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, et de la Communauté Economique Européenne. De plus, une organisation telle que le BIT préside de façon permanente -au moins depuis la première Conférence internationale des statisticiens du travail, en 1923- à l'établissement de normes et de voeux en matière de statistique des salaires et de comparaison internationale.

L'examen de cet ensemble de travaux permet déjà de

dégager un certain nombre d'angles d'attaque particuliers de la comparaison, de mettre en évidence les principales options méthodologiques retenues à ce jour et de noter les plus gros obstacles à l'analyse concrète. En outre, la critique des tentatives concrètes antérieures s'avère être un moyen particulièrement efficace de stimuler la réflexion et d'orienter de manière plus adéquate toute nouvelle élaboration.

Tel sera donc le point de départ de cette partie empirique de notre travail : le premier chapitre débouchera sur une liste d'options très générales, assortie des limites et des spécificités de chacune. L'énumération de ces options ne suffit pas toutefois à orienter strictement la définition de méthodes concrètes de comparaison entre les Etats Membres de la Communauté Economique Européenne. En effet, comme il l'a été dit précédemment, la contrainte d'existence de données statistiques pèsera de tout son poids sur notre étude. Il conviendra donc, dans un second chapitre, d'examiner les sources statistiques actuellement utilisables pour notre objet, leurs caractéristiques principales et leurs limites. Ces sources -essentiellement l'enquête sur les coûts salariaux dans l'industrie et l'enquête sur la structure des salaires de l'OSCE- permettent d'envisager la comparaison dans des conditions sinon idéales, du moins jamais atteintes jusqu'alors (existence de données harmonisées sur les traitements "croissement" d'un nombre appréciable de variables, etc...). On rencontre toutefois un certain nombre de limites et d'obstacles lorsqu'on veut utiliser ces sources dans l'optique précise de notre travail, dans la mesure où leur destination originelle n'est pas d'approcher, en termes quantitatifs, la notion même de "revenu salarial en termes réels" qui conviendrait à la présente étude. Se posent donc un certain nombre de problèmes techniques, de définition et de raccordement des deux enquêtes, auxquels nous consacrerons, dans le chapitre II un certain nombre de développements.

C'est d'un mouvement itératif dont les termes sont les deux premiers chapitres ainsi esquissés que naîtra, dans un troisième temps, la série de propositions méthodologiques concrètes qu'il nous sera possible d'adresser à l'Office Statistique des Communautés

Européennes, sur la base des sources existant actuellement (1). Compte tenu de la non-unicité des solutions envisageables à l'ensemble des problèmes techniques (liés aux sources et à la "présentation" des résultats) et conceptuels (liés aux définitions de l'objet de la comparaison), il n'y a pas lieu de s'étonner de la multiplicité des méthodes concrètes qui seront finalement spécifiées dans ce travail. Vu, également qu'il est rarement possible de parvenir à des solutions "idéales" (unanimement acceptables) de ces divers problèmes, le présent travail ne se risquera pas à un choix (qui ne peut que comporter une dose non négligeable d'arbitraire) entre les différentes options proposées. D'ailleurs, chaque option correspondant finalement à un "angle de vue" particulier des différences de niveau de revenu salarial entre pays, il est vraissemblable que les diverses méthodes auxquelles on aboutira se complètent mutuellement.

Au cours de ce dernier chapitre de notre étude, l'accent sera mis d'une manière assez systématique sur les formules de calcul permettant de mettre en oeuvre chaque méthode à partir des deux principales sources statistiques fournies par l'OSCE. En outre, la plupart des principes méthodologiques seront illustrés par la réalisation concrète de la comparaison entre deux pays : la République Fédérale d'Allemagne et la France (2).

---

(1) *La question posée par l'OSCE au départ de cette recherche n'était pas de savoir comment faire naitre (du néant, si l'on peut dire) une méthode spécifique de comparaison internationale des revenus du travail. Elle était bien de savoir comment utiliser les données disponibles pour approcher une telle comparaison. Il est bien évident que les réponses fournies ici à cette seconde question ne doivent être à aucun prix utilisées pour éclairer la première, certainement plus "riche" et plus profonde.*

(2) *Tous les points ainsi discutés ne seront pas cependant "exemplifiés" de la sorte. La durée de l'étude (onze mois) et les modalités de son financement ne permettaient pas que soit entrepris un programme de calcul aussi considérable que celui qu'aurait exigé le recours systématique à la méthode exemplative. L'illustration des méthodes restera par conséquent partielle. Une autre circonstance limitait d'ailleurs nos possibilités en ce domaine : la non disponibilité de tous les résultats de l'enquête "Structure des salaires" de 1972. En particulier, nous ne disposions pas pour l'Allemagne de renseignements aussi détaillés que pour la France et, pour aucun des deux pays, nous n'avons eu recours aux données individuelles.*

CHAPITRE 1

LES TENTATIVES ANTERIEURES ET LA DEFINITION DES TERMES DES PRINCIPALES OPTIONS METHODOLOGIQUES

Il a déjà été noté, à la première partie de l'étude, qu'une pratique bien établie par les statisticiens du travail consistait à distinguer l'aspect "coût" du salaire (charge salariale) de son aspect "revenu" (revenu salarial). Dans un monde où la rémunération perçue par le travailleur, comme les dépenses encourues par les entreprises du fait de son emploi, transitent dans une large mesure par une série d'institutions publiques (disons l'Etat), les difficultés théoriques qu'il y a à faire correspondre assez strictement ces deux aspects du "salaire" n'empêchent pas qu'une telle distinction ait, en pratique, un sens précis, pour les acteurs sociaux notamment.

Dans la mesure où (et chaque fois que) une telle distinction pourra s'établir sur des bases relativement claires, nous limiterons les analyses et réflexions qui suivent à l'aspect "revenu" du salaire, situant donc l'analyse autant qu'il est possible de le faire dans l'optique d'une comparaison internationale menée "du point de vue" du travailleur qui, en tant que classe (masse) ou en tant qu'individu, examine le pouvoir d'achat dont il dispose, soit du fait de son travail (vente de son facteur de production ou de sa force de travail), soit du fait de sa condition de travailleur, soit simplement "à l'occasion" de son travail (1).

Les comparaisons internationales de coûts du travail ou de charges salariales des entreprises qui, dans les années récentes, du

---

1) *La présente étude limite son champ d'investigation aux salaires industriels (mines, industries manufacturières, bâtiment et construction), à l'exclusion des salaires agricoles, des services et du commerce.*

fait de l'intensification de l'internationalisation des marchés des produits, ont pris un essor considérable, n'intéressent donc pas directement notre réflexion. En revanche, l'aspect "revenu" des comparaisons, à peu près totalisement éclipsé par le contexte concurrentiel de l'économie européenne, constituera le point essentiel de focalisation de la recherche.

La maigre (et ancienne) littérature comparative appliquée et les réflexions des statisticiens du travail réunis périodiquement par le BIT serviront de point de départ à notre travail. Dans un premier temps la présentation des principaux travaux empiriques de réflexion ou de réalisation connus en matière de comparaison internationale de revenus réels, s'assortira d'un examen rapide des points les plus critiques des méthodes qu'ils ont conçues ou mises en oeuvre. La seconde partie du chapitre s'attachera à tirer de ces études et des réflexions théoriques de la première partie des enseignements propres à éclairer les principaux termes optionnels d'une méthode comparative des salaires "réels" (c'est à dire les fondements de plans d'expérience particuliers) (1).

---

1) *Il convient de rappeler la façon dont la présente recherche méthodologique a situé, au chapitre III de la première partie, la question de l'expression du salaire en termes "réels", soit comme une question complémentaire à ce travail. Ce que l'on recherche ici, ce sont surtout des principes et des critères de comparabilité de salaires nominaux exprimés en monnaies nationales : le problème de leur "conversion" en termes de pouvoir d'achat de biens (marchands ou non-marchands) est "renvoyé" à d'autres études.*

I.- QUELQUES TENTATIVES ANTERIEURES DE DEFINITION ET DE REALISATION CONCRETE DE LA COMPARAISON : PRESENTATION RAPIDE ET EXAMEN CRITIQUE.

Il faut en réalité remonter le temps de quelques années (voire de quelques dizaines d'années) pour retrouver la trace des plus sérieuses tentatives d'investigation empirique dans le domaine étudié (1). Loin de prétendre retracer de façon exhaustive l'histoire de la comparaison internationale des salaires réels, nous présenterons seulement, sous forme de revue bibliographique rapide, les principaux travaux du Bureau International du Travail, d'une part, de l'Office Statistique des Communautés Européennes (2), d'autre part, en ce domaine. Ces travaux, de réalisation ou de simple réflexion, permettent déjà de classer les principales difficultés de l'analyse comparative concrète.

1.1. Les travaux réalisés autour du BIT

1.1.1. On peut situer un des points de départ de l'histoire contemporaine de la comparaison internationale des salaires réels dans une étude, entreprise par le Ministère du Travail de Grande-Bretagne en 1923, visant à comparer les salaires réels dans certains métiers à Londres et dans d'autres capitales (3). Cette tentative fût immédiatement reprise, prolongée et discutée par le Bureau International du Travail qui, en 1924 publiait un premier article sur la "Comparaison du niveau des salaires réels dans certaines capitales" (4). La deuxième Conférence

---

1) *Tout au moins si l'on se limite à l'Europe Communautaire. Il est vraisemblable que des tentatives plus récentes que celles mentionnées ici aient vu le jour en Europe de l'Est ou sur le continent américain.*
2) *Et de son prédécesseur, la "division des statistiques de la Haute Autorité" de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier.*
3) *Cf. The Ministry of Labour Gazette, juillet 1923, p.236.*
4) *Cf. Revue Internationale du Travail, Volume X, n°4, octobre 1924. Notons également que, dès 1923, la première conférence internationale des statisticiens du travail préconisait de rassembler, par capitales, les salaires horaires, et la durée hebdomadaire du travail par profession-type, ainsi que les prix d'articles de consommation de la classe ouvrière.*

Internationale des statisticiens du travail (1925) inscrivait alors à son ordre du jour la question de la comparaison internationale des salaires réels et adoptait, sur ce point, un certain nombre de résolutions (1).

En fait, selon les termes mêmes de la Conférence, ce qui était visé était le "niveau relatif de la vie des classes ouvrières des différents pays" ; pour parvenir à cerner ce concept "...il serait nécessaire de se baser sur les gains effectifs des familles des ouvriers et de tenir compte des différences des besoins physiologiques des populations provenant surtout du climat et de la race" (1). La méthode pionnière utilisée dans ces travaux consistait, en partant de taux de salaires (horaires, journaliers ou hebdomadaires) pour des catégories de métiers ou de profession comparables dans différentes villes du monde occidental, à établir le pouvoir d'achat de ces groupes-témoins de travailleurs sur la base des schémas de consommation et des prix nationaux.

Il ne s'agissait donc pas, en pratique, d'une comparaison du niveau de vie des ouvriers mais, comme le note KLEZL, d' "...un problème de prix, à savoir celui de la valeur réelle du prix de certaines espèces de travail" (2). Cet auteur, dans sa critique des premiers travaux du BIT sur le sujet, relève d'ailleurs un point très important dont devrait tenir compte la comparaison : la considération d'un taux de salaire, ou de tout autre élément de rémunération individuelle est assez paradoxale avec l'objectif généralement visé. Ce paradoxe se prolonge d'ailleurs lorsque, comme dans la plupart des études, l'on prend simultanément l'individu comme unité de perception du revenu et la famille comme unité de mesure de la consommation (3). A moins de faire l'hypothèse que, dans chaque famille, les moyens familiaux d'existence sont fournis par un unique salaire (celui du mari, par

---

1) Cf. "La deuxième conférence internationale des statisticiens du travail", BIT, Etudes et Documents, Série N, N°8.
2) Cf. F. KLEZL, "La comparaison internationale des salaires réels", Revue Internationale du travail, Vol. XII, N°4, octobre 1925, p. 508.
3) Sur ce point, voir aussi : V. RICCI, "Considérations sur les méthodes de la statistique des salaires", Revue Internationale du Travail, Vol.XIII, N°4, avril 1926. Notamment, page 541.

exemple, la femme et les enfants n'étant pas censés travailler), cette confusion est extrêmement dommageable à l'analyse comparative.

Dans l'article cité, KLEZL pousse assez loin ce raisonnement ; il est important de le suivre jusqu'au bout • Comment serait-il possible, en effet, de comparer entre eux "les salaires en vigueur dans différents pays pour les mêmes catégories de travailleurs . . . si au lieu des gains de catégories déterminées de travailleurs on considère ceux de leurs familles" (1) ? En outre, il est bien évident aussi que l' "infériorité des salaires réels dans certains Etats peut être compensée par le nombre plus grand de services indispensables qui sont assurés gratuitement dans les classes ouvrières de ces pays par la femme ou les autres membres de la famille" (2).

Outre cette importante question, on peut constater que, dès le départ, se dessine à travers la notion de "salaire réel" une ambiguité difficilement éliminable : doit-on atteindre le "niveau de vie" ou bien le "revenu du travail". A l'époque, KLEZL répond catégoriquement : ". . la question du salaire réel ne peut être confondue avec celle du niveau de vie. Le salaire réel est la valeur d'échange d'une quantité de travail déterminé ; le niveau de vie est le pouvoir de consommation des individus indépendamment de la quantité ou de la nature du travail fourni" (3).

Pourtant, la définition que fournit KLEZL du "salaire réel" ne résoud pas entièrement le problème. Car on voit mal, si le salaire réel est finalement la valeur d'échange du travail individuel, comment (en dehors du cas des "célibataires, veufs, divorcés, etc") le traduire en termes réels : nous montrerons plus loin que c'est bien en ces termes que se posent concrètement les questions des prestations et cotisations sociales et familiales, comme celle de la fiscalité directe par exemple.

---

1) KLEZL, op. cit., p.510.
2) KLEZL, op. cit. p. 511. Voir aussi V. RICCI, op. cit. : "Pendant la guerre quelques familles ont réussi à augmenter le montant de leur salaire nominal en obligeant leurs filles, qui n'effectuaient autrefois aucun travail salarié, à s'embaucher dans des fabriques de munitions ou à s'employer comme dactylographes", p. 541.
3) KLEZL, op.cit. p.511.

En tout cas, il est important de noter ici que, dès leur origine, les travaux comparatifs se sont orientés vers un principe au moins : partir de salaires (nominaux) de catégories de travailleurs, de métiers ou de professions comparables, sans qu'il soit toujours très clairement dit si l'observation de groupes de travailleurs homogènes était rendue nécessaire :

- en raison de l'identité des facteurs de production ou des forces de travail qu'ils détiennent,
- ou du fait de l'existence, de facto, d'une différenciation des niveaux de salaires selon le "métier" ou la "profession" ou selon des groupes sociaux, dans chaque pays.

C'est sur la même exigence de comparabilité de groupes de travailleurs donnés que s'élaborèrent ultérieurement d'autres travaux du BIT consécutivement aux résolutions en la matière adoptées par la quatrième conférence internationale des statisticiens du travail (1931). Ainsi en est-il par exemple de l'étude de 1932 visant à estimer ce que la Ford Motor Company aurait dû payer à ses travailleurs dans différents pays pour leur assurer un niveau de vie comparable à celui qu'ils auraient en travaillant dans son établissement de Détroit (1). Ainsi en est-il également de la comparaison internationale des salaires menée en 1952 par le BIT dans l'industrie textile (2).

1.1.2. Après une période de calme relatif autour du problème, c'est la septième conférence internationale des statisticiens du Travail qui, réunie à Genève en 1949, reprit l'initiative d'inciter le Bureau International du Travail à "... examiner les méthodes qui devraient être utilisées pour l'étude des salaires réels dans chaque pays et pour leur comparaison internationale" (3). Cette initiative déboucha

---

1) *BIT, "Contribution à l'étude de la comparaison internationale du coût de la vie", Etudes et documents, Série N, N°17, Genève, 1932. Voir aussi : l'étude de STAEHLE et GUYE : BIT, "La comparaison internationale du coût de la vie. Etude de quelques problèmes relatifs à l'établissement de nombre-indices du coût de l'alimentation et des loyers", Etudes et Documents, série N, N°20, Genève, 1934.*

2) *Cf. BIT, "Les salaires dans l'industrie textile : étude internationale", Etudes et documents, N°31, Genève, 1952.*

3) *Cf. BIT, "La septième conférence internationale des statisticiens du travail", Genève, 1952, pp. 68 à 70.*

sur la publication d'un rapport méthodologique extrêmement important sur la comparaison internationale des salaires réels (1), ainsi que sur l'adoption, par la huitième Conférence Internationale des statisticiens du Travail (en 1954), d'un ensemble de résolutions sur le sujet (2).

Le rapport méthodologique du BIT marque une étape importante dans l'évolution de la réflexion sur les méthodes de mise en pratique de la comparaison internationale des salaires réels ; en outre, ses enseignements conservent toujours une grande actualité. C'est la raison pour laquelle son examen nous a semblé devoir figurer en bonne place dans le présent travail.

En-dehors du problème des prix et des habitudes de consommation, tenu à l'écart de la présente étude, le rapport du BIT tente de clarifier la conception du salaire qu'il convient de prendre en compte pour la comparaison. C'est à ce titre qu'il nous intéressera ici.

Au premier rang des conclusions de la réflexion du BIT, on trouve une distinction entre le "niveau de vie" et le "revenu réel" Tandis que le premier ne serait "...pas un concept purement monétaire ni même économique" (p.12), le second "... établit un rapport entre le revenu total des individus ou des familles et le coût des biens et services qu'ils achètent" (p. 13). Le concept de salaire réel excluerait donc au moins l'ensemble des éléments non monétaires du niveau de vie ; mais il excluerait également l'ensemble des revenus non salariaux des familles (intérêts de placements vente de la production domestique, etc...). Dans cette analyse la même ambiguité subsiste toutefois que celle notée précédemment : le rapport du BIT n'établit pas de distinction claire entre (autrement dit, mêle confusément) les gains salariaux des familles et ceux de ses membres individuels. En outre l'élimination de certains éléments du calcul du "salaire réel" empêche cette notion de correspondre à celle de "coût de reproduction de la force de travail", la "consommation", par exempl de garderies d'enfants ou de jardins publics, faisant partie intégrante de ce coût, mais étant pourtant considérées par le BIT comme un élément

---

1) Cf. BIT, "Les comparaisons internationales des salaires réels", Etudes et Documents, N°45, Genève, 1956.
2) Cf. BIT, Huitième conférence internationale des statisticiens du Travail, ronéoté, Genève, 1955.

du "niveau de vie".

Passant à l'examen du "salaire nominal", élément du "salaire réel", le BIT s'interroge sur le point de savoir si l'on doit considérer :

- "le salaire comme la rémunération du temps, de l'énergie, de la compétence, etc..., du travailleur
- ou comme un des éléments principaux de son revenu" (p.16

"En d'autres termes, précise le BIT, la comparaison des salaires réels a-t-elle pour objet de comparer les salaires payés pour un travail identique ou équivalent ou de comparer les salaires en tant qu'élément du revenu, quelque soit le travail accompli ?". Ayant posé la question, le BIT renonce toutefois à y répondre, considérant finalement que "la nature des données à recueillir est donc en partie commandée par l'objet de la comparaison des salaires réels" (p. 17).

Nous touchons là au fond du problème de la comparaison, à l'ambiguité fondamentale dans laquelle nous enferme le caractère dual du salaire ; nous retrouvons aussi, nous semble-t-il, quoique d'une manière assez confuse, l'opposition entre les deux grandes conceptions théoriques du salaire.

D'un côté, le travailleur lierait son revenu, dans la conception qu'il en a, à l'effort qu'il doit accomplir, à l'énergie qu'il doit dépenser pour l'acquérir ; au plan global, on retrouve, exprimée entre les lignes, la conception de la "juste" rémunération du travail, rémunération liée à la "qualité " et à l'utilité sociale du service productif fourni. D'un autre côté, le revenu représente simplement pour le travailleur, et au regard de "la société", une somme de moyens d'existence nécessaires à son entretien, au sens large : peu importent alors les conditions d'obtention de ces moyens d'existence, ces conditions étant de toutes façons liées à un état de développement donné de ce que Marx appellerait les "forces productives".

Ces deux notions paraissent donc bien irréductibles l'une à l'autre : elles correspondent à deux "essences" du salaire. En ce sens la distinction du BIT repose sur des bases objectives, profondes, et la prise de parti pour l'une ou l'autre conception ne peut être qu'un artifice visant à masquer la double nature du salaire (prix d'une marchandise et moyens d'existence des travailleurs).

Moins claire se trouve être l'exigence que le BIT reprend à plusieurs reprises dans son rapport (à la suite de ses travaux antérieurs d'une comparaison sur la base de "professions" ou d'"industries" comparables. Que l'on se place dans une optique du salaire ou dans l'autre, il est bien évident que l'on peut très légitimement exiger de tenir compte, dans chaque pays, de l'hétérogénéité de la main-d'oeuvre et de sa rémunération. Mais la "profession" et l'"industrie" sont-elles les variables vraiment déterminantes du "type de travail" fourni par les travailleurs comparés ? Sont-elles également, dans une optique "revenu du travailleur" les variables pertinentes de la "comparabilité" de groupes de travailleurs? D'autres critères de comparabilité ne pourraient-ils pas être envisagés ? Nous reviendrons ultérieurement sur cet aspect de la question.

On peut enfin résumer, par un tableau, quelques autres propositions que fait le rapport du BIT pour la détermination des circonstances et du contenu du salaire qu'il convient, selon lui, de prendre en compte pour la comparaison.

Les éléments à prendre en compte, selon le BIT (1956) pour la comparaison de :

SALAIRES PAYES POUR UN TRAVAIL IDENTIQUE OU EQUIVALENT	SALAIRES EN TANT QU'ELEMENT DU REVENU, QUEL QUE SOIT LE TRAVAIL ACCOMPLI
- salaires à temps de travail égal (heure, de préférence) ; - prendre en compte les modes de rémunération (comme indicateurs de l'intensité du travail) ; - gains, à l'exclusion des primes pour heures supplémentaires, dimanche, jours fériés ;	- salaires quel que soit le temps de travail (année, si possible); - gains annuels, quelle que soit durée du travail et des périodes de chômage, etc...

Signalons enfin que, si le rapport énumère, de façon fort intéressante d'ailleurs, les différents "éléments marginaux" de la rémunération (allocations familiales ; paiements conditionnels de chômage, maladie, ... ; paiements différés de pensions ; paiements en nature ; paiements de salaires pendant des heures ou des jours chômés, etc...) aucune conclusion claire n'est fournie sur le point de savoir dans quels cas et comment ces éléments doivent entrer dans la détermination des "salaires réels" à comparer. De même en est-il, d'ailleurs, des "retenues sur les salaires" (cotisations sociales, prélèvements fiscaux, etc...).

Le rapport de 1956 du BIT reste, à notre connaissance, l'une des tentatives les plus sérieuses de clarification des méthodes pratiques de réalisation de la comparaison internationale des salaires réels. Ses limites tiennent en réalité aux difficultés d'une intégration parfaitement logique de tous les aspects du salaire (morphologie, circonstances et conditions d'observation) dans un petit nombre de conceptions générales de la rémunération du travail et (ou) du travailleur.

Le rejet de la notion de "niveau de vie" aboutit par exemple à la négation du fait que, pour d'importantes parties de la population salariée, seul l'acte concret de travail détermine (directement ou indirectement) les moyens d'existence : directement, sous forme de salaires monétaires nets ; indirectement, sous forme de prestations sociales diverses, d'usage de services publics ou d'accès gratuit à des biens publics dont, qu'on le veuille ou non, l'existence repose sur un ensemble d'actes de travail. Mais l'ambiguité de ce rejet jaillit lorsque l'on examine ce que le BIT dénomme les "éléments marginaux" de la rémunération. Un des critères que l'on trouve alors par exemple à introduire est purement juridique : le BIT préconise ainsi d'examiner chaque fois si le droit aux prestations (sociales, familiales) est lié ou non "à l'exercice d'une profession" (p.23). Ainsi, les "allocations familiales" pourraient-elles être, dans un cas (la France, par exemple), un élément du "niveau de vie", et dans un autre un élément du revenu salarial ? La logique ne perd-elle pas son compte dans ce type d'implication d'une des définitions empiriques (parmi tant d'autres) du salaire réel ?

On pourrait multiplier les exemples de cet ordre pour montrer, qu'aussi argumentés soient-ils, les choix empiriques en matière de définition de la notion de "salaire réel" conduisent, à un moment ou à un autre, à des incohérences difficilement réductibles (1), du fait même de l'aspect multiforme de la réalité du salaire, aspect qui se reflète largement dans les conceptions théoriques du salaire. L'ouvrage analysé du BIT a donc pour intérêt principal, selon nous, de bien faire apparaître dans la pratique certaines facettes importantes du salaire. En revanche, d'autres aspects non négligeables de la notion ne nous semblent pas avoir été suffisamment mis en évidence par cet ouvrage : ainsi en est-il par exemple de l'opposition individu-famille, point crucial de la réalité du salaire ; ainsi en est-il également du caractère profondément différenciateur du salaire dans toute société (différenciation de groupes de revenus, d'individus, de familles, de groupes sociaux, etc...) : le raccourçi pris par l'étude en imposant la seule comparabilité de "professions" à l'analyse comparative aurait bien mérité aussi, nous semble-t-il, une argumentation plus sérieuse.

1.1.3. En dehors de l'étude méthodologique-clé qui vient d'être rappelée dans ses grandes lignes, le BIT contribue en permanence, de façon plus ou moins directe, à la réflexion sur les concepts et matériaux utilisables pour la comparaison internationale des salaires réels. Les diverses conférences internationales de statisticiens du travail et réunions d'experts continuent en particulier à alimenter les systèmes statistiques nationaux en recommandations d'ordre théorique et pratique sur les salaires, la durée du travail, la consommation des familles ou les prix à la consommation.

Parmi les travaux assez récents sur la question du salaire, on peut retenir pour examen rapide les notions et concepts proposés dans ces instances comme normes internationales à respecter lors de la

---

1) *Le présent rapport n'échappera d'ailleurs pas à la règle. Les vues critiques exposées ici le sont seulement en vue d'une stimulation à améliorer l'analyse.*

cueillette des données statistiques.

Si l'on s'en tient à deux documents relativement récents du Bureau international du travail (1), où il est d'ailleurs reconnu que "... le concept de salaire pose des problèmes épineux" (2), on voit émerger cinq notions empiriques de salaire : le gain, la rémunération du salarié, le revenu salarial, le taux de salaire et le coût de la main-d'oeuvre. Les trois premières notions seulement seront examinées ici, sous un angle volontairement critique.

A / La "rémunération des salariés" tout d' abord, concept de comptabilité nationale, semble s'articuler autour de la notion de dépenses de l'employeur qui résultent "sans ambiguité" en un avantage pour les salariés en tant que consommateurs (3). Le principe est donc de comptabiliser comme rémunération des salariés l'ensemble des dépenses en espèces et le coût, pour l'employeur, des prestations en nature qui, d'une façon ou d'une autre se traduisent par une capacité de consommation du travailleur, cette dernière condition étant exprimée par la remarque suivante, extraite de la définition : "Les dépenses consenties par les employeurs et qui leur profitent aussi bien qu'à leur personnel doivent figurer dans la consommation intermédiaire et non dans la rémunération des travailleurs" (4). C'est ainsi que la rémunération des salariés incluera notamment :

- les salaires et traitements bruts, en espèces et en nature, avant déductions des cotisations sociales, prélèvements fiscaux et autres retenues, y compris les diverses primes et commissions, rémunérations des congés payés, jours fériés, etc...,
- les cotisations des employeurs aux régimes de sécurité sociale, aux régimes de retraite, d'allocation familiale, d'assurance-maladie, d'assurance-accident, d'assurance-vie, etc...,

---

1) *Nous nous référons dans ce qui suit à : BIT, "Rapport de la réunion d'experts sur les statistiques des salaires et du revenu salarial", Genève, 1968 ; et : BIT, Douzième Conférence internationale des statisticiens du travail, "Statistiques des salaires et du revenu salarial", Genève, 1973.*
2) *BIT, Douzième Conférence internationale des statisticiens du travail, op. cit., p. 18.*
3) *Nous interprétons, ici, la définition littérale fournie dans les documents, en recherchant son principe directeur.*
4) *BIT, Douzième Conférence internationale des statisticiens du travail, op. cit., p.21.*

- le coût, pour l'employeur, de certaines prestations en nature considérées comme entrant dans la consommation "extra-professionnelle" des travailleurs (nourriture, logement, vêtements de ville fournis à prix réduits, etc...) à l'exclusion d'autres prestations, considérées comme par trop liées à la production (dépenses d'aménagement des lieux de travail, achats de vêtements de travail ou d'outils, examens médicaux, installations sportives et récréatives, etc...).

L'intérêt de ce concept pour la comparaison internationale globale, par grandes masses, est certain d'un point de vue formel, car il tente de lier directement le "salaire" en tant que revenu du travailleur au coût du travail pour l'employeur. Toutefois, il nous paraît se heurter à plusieurs obstacles, non négligeables en pratique.

D'une part, seule justement la partie du revenu du travailleur qui représente un coût direct pour l'entreprise est prise en compte. Or, à élargir la notion de revenu du travail au point où le fait cette définition on voit mal pourquoi exclure de la consommation des travailleurs les différents biens et services publics dont le financement est assuré par les voies les plus diverses ; on voit mal également pourquoi, par exemple, considérer la médecine privée d'entreprise comme une consommation intermédiaire (utile, donc, à la production) et retenir comme consommation à l'avantage des travailleurs (donc comme "rémunération des salariés") la consommation médicale publique financée par l'intermédiaire des institutions de sécurité sociale. Un certain nombre de "failles" de ce type rompent la logique du concept si on le confronte à la réalité.

D'autre part, un tel concept ne peut rendre compte de l'ensemble des phénomènes de redistribution entre les groupes sociaux, phénomènes qui contribuent notamment à rompre, pour un groupe de travailleurs donné, la correspondance supposée au niveau global entre rémunération réellement perçue et dépenses encourues par l'entreprise. La redistribution (par l'impôt ou par les institutions de sécurité sociale, de chômage, par l'accès différentiel aux biens et services publics, etc...) fait même que le salaire (ou traitement) brut du travailleur n'est qu'un indicateur biaisé de ce que peut être sa consommation réelle.

Partir de ce concept pour analyser le "salaire réel" reviendrait donc, nous semble-t-il :

- à amputer la "capacité de consommation" réelle des salariés sur la base de critères assez discutables (1) ;

- à inclure, dans la rémunération des salariés, la quasi-totalité de leur capacité de consommation "libre" (versements en espèces) aux côtés d'une partie seulement de leur consommation "forcée" (celle directement financée sous forme de coût en travail par l'entreprise) ;

- à détacher totalement la "capacité de consommation" théorique d'un groupe de salariés donné de leur consommation réelle (problème des effets redistributifs des prestations sociales, et publiques en général).

Notons d'ailleurs que si elle ne cerne qu'en partie le concept marxiste de "coût de production-entretien-reproduction" de la force de travail, la notion de "rémunération des salariés" ne tendrait vers une conciliation réelle des notions de coûts et de revenus du travail de la théorie néo-classique que si le rôle de l'état dans la redistribution de ces revenus et dans la désignation de ces coûts ne compliquait pas la réalité au point de rendre caduque une telle optique.

B /La notion de "gain"évite une partie de ces obstacles dans la mesure où elle limite strictement la notion de salaire à la rémunération brute figurant en pratique sur la feuille de paye de tout travailleur : "les gains s'entendent généralement de la rémunération reçue par les salariés au titre du travail effectué ou du temps pendant lequel ils ont travaillé. Les paiements reçus au titre des congés annuels, des autres congés payés et des jours fériés officiels sont également assimilés à une rémunération du travail effectué. En règle générale, les gains sont perçus régulièrement et constituent la principale source du revenu courant des salariés..." (

---

1) *Selon le mode d'imposition des différents agents (entreprises, salariés, non-salariés) dans chaque pays, la consommation de biens et services publics que peuvent effectuer les salariés variera ; ces biens étant financés par voie de prélèvement fiscal (notamment sur les entreprises), la notion de "coût direct du travail"pour les entreprises ne correspond plus à celle de "rémunération des salariés".*

2) *BIT : Douzième conférence internationale des statisticiens du travail, op. cit., p. 19.*

On y inclut généralement, outre les salaires et traitements directs, la rémunération des heures non effectuées, l'ensemble des primes et gratifications (à périodicité diverse), les paiements en nature, et les allocations de logement et allocations familiales payées directement par l'employeur.

Dans l'optique "gain", le revenu du travailleur est plus étroitement ramené que dans le cas précédent à la dimension de la capacité de consommation directe du travailleur individuel. Toutefois, plusieurs éléments empêchent le "gain" ainsi défini d'être exempt d'ambiguités.

D'une part, en effet, il inclut simultanément les sommes que le travailleur doit obligatoirement verser à la sécurité sociale, au fisc, et à d'autres institutions (chômage, etc...) : or ces sommes ne représentent en fait, au plan individuel, aucune consommation réelle identifiable concrètement (du fait notamment de la redistribution par l'assurance-maladie, par l'impôt ou par le chômage) ; de tels prélèvements obligatoires peuvent se traduire par de multiples utilisations, selon les pays (mise à la disposition de biens publics, ou aides aux entreprises privées, etc...) ; l'aspect "revenu" du montant de ces prélèvements est donc assez discutable. D'autre part, le concept de "gain" ainsi défini exclut certains éléments de la capacité de consommation "libre" des travailleurs : en particulier, l'exclusion des allocations familiales versées par voie publique (qui représentent dans certains cas une part déterminante du revenu des travailleurs) ne semble reposer que sur une vue très "juridique" des choses.

En fait, dans cette définition du gain comme dans celle de la "rémunération des salariés", on retrouve en toile de fond une constante commune : l'accent mis sur la relation directe, quasi-individuelle, entre l'entreprise et le travailleur ; l'idée que ce que l'un débourse, l'autre le perçoit réellement ; l'idée aussi que tout ce que perçoit l'un ne peut correspondre qu'à une dépense équivalente directement identifiable pour l'autre.

La conception globale de la détermination du salaire-revenu repose donc, dans ces deux définitions, sur une vision essentiellement micro-économique du salaire, et non macro-sociale comme elle pourrait l'être. Cette conception micro-économique fait que l'on est alors empêtré lorsqu'il s'agit de prendre en considération ce que l'économiste dénomme volontiers le "social" et qui, pourtant, constitue une réalité dans la détermination des revenus des agents qui n'ont que leur force de travail comme moyens de se produire et de se reproduire.

C / C'est sans doute pour des raisons voisines que les statisticiens du BIT ont réfléchi, ces dernières années, autour d'une nouvelle notion, celle de "revenu salarial", qui "... envisagée du point de vue des salariés, ... mesurerait la rétribution des salariés au-delà de leurs gains" (1).

L'idée avancée ici par le BIT est de dépasser la notion de gains, essentiellement basée sur la rémunération brute "pour les heures effectuées ou pour le travail accompli", en intégrant au revenu des salariés l'ensemble des prestations nettes (déduction faite, donc, des cotisations) "versées par les régimes de sécurité sociale et d'assurances destinés aux salariés" (prestations de maternité, de maladie, d'accidents, de chômage, les allocations familiales, les indemnités de licenciement, etc...) Dans sa forme proposée en 1973 par la conférence, cette notion excluerait curieusement "les allocations familiales et les autres versements de la sécurité sociale ... s'ils sont versés par l'Etat indépendamment de la qualité de salarié, c'est-à-dire s'ils ne sont pas spécifiquement réservés aux salariés" (2). Pour des raisons avant tout pratiques, le BIT excluait également de la définition les droits à pensions, éléments conditionnels du revenu ou simples "espérances de revenu".

---

1) BIT : *Douzième conférence internationale des statisticiens du travail*, op. cit., p. 24.
2) *Id.* p.25.

Le concept ainsi proposé évite bien certaines objections formulées à l'encontre du concept de "gain", mais d'autres subsistent. En particulier, aucun compte n'est tenu des prélèvements fiscaux sur le revenu des travailleurs ou de l'équivalent en "consommation publique" du montant de l'impôt sur le revenu des salariés. En outre, la restriction concernant l'inclusion ou non des allocations familiales et des prestations sociales anéantit une partie du bien-fondé théorique de ce concept.

S'il nous a paru utile de s'attarder quelque peu sur les travaux concrets et réflexions entrepris depuis plus d'un demi-siècle par le Bureau International du Travail ou dans son sillage, il est également important d'éclairer la détermination de nos options méthodologiques par un examen, même rapide, des importantes tentatives de comparaison déjà effectuées par l'Office Statistique des Communautés Européennes.

1.2. Les comparaisons antérieures dans le cadre de la CECA et de la CEE.

1.2.1. Les enquêtes CECA.

On peut dire que, dès sa constitution, la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier s'est attachée à comparer entre les six pays membres les "revenus réels" des ouvriers sidérurgistes et mineurs. De 1954 à 1966, en effet, une méthode spécifique de comparaison a été appliquée annuellement aux trois industries concernées par la Haute Autorité (mines de houille, mines de fer et sidérurgie) sans aucune modification fondamentale (1). Il est utile d'examiner les principales caractéristiques de cette méthode qui rompt, sur plus d'un point, avec les travaux du Bureau International du Travail.

Le concept fondamental utilisé par la CECA comme terme de la comparaison est celui de "revenu net", revenu nominal converti en termes

---

1) Cf. notamment différentes éditions de la revue "Statistiques sociales" n°3-1960 ; 1-1962 ; 2 1963 ; 3-1964 ; 2-1965 ; 2-1966 ; 4-1967 et "Etudes et enquêtes statistiques", N°4-1968.

"réels" par application de taux d'équivalence du pouvoir d'achat établis sur des bases voisines de celles décrites à la fin du cahpitre III de la première partie de ce travail (1). Outre l'ensemble des salaires en espèces (y inclus les primes et rémunérations pour journées non ouvrées) et des avantages en nature estimés en valeur courante (charbon, logement, produits alimentaires), la division des statistiques de la Haute Autorité décidait d'inclure dans "le revenu net" les allocations familiales (y compris les indemnités de logement liées aux charges de famille) et d'en soustraire les versments du travailleur à la sécurité sociale et prélèvements au titre de l'impôt sur le revenu. La notion ainsi définie de "revenu net" s'ajoute donc de manière originale à la liste déjà esquissée à partir des réflexions du BIT. Elle correspond en quelque sorte au revenu réellement disponible (c'est-à-dire librement utilisable) pour le travailleur et sa famille, à condition toutefois que chaque ouvrier soit associé à une famille disposant pour tout revenu salarial de celui du travail d'un seul de ses membres.

La méthode d'élaboration pratique du montant de ce revenu dans chaque pays nécessite également d'être examinée. Le processus qu'elle implique est le suivant. Les entreprises fournissent tout d'abord la masse annuelle des salaires en espèces et la valeur des avantages en nature versés à l'ensemble de leurs ouvriers ; le quotient de cette masse par un nombre d'ouvriers résulte en une sorte de gain annuel brut moyen par ouvrier. C'est à partir de ce gain moyen brut ouvrier que l'on calcule alors, en faisant diverses hypothèses sur la taille des familles, une série de revenus nets théoriques (correspondant, par exemple, à ceux des ouvriers célibataires, ou mariés sans enfants, ou mariés avec 1, 2,3,4 enfants à charge, etc...).

---

1) *Lors des premières enquêtes, toutefois, les taux d'équivalence calculés présentaient l'avantage -par rapport à celui que nous utiliserons- de se fonder sur les budgets de consommation propres aux ouvriers mineurs et sidérurgistes et sur des relevés de prix localisés dans les zones ouvrières et sidérurgiques. La qualité de la conversion de revenus nominaux en termes "réels" était donc supérieure à celle qu'il est possible d'obtenir aujourd'hui à partir d'enquêtes de consommation et de relevés de prix à portée plus globale.*

En ce qui concerne les populations de travailleurs prises en compte (celles qui entrent au dénominateur du ratio permettant de calculer le gain moyen), une seule distinction est établie ; elle vise à tenir compte des difficultés qu'il y a, en pratique, à faire correspondre la masse des salaires versés par l'entreprise au nombre exact de travailleurs auquel se rapporte le revenu. D'un jour à l'autre ou d'un mois à l'autre, en effet, le nombre d'ouvriers de l'entreprise fluctue (départs, licenciements, embauches) : le nombre d'ouvriers inscrits sur le registre du personnel de l'entreprise varie donc, au moins, tous les mois. Une première façon de calculer le gain moyen est d'établir le rapport de la masse des gains bruts versés au nombre d'ouvriers inscrits pour l'année entière sur les registres du personnel.

Mais, en réalité, le montant du gain par ouvrier inscrit est largement influencé par le degré de travail effectif fourni pendant l'année par les ouvriers. Que le taux d'absentéisme (pour raisons diverses : maladies, circonstances personnelles, etc...) soit plus élevé dans un pays que dans l'autre, et le gain moyen par ouvrier inscrit variera entre les deux pays sans que les salaires des ouvriers présents toute l'année diffèrent forcément. D'autre part, le gain ne prenant pas en compte, par exemple, les sommes versées au titre d'indemnités de sécurité sociale en cas de maladie, la comparaison ainsi définie comporte un biais supplémentaire.

C'est pour ces raisons que les études comparatives de la CECA calculaient également un gain moyen par ouvrier présent, gain de l'ouvrier qui, en dehors de ses congés légaux, ne se serait jamais absenté de son poste de travail. Il constitue donc un revenu établi sur la base des journées de travail réellement effectuées par les travailleurs.

La méthode des enquêtes CECA se différencie donc d'un double point de vue de l'ensemble des réflexions et réalisations du Bureau International du travail évoquées précédemment. D'une part, elle repose sur une définition originale du revenu réel du travailleur : celui-ci semble n'importer, ici, que dans la mesure où il représente la libre capacité d'achat de moyens d'existence pour le travailleur et pour sa famille.

D'autre part, la méthode s'efforce de distinguer entre le revenu obtenu dans des conditions "normales" de travail et le revenu prenant en compte une probabilité moyenne d'absence du travail au cours de l'année (1).

Ces analyses comparatives concrètes présentaient en outre plusieurs aspects extrêmement intéressants d'un point de vue statistique. D'une part, étant donné le petit nombre d'industries couvertes et leur importante concentration, l'enquête était exhaustive. En outre, à la différence par exemple de ce qui sera fait dans le présent travail, la comparaison des revenus réels ne résultait pas d'une sorte d'analyse "secondaire" de données recueillies pour d'autres usages ; elle s'établissait sur la base d'une cueillette statistique spécifique (d'où, par exemple, une assez bonne concordance entre les groupes de revenus concernés et la mesure de leur "pouvoir d'achat" réel). Enfin, la répétition annuelle de l'enquête (excepté pour l'étude des budgets familiaux et des relevés de prix) fait que l'on a pu disposer, sur plus de dix ans, d'une série statistique relativement homogène.

1.2.2. Les enquêtes CEE.

C'est sur des bases à peu près identiques que l'Office Statistique des Communautés Européennes a fourni, durant cinq années consécutives, des comparaisons de revenus réels dans certaines activités économiques de la CEE. Les études portèrent sur 14 branches en 1959 (reprises dans l'étude de 1962), 8 branches en 1960 (reprises en 1963) et 13 branches en 1961 (2).

Etant donné l'ampleur de leur champ, les enquêtes ne fûrent plus exhaustives, seuls les travailleurs des établissements importants (plus de 50 salariés) étant retenus dans chaque pays. D'autre part, le renouvellement annuel des branches d'industrie examinées conduisit à une impossibilité d'étudier l'évolution dans le temps des différences entre pays. Une autre caractéristique des études "revenus réels CEE", ou tout au moins des deux premières, reposait sur l'impossibilité de distinguer, à partir du questionnaire d'enquête, les gains masculins des gains fémi-

---

1) *En réalité, la mesure de ce second "aspect" du revenu est tout à fait insatisfaisante puisque les indemnités compensatoires de sécurité sociale notamment, ne sont pas considérées comme l'impliquerait cette notion. Cf. Infra 1.2.3.2.*

2) *Cf. différents numéros de "Statistiques sociales" pour les résultats de ces cinq enquêtes : N° 3-1962 ; 1-1963 ; 2-1964 ; 5-1964 et 6-1965.*

nins ; il en résultait un recours tout à fait artificiel aux séries nationales de gains susceptibles d'être utilisées pour rétablir une telle distinction. Autrement dit, les gains moyens bruts (annuels) issus de l'enquête étaient "corrigés", à partir d'un écart de gain entre hommes et femmes calculé sur de toutes autres bases, de façon à approcher, malgré tout, dans chaque pays, le montant du gain annuel moyen brut par ouvrier de sexe masculin (1). A ce gain étaient alors appliquées les règles de la CECA : adjonction des allocations familiales et déduction des cotisations sociales et prélèvements fiscaux (directs) selon certaines hypothèses théoriques sur la situation de famille des ouvriers. C'est donc la même notion de "revenu net" que dans l'enquête CECA qui était visée par l'OSCE.

Les études sur les revenus réels des ouvriers dans la CEE se distinguent encore des enquêtes CECA de deux points de vue. Seule, d'une part, la moyenne annuelle des ouvriers "inscrits" sur les registres du personnel des entreprises (à l'exclusion des ouvriers absents plus de six mois) est intervenue comme mesure du nombre d'ouvriers concernés par le partage de la masse annuelle des gains bruts relevés par l'enquête. D'autre part, la conversion des revenus nets nominaux en revenus réels a perdu la rigueur qu'elle possédait dans les études de la CECA : dans les enquêtes CEE, ce sont les taux d'équivalence établis pour les travailleurs de la sidérurgie qui furent utilisés en général. Hormis ces quelques spécificités, la méthode de comparaison utilisée par l'OSCE fût, dans ses grandes lignes, identique à celle que la division des statistiques de la Haute Autorité avait initialement définie.

1.2.3. Evaluation critique des enquêtes CECA-CEE

Les deux séries d'études qui viennent d'être rappelées définissent ce que nous avons appelé un "plan d'expérience" particulier et une méthode spécifique de comparaison. Les choix (soit délibérés, soit

---

1) *La nécessité de cette manipulation statistique relativement discutable disparût fort heureusement dans les enquêtes de 1961, 1962 et 1963. Dans un article critique, H. BERIE s'opposait assez farouchement à ce type de redressement. Cf. H. BERIE, "Les revenus des ouvriers dans la CEE", Bundesarbeitsblatt, 1963, N°5.*

"imposés" par des contingences du moment) de méthodes et de conditions expérimentales sur lesquels elles reposent conduisent évidemment à en limiter la portée et la signification. Mettre en évidence les limites de ces choix méthodologiques peut être profitable pour qui veut améliorer ce type de comparaison. C'est à cette mise en évidence que nous consacrerons les lignes qui suivent, étant entendu qu'en l'état actuel des connaissances, toute méthode concevable contient une part variable d'imperfection. Autrement dit, notre objet n'est pas de chercher à savoir si les méthodes qui ont présidé aux études des CECA-CEE étaient "bonnes" ou "mauvaises" ; mais il est de mettre en évidence les points les plus critiques de ces études et, par là-même, ceux sur lesquels devrait porter en premier lieu une amélioration de la méthode pratique de comparaison qu'elles proposent. Celà serait fait sur plusieurs plans.

1.2.3.1. L'élément central de ces études, celui qui nous paraît aussi le plus intéressant, est le concept de salaire-revenu qu'elles utilisent. Il se distingue nettement des autres notions déjà évoquées et, partant, élimine d'emblée un certain nombre de conceptions possibles du "revenu du travailleur".

Le "revenu net" se différencie à la fois des notions de "rémunération des salariés" et de "revenu salarial" définies par le BIT et de celle de "niveau de vie" en ce sens qu'il envisage le revenu du travailleur de façon plus étroite. A la différence du "niveau de vie" des travailleurs il abandonne totalement les éléments indirects de revenu représentés par les consommations "collectives" gratuites (biens et services publics), et les consommations de biens hors marché (éléments plus ou moins "psychiques" du revenu). L'hypothèse est donc faite que, dans la comparaison, le travailleur est indifférent à un certain nombre de caractéristiques de sa consommation globale : existence de crèches, de jardins publics, d'espaces verts, organisation et efficacité des services publics, conditions de vie et de travail dont l'amélioration ne dépend pas en propre du revenu net du travailleur, etc...

A la différence de la "rémunération des salariés", le "revenu net" exclut du revenu du travail certaines dépenses globalement encourues par les entreprises et par les travailleurs pour assurer le fonctionnement de divers services sociaux : sécurité sociale, allocations familiales, assurances-chômage, etc... On peut justifier cet abandon en faisant par exemple l'hypothèse que le rapport global impôt/consommation de biens et services publics ou le ratio cotisations/prestations sociales (rendement des cotisations sociales) est sensiblement le même dans tous les pays comparés et pour toutes les catégories de travailleurs. Cette hypothèse est d'autant plus implicite que, à la différence aussi du "revenu salarial" du BIT, le "revenu net" CECA-CEE exclut la plupart des prestations sociales (à l'exception des allocations familiales).

Les limites de la notion de "revenu net" sont donc évidentes. La comparaison suppose qu'un certain nombre de moyens d'existence des travailleurs (des agents qui n'ont, pour se procurer un revenu, que leur force de travail) sont, soit comparables dans tous les pays, soit "indifférents" aux yeux de travailleurs socialisés dans des cadres différents. On fait donc de ces consommations des éléments d'"environnement" du pouvoir d'achat libre des travailleurs.

Lorsque ces consommations sont des biens et services publics, par exemple, financés dans des proportions diverses par les travailleurs, les entreprises et les non-salariés, on prend le risque de biaiser la comparaison en négligeant à la fois :

- les différences internationales dans la distribution de la charge du financement public entre les agents ;
- les différences internationales dans le degré de prise en charge publique d'une partie des moyens d'existence des travailleurs ;
- des différences internationales dans la façon dont les différents agents (catégories de salariés, entreprises, non-salariés) accèdent aux biens et services publics.

Lorsque ces consommations sont des biens et services "sociaux", le biais est exactement le même. Une cotisation sociale équivalente peut

correspondre à une prestation très variable selon les pays et même selon les travailleurs à l'intérieur d'un pays (1).

La notion de "revenu net" ne vise donc à aucun moment à comparer la capacité globale de consommation (ou la masse des moyens d'existence) des travailleurs. Elle semble plutôt se fixer pour objectif de cerner le pouvoir d'achat libre des travailleurs, c'est-à-dire la somme des moyens d'existence que, dans une société donnée, le travailleur se procure par un échange marchand direct, immédiat ; le "revenu net" du travailleur est donc en réalité la somme de moyens monétaires qui entrent concrètement dans "son porte-monnaie" ou s'inscrivent sur son compte en banque et ne peuvent en sortir que de sa propre initiative.

Il faut bien voir ce qu'implique une telle conception. Nous pourrions résumer ces implications par une caricature : le parti est pris, dans cette optique, d'accorder plus d'importance (en lieu et place du travailleur) à l'automobile comme moyen de transport ou à la garde d'enfants privée qu'aux réseaux de transport en commun ou aux crèches (étant supposé qu'il est impossible à un ouvrier d'acheter un train ou une garderie d'enfants). Il y a bien, dans cette notion du revenu, une valorisation implicite des objets à prendre en compte pour fonder le niveau de revenu observé.

Ceci étant dit, on doit toutefois reconnaître qu'il n'est pas sûr que l'on puisse, en pratique, procéder autrement dans la comparaison face aux difficultés réelles qu'il y aurait à évaluer, pour des catégories précises de travailleurs (du fait de l'importance des phénomènes REDISTRIBUTIFS dans les sociétés contemporaines), leur capacité effective de consommation de biens et services publics ("sociaux" y inclus). Par exemple, partir d'une notion de revenu brut ne représenterait une

---

1) *Cf. par exemple : J. BRUNET-JAILLY, "Note sur les effets redistributifs de l'assurance-maladie", LEST, 1975, ronéo.*

une amélioration réelle du concept que si l'on pouvait tenir compte justement du "rendement" des sommes versées par les travailleurs aux institutions de sécurité sociale et au fisc (y inclus par voie indirecte : taxations sur la consommation, taxes sur la valeur ajoutée, etc...), c'est à dire d'un ratio du type : cotisations et versements/prestations réelles (1

Ceci supposerait que l'on sache imputer aux diverses catégories de travailleurs les consommations collectives ou financées selon un principe de "solidarité" entre les agents. Or si l'on sait déjà imputer de façon relativement satisfaisante les moyens de financement des services sociaux et publics en général, on ne dispose d'aucun moyen pour imputer rigoureusement les prestations qu'ils fournissent à des groupes de salariés particuliers.

Malgré les importantes limitations que l'on doit associer au sens et à la portée du concept de "revenu net", il faut reconnaître qu'il constitue une notion "réaliste", car possédant indiscutablement un sens pour les travailleurs dans des sociétés largement orientées vers la consommation individuelle. Elle présente en outre l'avantage d'être relativement "accessible" à l'investigation empirique. Enfin, et ceci nous paraît déterminant, elle présente l'avantage (et le "réalisme") de prendre en partie en considération le caractère "familial" du salaire (Cf. infra 1.2.3.3.).

1.2.3.2. Toutefois, même si l'on admet, dans sa signification générale, le concept de "revenu net" (en raison de sa clarté, de son réalisme ou de son accessibilité), il n'est pas sûr que les études CECA-CEE en donnent une expression rigoureuse. En effet, un problème important se pose encore du fait de la non-prise en compte des prestations sociales

---

1) *Que l'on ne nous oppose pas, comme certains travaux ont tendance à le faire, que la prise en considération de l'accès aux biens publics gratuits (ou à prix réduit) dans l'analyse du "revenu du travail" serait illégitime. La consommation de biens publics est bien incluse dans la rémunération brute du travail (tout au moins dans une large mesure), puisque les salariés participent, par l'impôt (direct ou indirect) au financement de ces consommations collectives. L'accès à une route ou à un jardin public est bien une partie constituante du revenu du travail de l'ouvrier.*

versées au travailleur .(1) Car s'il est toujours possible de comparer les "revenus nets" en faisant "comme si" (dans chaque pays et quelle que soit la catégorie observée) tous les travailleurs avaient accès aux mêmes soins (le revenu net n'interviendrait qu'une fois assurée la comparabilit des consommations médicales, en qualité et en quantité), il est moins légitime de limiter la notion de revenu du travailleur aux sommes en monnaie qu'il obtient lorsqu'il se rend à son travail et lorsqu'il a un travail.

En particulier, tout travailleur peut inclure, dans son revenu annuel par exemple, la probabilité qu'il a d'être malade, d'être absent de son travail pour une raison ou pour une autre, ou encore d'être en chômage. Or cette probabilité varie, celà est bien connu, en fonction de nombreuses circonstances parmi lesquelles l'emploi lui-même joue un rôle particulier (les accidents du travail sont en proportion moins nombreux chez les cadres que chez les O.S. ; il en est de même des maladies professionnelles, de la mise en chômage, etc...). Il aurait donc été important de savoir comment, dans chaque pays, le travailleur est rémunéré en cas de chômage ou d'absence, en ajoutant par exemple ces sommes à la masse annuelle des gains bruts relevés dans les entreprises (2). Alors le gain moyen obtenu en divisant cette masse par le nombre d'ouvriers "inscrits", licenciés et mis en chômage aurait constitué une base capable de cerner de beaucoup plus près le concept de "revenu net" visé par l'OSCE.

Cette remarque sur la méthode CECA-CEE en appelle immédiatement une autre, voisine. La division statistique de la CECA semblait notamment vouloir atteindre la notion de "revenu net" par travailleur présent à temps plein. Cette notion-là est entièrement compatible avec l'abandon des indemnités maladie et chômage dans le calcul du revenu. Cet abandon n'est plus justifié lorsque l'on vise, comme le faisait par un second calcul la CECA, le revenu par ouvrier inscrit.

---

1) *Exception faite des allocations familiales.*
2) *Cette masse devrait d'ailleurs inclure d'autres éléments, tels que les indemnités de licenciement, par exemple.*

Tel qu'il est envisagé dans ces études, le revenu par ouvrier inscrit est d'ailleurs assez mal appréhendé pour deux autres raisons : car même si l'on pouvait tenir compte des indemnités-maladie des travailleurs inscrits qui se sont absentés moins de 6 mois pour maladie, il resterait encore à intégrer au calcul :

- les travailleurs absents plus de 6 mois ainsi que les revenus correspondants,
- et les travailleurs en chômage et leur revenu (or ceux-ci ne sont pas appréhensibles au niveau de l'entreprise).

En tout cas, l'idée de calculer un revenu moyen par ouvrier inscrit nous paraît de la plus haute importance, car elle possède une signification plus large que le revenu par ouvrier présent. En particulier, si l'on effectuait les calculs par branches d'industrie et par métier, la signification du revenu par ouvrier présent à temps plein serait extrêmement limitée dans des secteurs où, par exemple, les taux d'accidents, de maladie, d'absentéisme sont très élevés dans un pays et faibles dans l'autre : le revenu réel du travailleur n'est pas le revenu théorique auquel il pourrait accéder s'il était en bonne santé, s'il travaillait dans une entreprise qui n'avait pas dû licencier son personnel, etc. Toutefois, si la notion de revenu par ouvrier inscrit paraît préférable à celle de revenu par ouvrier présent à temps plein, on doit noter en résumé :

- qu'elle devrait être approchée avec plus de rigueur en adjoignant aux revenus des présents les revenus de substitution des absents,
- qu'elle devrait également être enrichie par la prise en compte des ouvriers en chômage et de leurs revenus (qui sont, évidemment, des revenus liés au travail).

1.3.3.3. On peut faire, à propos de ces études, une troisième série de remarques. La méthode de comparaison utilisée revient à faire abstraction de tout rapport entre le revenu du travailleur et les conditions dans lesquelles ce revenu est obtenu. Il s'agit, là encore, d'un choix qui se justifie pleinement mais qui, comme tout choix, élimine a priori d'autres conceptions du revenu salarial. On a déjà montré en effet

que certains auteurs, partant généralement d'une notion de salaire comme prix du travail ou de la force de travail, liaient le revenu du travail à la nature et au type de ce travail (l'idée étant celle d'une "juste" rétribution du travail en fonction de sa qualité et de sa quantité) ou aux éléments du coût de production-entretien-reproduction d'une force de travail donnée (l'idée étant celle d'un lien entre les conditions de vente de la force de travail et la nature de celle-ci, d'une part, et les exigences tenant à sa production, d'autre part).

En d'autres termes, on peut dire que si les études CECA-CEE ont bien défini des critères de comparabilité de la notion de revenu réel (morphologie du "revenu net"), elles n'ont posé pratiquement aucune norme de comparabilité des "circonstances" du salaire. En prenant comme base de la comparaison un "gain annuel brut" moyen par ouvrier, elles n'introduisaient aucun critère concernant les circonstances selon lesquelles, dans chaque pays, les gains réels varient largement autour de cette moyenne. Or, un même gain annuel moyen de 4.000 unités monétaires peut être obtenu, dans un pays, avec 1600 heures de travail par ouvrier, et avec 2000 heures dans un autre ; ou bien, il peut correspondre à un gain annuel moyen de 2000 pour les jeunes ouvriers dans un pays et de 1000 pour ces mêmes catégories dans un autre pays. On peut alors se demander si, dans une comparaison menée "du point de vue des travailleurs", la non-prise en compte de critères de ce type est indifférente à sa signification.

1.3.3.3.1. En fait, un critère a bien été introduit dans les travaux que nous discutons : il s'agit de ce que l'on appelle couramment la "situation familiale" des ouvriers. Cette introduction se justifie pleinement, tant du point de vue théorique (l'analyse marxiste, notamment, ne considère jamais le salaire comme un revenu individuel), que par référence à l'observation courante : le salaire correspond dans bien des cas (avec les prestations sociales et allocations familiales) à un revenu familial, base monétaire de la fonction de consommation d'une famille. On ne peut donc que louer les institutions communautaires d'avoir redonné à ce critère la place qui lui revient dans l'analyse du salaire.

Toutefois, on peut dire également que la "situation familiale" des ouvriers a été "mal" prise en compte par ces études. Car, d'une part, à aucun moment elle n'est intervenue comme élément de distribution du gain brut (1) : or il est vraisemblable que ce gain n'est pas, en moyenne, le même pour les célibataires et pour les ouvriers ayant 2 ou 3 enfants, ne serait-ce qu'en raison du fait que la majorité des célibataires sont des jeunes et que le gain varie dans chaque pays avec l'âge (mais plus ou moins selon le pays, ce qui importe ici). Pourtant, il convient de rappeler que la méthode CECA-CEE consistait à partir d'un gain moyen ouvrier (indifférencié) et à n'introduire que pour le calcul de l'impôt et des allocations familiales le critère de "situation familiale" ; l'opération prenait donc l'aspect, selon les termes de H. BERIE, d'un "calcul abtrait de modèle". En fait, cette limitation "technique" de la façon dont la CECA et la CEE prirent en compte la situation familiale n'est pas la seule, car une seconde limitation grève la méthode : celle-ci néglige totalement la possibilité que, dans une famille, il y ait plus d'un salaire (disons, par exemple, la possibilité que la femme travaille). Cette négligeance est assez importante au regard du concept de "revenu net" initialement utilisé car il intègre de façon évidente deux éléments déterminants du pouvoir d'achat des familles (les impôts et les allocations familiales). Or, dans des proportions variables selon les pays, l'effet de ces deux éléments sur le revenu familial n'est absolument pas le même si deux membres de la famille travaillent ou si seul l'un d'entre-eux obtient un salaire. A négliger la possibilité d'existence de plus d'un salaire par famille (ce qui est tout à fait irréaliste dans les pays étudiés), autant ramener alors la comparaison à celle de gains (bruts ou nets) individuels, quitte à en modifier totalement la signification initiale.

On retrouve, à travers ce commentaire, l'ambiguité de l'opposition entre l'individuel et le familial qui préside aux conceptions tant

---

1) *Cf. les critiques de H. BERIE, dans l'article déjà cité et les réponses de R. WAGENFÜHR dans : "Les revenus des ouvriers dans la CEE : une réplique", Informations Statistiques, 1963, n°3.*

théoriques que courantes du salaire et, plus largement, du revenu du travail. Peut-être pourrait-on adopter un mode de résolution pratique particulier de cette opposition en disant que le gain est un revenu individuel tandis que le "revenu net" des études CECA-CEE est un revenu familial. Alors, la comparaison de gains et celle de "revenus nets" ne peuve plus utiliser tout à fait les mêmes méthodes, et revêtent deux significations différentes.

1.3.3.3.2. En tout cas, si elle doit bien jouer un rôle important dans l'analyse comparative du revenu du travail, la "situation familiale" du travailleur est la seule "circonstance" prise en compte par les deux séries d'études communautaires antérieures.

Se placer dans un cadre méthodologique, où l'on compare des moyennes agrégeant des salaires et des conditions d'obtention du salaire très diversifiés dans chaque pays et variables selon les pays, limit le sens de la comparaison à un contexte très global. En particulier, comment interpréter le fait que le salaire ouvrier moyen soit, en termes "réels", plus élevé dans un pays que dans un autre ? Cet écart peut tout aussi bien tenir aux différenciations des salaires et des structures d'emploi à l'intérieur de chaque pays, qu'aux différences de structures d'emplois entre les pays ou à des écarts de niveaux de salaires entre les pays

On peut donc douter que les comparaisons de moyenne très globales telles que les ont envisagées les études CECA et CEE, soient susceptibles d'être interprétées sans données plus ou moins organisées, plus ou moins analytiques, sur la dispersion des revenus autour de ces moyennes dans chaque pays. De nombreux auteurs ont déjà souligné l'insuffisance de tels calculs pour donner un sens à la comparaison (1).

On peut d'ailleurs se demander quel sens pourrait avoir, pour la Communauté Economique Européenne l'harmonisation des salaires moyens si les salaires varient de 1 à 10 dans tel pays et de 1 à 20 dans tel autre. On peut également se demander quel sens celà peut avoir, disons pour un manoeuvre travaillant 45 heures par semaine, de savoir que le salaire ouvrier moyen dans son pays est de 20% supérieur au salaire moyen de l'ouvrier dans le pays voisin, alors que, peut être, le manoeuvre du

---

1) *Voir notamment : H. BERIE, op. cit., p.2-3 ; F. CRONER, "The concept of the salaried employee in statistics", Informations statistiques, 1964-n°2 ; OSCE, "Salaires CEE 1959", Statistiques sociales, 1962-n°3, p. 80.*

pays voisin accède à un revenu réel supérieur au sien en travaillant 40 heures par semaine. La comparaison de moyennes à un niveau très agrégé peut informer sur les "possibilités" globales de pouvoir d'achat des classes ouvrières nationales dans leurs pays respectifs. Une comparaison tenant compte de la dispersion des salaires (selon les critères les plus importants) dans chaque pays permet en revanche de mettre en relief la façon dont des "possibilités" globales comparables conduisent, en termes d'inégalité, à des réalisations différentes d'une société à l'autre. Le choix CECA-CEE s'est porté sur la première approche ; la seconde est tout aussi envisageable et conduit à des méthodes différentes, la signification de chacune étant spécifique.

1.3.3.4. Nous terminerons ce rapide exposé des limitations principales des analyses comparatives antérieurement menées dans le cadre communautaire en notant le caractère restreint du champ qu'elles couvraient.

Outre le fait que, dans ces études, seule une partie du secteur industriel était couverte, les comparaisons CEE ne s'appuyaient que sur des informations recueillies auprès d'établissements d'une taille assez importante (plus de 50 salariés). Il est bien évident que le biais ainsi introduit dans l'analyse peut être important pour au moins deux raisons. D'une part, la proportion de travailleurs occupés dans de petits établissements varie sensiblement d'un pays à l'autre. D'autre part, dans la plupart des pays, les gains des salariés sont plus faibles dans les petits que dans les grands établissements.

D'autre part, les études antérieures se limitaient à la comparaison des revenus réels masculins. Cette limite est, elle aussi, importante d'un double point de vue. D'un premier point de vue, on doit rappeler que les salaires féminins sont, dans des proportions variables selon les pays, généralement inférieurs aux salaires des hommes ; en outre la structure de l'emploi selon le sexe peut varier d'une société à l'autre. D'un second point de vue, on doit noter que dans tous les pays européens, une proportion non négligeable de femmes mariées travaillent : la prise en compte du salaire féminin dans le revenu familial des travailleurs

est rendue indispensable à la réalisation d'une comparaison significative. On peut en effet imaginer que, dans deux pays, le revenu du travail d'un couple de salariés soit identique du simple fait que la "discrimination" des femmes pour le salaire est plus grande dans un pays que dans l'autre, ce facteur non seulement compensant les différences entre salaires masculins nationaux, mais pouvant leur donner une signification (1).

Enfin, la limitation du champ des comparaisons antérieures aux revenus des seuls ouvriers mériterait aussi d'être dépassée. Les arguments en faveur de l'exhaustivité du champ de la comparaison (inclusion des secteurs primaires et secteurs tertiaires, par exemple) sont sensiblement les mêmes que ceux que nous avons évoqués à propos des petits établissements et des femmes. L'introduction des "employés" dans l'analyse permettrait en outre de prendre en compte les effets différentiels de la hiérarchie des salaires entre les pays, facteur dont on connait déjà l'importance dans le cas, par exemple, d'une comparaison entre l'Allemagne et la France. (2).

Tous les points critiques ainsi évoqués au sujet des comparaisons de "salaires réels" antérieurement menées dans la Communauté Européenne s'efforceront d'être dépassés, au moins partiellement, par les méthodes que proposera finalement le présent travail. Sans placer l'analyse dans des conditions vraiment "optimales", nous verrons que les sources statistiques élaborées par l'OSCE permettent d'améliorer l'ancienne méthode sur certains des points critiques mentionnés. Auparavant, nous tirerons un rapide bilan des enseignements à retenir de l'ensemble des travaux que l'on vient d'examiner.

---

1) *Si, comme nous le pensons, le salaire est plus un élément du revenu familial qu'un revenu de l'agent individuel, son niveau moyen, dans une société donnée, peut fort bien être lié au nombre de salaires qui, en moyenne, alimentent le revenu global des familles de travailleurs salariés.*

2) *Cf. les différents travaux du LEST déjà cités.*

II.- LES PRINCIPALES OPTIONS METHODOLOGIQUES ENVISAGEABLES POUR LA COMPARAISON CONCRETE

Le moment est venu, dans le déroulement du présent travail, d'essayer de synthétiser et de trier l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques accumulées sur le salaire et sa comparaison entre les pays. La densité des discussions autour de la notion de "salaire-revenu", au niveau des théories économiques comme au plan de la statistique appliquée, rend en effet embarrassant tout choix de méthodes de réalisation pratique de la comparaison internationale des salaires réels. Pour éviter la confusion et afin de définir avec un maximum de clarté quelques plans d'expérience susceptibles d'être mis en oeuvre en pratique (des plans d'expérience "désirables", quoique non obligatoirement "accessibles") nous nous proposons à présent de mettre un certain ordre dans l'ensemble des notions et conceptions évoquées jusqu'à présent en montrant le plus nettement possible ce que chaque notion renonce à voir dans le fait salarial et ce qu'elle en retient.

Ce classement, un peu synthétique, sera volontairment schématique ; il s'effectuera autour des trois composantes du problème de l'analyse comparative qui nous paraîssent impliquer les clivages méthodologiques les plus importants : la "nature" du salaire-revenu ; l'essence du salaire-revenu ; les "circonstances" ou conditions d'observation et de mesure comparatives du salaire-revenu (1). Cette mise en ordre se concluera par une réflexion sur la façon dont les options concernant chacune de ces trois composantes du problème peuvent légitimement se combiner pour donner naissance à quelques "plans d'expérience" à signification précise. Ce

---

1) *On peut se référer à la formule déjà rappelée de SIMIAND pour préciser la démarche proposée ici. Pour SIMIAND (Cf. infra, page 142), le "gain de la personne ouvrière" était formalisé de la façon suivante :*

$\frac{S}{J.M.Z.\ (E.D.)}$, *formule à laquelle nous préférerons* $\frac{S}{J.M.t.\ (E.D.)}$,

où t = T ou Z dans la formalisation de SIMIAND. Ici, nous considérerons les principales options concernant le numérateur S (la "nature" du salaire) et le dénominateur J.M.t. (E.D.) (ou "circonstances" du salaire). Toutefois, les choix concernant le numérateur et le dénominateur du rapport ne pouvant à aucun prix être indépendants dans l'élaboration des plans d'expérience, c'est par des considérations intermédiaires concernant l'"essence" du salaire que nous rechercherons une cohérence méthodologique entre S d'une part et J.M.t. (E.D.) d'autre part.

sont ces plans d'expérience "désirables" qui, après confrontation aux sources statistiques existantes (chapitre II), donneront naissance aux plans d'expérience "accessibles" qui recevront un début de réalisation pratique à la fin de notre travail.

2.1. La nature du revenu réel du travail : les grands choix optionnels

Toutes les conceptions du salaire réel (en tant que revenu) que nous avons rencontrées, qu'elles se veulent "theoriques" ou plutôt "pratiques", semblent s'accorder au moins sur un point : il est une somme de moyens d'existence mise à la disposition d'individus qui fournissent ou ont fourni une prestation de travail dépendant aux entreprises, ou de leur famille. Nous reviendrons plus loin sur l'hésitation que marque cette définition concernant l'essence ("individuelle" ou "familiale") du salaire réel (cf. Infra 2.2.).

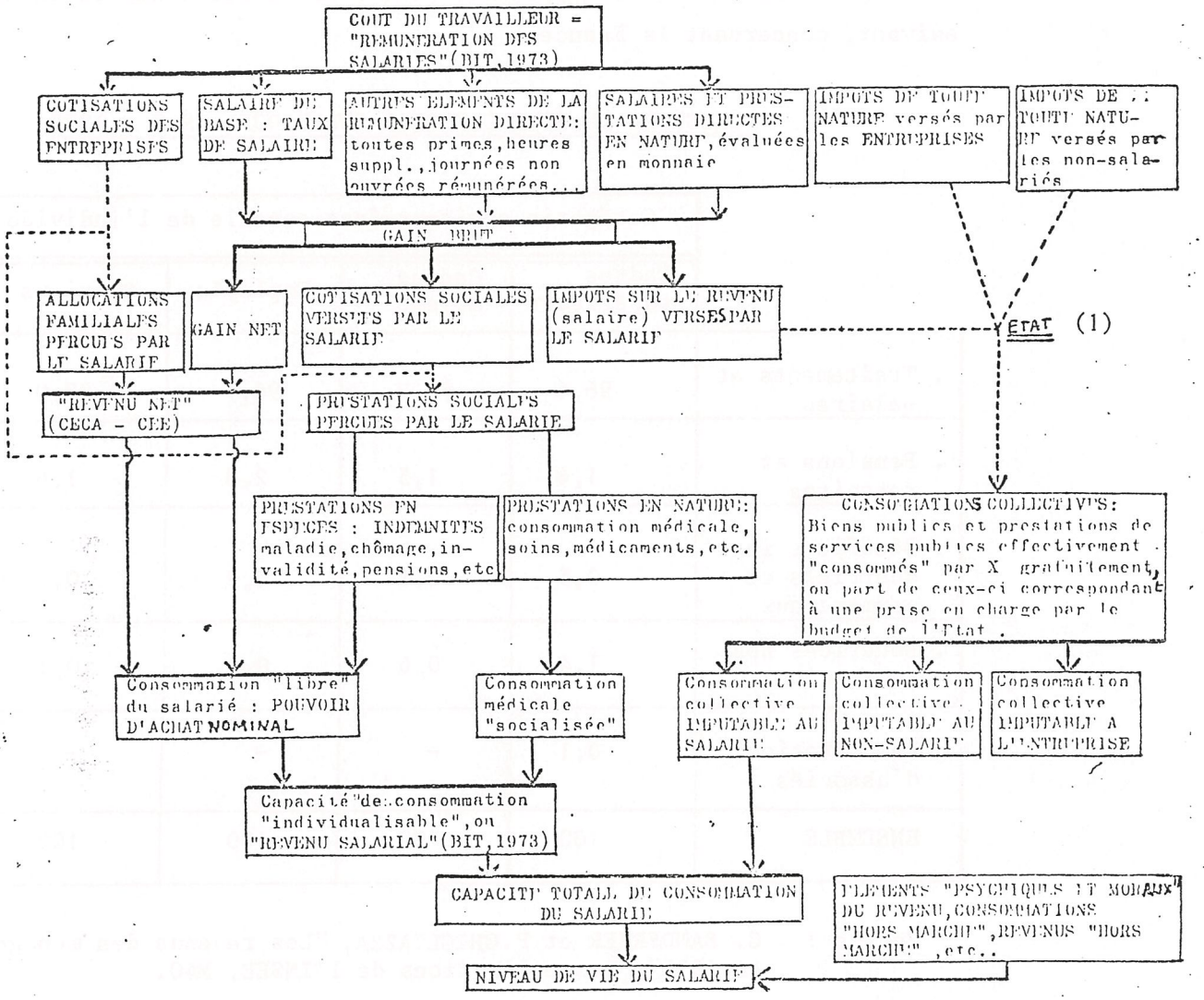
Ce qu'il est intéressant de retenir ici, c'est que cet accord sur la définition générale disparaît dès qu'il s'agit de dresser la liste des moyens d'existence devant entrer dans cette définition et d'établir une correspondance entre la prestation de travail (toujours "individualisable" en théorie) et les moyens d'existence qui s'y rapportent. Autrement dit, dans toutes les notions et conceptions du salaire revenu que l'on peut rencontrer, deux choses sont en fait indissociables

- la définition de la spécificité du revenu qu'un agent économique (le travailleur) obtient par la vente de la "marchandise", ou encore du "facteur" qu'il détient (le travail ou la force de travail) ;
- la délimitation du type de "moyens d'existence" qui correspond à cette définition.

Chacune des notions rencontrées se définit alors à partir de l'un ou l'autre terme de ce choix ; et le choix de l'un des deux termes implique obligatoirement le second. Le schéma ci-après nous paraît fournir un reflet assez fidèle de cette situation. Il nécessite quelques commentaires.

SCHEMA D'IMBRICATION DES NOTIONS DE "SALAIRE-REVENU"

(Hypothèse de base = Le salarié ne perçoit ni profit, ni intérêt, ni rente, etc...)



---

1) Dans un but de simplification, les impôts sur la consommation ne figurent pas dans le schéma. On suppose toutefois qu'ils sont pris en compte dans les prix des consommations des salariés et trouvent leur équivalent dans la "consommation collective imputable au salarié" (transfert de consommation).

Dans notre schéma, il est supposé, comme du reste dans la plupart des travaux et dans la suite de cette étude, que le salarié ne perçoit aucun revenu de l'entreprise, de placements, ou de la propriété. Le réalisme de cette hypothèse peut être illustré par le tableau suivant, concernant la France :

STRUCTURE DU REVENU GLOBAL INDIVIDUEL EN % - 1970

	Catégorie socio-professionnelle de l'individu			
	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers
. Traitements et salaires	96,6	97,8	96,7	98,0
. Pensions et retraites	1,4	1,5	2,8	1,6
. Bénéfices industriels et commerciaux	0,5	0,1	0,2	0,3
. Bénéfices non commerciaux	1,4	0,6	0,3	0,1
. Rémunération d'associés	0,1	-	-	-
ENSEMBLE	100	100	100	100

Source : G. BANDERIER et P.GHIGLIAZZA, "Les revenus des ménages en 1970", Les collections de l'INSEE, M40.

Selon cette hypothèse, on a essayé de présenter de manière considérablement simplifiée la façon dont s'imbriquent et se définissent doublement (soit en partant du haut du schéma : champ des revenus monétaires comptables, soit en partant du bas : champ des moyens d'existence en termes de biens et services réels) les différentes notions "désirables" de salaire en tant que revenu du salarié (1) :

---

1) *Il est recommandé, dans tout ce qui suit, de se référer au schéma précédent.*

- Niveau de vie du salarié (BIT, 1956)
- Capacité totale de consommation du salarié (H. NOLLEAU, 1971)
- Revenu salarial (BIT, 1973)
- Pouvoir d'achat nominal, ou ressources monétaires
- Revenu net (CECA-CEE)
- Gain net
- Gain brut, ou "gain" (BIT, 1973)
- "Rémunération des salariés", élément du coût salarial (BIT, 1973)

2.1.1. Si l'on part des moyens d'existence dont disposent les travailleurs pour éclairer les principales césures entre les huit notions de "revenu" on doit tout d'abord distinguer celles qui se limitent à l'inclusion de tout ou partie des ressources monétaires (1), de celles qui incorporent aux revenus des moyens d'existence non-monétaires. Nous avons déjà montré la fragilité et la signification globales du choix de limiter la notion de revenu réel aux premières.

a) Même si elle facilite l'investigation empirique (en évitant par exemple certains problèmes d'imputation et d'évaluation monétaire du second type de ressources), l'option "revenu monétaire" place l'analyse comparative dans un contexte où il doit être supposé que, pour une catégorie de salariés donnée :

- soit les ressources non-monétaires sont les mêmes dans tous les pays (raisonnement en termes de "ceteris paribus"),
- soit elles sont également proportionnelles dans chaque pays aux ressources monétaires des salariés.

En outre, la limitation d'une conception de la nature du revenu à l'examen des seules ressources monétaires aboutit, de fait, à normer la comparaison par une valorisation tout à fait arbitraire des consommations marchandes, aux dépens de certains consommations sociales, de l'accès aux biens et services publics et des productions et consommations "hors marché".

---

1) *L'adjectif "monétaire" est utilisé ici dans un sens particulier dans la mesure où, par convention, nous incluons aussi parmi les ressources monétaires du travailleur l'ensemble des salaires et prestations en nature versés directement par l'entreprise au salarié. En faveur de cette inclusion, on peut avancer le fait que la plupart de ces "avantages en nature" sont estimés, en valeur, sur la feuille de paye ou ne posent que peu de problèmes d'estimation en valeur et d'imputation au travailleur ou à sa famille.*

Parmi les conceptions purement monétaires du revenu du salarié, il convient de noter - à partir du schéma- que la notion de "revenu net" utilisée dans les enquêtes CECA-CEE ne constitue qu'une première approximation des ressources monétaires des travailleurs. Ceci est attribuable au fait qu'elle néglige la partie des prestations sociales qui alimente le pouvoir d'achat nominal du salarié : indemnités maladie, allocations sociales, allocations de chômage, pensions de retraite ou d'invalidité, etc... Une meilleure approche de l'ensemble des ressources monétaires dont le salarié peut disposer librement pour sa consommation de biens marchands serait donc à envisager à partir de la notion que nous avons -plus ou moins arbitrairement- intitulée dans le schéma : "pouvoir d'achat nominal".

Parmi les notions purement monétaires de revenu du travailleur, on trouve enfin celle de "gain net" qui, en fait, ne se distingue pratiquement du "revenu net" que pour les travailleurs mariés ayant des enfants et, de plus, de façon variable selon les pays. Si l'on interprète au pied de la lettre la conception micro-économique traditionnelle du salaire (terme d'un contrat passé entre un individu et une entreprise), c'est cette notion de gain net qui semble lui correspondre le mieux dans la mesure où ni les allocations familiales, ni les cotisations et prestations sociales, ni les impôts et les consommations collectives ne peuvent faire l'objet d'un "marchandage" direct entre le travailleur et son patron ; en outre, on peut dire que c'est sur ce gain net que porte réellement la concurrence sur le marché du travail dans un pays donné (où travailleurs et entreprises sont tous soumis à la même législation fiscale et aux mêmes lois sociales). Toutefois, le contexte comparatif et les possibilités de transposition (plus ou moins artificielles en vérité) des raisonnements néo-classiques à un niveau macro-économique (seul niveau susceptible d'intégrer réellement les institutions et mécanismes publics : Etat, organismes sociaux, redistribution, etc...) font que l'économie traditionnelle est souvent prête à argumenter en faveur d'une autre conception (même non-monétaire) du revenu : il suffit, pour s'en convaincre, d'examiner la littérature néo-classique déjà citée sur la comparaison des concepts macro-économiques ou des niveaux de vie (cf. Supra, Première partie, Chapitre III).

b) Les options de revenu les plus intéressantes sont bien celles qui proposent d'incorporer aux ressources monétaires tout ou partie des moyens d'existence dont disposent directement les travailleurs sous forme de prestations en nature ou de biens et services (que nous dénommerons, pour simplifier, "ressources non-monétaires). Mais ce sont aussi ces options-là dont l'adoption pose le plus de problèmes en pratique.

La notion de "niveau de vie" par exemple, la plus large, la plus englobante de toutes, constitue aussi, théoriquement, la dimension la plus satisfaisante du revenu du travailleur. Malgré le galvaudage à la mode du terme "qualité de la vie", c'est bien celui-ci qui conviendrait pour qualifier une partie des moyens d'existence qu'une telle notion vise à englober en sus des biens et services matériels fournis aux travailleurs par le marché ou par les institutions publiques et collectives. Toutefois, malgré les bonnes intentions qui transparaîssent derrière la notion de "niveau de vie", il est bien évident qu'elle ne peut à aucun prix éclairer une expérience comparative orientée à tout prix vers la quantification : le climat, le "cadre de vie", l'environnement "psychique et moral" des conditions matérielles d'existence peuvent, à la limite, être l'objet de tentatives descriptives; non de mesures quantitatives et de comparaisons "objectives".

On ne peut toutefois abandonner cette notion (pour notre objet précis) sans noter son importance pour relativiser toute comparaison au sens étroit des revenus réels du travail salarié. Car l'analyse comparative du revenu du "travail salarié" limite automatiquement la comparaison à celle de notions purement économiques et juridiques. Or, tout travail n'est pas "travail salarié" et tout revenu du travail n'est pas salaire, en particulier dans la sphère du travail domestique. La notion de "niveau de vie", si elle est bien comprise, peut dépasser le champ des valeurs économiques, qui ne sont "valeurs"après tout que par définition purement arbitraire. Alors, en l'utilisant ainsi, peut-être pensera-t-on par exemple à prendre en compte dans la comparaison le revenu de la production ménagère et familiale des femmes (très liée, socialement, au travail et au revenu salarial des hommes) ou celui de la production domestique artisanale des

travailleurs (culture, construction, entretien, réparation, création, gestion, etc...).

Plus étroite que celle de "niveau de vie", mais plus conforme que celle-ci à une approche "économique" du revenu du travailleur, se trouve être la notion de "capacité totale de consommation du salarié", que nous laissons à Henri NOLLEAU le soin de définir comme "...l'ensemble des ressources monétaires totales ..." (1). Quoique très "désirable", une telle notion est extrêmement difficile à approcher en pratique. Elle implique en effet que l'on soit capable d'imputer aux travailleurs ou au groupe de salariés considérés(en termes quantitatifs : physiquement ou en valeur) leur part réelle dans la consommation collective de biens et services publics, chose que l'on ne sait pas faire. Elle implique également, à l'instar du "Revenu salarial" défini par le BIT, que l'on connaisse, pour chaque groupe de travailleurs considéré dans chaque pays, l'ensemble des prestations sociales qu'ils perçoivent (non seulement sous forme d'indemnités et allocations monétaires directes, mais aussi comme prestations en nature ou remboursements de dépenses de santé, etc...). Notons que parmi les huit concepts de revenu retenus, celui de "capacité totale de consommation des salariés" est sans doute le plus apte, avec celui de niveau de vie, à traduire concrètement la notion marxiste de coût de production-entretien-reproduction de la force de travail (sous réserves, bien entendu, des écarts conjoncturels séparant le salaire de la valeur de la force de travail).

c) Il reste deux concepts de notre schéma à examiner, celui de "Rémunération des salariés" (BIT, 1973, cf.Infra 1.1.3.) et celui de gain brut. Nous les avons classés à part car tous deux posent les mêmes problèmes particuliers et ne sont acceptables comme évaluations pratiques du revenu du travail qu'à un prix très élevé.

---

1) Cf. H. NOLLEAU, "Réflexions sur la notion de pouvoir d'achat", Economie et Politique, 1971 - n°207, 208, 212.

Le gain brut, tout d'abord, inclut, outre le gain net, les cotisations sociales et impôts directs versés par les travailleurs. Or, il est bien évident que les sommes (annuelles par exemple) payées par le salarié à la sécurité sociale ne correspondent pas à un montant de prestations équivalent. De la même façon, les prélèvements fiscaux sur le revenu de tel ou tel groupe de salariés n'engendrent pas forcément une consommation en valeur correspondante de biens et services publics. Dans le premier cas (cotisations sociales), il faudrait tenir compte de la redistribution qui s'opère entre les travailleurs. Dans le second cas (impôt), s'ajoute à celle-ci la redistribution entre travailleurs, entreprises et non-salariés.

Autrement dit, utiliser la notion de gain brut comme indicateur du revenu du travailleur reviendrait à supposer que les "rendements" de l'impôt et des cotisations sociales (1) sont les mêmes (si possible égaux à l'unité) pour tous les travailleurs dans tous les pays.

Dans le cas de la notion de "rémunération des salariés" (BIT), on doit ajouter à ces deux problèmes celui du rapport entre les cotisations sociales versées par l'entreprise aux institutions d'assurances sociales et les prestations sociales effectivement perçues par le travailleur. Là encore, l'hypothèse d'une absence de redistribution doit être faite pour que l'utilisation de la notion ait une quelconque validité.

Notons cependant que, si elle est envisagée comme une moyenne globale, établie pour l'ensemble des salariés et non pour des groupes particuliers de travailleurs, la "rémunération des salariés" peut, à la rigueur, ne pas souffrir de ces importantes limitations en ce qui concerne la question des cotisations sociales. En effet, on peut raisonnablement supposer dans ce cas que l'ensemble des cotisations versées par les employeurs et par les travailleurs correspondent, à peu près, au montant des prestations perçues par les salariés. Toutefois, même en ce cas, le problème du passage de la part de cette rémunération que le salarié

---

1) Nous entendons par là les rapports $\frac{\text{cotisations, versements}}{\text{prestations, consommations}}$.

verse au fisc à la contre-partie qu'il en retire sous forme de biens et services publics reste entier, du fait de la triple participation des travailleurs, des entreprises et des non-salariés à la consommation collective publique.

2.1.2. Les mêmes huit notions de revenu du travailleur peuvent être examinées sous un second angle. Au lieu de se demander chaque fois : quel type de moyens d'existence inclut le revenu considéré ?, on posera la question : le revenu ainsi défini est-il spécifiquement lié au travail ?

Dans ce contexte, il est bien évident que si l'on considère tous les moyens d'existence dont dispose le travailleur à un moment donné comme liés à la vente de sa force de travail par le salarié (1), alors les huit notions examinées correspondent effectivement à un revenu du travail dont la mesure approximative pourrait correspondre à celle (irréalisable, nous l'avons vu) du "niveau de vie", voire à la "capacité totale de consommation du travailleur".

Si, par contre, l'on ne voit dans le revenu du travail que les moyens d'existence du travailleur qui correspondent à un coût pour les entreprises, seules les six autres notions restent acceptables, la plus proche d'une telle conception étant certainement la "rémunération des salariés" (2).

La limitation du revenu du travail au gain brut ou au gain net correspondrait plutôt à l'idée la plus courante du salaire direct, par opposition au salaire indirect, ou "salaire social" considéré comme "...indépendant de la quantité et de la qualité du travail fourni par celui

---

1) *Et à la nécessité de sa production, de son entretien et de sa reproduction.*
2) *Dans ce contexte, on pourrait d'ailleurs imaginer une autre notion, très proche de la "capacité totale de consommation du salarié". Elle n'en différerait (par défaut) que d'un montant équivalent à la part de la "consommation collective imputable au salarié" qui correspond à un impôt versé par les non-salariés.*

qui le perçoit" (1). Dans cette optique du salaire direct, seul le revenu effectivement versé par l'entreprise à son salarié est censé résulter du travail, les prestations sociales et familiales constituant alors une sorte de "revenu de citoyen".

Si l'on se place du point de vue de la correspondance entre le revenu et le statut économique du "travail" ou du "travailleur" les autres notions possèdent une signification beaucoup plus ambigüe.

Le "revenu net" des études CECA-CEE, par exemple, dépasse en un certain sens la notion de "salaire direct" dans la mesure où il inclut, aux côtés du gain net, les allocations familiales. D'un autre côté, il ne renferme qu'une petite fraction du "salaire social". Il apparaîtrait donc comme une sorte de "salaire direct familial", non plus revenu du travailleur individuel, mais revenu ayant subi une forme de socialisation partielle particulière. De même en est-il de ce que l'on a appelé le "pouvoir d'achat nominal" du salarié, qui contient d'autres éléments de "socialisation" du revenu du travail : indemnités chômage, pensions, etc... Enfin, la seule notion qui englobe à la fois le salaire direct et le salaire social (tel qu'on l'entend généralement) est celle de "revenu salarial".

Finalement, toute la discussion sur le point de savoir si tel ou tel type de revenu est, ou non, directement lié au travail paraît assez stérile dans la mesure où elle repose obligatoirement sur la recherche d'un découpage arbitraire de ce qui constitue en fait une totalité. De notre point de vue, on peut dire que tous les concepts de revenu étudiés ici correspondent sans erreur possible à une contre-partie du travail humain. En dehors d'un nombre très limité de "rentes naturelles"(telles que celles que procurent le climat ou "l'esthétique" par exemple) tout ce qui constitue des moyens d'existence pour qui n'a pour seul statut juridico-économique que celui de "travailleur salarié" résulte bien de son travail et du partage du produit collectif du travail. Lier seulement le revenu du travail à l'existence d'une relation directe entre l'entreprise et le salarié, comme l'ont fait en d'autres temps les premiers économistes, n'a plus

---

1) Cf. F. SELLIER et A. TIANO, "Economie du Travail", PUF, 1970, p.208.

aucun sens dans des sociétés contemporaines où l'Etat et le secteur public collectent une partie du produit du travail et le redistribuent sous forme de revenu : ces revenus redistribués sont bien par essence des revenus du travail, même s'ils revêtent parfois une autre apparence ; l'Etat n'a pas "créé" les moyens d'existence matériels qui leur correspondent mais les a prélevés à la source sur le produit du travail.

La seule rupture qu'introduit en fait l'intervention de l'Eta et des processus redistributifs dans les mécanismes de rémunération du travail (par opposition au début du siècle dernier, par exemple) est une rupture entre le travail individuel et les moyens d'existence d'un salarié particulier et de sa famille. La redistribution fait l'objet d'un marchandage entre les classes et les groupes sociaux, si bien que le revenu du travail individuel n'est pas seulement lié à un rapport de force entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise ; il dépend aussi de la transposition de ce rapport et de sa complexification au sein des appareils d'Etat. Même "socialisé", le salaire -qu'il soit "direct" ou "social"- n'est pas moins aujourd'hui qu'au siècle dernier un revenu du travail humain (1).

Dans la suite de ce travail, nous considérerons donc tous les concepts de revenu salarial examinés ici comme susceptibles de refléter, plus ou moins exhaustivement, le revenu du travail (ou du travailleur) Ils n'en fournissent chacun qu'un reflet plus ou moins complet selon la limitation qu'ils imposent au type de moyens d'existence des travailleurs qu'il s'agit de comparer entre les pays.

2.2. L'essence du salaire

Nous venons de voir que, selon le concept de salaire-revenu choisi pour fonder le plan d'expérience comparative, la signification de

---

1) *En ce sens, nous nous opposons à toute distinction entre revenu "du travail" et revenu "du travailleur", en particulier à celle établie par J. MARSCHAL dans un article déjà cité (cf. Infra, p.140). Si les formes du revenu du travail ont bien évolué, son essence et sa nature profondes restent inchangées.*

la comparaison sera toujours limitée par les restrictions imposées au type et à la nature des moyens d'existence des travailleurs que l'on a décidé de comparer. D'autres limitations de toute comparaison de salaires au sens étroit doivent être rappelées ici. Elles tiennent à certains choix que l'on est obligé de faire entre plusieurs options possibles découlant de différentes conceptions de l'essence du salaire. On doit en particulier prendre position pour chaque définition d'un plan d'expérience par rapport aux deux questions suivantes :

- le salaire est-il un revenu individuel ou un revenu familial ?
- le salaire est-il pour le travailleur, le prix d'une marchandise particulière qu'il détient ou une catégorie générale du revenu ?

Essayons de préciser quelles options principales découlent de chaque type de réponse à ces questions.

2.2.1. Le syndrome individu-famille

Le caractère dual du salaire a été noté tout au long de ce travail à partir de la question -qui nous paraît essentielle- de savoir si les moyens d'existence caractérisant le revenu réel du travail doivent être considérés comme mis à la disposition du travailleur individuel ou bien de sa famille. Qu'il suffise de rappeler schématiquement l'opposition des thèses à ce propos.

2.2.1.1. D'un côté, une vision "individualiste" de la société consiste à considérer le salaire comme un élément du revenu individuel, c'est-à-dire comme un élément dont l'individu peut disposer librement. Le revenu familial s'en distinguerait en prenant la forme d'une mise en commun de revenus du travail individuels et, pour une autre part, des moyens d'existence que la société (par la voie d'institutions publiques spécifiques) met à la disposition de la famille en tant que telle, indépendamment de l'origine des revenus primaires de ses membres. Dans ce contexte, le revenu familial global ne s'identifierait pas à un revenu du travail, même si le (ou les) revenu (s) primaire (s) des membres

individuels de la famille ne sont que des salaires.

Des huit notions pragmatiques précédemment retenues, aucune ne pourrait correspondre exactement, à l'état brut, à une telle conception du salaire. Plaçons-nous par exemple dans le cas d'un travailleur marié, avec enfants, et dont l'épouse ne travaille pas. Vouloir faire du revenu de son travail un revenu strictement individuel, c'est-à-dire lié seulement à sa personne, impliquerait que l'on sache et que l'on s'autorise à imputer aux autres membres de la famille :

- la part des cotisations sociales retenues sur sa paye qui correspondent en fait à la protection de sa femme et de ses enfants,
- la part des prestations sociales perçues dans sa famille mais qui ne le concernent pas individuellement (soins des enfants et de la femme, par exemple),
- la part des impôts prélevés sur son revenu qui correspond à une "consommation collective" des membres de sa famille, etc...

Il est bien évident que non seulement un tel calcul serait impraticable, mais que de plus il n'aurait aucun sens. La plupart des concepts de revenu salarial retenus en pratique ne traduisent donc, implicitement, que l'aspect familial du salaire. Et il ne peut en être autrement car la réalité du salaire veut que celui-ci incorpore, même sous sa forme la plus directe de revenu primaire, des éléments de revenu non individuels (cotisations sociales et impôts inclus dans le gain brut, par exemple, ou dans la notion de "rémunération des salariés" du BIT) dont, qu'on le veuille ou non, la création résulte bien du travail humain fourni par la collectivité.

Seule la notion de "gain net" pourrait correspondre, et encore avec une grande approximation, à une approche "individualiste" du revenu du travail : elle se poserait alors comme le revenu monétaire individuel versé directement par l'entreprise au travailleur. Telle est en réalité, la seule partie du revenu du travail dont l'individu peut "librement" disposer et dont il est possible de concevoir qu'elle soit directement liée à la personne du prestataire de travail. Mais, comme nous l'avons vu,

même à travers cette notion, la totalité du revenu "individuel" du travail ne serait pas cernée, le gain net négligeant les prestations sociales, publiques, "psychiques" et hors-marché dont fait usage le prestataire de service productif lui-même.

2.1.1.2. Si donc, au travers de la plupart des notions pratiques de salaire ou de revenu du travail, on reconnaît implicitement leur caractère familial, on ne devrait à aucun prix mener les études comparatives en termes de revenu du travail individuel. Prenons à nouveau un exemple simplifié. Imaginons deux sociétés telles que, dans l'une, seuls les hommes, mais tous les hommes, travaillent contre salaire (pays A) tandis que dans l'autre une importante partie (50%) des épouses aussi sont salariées (pays B). Supposons en outre que la répartition des travailleurs selon leur "situation de famille" soit la même dans les deux pays, et que l'on observe les gains bruts moyens suivants :

	Pays A	Pays B
. Gain brut masculin moyen	100	80
. Gain brut féminin moyen	-	60
. Gain brut moyen par "famille" de salarié	100	110 (1)

(1) On fait l'hypothèse que dans chaque pays tous les hommes et toutes les femmes sont mariés.

Si, malgré son caractère "familial" implicite, le gain brut est traité comme un revenu individuel, on aboutit à l'apparence d'un prix du travail individuel plus élevé au pays A qu'au pays B. Si l'on observe au contraire le revenu familial du travail, l'on fait apparaître la tendance inverse.

On pourrait aussi bien supposer que, dans les deux sociétés, seuls les hommes fournissent un travail salarié et observer, à structures familiales comparables, les valeurs suivantes du gain net et du "revenu salarial" par exemple :

	Pays A	Pays B
. Gain net moyen par travailleur	100	90
."Revenu salarial moyen par travailleur = revenu salarial par "famille" de salarié.	110	120

Dans cet exemple également, il serait totalement erroné d'interpréter le résultat obtenu à partir du "revenu salarial" du travailleur en termes purement individuels. Il faut bien voir, à travers ces exemples simples, que deux sociétés peuvent avoir des mains d'oeuvre quantitativement et "qualitativement" comparables sans que, pour autant, les aspects individuel et familial du salaire soient traités de la même façon dans chacune. Or, le véritable revenu du travailleur (comme le coût réel du travail pour l'entreprise ou pour la "société") contient bien les éléments "familiaux" de la rémunération.

Un troisième exemple, simplifié, lui aussi, à l'extrême, permet d'illustrer selon un axe légèrement différent les mêmes propos. C'est le cas où la structure des familles diffère selon le pays (cas où seuls les hommes travaillent et où tous les hommes et toutes les femmes sont mariés)

	Pays A	Pays B
. Revenu salarial par travailleur = revenu salarial par "famille" de salarié	120	100
. Revenu salarial par membre de la famille de salarié	30	50

Ces quelques exemples illustrent la nécessité, lorsque l'on reconnaît le caractère familial évident d'un certain nombre d'éléments du revenu du travail (allocations familiales, mais aussi

prestations sociales, biens et services publics financés par l'impôt sur les revenus salariaux, etc...), d'être très attentif à l'interprétation que l'on peut donner aux résultats de l'analyse comparative. Ils montrent également que certains critères de "comparabilité" s'imposent de façon non ambigüe pour mener une telle analyse dans ce contexte : situation familiale des travailleurs, nombre (et niveau) des revenus salariaux des familles, effets distributifs (et non "re"-distributifs, si l'on admet que le revenu "primaire" du travail est essentiellement familial) des éléments du revenu familial, etc...

En fait, on peut considérer que tous les concepts pragmatiques examinés jusqu'ici, à l'exception peut-être du "gain net" (1), intègrent -plus ou moins- les différentes composantes du revenu familial du travail. Les statisticiens ont donc généralement bien saisi, et depuis longtemps, l'importance théorique et pratique d'un des caractères essentiels du salaire ; caractère déjà fondamental aux yeux des classiques anglais (thèses du "minimum de subsistance"), puis de l'analyse marxiste. Mais ce caractère familial du salaire a été à peu près totalement éclipsé par les analyses micro-économiques fondées sur l'utilité individuelle, au regard desquelles la famille n'a d'existence "économique" qu'à travers la maximisation d'une fonction d'utilité subjective des ménages (recherche d'un "équilibre familial" par la double voie de la consommation et du travail). Selon cette hypothèse, c'est à titre individuel de prestataires d'un service productif que les travailleurs se présentent sur le marché du travail ; la famille et la nécessité de sa subsistance n'apparaîssent donc plus en tant que telles au niveau micro-économique, mais se trouvent simplement "enfouies" dans les fonctions d'utilité résultantes des travailleurs individuels. Dans ce contexte, l'essence du salaire ne peut plus se trouver dans la nécessité objective qu'éprouve le système social de produire, d'entretenir et de reproduire la main-d'oeuvre, en lui assurant un revenu suffisant pour ce faire ; mais elle est simplement prétendue dans la valeur d'utilité d'une prestation individuelle de travail. En remontant ainsi à un niveau d'approche plus général de l'essence du salaire, nous

---

1) *Encore qu'en pratique, tout calcul du niveau du "gain net" s'avère impossible sans la connaissance des "circonstances" familiales du travailleur (les systèmes d'imposition étant fondés, dans la plupart des pays, sur le revenu familial et sur la taille et la composition des familles).*

atteignons ainsi un aspect plus englobant du carractère essentiellement dual du salaire, aspect qui implique -pour mener à bien la comparaison- un choix entre plusieurs options.

2.2.2. Le syndrome prix-revenu.

L'opposition individu-famille, partie intégrante de l'essence-même du salaire, se prolonge en effet (nous avons pu le constater dans la littérature, tant théorique que pragmatique) par une dualité "prix"-"revenu". Pour les théories économiques l'aspect "prix" du salaire ne fait aucun doute dans la mesure où leur objet avoué de connaissance est justement le prix, dont celui du travail ou de la force de travail, comme régulateur ou comme fondement de l'activité économique. Pour ces mêmes théories, l'aspect "revenu" du salaire est également reconnu mais son intégration véritable à l'analyse n'est pas toujours réussie. Ainsi, dans la littérature économique traditionnelle, le "revenu" peut être "psychique" ; il n'est par conséquent pas appréhensible autrement que par le prix du marché, lequel donne de ce "revenu" une expression en valeur monétaire. La théorie marxiste aboutit en pratique, bien que par des voies différentes, à la même indétermination globale : le revenu fonde le prix, comme les besoins fondent la valeur. Prix et revenus se confondent dans les salaires observables concrètement et l'on voit finalement assez mal comment, autrement que par la prise en considération des besoins satisfaits en-dehors du "marché", distinguer l'un de l'autre.

La littérature empirique établit en revanche des distinctions beaucoup plus claires à ce propos . Bien que toutes ne se rejoignent pas réellement, nous retiendrons, pour délimiter les deux grandes options envisageables, celles qui nous paraîssent les plus répandues.

En ce qui concerne l'aspect "prix" du salaire, une unanimité de fait doit être notée : le prix s'entend en pratique comme la rémunération d'une unité de marchandise d'une nature bien définie (1).

---

1) *Cf. V. RICCI, op.cit., p.531 ; et : F. KLEZL, op.cit., p.502.*

La tendance la plus générale est alors de considérer le revenu comme la somme des prix unitaires du travail, pondérée par le nombre d'unités de chaque espèce de travail que le salarié a fourni au cours d'une année donnée (ou d'un temps calendaire spécifié) (1).

Une telle définition (et une telle opposition entre prix du travail et revenu) a l'avantage d'être claire et de correspondre finalement à deux "optiques" que le travailleur est susceptible d'adopter concrètement pour "évaluer" son salaire.

Dans la première optique ("prix") le salaire du travailleur n'est référé qu'à une quantité de travail fourni : la question que pose l'analyse comparative est alors de savoir si une quantité identique de travail (d'une nature donnée) fournie par le travailleur peut lui procurer un revenu plus ou moins grand selon le pays. Notons d'ailleurs que, dans une approche pragmatique, la définition "technique" de la nature et de l'unité de travail se justifie mieux que dans le cadre des "théories" économiques où, nous pensons l'avoir montré, une telle définition doit logiquement passer par une évaluation "en valeur" des caractéristiques du travail (ou de la force de travail).

Dans la seconde optique ("revenu"), le salaire n'est plus considéré en relation avec l'"effort" fourni : il correspond à une somme de moyens d'existence mise à la disposition du détenteur d'un facteur (ou d'une force de travail) donné et de sa famille au cours d'un temps de vi
Une des conséquences les plus immédiates de cette optique est que toutes les "circonstances" susceptibles d'affecter le salarié ou son emploi doivent être prises en compte dans l'analyse : chômage, licenciement, changement d'emploi ou de situation, maladie, accident, etc...

De ce point de vue, il est donc important de comparer des revenus sur une période suffisamment longue pour qu'elle englobe le maximum

---

1) *On retrouve, sous une forme ou sous une autre, cette conception chez V. RICCI, F. KLEZL, F. SIMIAND.*

de situations "typiques" (1) (l'année par exemple). Il serait également souhaitable que l'on prenne en compte dans le calcul du revenu l'ensemble des "revenus de substitution" (que nous avons dénommés au schéma précédent : "prestations sociales en espèces"), y inclus -si possible- les pensions et retraites. Les notions de "niveau de vie", "capacité totale de consommation des salariés", "revenu salarial", "pouvoir d'achat nominal" et, aux conditions mentionnées plus haut, celles de "gain brut" ou de "rémunération des salariés", telles que nous les avons définies, répondraient aux exigences de cette définition. Enfin, envisagées sur une base temporelle longue, ces notions devraient -idéalement- être approchées en pratique sur la base de biographies de travailleurs, de façon à saisir les changements de situation dans le temps de chaque type de travailleurs dans chaque pays.

Vue sous l'angle du "prix", la notion de revenu salarial utilisée se passe au contraire de la plupart de ces exigences. La seule contrainte (une fois déterminés, bien sûr, la nature du salaire - cf.2.1.- et son caractère essentiellement individuel ou familial - cf. 2.2.1.), et non la moindre, est de ramener la notion de revenu "souhaitée" à une unité de travail effectif (en intensité et en temps). Une question serait cependant de savoir si cette contrainte implique ou non que l'on élimine de la mesure du revenu les moyens d'existence obtenus par le travailleur sans avoir fourni de travail effectif (cas de la maladie, du chômage, des retraites, etc...). Les deux options semblent a priori envisageables, mais il nous paraîtrait préférable d'inclure ces éléments dans le prix du travail, vu qu'ils représentent bien, globalement, un coût du travail et un revenu du salarié.

Que l'on considère l'approche en termes de "prix" ou celle en termes de "revenus", il reste à définir la "nature" du travail.

---

1) *Par exemple, l'on sait que les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou de mise en chômage sont plus grands en certains points de la production qu'en d'autres : un relevé des revenus hebdomadaires ou mensuels risquerait de dissimuler des facteurs aussi importants de la différenciation des salaires entre pays.*

En outre, dans l'optique "prix" -et dans celle-ci seulement- il faut définir l'unité de travail. Avant d'esquisser les options envisageables en la matière, nous voudrions rappeler l'existence d'une autre conception du revenu envisageable, qui ne nécessite nullement de telles définitions. Il s'agit de celle qui tendrait à considérer le revenu "indépendamment du travail fourni". Telle est une des options intéressantes proposées par l'étude méthodologique du BIT en 1956 : elle revient en pratique à faire l'économie d'une réflexion sur l'"essence" du salaire et à comparer, entre les pays, les revenus obtenus en moyenne par des masses indifférenciées de travailleurs au cours d'une période de temps donnée. Sa mise en oeuvre ne nécessite alors que le choix d'options tenant à la nature du salaire et à la dualité individu-famille sous-jacente, ainsi que la définition d'une unité de temps de vie.

2.3.Les "circonstances" du salaire

Lorsque l'on s'est donné des règles de choix entre différentes conceptions de la nature du revenu du travail et parmi les caractères essentiels du salaire (prix-revenu, individuel-familial), il reste encore à délimiter assez strictement le plan d'expérience "désirable" par la définition des "circonstances" du salaire-revenu qu'il y a lieu de prendre comme unités d'observation et de mesure comparatives. Toutes les conceptions du salaire-revenu n'imposent cependant pas les mêmes contraintes au choix de ces circonstances. Par exemple, l'option "individualiste" ne nécessite pas la prise en considération, comme critère de comparabilité des circonstances du salaire, de la "situation de famille" du travailleur. De même, la considération d'un revenu "indépendamment du travail fourni" (BIT, 1956) n'exige pas, nous l'avons vu, que l'unité de travail et sa "nature" soient prises comme invariants de la comparaison, comme critères de "comparabilité" des salaires réels.

Dans ce paragraphe, nous envisagerons assez largement l'ensemble des "circonstances" du salaire qui sont rendues nécessaires par l'une ou l'autre des options principales évoquées jusqu'ici. Ce n'est que dans le paragraphe suivant que nous mettrons chacune de ces options en relation avec le type de "circonstances" dont la comparabilité internationale devrait, logiquement, être garantie.

Plus particulièrement lorsque l'on raisonne en termes de prix du travail, nous avons vu qu'il fallait définir -de façon identique dans chaque pays- l'unité de travail. Tel est un des premiers termes de la comparaison à examiner. Mais il a été montré également que l'on devait fixer, dans la plupart des optiques examinées, la "nature" de ce travail. On pourrait également se demander si, dans d'autres cas, le type de travailleur ne peut pas constituer une option "désirable" parmi les circonstances du salaire à retenir. Enfin, et telle est la troisième série de circonstances que nous évoquerons, les caractéristiques des familles de salariés peuvent s'imposer dans le cadre de la recherche des critères pratiques souhaitables pour la comparaison.

2.3.1. L'unité de travail et les difficultés de sa définition pratique

Dans un raisonnement en termes de prix, le premier souci doit être de définir la quantité unitaire de marchandise vendue ou achetée son unité de mesure quantitative. Dans le cas du travail, ce problème présente en pratique quelques difficultés. Une fois donnée sa nature (composition organique ou biologique), le pain par exemple peut être mesuré en kilogrammes, des barres d'acier peuvent être ramenées à une longueur en mètres et à une section, etc... Mais une marchandise-travail d'une espèce donnée offre peu de prises à la mesure directe.

Une première solution est de mesurer la quantité de travail fournie par son résultat, c'est-à-dire par son produit, exprimable, lui, en volume, en taille, en poids, en effectif, etc... On fait alors l'hypothèse, par exemple, que l'édification d'un mur de 3 mètres de haut sur une longueur de 10 mètres représente, pour le maçon, une quantité donnée de travail fourni. En réalité, cette solution est loin d'être optimale, pour au moins trois raisons. C'est que, d'une part, le caractère généralement collectif du travail et de l'élaboration du produit fait que l'on peut difficilement imputer à chaque travailleur une quantité bien précise de produit. D'autre part, certaines prestations productives créent des utilités difficilement quantifiables (travaux intellectuels, services, etc...). En outre, une tâche donnée (un mur de dimensions données, par exemple) peut être réalisée en plus ou moins de temps et moyennant une intensité de l'effort plus ou moins grande, qui représentent en réalité une quantité de travail variable.

Idéalement, la comparabilité des salaires en termes de quantité de travail exigerait que l'on fixe, dans chaque pays, pour un travail d'une "nature", d'une "espèce", donnée :

- la tâche accomplie,
- l'intensité du travail fourni (cadence du travail),
- le temps de travail (l'heure, par exemple).

En pratique, il n'est souvent possible de retenir que le dernier critère : le temps de travail effectif et, avec une approximation considérable (dont l'ampleur varie avec le degré d'invariance de la division et de l'organisation du travail dans les pays comparés), le type de tâche accomplie (par prise en compte, par exemple, du métier, ou du secteur industriel et du degré de qualification de l'emploi, etc...). Il faut donc être conscien lors de l'interprétation des différences de salaire au temps ou à la pièce constatées pour une espèce donnée de travail entre les pays, que ces différences peuvent encore traduire des variations internationales des quantités de travail fournies en contre-partie du revenu (cf. le chapitre XXII du "Capital" discuté précédemment).

L'investigation macro-statistique s'avère le plus souvent très mal adaptée à la comparaison de revenus "à quantité de travail équivalente". La voie "monographique" de l'étude comparative de cas pourrait s'avérer plus apte à assurer la "comparabilité" des quantités unitaires de travail. Mais l'on peut douter que, même par ce biais, le concept théorique d'"unité de travail" soit approché de manière tout à fait satisfaisante du fait notamment :

- du caractère collectif de la production
- de la variabilité internationale des techniques de production,
- des différences nationales dans les formes d'organisation et de division du travail (1).

---

1) *La tentative de comparaison effectuée dans cette optique par le CERC, sur la base d'évaluations de postes, est rendue très discutable lorsque l'on prend en compte ces trois éléments de différenciation des "procès de travail" nationaux. Cf. Centre d'Etudes des Revenus et des Coûts : "La hiérarchie des salaires. Un essai de comparaison internationale", Documents du CERC, n°12. Voir aussi l'approche différente proposée dans : J. BOUTEILLER J.P. DAUBIGNEY, J.J. SILVESTRE, "Comparaison de hiérarchie des salaires entre l'Allemagne et la France", Aix-en-Provence, LEST-CNRS 1972, 208p., multigr.*

2.3.2. L'"espèce" ou la "nature" du travail

La plus grande partie de la littérature économique et statistique semble s'accorder sur l'exigence de "comparabilité" du type de travail fourni par le salarié. Et l'on conçoit, en effet, qu'une tâche donnée puisse mettre en oeuvre une même quantité de travail mais d'une nature variable selon les pays. La comparaison des prix ne peut donc se rapporter qu'à une même quantité de marchandise d'une espèce donnée. Mais comment définir la nature de la marchandise-travail ?

2.3.2.1. On sait que, pour les économistes néo-classiques, deux types de "travail" diffèrent simultanément par leur aptitude à créer plus ou moins de valeur par unité de travail et par la valeur de l'investissement en capital humain qu'ils incorporent (cf. première partie). La rémunération du travail est donc doublement fondée, dans cette optique :

- sur la valeur du service productif rendu,
- sur le coût d'acquisition de la qualification (en tant qu'aptitude, innée ou acquise, à rendre un service productif d'une valeur-utilité donnée par le marché).

La littérature économique appliquée prétend généralement saisir ces deux notions, en dehors de toute considération sur la valeur, par des catégories empiriques telles que :

- la qualification, que l'on mesure :
  - . soit par la classification professionnelle ou le métier
  - . soit par le type de formation, ou le type et le niveau du diplôme, ou le nombre d'années d'études, etc...
  - . soit, à titre complémentaire aux catégories précédentes, par des éléments d'expérience professionnelle : âge ou ancienneté, par exemple ;
- les caractéristiques individuelles qui sont supposées entraîner pour une qualification donnée une variation systématique des aptitudes ; on prend alors le plus souvent en compte des critères tels que :
  - . le sexe,
  - . la race, etc...

En outre, on reconnaît généralement que, pour des raisons tenant à la limitation du caractère concurrentiel des marchés, la valeur du service productif rendu peut varier, les éléments précédents étant fixés, en fonction de certaines circonstances indépendantes des aptitudes des travailleurs à créer une quantité physique donnée de produit. Ces circonstances susceptibles de traduire en pratique de tels éléments de non-concurrence à plus ou moins long terme sont souvent considérées dans la littérature économique à travers des catégories telles que :

- le secteur économique,
- la taille des entreprises,
- la localisation de l'emploi,
- le "degré de monopole" du secteur,
- le taux d'adhésion syndicale, etc...

En réalité, la plupart des variables dont la liaison empirique avec le salaire a été mise à jour trouvent toujours une "rationalisation" au regard des tenants de cette approche,

- soit comme éléments fondamentaux (essentiels) de la rémunération du travail (qualification, aptitudes individuelles...)
- soit comme éléments circonstanciels, indices de désajustements à court terme sur un ou plusieurs marchés.

On peut donc dire que l'optique néo-classique admet à peu près toutes les "circonstances" envisageables comme indicateurs de la "nature" du travail fourni.

2.3.2.2. Il en est pratiquement de même dans l'analyse marxiste, quoique pour des raisons assez différentes.

Outre l'ensemble des catégories empiriques susceptibles de traduire le caractère plus ou moins complexe du travail (qualification, formation, diplômes, etc...) et sa fonction (travail de surveillance, de contrôle, de direction, travail non-productif, autant de catégories que l'on peut envisager d'approcher en pratique par les catégories professionnelles et les secteurs économiques), toutes les circonstances susceptibles de

correspondre à une valeur variable de la force de travail sont envisageables, de même que les éléments de variation accidentelle des prix autour de leur valeur.

Disons donc, sans les énumérer à nouveau, que les mêmes variables empiriques sont "rationalisables" par les deux théories comme critères importants de comparabilité des circonstances des salaires entre les pays.

2.3.2.3. On peut enfin imaginer, d'un point de vue beaucoup plus pragmatique, que pour un travailleur donné, dans un pays donné, il importe de connaître ce qu'il obtiendrait comme revenu pour une "situation de travail" identique dans un autre pays que le sien, compte tenu de ses caractéristiques personnelles de travailleur. Il est vraisemblable que l'on aboutisse en pareil cas à argumenter à nouveau sur la même liste de facteurs empiriques de variation du salaire.

Il faut donc bien voir que la "nature" du travail fourni, comme le "type" de travailleur considéré ne peuvent en réalité se définir que de façon pragmatique -en l'état actuel des connaissances- à la suite d'une série de choix plus ou moins arbitraires. Nous rejoignons-là nos considérations initiales sur le "sens" de la comparaison internationale dans la mesure où l'on ne sait pas dire, par exemple, si certains éléments de définition a priori de la "nature" du travail ont une portée universelle. On peut penser au contraire que chacunedes variables énumérées ci-dessus joue en fait un rôle spécifique dans chaque pays, rôle lié aux structures sociales de chaque société. Alors, comparer les revenus de travailleurs ayant la "même" formation ou le même âge peut ne pas avoir de sens par rapport à la question de comparer un travail de "même nature". Ici, la structure de l'emploi par niveau de formation détermine moins le revenu que l'âge ; là, par exemple, l'âge relativise le diplôme ; dans l'un et l'autre cas un âge et un niveau de formation donnés ne déterminent obligatoirement, ni un coût équivalent de production de la force de travail, ni une même aptitude à produire une valeur marchande donnée.

La question de savoir si deux services productifs fournis so de "même nature" dans deux pays peut donc difficilement recevoir une réponse satisfaisante en termes économiques car :

- d'une part, la valeur d'un service productif donné, défini par son efficacité physique, varie d'un pays à l'autre (clivages nationaux dans les lois de la valeur-utilité et de la valeur-travail) ; or deux facteurs travail, ou deux forces de travail, n'ayant pas, justement, la même valeur économique, sont -au regard des théories- différentes ;

- d'autre part, le degré de "prévisibilité" de l'efficacité physique ou de la valeur d'un service productif donné à partir d'une liste précise de caractéristiques du travailleur et de son emploi, est variable selon les pays : toutes ces caractéristiques (qualification, éducation, âge, etc...) sont souvent "socialisées" différemment d'une société à l'autre.

La comparaison terme à terme ("au sens étroit") n'a donc de sens que si l'on admet :

- que l'on peut trouver, dans chaque pays, des "circonstances" comparables du salaire : problème de la comparabilité internationale de la qualification, du secteur économique, etc...
- qu'une conjonction de circonstances données (qualification⇒ âge = y, secteur économique = z) suffit à assurer une identité de la "nature" du travail fourni (ou du "type" de travailleur qui le fournit) dans chaque pays.

Lors de l'interprétation des résultats, des hypothèses aussi contraignantes doivent évidemment être gardées présentes à l'esprit pour en relativiser la portée.

2.3.2.4. Dans une optique beaucoup plus pragmatique et dans un cadre "expérimental" du type de celui que l'on cherche à établir ici, on peut finalement classer les "circonstances" (autres que "familiales") du salaire-revenu en trois catégories :

- les "circonstances" liées à la qualification du travail (ou de la force de travail), indicateurs très approximatifs de la "nature" du travail : catégorie professionnelle, diplôme-formation, expérience professionnelle, âge, ancienneté dans l'entreprise
- les "circonstances" liées à des caractéristiques non spécifiquement "économiques" des travailleurs (encore

qu'elles soient fortement "socialisées" par le marché du travail) (1) : âge, sexe, race, etc...

- les "circonstances" liées au "milieu d'emploi", éléments susceptibles de relativiser les prix du travail correspondant aux "circonstances" précédentes : secteur économique, localisation de l'emploi, degré de monopole, etc...

Certes, ces trois groupes de "circonstances" du salaire sont loin d'être mutuellement indépendants dans la réalité du fonctionnement économique. Mais l'inexistence, à l'heure actuelle, d'un corpus théorique susceptible de les articuler de manière satisfaisante (2) fait que l'on ne peut procéder autrement qu'à partir de typologies empiriques de ce type pour progresser dans la connaissance concrète des différences de salaires entre les pays.

2.3.3. Les circonstances familiales du salaire

Ce point a déjà été mentionné à plusieurs reprises au cours de notre réflexion. Il faut juste rappeler que, lorsque l'on admet le caractère familial du revenu du travail, il ne suffit plus de comparer entre les pays les prix d'unités de travail de même nature car, pour une même efficacité physique par exemple dans les deux pays, ces unités peuvent posséder des valeurs différentes du seul fait qu'elles sont à l'origine du revenu d'un nombre plus ou moins grand de personnes.

Dans ces conditions, il s'avère indispensable de relativiser de toutes façons d'éventuelles comparaisons de prix d'unités de travail de nature donnée par l'étude des variations internationales du revenu de types bien spécifiés (en taille et en structure) de familles de travailleurs.

Les principaux critères de comparabilité qu'il peut être souhaitable de prendre en considération dans ce contexte sont alors les suivants :

---

1) *A travers, par exemple, les processus de discrimination, de ségrégation, ou de "sur-exploitation".*

2) *Cf. les différents travaux de l'auteur du présent rapport, cités précédemment.*

- la taille de la famille : nombre de personnes, nombre d'enfants, etc...
- le type et le nombre de revenus constitutifs du revenu familial global : nombre de salaires, etc... (1)
- les caractéristiques professionnelles (nature du travail) des membres actifs des familles de travailleurs (1).

2.4. La diversité des plans d'expérience envisageables et la relativité des résultats de la comparaison

En conclusion de ce rapide examen des principales options que l'on peut adopter, concernant chacun de ses aspects, pour mener à bien la comparaison internationale des salaires réels, nous voudrions montrer comment la combinaison des choix à chaque stade de l'analyse (nature - essence - circonstances du salaire) conduit à une extrême diversité des plans d'expériences envisageables en l'absence d'un système théorique suffisamment "fort" pour valider chaque choix.

Cette grande variété des conceptions possibles du salaire - revenu est significative de l'extrême relativité et de l'étroitesse du sens que l'on pourra finalement donner à toute comparaison menée sur la base d'un de ces plans d'expérience particuliers. Sans vraiment condamner l'opération de comparaison internationale, au sens étroit, en matière de salaire -car la seule manière de faire progresser l'analyse est bien, nous semble-t-il, d'investir aussi méthodiquement que possible le champ de connaissance-, une telle constatation appelle à être extrêmement réservé sur les possibilités de tirer actuellement des conclusions générales de chaque analyse comparative particulière.

La grande variété des plans d'expériences logiquement envisageables (2) découle des différents types de combinaison possibles des options prises en matière de définition :

---

1) *L'étude du revenu du travail devrait se limiter aux familles n'obtenant que des salaires comme revenus (ou "familles de salariés").*
2) *Nous précisons "logiquement" ; car toute combinaison d'options n'est pas obligatoirement envisageable, certaines d'entre-elles impliquant des contradictions entre les divers niveaux de choix (nature, essence, circonstances du salaire).*

- de la nature du salaire,
- de son "essence",
- et de ses circonstances.

On peut alors résumer les options "théoriquement envisageables" sur chacun de ces trois plans de la façon suivante :

NATURE DU SALAIRE (1) (NS_i)

- OPTION 1 = Moyens monétaires disponibles pour la "libre" consommation marchande (NS1)
- OPTION 2 = Ensemble des moyens d'existence créés par l'activité économique (NS2)
- OPTION 3 = Ensemble des moyens d'existence créés ou non par l'activité économique (NS3)

ESSENCE DU SALAIRE (1) (ES_j)

- OPTION 1 = Prix unitaire du travail (ES1)
- OPTION 2 = Revenu individuel du travail, ou revenu du travailleur individuel (ES2)
- OPTION 3 = Revenu familial du travail ou revenu de la famille de salarié (s) (ES3)

CIRCONSTANCES DU SALAIRE (2) (CS_k)

- OPTION 1 = Quantité de travail (unité de travail) (CS1)
- OPTION 2_a = Nature du travail (qualification) (CS2a)
- OPTION 2_b = Caractéristiques personnelles du travailleur (âge, sexe, race) (CS2b)
- OPTION 2_c = Caractéristiques du "milieu d'emploi" (secteur, localisation, etc...) (CS2c)
- OPTION 3 = Circonstances familiales du salaire (CS3)

---

1) *Les options concernant la nature et l'essence du salaire doivent être considérées ici comme "alternatives", bien que certaines en "englobent" d'autres (par exemple, NS3 inclut à la fois NS2 et NS1 mais s'en distingue).*

2) *Les options prises quant aux circonstances du salaire peuvent se combiner (on peut définir un plan d'expérience précis en combinant CS1, $CS2_i$ et CS3 par exemple).*

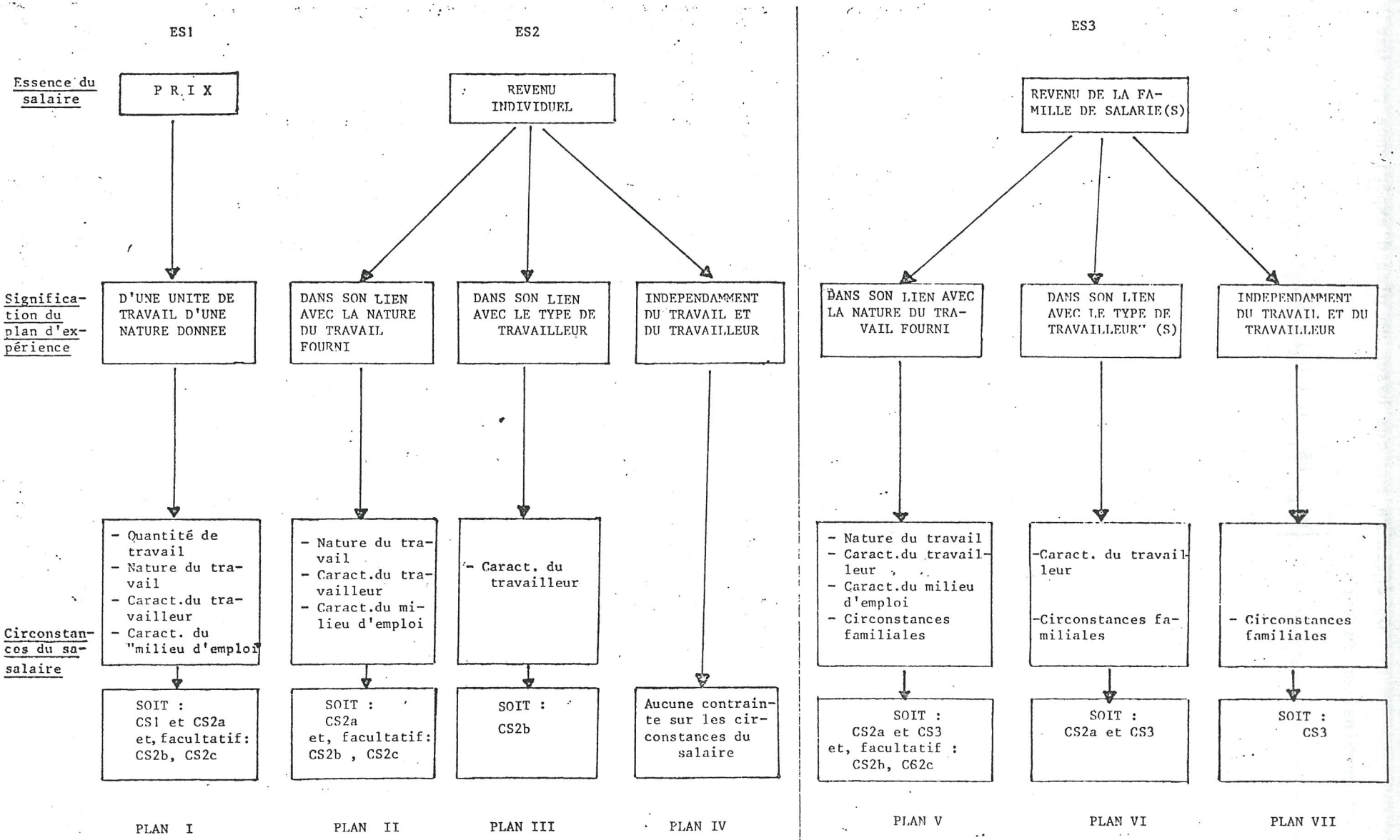
On définira sur ces bases un plan d'expérience par une combinaison du type :

$$\left[NS_i, ES_j, C\ (CS_k)\right]$$

où C (CSk) est une combinaison de circonstances du salaire.

Ayant déjà abondamment discuté les choix possibles concernant la nature du salaire (NS) et les concepts pragmatiques qui leur correspondent (Cf. 2.1.), nous simplifierons la présentation de quelques plans d'expérience a priori pertinents en examinant succinctement plusieurs combinaisons $\left[ES_j, C\ (CS_k)\right]$. Il est cependant hors de doute que NS, ES et CS ne sont pas "logiquement" indépendants et que, par exemple, certains choix concernant l'essence du salaire (ES) rejaillissent au niveau de la définition envisageable de la nature du salaire (NS). Dans le schéma ci-après, nous négligerons cette difficulté supplémentaire; étant entendu qu'elle ne fait qu'ajouter à la complexité du choix de plans d'expérience comparative.

En outre, nous ne retiendrons finalement que les combinaisons $\left[ES_j, C\ (CS_k)\right]$ qui, à la lumière de l'ensemble des discusssions précédentes, sont susceptibles d'avoir une signification, soit "théorique", soit pratique (c'est à dire du point de vue d'un groupe de travailleurs particuliers.)


ES1
ES2
ES3
Essence du salaire
P R I X
REVENU INDIVIDUEL
REVENU DE LA FAMILLE DE SALARIE(S)
Signification du plan d'expérience
D'UNE UNITE DE TRAVAIL D'UNE NATURE DONNEE
DANS SON LIEN AVEC LA NATURE DU TRAVAIL FOURNI
DANS SON LIEN AVEC LE TYPE DE TRAVAILLEUR
INDEPENDAMMENT DU TRAVAIL ET DU TRAVAILLEUR
DANS SON LIEN AVEC LA NATURE DU TRAVAIL FOURNI
DANS SON LIEN AVEC LE TYPE DE TRAVAILLEUR" (S)
INDEPENDAMMENT DU TRAVAIL ET DU TRAVAILLEUR
Circonstances du salaire
- Quantité de travail
- Nature du travail
- Caract.du travailleur
- Caract. du "milieu d'emploi
- Nature du travail
- Caract.du travailleur
- Caract.du milieu d'emploi
- Caract. du travailleur
- Nature du travail
- Caract.du travailleur
- Caract.du milieu d'emploi
- Circonstances familiales
-Caract. du travailleur
-Circonstances familiales
- Circonstances familiales
SOIT : CS1 et CS2a et, facultatif: CS2b, CS2c
SOIT : CS2a et, facultatif: CS2b , CS2c
SOIT : CS2b
Aucune contrainte sur les circonstances du salaire
SOIT : CS2a et CS3 et, facultatif : CS2b, C62c
SOIT : CS2a et CS3
SOIT : CS3
PLAN I
PLAN II
PLAN III
PLAN IV
PLAN V
PLAN VI
PLAN VII

Enfin, il convient de noter que certaines circonstances sont indiquées à titre "facultatif" dans le schéma. Cette notation, purement conventionnelle, repose sur le fait qu'il nous a paru important de distinguer entre les circonstances qui, en principe, devraient, dans la plupart des pays, posséder un "pouvoir de prédiction" substantiel du niveau de salaire et les circonstances qui, de fait, apparaîssent comme réductrices de ce "pouvoir". Par exemple, pour les théories économiques comme pour les législateurs, les écarts de salaires entre hommes et femmes à qualification donnée ne devraient pas être : or, de fait, toutes les études concrètes le montrent, ils existent à peu près partout.

C'est sur ces bases que l'on est parvenu, au schéma ci-dessus, à la définition de 7 portions de plan d'expérience ayant, chacun, une signification assez différente et une portée limitée. Si l'on tient compte des trois grands choix possibles en matière de définition du type de moyens d'existence du travailleur qu'il s'agit de considérer, c'est à une vingtaine de plans d'expérience particuliers (1) que peut mener l'absence - déjà notée au long de la première partie- d'espace de signification clair et précis pour la comparaison internationale des salaires réels. Nous retrouvons ainsi la question que l'on avait posée, en d'autres termes, au départ de cette étude : de laquelle, parmi ces notions de "salaire-revenu" le Traité de Rome envisageait-il de favoriser l'harmonisation entre les pays ?

La réponse à une telle question eût vraisemblablement facilité la tache des statisticiens (et de l'auteur de la présente étude) mobilisés par l'élaboration d'un instrument pratique de contrôle de l'harmonisation des revenus réels des travailleurs. En son absence, toutefois, il reste une voie immédiate à suivre : rechercher, parmi les matériaux empiriques existants, ceux qui permettent de réaliser tout ou partie de l'ensemble d'expériences particulières que l'on vient de définir.

---

1) *Et la présente analyse, déjà considérablement simplificatrice, ne prétend pas avoir exploré avec exhaustivité le champ des "possibles" en la matière.*

C H A P I T R E II

LES MATERIAUX DISPONIBLES POUR UNE COMPARAISON DANS LE CADRE DE LA CEE : LA DELIMITATION DES PLANS D'EXPERIENCE ACCESSIBLES.

Définir, à défaut d'un seul, représentatif, plusieurs plans, particuliers, d'expérience "désirables" ne suffit pas à clore la question de la comparaison internationale des salaires-revenus réels des salariés. Une fois ces plans théoriquement conçus, il reste encore, en effet, à réaliser l'"expérience" (1) désirée.

C'est dans cette ultime phase de l'investigation scientifique que les obstacles rencontrés sont sans doute les plus importants, et que l'analyste, bien souvent, doit se préparer à accepter une sorte de compromis entre son "vouloir" (issu d'un savoir plus ou moins théorique) et son "pouvoir" réel (gouverné par de multiples facteurs à caractère tant socio-économique que technique).

Pour réaliser l'expérience selon un "plan" établi à l'avance, il existe en gros deux manières de procéder. La première consiste à recueillir directement les données empiriques désirées que l'on compilera ensuite selon le schéma souhaité. Telle est la voie la plus sûre, la plus rationnelle, celle qui correspond le mieux à l'élaboration méthodique de la connaissance. Le caractère particulier du type de question générale que l'on se pose ici (les salaires réels sont-ils plus élevés dans tel ou tel pays que dans tel autre ?) rend toutefois cette approche extrêmement difficile.

---

1) *Nous sommes peut être un peu trop avancés dans la réflexion pour le faire, mais il convient de préciser le sens tout à fait particulier que nous entendons donner ici au terme "expérience". Il est bien évident que le chercheur en sciences sociales travaille sur une matière dont l'on ne peut, par simple volonté, recréer le mouvement afin de mieux l'observer. Par "expérience" nous entendrons donc simplement la démarche générale qui consiste à rechercher et à ordonner les éléments précis de connaissance dont l'on a besoin selon un processus parfaitement établi à l'avance et dans une forme bien déterminée.*

Car, d'une part, il s'agit de créer des données systématiques : on ne peut en effet que difficilement prétendre éclairer la comparaison par une "étude de cas" réalisée avec un matériel très léger, si ce n'est sur un aspect ponctuel et en choisissant avec suffisamment de rigueur les "cas" examinés. D'autre part, il s'agit de créer des données "harmonisées" dans un nombre variable de pays : l'expérience d'organisations internationales telles que l'Office Statistique de la Communauté Européenne montre à l'envi les difficultés que peut rencontrer une telle harmonisation au plan pratique (1). Ces deux difficultés rendent une telle voie particulièrement coûteuse et techniquement délicate. Tout en la recommandant fortement aux organisations internationales comme la "voie royale", il n'était pas possible, évidemment, de l'adopter dans le cadre de ce court travail.

Il reste alors à envisager une seconde approche pour "éclairer" néanmoins sur des aspects particuliers la différenciation internationale des niveaux de salaires réels. Elle consiste à réaliser une sorte d'"analyse secondaire" des données statistiques déjà recueillies, harmonisées et mises en forme dans d'autres perspectives que celles que l'on vise exactement. Partant donc de "catégories statistiques" et de matériaux empiriques sur lesquels on n'a, a posteriori, aucun pouvoir de conception, il s'agit d'examiner les possibilités qu'elles offrent de se soumettre aux exigences du (ou des) plan (s) d'expérience jugé (s) désirable(s). C'est cette seconde voie, certainement moins efficace que la première, que nous empruntons ici, quitte à ne pouvoir finalement réaliser, de façon plus ou moins complète, que quelques expériences particulières.

Si elle implique des moyens moins "lourds" que l'autre, cette démarche présente cependant un nombre non négligeable de difficultés

---

1) Cf., par exemple : WAGENFÜHR, Rolf : "Comparabilité des statistiques économiques et sociales entre les six pays du Marché Commun", Statistiques sociales, 1962 - N°1/2 ; et, du même auteur, "Problèmes statistiques des comparaisons internationales des salaires"., Statistiques sociales, 1961-N°1. Voir aussi : GRUSON, Claude, "Dix ans de statistiques communautaires en matière de salaires", Informations statistiques, 1963-N°2.

techniques. En particulier, lorsque l'on est amené à utiliser des sources différentes, comme ce sera le cas ici, il s'agit par exemple de veiller à ce que le degré d'erreur imputable à leur "raccordement" ne soit pas trop élevé ou, au moins, à mettre en évidence tout risque d'erreur lié à un tel raccordement. De même, lorsque les catégories statistiques élaborées dans plusieurs enquêtes diffèrent sensiblement, il est important de savoir au prix de quelles hypothèses leur "mise en correspondance malgré tout" est envisageable.

Dans le présent chapitre, nous présenterons tout d'abord dans leurs grandes lignes les principales sources utilisables pour notre objet, en ayant soin de noter, dans chacune, les catégories statistiques susceptibles d'être utiles par la suite à la réalisation d'un ou de plusieurs parmi les plans d'expérience définis précédemment. Dans un second temps, seront examinées toutes les possibilités de création (par combinaison des catégories statistiques disponibles dans chaque source) de nouvelles variables utiles, ainsi que leurs limites. Dans une dernière partie, conclusive, nous tenterons alors de définir les quelques plans d'expérience (ou simplement portions de plan d'expérience) "accessibles" à partir de ces sources dont on effectuera un début de mise en oeuvre au chapitre suivant.

I.- LES SOURCES STATISTIQUES UTILISABLES

L'Office Statistique des Communautés Economiques Européennes (OSCE) présente, en matière de salaires industriels, trois sources principales :

1.- Une statistique harmonisée des gains horaires bruts des ouvriers (ainsi que, depuis une époque récente, des gains mensuels des employés) et de la durée du travail dans l'industrie, pour les mois d'avril et d'octobre de chaque année (1).

---

1) *En réalité, avant 1972 les données françaises étaient recueillies au mois de mars et de septembre de chaque année.*

2.- Une enquête communautaire spécifique sur les coûts de la main-d'oeuvre dans l'industrie, réalisée au mois d'octobre en 1966, en 1969 et en 1972 ("Enquête-coûts") ;

3.- Une autre enquête communautaire spécifique sur la structure des salaires dans l'industrie, menée à deux reprises, en octobre 1966 et en octobre 1972 ("Enquête structure").

Outre le fait qu'elle repose sur des statistiques nationales qui, quoique "harmonisées" quant aux définitions, aux classifications et aux périodes de relevés, procèdent de méthodes de rassemblement et d'élaboration parfois différentes, la statistique harmonisée des gains est moins susceptible que les deux autres d'être utilisée à titre principal pour notre objet pour une autre raison : c'est qu'elle utilise une notion de gain brut soit plus étroite, soit pour traduire un nombre moindre de "circonstances" du gain, que les enquêtes "coûts" et "structure". Son principal intérêt pour notre travail peut être sa périodicité : moyennant certaines hypothèses (assez fortes il est vrai), elle est[1] seule source existant actuellement qui puisse être utilisée en vue d'une actualisation (bi-annuelle) des résultats de la comparaison internationale des salaires réels. Nous reviendrons, partiellement au moins, sur cette source à la fin de l'étude.

Outre les enquêtes "coûts et "structure", nous serons amenés à utiliser, pour mener à bien l'analyse concrète, certaines données beaucoup plus hétérogènes concernant la fiscalité, les cotisations sociales et les allocations familiales. Les sources correspondantes seront citées à la fin de cette section de l'étude.

---

1) *En réalité, avant 1972 les données françaises étaient recueillies au mois de mars et de septembre de chaque année.*

1.1. L'enquête de 1972 sur les coûts de la main-d'oeuvre dans l'industrie

L'enquête coûts constitue sans doute la plus ancienne source spécifique disponible pour l'analyse comparative des salaires au sein de la CEE. Menée depuis 1953 pour les industries de la CECA, elle fût organisée annuellement de 1959 à 1964 selon un cycle triennal de renouvellement de son champ dans un ensemble important d'industries de la communauté. Ce n'est toutefois que depuis 1966, date à partir de laquelle elle s'établit tous les trois ans, qu'elle couvre l'ensemble de l'industrie, y inclus les branches extractives, le bâtiment et le génie civil, et - pour 1959- le secteur "électricité, gaz, eau".

C'est ce type d'enquête qui servit précisément de base aux premières tentatives de comparaison internationale des revenus réels des ouvriers de la CEE, dès 1959. Il s'ensuit que les méthodes utilisées à l'époque pour la comparaison restent tout à fait envisageables aujourd'hui sur la base des éditions plus récentes de l'enquête-coûts (éditions 1966-1969-1972).

On doit d'ailleurs noter que les comparaisons de type CECA-CEE, déjà analysées (cf. supra : 2e partie, chapitreI, 1.2.2. et 1.2.3.), sont envisageables aujourd'hui dans des conditions sensiblement meilleures qu'au début des années soixante. Les améliorations qu'il est possible d'apporter actuellement à ces anciennes tentatives concernent essentiellement le champ de l'analyse comparative.

1.1.1. Le champ de l'enquête "coûts" (1)

D'une part, en effet, les catégories de travailleurs non-manuels, que nous appellerons dorénavant "employés", sont couvertes par l'enquête depuis 1966 au même titre que les ouvriers. Il est donc

---

1) *Pour tous les éléments de détail concernant ces enquêtes, nous renvoyons aux publications de l'OSCE, notamment : Statistiques sociales, 1971-3, 1974-1, 1974-2, 1974-4.*

théoriquement possible d'appliquer l'ancienne méthode de calcul du revenu net à ces populations.

D'autre part, à la différence des anciennes, les nouvelles enquêtes "coûts" couvrent exhaustivement l'ensemble du secteur industriel.

En revanche, une telle extension du champ couvert par l'enquête conserve, sur d'autres aspects, certaines limites. La plus importante d'entre elles tient au fait que, pas plus aujourd'hui qu'auparavant, les travailleurs des établissements occupant moins de 50 salariés ne sont couverts systématiquement par l'enquête (1) (2). On peut illustrer l'importance d'une telle limitation pour l'analyse comparative par quelques chiffres. Selon des sources de l'Office statistique allemand, c'est près de 11% de l'emploi salarié de l'industrie qui échappe ainsi, en République Fédérale, au champ de l'enquête (3). Ce chiffre peut paraître assez réduit, mais si l'on se réfère à l'enquête "structure" communautaire de 1972, on constate que cette limitation peut jouer un rôle différentiel important selon les pays et selon les industries pour une catégorie de main-d'oeuvre donnée (Cf. Tableau 1 page 255).

---

1) *Toutefois, certains pays réalisent effectivement cette enquête pour les établissements de plus de 10 salariés. Tous les pays ne le faisant pas, l'OSCE publie généralement les résultats harmonisés pour les populations employées dans les établissements de plus de 50 salariés. D'autre part, les établissements de moins de 10 salariés restent partout exclus du champ d'observation. Dans cette étude, nous avons pu néanmoins utiliser, pour la France et pour l'Allemagne, les résultats de l'enquête "coûts" concernant les établissements de plus de 10 salariés.*

2) *Une autre limite tient à l'exclusion du champ de l'enquête, des apprentis et des travailleurs à domicile. Cette dernière catégorie, notamment, semble jouer un rôle économique et social important dans un pays comme l'Italie, par exemple. Cf. les travaux de Massimo PACI (Université d'Ancona).*

3) *Cf. Statistisches Bundesamt, "Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1974".*

T A B L E A U 1

PROPORTION DE TRAVAILLEURS EMPLOYES DANS LES PETITS ETABLISSEMENTS EN % - 1972

Source = Enquête "Structure OSCE

% de travailleurs employés dans des établissements de :

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	Plus de 10 salariés
. ALLEMAGNE			
Ouvriers			
- Ensemble de l'industrie	4,9	11,6	100
- Bâtiment (sauf Installation)	9,4	23,2	100
- Installation	20,7	31,6	100
Employés			
- Ensemble de l'industrie	3,2	8,6	100
- Bâtiment (sauf Installation)	4,5	16,6	100
- Installation	19,1	28,7	100
. FRANCE			
Ouvriers			
- Ensemble de l'industrie	5,3	13,3	100
- Bâtiment (sauf Installation)	7,8	19,1	100
- Installation	16,1	29,2	100
Employés			
- Ensemble de l'industrie	4,8	11,4	100
- Bâtiment (sauf Installation)	5,5	14,3	100
- Installation	5,0	13,0	100

Le biais que peut provoquer (avec une intensité variable selon les industries et les catégories de salariés) une telle limitation du champ, est manifeste lorsque l'on montre que :

- les gains des salariés des petits établissements sont, le plus souvent, nettement inférieurs à la moyenne nationale ;
- leur écart à la moyenne varie à la fois selon le pays et selon la branche d'industrie (cf. Tableau 2).

TABLEAU 2

VARIATION DU GAIN BRUT SELON LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS EN INDICES

Source : Enquête "Structure" 1972

	Classes de taille des Etablissements							Ensemble des Etablts.de plus de 10 salariés
	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	1000 et plus	
. ALLEMAGNE								
Ouvriers								
. Ensemble de l'industrie	100,5	98,8	98,4	96,5	97,5	98,8	104,4	100
. Bâtiment (sauf Installation)	98,1	97,7	99,6	100,7	100,9	106,2	104,8	100
. Installation	96,5	98,6	99,2	104,0	109,2	101,7	100,8	100
Employés								
. Ensemble de l'industrie	87,1	94,9	98,0	97,6	98,2	98,5	104,5	100
. Bâtiment (sauf Installation)	84,2	91,1	97,6	107,0	104,1	103,6	104,9	100
. Installation	83,7	98,7	100,4	106,5	107,4	113,0	109,4	100
. FRANCE								
Ouvriers								
. Ensemble de l'industrie	92,1	93,2	92,5	94,2	97,0	104,4	114,2	100
. Bâtiment (sauf Installation)	91,0	94,9	98,2	98,5	102,7	109,1	112,7	100
. Installation	93,3	97,3	99,2	102,7	104,6	112,7	104,1	100
Employés								
. Ensemble de l'industrie	96,4	99,4	97,3	96,1	97,2	99,9	105,7	100
. Bâtiment (sauf Installation)	93,2	96,4	95,6	99,0	100,3	100,4	116,5	100
. Installation	93,3	103,5	96,9	100,7	98,0	101,4	104,0	100

Certes, rien ne prouve que le coût de la main-d'oeuvre soit, partout, proportionnel au gain brut. Toutefois, si ces deux indicateurs étaient d'une certaine façon liés, on devrait admettre que les coûts moyens par industrie fournis par les enquêtes sont, non seulement surestimés, mais encore qu'ils le sont dans une mesure différente selon les pays, les branches d'industrie et les catégories de travailleurs. Ces circonstances doivent être tenues présentes à l'esprit lors de l'interprétation des résultats de comparaisons menées sur la base des données fournies par l'enquête "coût" (1).

1.1.2. Les données de l'enquête "coûts" et leurs limites

L'ensemble des données de l'enquête sont relevées par voie de questionnaire auprès de chaque établissement de l'échantillon (2) ; elles font appel à la comptabilité des entreprises. Les différents éléments concernés par l'enquête (dépenses en salaires et charges patronales afférentes, heures annuelles de travail, effectifs du personnel) sont des masses annuelles admettant comme uniques différenciations :

- la ventilation par établissement (par définition même de la méthode de recueil) et, par conséquent, par branches industrielles et par région,

- une ventilation selon deux grandes catégories de travailleurs les ouvriers, d'une part (à l'exclusion, notamment, des travailleurs à domicile, des apprentis, des femmes de ménage et personnels des services sociaux) et, d'autre part, les employés (à l'exception des dirigeants de l'entreprise).

Les renseignements de base ainsi obtenus dans chaque pays sont les suivants (3) :

---

1) *Il est probable que cette variable influe non seulement sur les coûts de la main-d'oeuvre, mais aussi sur la durée du travail.*
2) *H. BERIE, dans l'article déjà cité, rappelait les risques d'obtention de renseignements erronés qui sont liés à une méthode suivant laquelle on fait ainsi "jouer" la mémoire de l'entreprise sur une année. On doit en effet reconnaître que la qualité de la comptabilité des services du personnel (à propos des effectifs de salariés et du nombre d'heures ouvrées notamment) est déterminante du degré de fiabilité des données.*
3) *A partir de ce point, nous adopterons une notation quasi-définitive pour chacune des catégories statistiques susceptibles d'être utilisées aux fins de comparaison des salaires réels.*

M = masse annuelle des dépenses (directes et indirectes) pour la main-d'oeuvre dont :

MD = masse annuelle des dépenses directes
MI = masse annuelle des dépenses indirectes

E = moyenne annuelle des salariés inscrits à la fin de chaque mois sur les registres du personnel

HA = masse des heures de travail effectivement ouvrées (pour les ouvriers) ou conventionnelles (pour les employés) par l'ensemble des salariés considérés au cours de l'année.

Plusieurs précisions et remarques doivent être faites sur ces trois groupes de données.

1.1.2.1 La masse annuelle des dépenses pour la main-d'oeuvre (M) inclut l'ensemble des charges supportées directement par l'entreprise du fait de l'emploi de travailleurs. Certaines, parmi celles-ci sont dites "directes" (MD) car elles figurent au titre de la rémunération brute du salarié. Ces charges directes, qui constituent en fait une masse de GAINS BRUTS ANNUELS, comprennent :

- le salaire direct pour heures normales et supplémentaires effectuées et primes de gratifications régulières ;
- les primes et gratifications à périodicité autre que la paie ;
- les rémunérations pour journées non ouvrées : congés, absences payées par l'entreprise, primes de vacances, indemnités de licenciement, indemnités de préavis non pris etc...
- les avantages en nature fournis aux salariés.

Les charges indirectes représentent l'ensemble des autres dépenses liées au salarié, soit :

- l'ensemble des contributions patronales (légales, conventionnelles, contractuelles ou bénévoles) à la sécurité sociale et allocations familiales
- les dépenses à caractère social non comptées ci-dessus,
- les frais de formation professionnelle (y compris la rémunération des apprentis)
- les impôts et taxes à caractère social.

Ainsi définie, la masse annuelle des dépenses (M) tendrait à se rapprocher du concept de "rémunération des salariés" défini par le BIT en des termes que nous avons examinés précédemment (Cf. Chapitre I, 1.1.3. de la deuxième partie). Cependant, la validité d'un tel rapprochement dépend fortement du contenu des trois dernières composantes de la charge indirecte. Si l'on veut en effet respecter l'esprit de la définition du BIT, il convient de pouvoir dire si les "dépenses à caractère social", les "frais de formation professionnelle" et les "impôts et taxes" résultent "sans ambiguité en un avantage pour les salariés en tant que consommateurs" (1). Or, l'ambiguité concernant ces postes paraît grande dans la mesure où, d'une part, les frais de formation professionnelle profitent avant tout à l'entreprise et, d'autre part, les "impôts et taxes" n'accroîssent pas avec évidence le pouvoir de consommation des travailleurs. En réalité, si l'on examine ce que représentaient ces trois postes en 1972, il ressort que leur part globale dans la charge salariale totale restait inférieure à 3% dans l'industrie pour la plupart des pays. C'est donc au prix d'une telle approximation que l'on assimilera en pratique la masse annuelle des dépenses pour la main-d'oeuvre (M) à la "Rémunération des salariés" au sens du BIT (1973) .

D'autre part, la masse annuelle des dépenses directes liées au travail (MD) sera assimilée à une masse de gains bruts annuels des salariés.

1.1.2.3. Les effectifs de salariés (E) utilisés dans l'enquête sont obtenus selon la même méthode que dans les premières enquêtes CEE (cf., deuxième partie, chapitre I, 1.2.). Il s'agit en fait de la ".... moyenne annuelle des personnes inscrites à la fin de chaque mois sur les registres du personnel, à l'exclusion de celles absentes du travail depuis plus de six mois" (2). Nous retrouvons donc à nouveau un problème de correspondance entre, d'une part, la masse des éléments de rémunération et de coût de la main-d'oeuvre et, d'autre part, les effectifs réellement concernés par cette masse.

---

1) Cf. BIT, *Douzième conférence...., op. cit., 1973, p.21.*

2) Cf. *Statistiques sociales, n°3-1971, p.10.*

Si l'on se propose de ramener les notions (M) ou (MD) à des moyennes par travailleur inscrit (M/E ou MD/E) deux possibilités sont envisageables.

a) Dans un premier cas, l'on souhaiterait mesurer par exemple la rémunération annuelle par travailleur ayant effectivement travaillé. Il est alors évident que la comparaison de M/E (ou de MD/E) entre les pays serait biaisée par les différences internationales dans les taux d'absentéisme des travailleurs (absentéisme non rémunéré pour une période inférieure à 6 mois).

On peut donner un aperçu schématique des variations internationales (et intersectorielles) du taux d'absentéisme des travailleurs à partir des résultats de l'enquête "structure 1972". Le tableau 3 illustre ainsi la possibilité que les biais introduits par (E) dans le calcul des effectifs de travailleurs aient une ampleur assez différente dans chaque pays.

TABLEAU 3

POURCENTAGE D'OUVRIERS NON-REMUNERES INTEGRALEMENT PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE POUR CAUSE D'ABSENCE

(En % du total de la catégorie)
Source : Enquête "Structure" 1972.

	ALLEMAGNE		FRANCE	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ouvriers				
. Ensemble des industries	10,8	7,9	34,4	28,6
. Distribution d'eau	5,2	1,9	7,1	7,9
. Produits chimiques de base	9,6	7,6	15,0	13,0
. Fibres artificielles et synthétiques	14,4	15,3	57,1	47,4
. Mines de fer (fond)	-	3,3	-	70,0
. Ensemble des industries extractives	8,7	8,4	15,60	44,0
Employés				
. Ensemble des industries	3,1	1,1	6,9	3,7
. Produits chimiques de base	2,4	0,9	6,3	5,1
. Electricité, gaz vapeur	1,3	0,6	18,4	29,1
. Machines de bureau	2,0	0,8	18,5	16,5
. Caoutchouc	2,1	0,9	3,7	1,0

b) Toutefois, il peut être encore préférable, comme nous l'avons dit plus haut, de viser la mesure du revenu véritable du travailleur en prenant notamment en compte la probabilité pour qu'il soit malade , accidenté, etc... Dans ce second cas, l'effectif E des travailleurs inscrits n'introduit plus le même biais dans le comparaison des moyennes M/E ou MD/E. Au lieu de reprocher à (E) d'inclure trop les ouvriers "absent " on lui objectera qu'il n'en inclut pas assez : les chômeurs ou les travailleurs en longue maladie par exemple, qui devraient être pris en compte dans une telle optique, ne le sont pas. En outre, et tel est peut être

le problème central ici posé, ce sont les masses (M) et (MD) qui deviennent l'obstacle principal à la réalisation de la comparaison sous cet angle : car elles n'incluent pas les revenus de substitution des "absents" (soit les indemnités de maladie, d'accidents, etc...).

Ainsi, si l'on définit les notions suivantes :

$$GBA = \frac{MD}{E} \qquad \text{et} \quad RSA = \frac{M}{E}$$

on peut dire que GBA (respectivement RSA) approchent :

- par défaut le gain annuel moyen (respectivement la rémunération annuelle moyenne des salariés) des travailleurs présents à plein temps toute l'année, et

- par excès le gain brut annuel moyen (respectivement la rémunération annuelle moyenne des salariés) des travailleurs "réels", c'est à dire de travailleurs susceptibles d'être absents de leur travail, malades, accidentés, etc... (1)

Le point important à noter pour la comparaison est évidemment que les degrés d'"excès" ou de "défaut" de la mesure ainsi réalisée varient d'un pays à l'autre en fonction de l'absentéisme, de la longue maladie, du chômage et de l'indemnisation de ces obstacles au travail.

1.1.2.3. La masse annuelle des heures de travail (HA) inclut, pour les ouvriers, "l'ensemble des heures normales et supplémentaires effectivement ouvrées par tous les ouvriers dont les rémunérations ont été prises en compte (2), les absences, qu'elles soient rémunérées ou non, en étant exclues. En ce qui concerne les employés, la durée du travail effectif est remplacée par la durée conventionnelle dans les établissements.

C'est en formulant les mêmes réserves que ci-dessus que l'on définira $DTA = \frac{HA}{E}$ comme la durée annuelle moyenne du travail par salarié inscrit. Elle approche d'autant plus le temps annuel de travail effectif des salariés présents à temps plein que le taux d'absentéisme est peu élevé

---

1) *Car l'on peut raisonnablement supposer que la prise en compte des chômeurs et des travailleurs en longue maladie conduirait à un abaissement de ces deux moyennes.*

Enfin, on peut définir -dans une optique "prix", et non plus "revenu" (1)- les "gain brut" et "rémunération des salariés" horaires moyens par les ratios suivants :

$$RSA_h = \frac{M}{DTA} = \text{rémunération horaire moyenne par salarié}$$

$$GBA_h = \frac{MD}{DTA} = \text{gain brut horaire moyen par salarié.}$$

Compte tenu de l'ensemble des réserves faites quant à la signification de chacune, nous résumons au tableau suivant les principales notions utiles de l'enquête "coûts" et la notation adoptée par la présente étude.

---

1) *En supposant toutefois que le temps de travail est un indicateur satisfaisant de la quantité de travail (Cf. chapitre I, 2.3.1., 2ème partie).*

LES PRINCIPALES NOTIONS DE L'ENQUETE "COUTS"

M = Masse annuelle des dépenses en salaires et en charges patronales afférentes.

MD = Masse annuelle des dépenses directes en salaires.

E = Nombre moyen de travailleurs inscrits à la fin de chaque mois.

HA = Masse annuelle des heures de travail ouvrées (ouvriers) ou conventionnelles (employés)

$GBA = \frac{MD}{E}$ = gain brut annuel moyen par travailleur inscrit.

$RSA = \frac{M}{E}$ = rémunération annuelle moyenne par travailleur inscrit.

$DTA = \frac{HA}{E}$ = durée annuelle moyenne du travail par travailleur inscrit.

$GBA_h = \frac{MD}{DTA}$ = gain brut horaire moyen calculé sur base annuelle par travailleur inscrit.

$RSA_h = \frac{M}{DTA}$ = rémunération horaire moyenne par travailleur inscrit.

NOTATION CONVENTIONNELLE

- Chacune de ces notions est accessible séparément pour les ouvriers, pour les employés et pour l'ensemble des salariés dans chaque branche d'industrie de la NACE.

- N étant une quelconque notion, nous spécifierons, en indice à quelle population elle s'applique selon le code suivant : $N_{c,\,i}$ où

$$c = \begin{cases} o = \text{ouvrier} \\ e = \text{employé} \\ T = \text{ensemble des salariés} \end{cases}$$

i = branche d'industrie : $i \in [\text{NACE}]$

- Exemple :

$GBA_{h,e,i}$ est le gain brut horaire moyen calculé sur base annuelle par ouvrier inscrit dans la branche d'industrie i.

1.2. L'enquête de 1972 sur la structure des salaires dans l'industrie (1)

L'enquête "structure", menée pour la première fois en 1966 sur les populations ouvrières des six pays appartenant à cette époque à la CEE, constitue une source statistique d'une valeur et d'un intérêt assez exceptionnels. Bien entendu, et plus particulièrement par rapport à l'objet qui nous occupe ici, il est toujours possible de dire d'une telle source qu'elle ne fournit pas toutes les données souhaitables pour la comparaison internationale ; et il est vrai que l'on est sérieusement tenté de réclamer l'adjonction, au questionnaire de l'enquête quelques nouvelles questions importantes, voire préoccupantes. Cependant, l'on doit reconnaître aussi que cet instrument d'analyse statistique, conçu et soigneusement contrôlé par l'OSCE, se classe à l'heure actuelle parmi les meilleurs outils d'analyse comparative des structures nationales de salaires

L'intérêt intrinsèque principal de l'enquête "structure" à nos yeux (et plus particulièrement de sa version la plus récente, celle de 1972) réside dans les trois faits suivants :

a) Elle rassemble, selon des méthodes assez homogènes pour chacun des six pays un nombre considérable d'informations sur les salaires, la durée du travail et les salariés.

b) Elle couvre un champ d'observation extrêmement étendu puisque
   - l'ensemble des industries extractives, manufacturières, de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz et d'eau, et les secteurs du bâtiment et du génie civil sont concernés ;
   - la plupart des catégories de salariés sont couvertes (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) à l'exception toutefois des apprentis et travailleurs à domicile ;

---

1) Cf. OSCE, "Structure des salaires dans l'industrie, 1972", Statistiques sociales, Série spéciale, N°1 : "Méthodes et définitions".

- les données ont été recueillies auprès des établissements occupant 10 salariés et plus (1).

c) Elle porte sur des échantillons d'une taille relativement importante pour des enquêtes "lourdes" de cette nature : la fraction de sondage globale, qui en résulte, variable en fait selon le pays et le secteur économique, garantit la représentativité statistique des données recueillies (Cf. tableau 4).

TABLEAU 4

TAILLES DES ECHANTILLONS ET TAUX DE SONDAGE

Source : enquête "Structure"

	Echantillon effectifs	Univers effectifs	Taux de sondage
. Allemagne	1.316.000	9.604.000	14%
. France	776.000	7.412.000	10%
. Italie	582.000	3.656.000	16%
. Pays-Bas	144.000	1.327.000	18%
. Belgique	262.000	1.204.000	22%
. Luxembourg	31.000	60.000	52%

Malgré ses qualités intrinsèques incontestables, on ne peut cependant pas dire que l'enquête "structure" soit particulièrement mieux adaptée que l'enquête "coûts" à la comparaison "au sens étroit" des niveaux du revenu réel des travailleurs entre les pays. Comme toute enquête, elle vise un objectif spécifique : rendre compte de la structure des gains bruts dans les divers Etats, c'est-à-dire de la façon dont -au sein de chacun- un nombre important de "circonstances" (sexe, qualification professionnelle, âge, ancienneté dans l'entreprise, branche d'industrie, taille de l'établissement ou de l'entreprise, localisation géographique, système de rémunération,

---

1) *La critique adressée sur ce point à l'enquête "coûts" se trouve donc d'autant atténués, en ce qui concerne cette source, qu'elle concerne dans tous les pays un plus grand nombre de petits établissements.*

régime de travail, etc...) sont liées au niveau relatif du gain brut des salariés. Si elle fournit donc bien une vue très étendue sur les "circonstances" du salaire (et c'est à ce titre qu'elle nous intéresse ici l'enquêt "structure" ne vise aucunement à améliorer la mesure statistique du "revenu" du travail ou du travailleur : elle reste très profondément ancrée dans une approche en termes de "prix" du travail. En l'absence d'autres sources, son utilisation pour notre objet doit par conséquent passer par un examen attentif des notions qu'elle peut permettre d'approcher statistiquement.

1.2.1. Les notions de "gain" dans l'enquête "structure"

A la différence des enquêtes "coûts", les enquêtes "structure recueillent directement des gains individuels. Les problèmes de calcul de gains moyens par salarié inscrit ne se posent donc plus ici : toutes les sommes versées au travailleur par l'entreprise au titre d'heures rémunérées à un taux normal sont directement saisies par le questionnaire d'enquêt

1.2.1.1. Le gain brut relevé pour les ouvriers tout d'abord diffère sensiblement dans sa composition de celui qui est saisi par l'enquêt coût, en raison notamment de la non prise en compte dans l'enquête "structur (1) :

- des avantages en nature
- des primes, gratifications et participations aux bénéfices qui ne sont pas versées à l'occasion de chaque paie,
- des versements pour les heures d'absences rémunérées par l'employeur à un taux réduit.

La notion de gain ouvrier est donc définie ici de manière plus étroite que celle de l'enquête "coûts", mais ni l'une, ni l'autre ne prennent en considération la totalité des éléments de revenu liés à l'"absence" non intégralement rémunérée (maladie, accident, etc...) ou au chômage.

---

1) *Le gain brut s'entend, dans tous les cas, avant déduction des cotisations sociales et retenues au titre de l'impôt ; il n'inclut pas les allocations familiales légales.*

a) Le gain brut ouvrier inclut donc les salaires directs, primes, indemnités et majorations versés à l'occasion de chaque paye qui correspondent au nombre d'heures effectivement rémunérées (mais non obligatoirement ouvrées) à un taux normal durant la période de référence (tout ou partie du mois d'octobre 1972). Soit $GB_{p,o}$ ce gain brut pour la période de référence. L'enquête relève en outre, pour chaque travailleur, le nombre total d'heures rémunérées (à un taux non réduit) pendant la période de référence, soit $HR_{p,o}$.

On peut calculer un gain horaire brut par ouvrier de la façon suivante : $GB_{H,o} = \frac{GB_{p,o}}{HR_{p,o}}$.

b) L'OSCE a d'ailleurs prévu de calculer, pour ces mêmes ouvriers, un gain mensuel brut ($GB_{m,o}$). Pour celà, il a été relevé lors de l'enquête, au niveau des établissements :

- le nombre d'heures ouvrables, hebdomadaires pour les ouvriers ($D_{H,o}$), dans l'établissement donné,

- et le nombre d'heures ouvrables comprises dans la période de référence ($D_{p,o}$), pour l'établissement considéré.

On peut ainsi calculer, pour les ouvriers d'un établissement spécifié, le nombre de semaines comprises dans la période de référence $\left(\frac{D_{p,o}}{D_{H,o}}\right)$ et son inverse, ou le "taux de conversion à la semaine"

$$\left(\frac{D_{H,o}}{D_{p,o}}\right).$$

Dans ces conditions, le gain brut hebdomadaire de l'ouvrier se définit de la façon suivante :

$$GB_{H,o} = GB_{p,o} \times \frac{D_{H,o}}{D_{p,o}} .$$

Il est à noter que le gain hebdomadaire devient ici tout à fait "théorique" dans la mesure où il ne s'établit plus en fonction du temps de travail effectivement payé au travailleur individuel durant une semaine, mais à partir d'une durée hebdomadaire "théorique" moyenne du travail, définie par l'horaire normal de travail des ouvriers de l'établissement. Le gain hebdomadaire "théorique" ainsi défini ne correspond donc au gain hebdomadaire effectif que pour ces travailleurs "présents à temps plein", c'est-à-dire pour ceux qui ont respecté, sans absences (rémunérées ou non), les horaires de travail de l'établissement durant toute la période de référence. Mais il est bien évident que ceci n'est plus vrai pour les ouvriers qui se sont absentés à un moment quelconque de la périod

On calcule de la même façon un gain mensuel brut de l'ouvri en multipliant ce gain hebdomadaire par le nombre de semaines comprises dans un mois, soit

$$\frac{365,25}{7x12} = 4,35. \quad \text{D'où : } GB_{m,o} = GB_{H,o} \times 4,35$$

c) Les trois notions de gain ainsi définies (gain horaire, hebdomadaire et mensuel) présentent l'inconvénient d'exclure l'ensemble des éléments de rémunération non versés à l'occasion de chaque paye aux ouvriers. Le revenu du travail (ou le prix du travail) est donc sous-estim du fait de la non prise en compte des primes, allocations et versements exceptionnels, ou à fréquence trimestrielle, semestrielle, ou annuelle.

Ce problème ne trouve pas, dans l'enquête, de solution très satisfaisante pour les ouvriers. En effet, l'OSCE a bien recueilli la part, en pourcentage de la rémunération versée régulièrement à l'occasion de chaque paye aux ouvriers, de telles primes, ou allocations (soit PP_o) mais il n'a pu le faire que globalement, pour l'ensemble des ouvriers de chaque établissement et non pas, comme il aurait été préférable, pour chaque ouvrier individuel.

Ce n'est donc que pour l'ensemble des ouvriers de l'échantillon, ou d'un établissement, d'une industrie ou d'une région donnés, que l'on peut établir une sorte de gain brut moyen établi sur base annuel correspondant -dans sa conception générale- à celui qui a été défini pour

l'enquête "coûts, GBA. Pour cet ensemble, on peut néanmoins calculer (en différenciant par l'exposant "prime" les notions de l'enquête "structure" de celles de l'enquête "coûts") :

$$GBA'_{h,o} = GB_{h,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right)$$

$$GBA'_{H,o} = GB_{H,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right)$$

$$GBA'_{m,o} = GB_{m,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right)$$

gains bruts de l'enquête "structure", établis sur base annuelle et ramenés :

- à l'heure
- à la semaine
- au mois

1.2.1.2. Pour les employés l'enquête "structure" a relevé directement au niveau individuel deux séries d'éléments du gain brut (1).

1) d'une part la totalité de la rémunération brute versée au travailleur pour le mois d'octobre 1972, à l'exclusion principalement des allocations familiales légales, avantages en nature, primes et gratifications non versées chaque mois ; soit $GB_{m,e}$ le gain mensuel brut des employés ;

---

1) *Un plafond mensuel, variable selon les pays, a cependant limité le champ du relevé des rémunérations non-ouvrières. Ce plafond a été fixé à 4500DM pour l'Allemagne, 10.000F. pour la France, 1.000.000 LT pour l'Italie, 6000 Fl pour les Pays-Bas, 65.000 Fb. pour la Belgiqu et 65.000 Flbg. pour le Luxembourg. (Convertis en DM sur la base des taux d'équivalence du pouvoir d'achat (TEPAC) des différentes monnaies nationales en DM (Cf. Première partie, chapitre III) pour 1972, ces plafonds s'établissent de la façon suivante :*

ALLEMAGNE DM	FRANCE DM	ITALIE DM	PAYS-BAD DM	BELGIQUE DM	LUXEMBOURG DM
4.500	6.680	6.670	6.590	5.110	5.190

L'apparente variabilité du niveau du plafond entre les pays peut créer un biais dans la comparaison des revenus des employés. Mais l'importance de ce biais dépend aussi de l'importance relative et des distributions comparées des gains qui définissent ces plafonds dans les différents pays.

2) D'autre part la totalité de la rémunération brute (à l'exclusion principalement des allocations familiales légales et des avantages en nature) versée à l'employé tout au long de l'année 1972, soit GBA'_e.

En outre, on n'a relevé individuellement pour chaque employé que l'horaire de travail hebdomadaire ($HT_{H,e}$), si bien qu'il est pratiquement impossible de ramener directement la rémunération des employés à l'heure rémunérée comme on avait pu le faire pour les ouvriers.

1.2.1.3. D'une manière générale, la plupart des résultats publiés de l'enquête "structure" ne concernent que les gains effectifs d'une partie des populations.

Ainsi, les gains horaires bruts des ouvriers ne représentent que les sommes correspondant à des heures (ouvrées ou non) effectivement rémunérées à un taux normal par l'employeur. Autrement dit, les données fournies par l'enquête ne concernent pas les ouvriers qui, du fait d'absences, se sont néanmoins vus verser un revenu, soit par l'entreprise (rémunération à taux réduit), soit par les organismes de sécurité sociale (indemnités journalière par exemple ...)?

D'autre part, toutes les notions de gain ou de durée du travail ramenées à une base non-horaire (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) ne sont fournies que pour les salariés (ouvriers ou employés) "présents à temps plein" c'est-à-dire pour les travailleurs qui, pendant la période de référence :

- n'ont pas eu leur salaire réduit pour cause d'absences,
- et n'ont pas travaillé à horaire réduit (1).

Il est difficile d'évaluer exactement l'incidence que peut avoir cette série de restrictions sur la comparaison internationale des gains

1) *En particulier, les gains annuels des employés n'ont évidemment été calculés que pour les salariés présents toute l'année dans l'entreprise. Or l'on peut faire l'hypothèse que les cas ainsi éliminés (embauchés en cours d'année, licenciés en cours d'année ou " démissionnaires ") n'ont pas obligatoirement des revenus correspondant à la "moyenne" des salariés stables tout au long de l'année (jeunes embauchés, catégories situées dans les postes les plus "instables, etc...).*

de différentes catégories de travailleurs. On peut simplement illustrer, par quelques exemples, le fait qu'une telle incidence est certaine et que l'ampleur du biais qu'elle est suceptible de créer varie selon les pays, les secteurs économiques et les différentes catégories de travailleurs (le sexe, notamment). Le tableau 5 montre ainsi, pour l'ensemble de l'industrie et pour deux séries de secteurs la variabilité internationale des taux d'absence, d'emploi à temps partiel et de travail à horaire réduit.

TABLEAU 5

ABSENTEISME, TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, TRAVAIL A HORAIRE REDUIT : QUELQUES EXEMPLES DE LEUR VARIABILITE INTERNATIONALE ET INTERSECTORIELLE .

Source : OSCE, Enquête "Structure", 1972 .

	A	B	C	E
OUVRIERS HOMMES, en %				
. FRANCE				
- Ensemble de l'industrie	28,6	0,6	0,2	100
- Matériaux de construction, terres à feu	23,6	1,1	0,2	100
- Industrie lainière	27,9	0,4	1,7	100
. ALLEMAGNE				
- Ensemble de l'industrie	7,9	0,7	0,2	100
- Matériaux de construction, terre à feu	6,8	0,8	0,4	100
- Industrie lainière	27,9	0,4	1,7	100
OUVRIERES, en %				
. FRANCE				
- Ensemble de l'industrie	34,4	3,3	0,7	100
- Matériaux de construction, terres à feu	17,2	41,0	8,2	100
- Industrie lainière	43,1	0,7	1,1	100
. ALLEMAGNE				
- Ensemble de l'industrie	10,8	19,1	0,5	100
- Matériaux de construction, terres à feu	4,2	42,9	0,8	100
- Industrie lainière	10,5	9,7	0,1	100
EMPLOYES HOMMES, en %				
. FRANCE				
- Ensemble de l'industrie	3,7	0,8		100
- Construction navale	10,3	0,4		100
- Articles en cuir	2,1	2,0		100
. ALLEMAGNE				
- Ensemble de l'industrie	1,1	0,6		100
- Construction navale	0,9	0,3		100
- Articles en cuir	0,3	1,2		100
EMPLOYEES, en %				
. FRANCE				
- Ensemble de l'industrie	6,9	3,8		100
- Construction navale	10,5	2,0		100
- Articles en cuir	6,0	7,2		100
. ALLEMAGNE				
- Ensemble de l'industrie	3,1	20,1		100
- Construction navale	3,9	18,4		100
- Articles en cuir	2,2	29,0		100

A = % de travailleurs non rémunérés intégralement pour cause d'absence .

B = % de travailleurs employés à temps partiel .

C = % de travailleurs ayant travaillé à horaire réduit durant la période .

E = Ensemble de la catégorie .

En fait, l'exclusion des "absents", et des travailleurs à temps partiel ou à horaire réduit pourrait être sans conséquence pour les calculs de niveaux de gains si ces circonstances particulières n'influençaient pas la rémunération des travailleurs. Le tableau 6 ci-dessous montre, à partir du cas français, qu'une telle hypothèse peut difficilement être tenue (1).

TABLEAU 6

INFLUENCE DE L'ABSENTEISME, DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DU TRAVAIL A HORAIRE REDUIT SUR LE NIVEAU DU GAIN BRUT : LE CAS DE LA FRANCE

Source : OSCE, Enquête "Structure", 1972.

	A	B	C	E
Gains horaires ouvriers masculins, en indices				
. ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE	96,1	91,8	114,2	100
Gains horaires ouvriers féminins, en indices				
. ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE	98,7	93,1	93,6	100
Gains mensuels des employés, en indices				
. ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE	69,8	56,8	-	100
Gains mensuels des employées, en indices				
. ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE	68,1	51,8	-	100

A = Travailleurs non rémunérés intégralement pour cause d'absence
B = Travailleurs employés à temps partiel
C = Travailleurs ayant travaillé à horaire réduit pendant la période
E = Ensemble des travailleurs de la catégorie.

1) *L'indisponibilité de chiffres comparables pour l'Allemagne nous a empêché de comparer deux situations nationales. Il est cependant très vraisemblable que les écarts de gains séparant ces catégories spécifiques des "présents à temps plein" n'ont pas la même ampleur (ni même toujours le même sens) dans tous les pays.*

Les notions de gain utilisées par l'enquête "structure" rencontrent donc des limites aussi sérieuses que celles fournis par l'enquête "coûts". Il convient de se souvenir de ces limites lorsque l'on effectue des analyses comparatives sur la base de telles données. Toutefois, l'enquête "structure" présente l'incomparable intérêt d'établir les gains bruts des travailleurs pour un ensemble considérable de "circonstances" données. C'est à ce titre que son utilisation pour la comparaison terme à terme des revenus réels s'avère indispensable, même si elle conduit à exclure du champ d'observation certaines catégories de travailleurs ("absents", travailleurs à temps partiel ou à horaires réduit, chômeurs, etc...).

1.2.2. Les "circonstances" du gain dans l'enquête "structure"

On peut énumérer très rapidement les "circonstances" selon lesquelles le gain brut des travailleurs est généralement fourni par l'enquête. Nous les examinerons en suivant l'ordre des rubriques définies au chapitre précédent et en prenant soin d'associer à chacune les notations que nous utiliserons pour les désigner par la suite.

1.2.2.1. Concernant la "quantité de travail" fournie par le travailleur, l'enquête ne donne pratiquement aucun élément susceptible de l'approcher empiriquement.

D'une part, nous avons bien vu que, pour les ouvriers tout au moins, les gains peuvent se ramener à l'unité de temps (l'heure). Toutefois, il faut rappeler qu'à aucun moment le gain ne peut se calculer par heure ouvrée : le temps pris en considération est toujours un temps de travail rémunéré. Par exemple, les heures de congés payés rémunées normalement par l'entreprise sont prises en compte dans la durée du travail qui permet de calculer le gain horaire.

D'autre part, l'enquête recueille bien, pour chaque ouvrier, des renseignements sur le "système de rémunération". Mais outre le fait que le salaire à la tâche proprement dit ne concerne désormais qu'une petite fraction des ouvriers, il faut bien reconnaître que la comparaison

de tels salaires entre les pays n'aurait vraiment de sens par rapport à la question de la comparabilité internationale de la "quantité de travail" que si l'on était assuré de comparer des gains correspondant à une même tâche ; or rien ne le garantit dans l'enquête.

Pour ces deux raisons, on doit d'ores et déjà renoncer, à partir de l'enquête structure, à effectuer une comparaison en termes de prix, au sens strict (cf. chapitre I, deuxième partie) : toute différence de gains entre deux pays pourra toujours dissimuler des différences dans le temps et dans l'intensité du travail. Comme nous l'avons vu, l'absence de telles données ne remet pas en question une approche en termes de revenu indépendant de la quantité de travail fourni.

1.2.2.2. La nature du travail, telle que nous l'avons définie précédemment, peut être approchée, plus ou moins bien, au moyen de deux variables essentiellement : la qualification professionnelle (q) et l'ancienneté dans l'entreprise (A).

En ce qui concerne la définition de la première, il faut rappeler que l'OSCE a établi a priori un système de classification des qualifications, assorti de définitions relativement précises, auquel les instituts statistiques nationaux ont dû se conformer pour classer les salariés. Ainsi définie, la qualification est donc une notion assez formelle qui ne reflète pas obligatoirement la qualification réelle des travailleurs et ne garantit que très approximativement la comparabilité de la nature du travail entre les pays. Toutefois, en l'absence de données complémentaires sur la formation et l'éducation des travailleurs, par exemple, elle constitue le seul renseignement utilisable pour définir très grossièrement la "comparabilité" des degrés de complexité des tâches (ou des "for es de travail") entre les pays.

L'OSCE a ainsi retenu trois grands groupes de qualification pour les ouvriers, et cinq catégories pour les employés.

Par ailleurs, l'ancienneté dans l'entreprise (A) est sans nul doute un élément important de la qualification pour une entreprise

donnée. La seule difficulté tenant à son utilisation dans notre étude est que son "pouvoir de prédiction" de la qualification est justement très variable d'un poste de travail à l'autre, d'une entreprise à l'autre et, partant, d'un pays à l'autre.

Dans ces conditions, il est assez difficile de tenir le niveau d'ancienneté pour un critère évident de "comparabilité" de la nature du travail entre les pays, même si l'on se place par exemple du point de vue de la même branche d'industrie. L'ancienneté est une variable de qualification très étroitement liée, nous semble-t-il, à l'organisation du travail et de la production spécifiques à l'entreprise et à la politique d'emploi que mène celle-ci (politique de "marché interne", recours aux qualifications disponibles sur le marché externe, etc...).

Une seconde raison fait que, dans la suite de ce travail, nous ne retiendrons pas l'ancienneté comme critère essentiel de comparabilité, au sens étroit (1), des salaires : l'ancienneté est fortement corrélée avec l'âge dans la plupart des études macro-statistiques et l'âge, s'il contient bien également un élément de qualification, intervient aussi comme circonstance susceptible de caractériser de manière assez peu discutable le travailleur. Il contient en outre un certain pouvoir de prédiction de la situation de famille du salarié.

1.2.2.3. L'âge (a) et le sexe (s) constituent les deux principales caractéristiques personnelles du travailleur fournies par l'enquête "structure" en 1972. La "nationalité", qui aurait pu intervenir ici au même plan, n'a été fournie que par quatre pays de la Communauté (France, Pays-Bas, Italie, Luxembourg) et se trouve par conséquent inutilisable comme critère dans la comparaison.

---

1) *L'ancienneté appartient en revanche à cet ensemble de facteurs qui jouent un rôle extrêmement important dans la différenciation des structures de salaires nationales. Nous avons montré ailleurs comment elle semble influencer très différemment la différenciation interne des salaires en France d'une part, en Allemagne d'autre part.*
Cf. J. BOUTEILLER et J.J. SILVESTRE, Annales de l'INSEE, 1974, Op.cit.

1.2.2.4. Enfin, trois caractéristiques du "milieu d'emploi" sont utilisées par l'enquête pour spécifier les "circonstances" du gain. Il s'agit de :

. la branche d'industrie (i) (définie selon la nomenclature NACE)

. la taille de l'entreprise (TE) ou de l'établissement (TS)

. la région (r).

Des trois, la première est sans doute la plus à même de "normer" la comparaison dans la mesure où :

- premièrement, elle est un élément (approximatif) supplémentaire de spécification de la nature du travail fourni par le salarié,
- et, deuxièmement, elle "intègre" en partie -par son influence sur le niveau du gain- les deux autres circonstances (la taille en particulier) ainsi que des éléments de "non-concurrence" intervenant dans la détermination du prix du travail.

Toutefois, il est bien évident qu'une comparaison des niveaux de revenu réel des travailleurs entre les différentes "régions" (r) de la Communauté Européenne aurait, en soi, un intérêt spécifique. La question pourrait être posée, notamment, de savoir si les revenus réels varient plus, d'une région à l'autre, à l'intérieur d'un pays ou au contraire entre les pays. Cette question ne sera pas traitée ici par l'exemple pour une raison au moins : l'indisponibilité de TEPAC (1) ventilés par région. Il est bien évident que les variations interrégionales des salaires réels sont largement liées à des différences de niveaux des prix (voire d'habitudes de consommation) entre les régions. Les premières ne peuvent pas conséquent être mises en évidence sans connaître les secondes.

La notion de "taille" des entreprises ou des établissements, enfin, est très relative d'un pays à l'autre et d'une industrie à l'autre. Il est donc assez douteux que l'on puisse en faire un critère très significatif de la "comparabilité" des situations d'emploi entre les pays.

---

1) *TEPAC = Taux d'équivalence du pouvoir d'achat à la consommation. Cf., première Partie, chapitre III.*

1.2.2.5. La lacune la plus importante de l'enquête "structure" par rapport à notre objet correspond à l'absence de toute indication sur la "situation familiale" du travailleur. Or les résultats de la version "1966" de l'enquête pour les ouvriers faisaient assez nettement ressortir la variabilité du gain horaire selon ce critère, et son inégale importance selon les pays (Cf. tableau 7).

TABLEAU 7

GAIN HORAIRE ET SITUATION FAMILIALE DES OUVRIERS, 1966.
Source : OSCE, Enquête "Structure".

ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE	CELIBATAIRES	MARIES SELON LE NOMBRE D'ENFANTS					ENSEMBLE DES OUVRIERS
		0	1	2	3	⩾4	
. France	86,2	101,5	110	112,7	111	105,8	100
. Allemagne	90,4	97,9	106,7	108,7	108,1	106,3	100

Toutefois, il fait peu de doute que les écarts de gains entre "célibataires" et ouvriers "mariés avec enfants" sont, en grande partie, liés à l'âge ou reflétés par les relations salaire-âge. On peut donc penser que la prise en considération du critère "âge" comme "circonstance" du revenu réel du salarié trouve ici une justification supplémentaire.

En conclusion de ce survol des éléments de l'enquête "structure" susceptibles d'aider à l'étude des différences de revenu réel entre les pays de la CEE, nous résumons ci-dessous de façon schématique, les "circonstances" du salaire que l'on retiendra à titre principal par la suite et les notions de gain et de durée du travail utilisables, ainsi que leur notations correspondantes.

Les "circonstances" du salaire retenues dans l'enquête "structure" pour l'étude concrète

- Statut socio-professionnel : $C = \begin{cases} o = \text{ouvriers} \\ e = \text{employés} \end{cases}$

- Qualification professionnelle

$$C,q = \begin{cases} o,q = \begin{cases} o,1 = \text{ouvriers qualifiés} \\ o,2 = \text{ouvriers semi-qualifiés} \\ o,3 = \text{ouvriers non qualifiés} \end{cases} \\ e,q = \begin{cases} e,1 = \text{cadres supérieurs} \\ e,2 = \text{personnels de conception} \\ e,3 = \text{assistants} \\ e,4 = \text{employés d'exécution} \\ e,5 = \text{agents de maîtrise} \end{cases} \end{cases}$$

- AGE (a) $a \in \left(\left] \, 21 \right], \left[21\text{-}29 \right], \left[30\text{-}44 \right], \left[45,54 \right] \left[\geqslant 55 \right[\right)$

- SEXE (s) $s \in (1 = \text{Hommes}, \; 2 = \text{Femmes})$

- BRANCHE D'INDUSTRIE (i) $i \in [\text{NACE}]$

Les principales notions de gain et de durée du travail dans l'enquête "structure"

I.- OUVRIERS

$GB_{h,o}$ = gain brut (à l'exception des éléments non périodiques) par heure rémunérée

$GB_{H,o}$ = gain hebdomadaire brut (à l'exclusion des éléments non périodiques) par "présent à temps plein"

$GB_{m,o}$ = gain mensuel brut (à l'exclusion des éléments non périodiques) par "présents à temps plein"

PP_o = pourcentage de primes non périodiques par rapport à la rémunération versée régulièrement

$$GBA'_{h,o} = GB_{h,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right)$$

$$GBA'_{H,o} = GB_{H,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right)$$

$$GBA'_{m,o} = GB_{m,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right)$$

gains bruts établis sur base annuellle et ramenés à l'heure, à la semaine, au mois

$HR_{H,o}$ = nombre d'heures rémunérées par semaine, par présent à temps plein .

II.- EMPLOYES

$GB_{m,e}$ = gain mensuel brut (à l'exclusion des éléments non périodiques) par "présent à temps plein"

GBA'_e = gain annuel brut par "présent à temps plein"

$HT_{H,e}$ = horaire de travail hebdomadaire.

1.3. Les sources complémentaires

Compte tenu de la définition, au chapitre précédent, des notions de revenu souhaitables pour mener à bien quelques analyses comparatives, plusieurs données non fourniés par les enquêtes "coûts" et "structure" devraient encore pouvoir être rassemblées sous une forme homogène dans les différents pays.

Même si l'on exclut toute possibilité sérieuse de cerner la notion de "niveau de vie" en l'état actuel du matériau statistique, il aurait néanmoins été souhaitable de pouvoir comparer entre les pays les capacités réelles de consommation collective et publique des travailleurs. En réalité, les éléments de différenciation des travailleurs par rapport à l'accès à ces types de consommation sont déjà assez peu connus et rarement étudiés en détail au niveau de chaque pays ; il n'est donc pas étonnant de se heurter à une impossibilité du fait d'en approcher la connaissance dans un cadre international.

De même en est-il d'ailleurs en ce qui concerne les prestations sociales, qu'elles soient considérées en nature (consommation médicale, remboursements de soins et médicaments, etc...) ou en espèces (indemnités de maladie, invalidité, pensions de retraite, etc...). Certes, des recherches plus approfondies que celles que nous avons entreprises sur ce point devraient vraisemblablement aboutir à une différenciation très globale des pays européens en matière d'accès des travailleurs aux biens publics et sociaux ; nous doutons cependant que l'on puisse pour l'instant aller dans cette voie à un niveau de détail suffisant pour permettre une véritable comparaison "au sens étroit", du type de celle que nous cherchons à mener ici. Si de tels prolongements de la comparaison sont à encourager vivement, notre étude a, quant à elle, capitulé devant les obstacles actuellement dressés dans cette voie.

D'autres données, utiles à la mesure de certaines notions définies au chapitre précédent, sont en revanche plus accessibles, encore que non spécifiquement harmonisées entre les pays. Elles concernent

principalement :

- les allocations familiales légales,
- les cotisations de sécurité sociale,
- les impôts sur les salaires (ou sur les revenus).

A ces trois types de données correspondront, dans l'étude concrète menée pour la France et l'Allemagne, trois séries de sources que nous évoquons à présent (1).

1.3.1. Les allocations familiales légales

L'évaluation précise pour chaque pays, du montant global des diverses prestations familiales légales effectivement perçues, (en espèces ou en nature) par les travailleurs en fonction des quelques "circonstances" énumérées précédemment, nécessiterait à elle seule une recherche spécifique que nous n'avons pas réellement menée.

En effet, à côté des allocations directes d'entretien des enfants et des allocations de "salaire unique" ou de la "femme au foyer" (pour certains pays), les systèmes d'aide à la famille fournissent plus ou moins directement et dans des proportions variables d'autres prestations, plus difficilement évaluables pour des groupes d'individus : allocations de frais de garde, de logement, systèmes de prêts aux jeunes ménages, allocations prénatales, allocations de maternité, aides ménagères et familiales, etc...

Ainsi, en France, l'ensemble des prestations familiales versées au cours de l'année 1972 au titre du régime général des salariés se répartissaient de la façon indiquée au tableau 8 ci-dessous (2).

---

1) *Dans la mesure où ces données concernent des prélèvements ou des versements obligatoires dans la plupart des pays, elles existent à l'état de barèmes ou de textes de loi dans la plupart d'entre-eux. Nous avons toutefois limité notre recherche de telles données au cas des deux pays pris pour exemple dans l'étude concrète.*

2) *Les trois premières rubriques du tableau, qui seront prises en compte pour l'étude, représentent, sinon la totalité du moins une importante fraction de ces prestations (76,7%).*

TABLEAU 8

FRANCE : LES PRESTATIONS FAMILIALES VERSEES EN 1972

DANS LE CADRE DU REGIME GENERAL DES SALARIES

Source : INSEE, Annuaire statistique de la France, 1974, 79e volume.

	Montant des prestations en millions de francs	en % du total
. Allocations familiales	7.525	53,0
. Indemnités compensatrices	650	4,6
. Allocations de salaire unique	2.704	19,0
. Allocations prénatales	432	3,0
. Allocations maternité	380	2,7
. Congés de naissance	94	0,7
. Allocations d'éducation spécialisée	10	0,1
. Allocations d'orphelins	130	0,9
. Allocations de logement et primes de déménagement	2023	14,2
. Divers	256	1,8
T O T A L	14204	100

Dans cette étude exploratoire, nous avons strictement limité la prise en compte des allocations familiales aux deux éléments suivants :

. les allocations familiales en espèces directement liées à la présence d'enfants au foyer

. les allocations de salaire unique versées, en espèces, aux ménages avec enfants où l'épouse n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée.

Ces deux éléments sont directement liés, en Allemagne comme en France, à la taille et à la composition de la famille, ce qui facilite leur prise en compte dans l'étude. Généralement versées mensuellement aux ménages, nous avons multiplié ces sommes par douze pour les ramener à une base annuelle.

1.3.1.1. En France, plusieurs choix ont conduit à l'établissement du tableau 11 ci après, qui nous servira au chapitre suivant de barème d'allocations familiales (1) :

- les chiffres concernent la zone 0% (sans abattements)
- lorsque les allocations sont différenciées selon l'âge des enfants (moins de deux ans et plus de deux ans, par exemple, pour les familles de un ou deux enfants) on a supposé que la probabilité de chaque alternative était la même.

TABLEAU 9

MONTANT MENSUEL DE L'ALLOCATION

1 enfant			2 enfants		
de + de 2 ans	de - de 2 ans	solution retenue dans l'étude	de + de 2 ans	dont au moins un de - de 2 ans	solution retenue dans l'étud
38,90	97,25	68,08	184,52	203,97	194,25

- Un problème analogue se posait pour l'intégration au calcul des "majorations pour enfant" liées à l'âge des enfants (10 à 15 ans, ou 15 ans et plus). Nous l'avons également résolu en adoptant la règle arbitraire suivante :

---

1) *La source utilisée pour la France est : Liaisons sociales, N° 3917, 28 juillet 1972.*

- étant donné que la majoration par enfant s'élevait, en 1972, à 39,645 FFr. par enfant de 10 à 15 ans, et à 70,48FFr par enfant de plus de 15 ans ;
- étant donné également que l'aîné des familles de un ou deux enfants n'a pas droit à la majoration

nous avons défini $u = \frac{39,645 + 70,48}{2} = 55,07$ FFr.

et la majoration a été calculée de la façon suivante pour chaque situation familiale

TABLEAU 10

	Montant de la majoration mensuelle pour enfants prise en compte dans les calculs
. 2 enfants	$\frac{1}{4}$ u = 13,77 FFrs.
. 3 enfants	$1\frac{1}{2}$ u = 82,61 FFrs.
. 4 enfants	2 u = 110,14 FFrs.
. 5 enfants	$2\frac{1}{2}$ u = 137,68 FFrs.
. 6 enfants	3 u = 165,21 FFrs.

On aboutit ainsi au tableau suivant (tableau 11) qui indique le montant annuel des allocations familiales pris en compte selon :

. le nombre d'enfants à charge

. et le nombre de salaires perçus par le ménage (en supposant que les enfants ne travaillent pas).

TABLEAU 11

FRANCE : MONTANT ANNUEL DES ALLOCATIONS FAMILIALES RETENU POUR LES CALCULS, en FFr.

Année 1972

Nombre d'enfants	Cas du salaire unique (1)	Cas où les époux travaillent tous les deux (2)	Plafond annuel de ressources pour l'allocation de salaire unique
1	817	0	28.800
2	2496	1446	34.560
3	5576	4409	40.320
4	8043	6876	46.080
5	10299	9132	51.840
6	12555	11388	57.600

(1) Allocation familiale + indemnité compensatrice + salaire unique

(2) Allocation familiale + indemnité compensatrice.

1.3.1.2. Pour l'Allemagne, un choix également a été fait en raison du fait que dans ce pays, l'allocation de base est majorée de 30 DM par enfant se trouvant à l'école secondaire pour les familles d'au moins 2 enfants. Nous avons donc supposé, pour élaborer le tableau 12, qu'un enfant sur deux se trouvait, dans chaque ménage, à l'école secondaire (1).

---

1) *Source : Gesetz zur Änderung des Bundeskindergeldgesetzes vom 13.12.1971, Bundesgesetzblatt I, p. 1969.*

TABLEAU 12

ALLEMAGNE = MONTANT ANNUEL DES ALLOCATIONS FAMILIALES RETENU POUR LES CALCULS, en DM

Année 1972

Nombre d'enfants	Montant des allocations	Plafond annuel de ressources
1	0	-
2	660	15.000
3	1560	-
4	2460	-
5	3600	-
6	4500	-

1.3.2. Les cotisations du travailleur à la Sécurité Sociale

De même que les allocations familiales, les cotisations sociales légales des travailleurs sont relativement simples à établir à partir des textes officiels. Constituant le plus souvent une proportion fixe du salaire (quelque peu compliquée par les systèmes de plafond), on peut en définir un mode de calcul relativement satisfaisant à partir du salaire ou gain brut d'un travailleur donné.

Pour établir un tel mode opératoire, nous avons eu recours à un document publié par la Commission des Communautés Economiques Européennes en 1972 (1).

---

1) Cf. "Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté en 1971", Bruxelles-Luxembourg, 1972. Voir en particulier, aux pages 324-325 le tableau intitulé : "Taux et plafonds de cotisations applicables aux salariés de l'industrie et du commerce au Ier janvier 1972."

Si l'on entend par "cotisations sociales" l'ensemble des sommes versées par le travailleur au titre de l'assurance :

- maladie
- maternité
- invalidité
- vieillesse
- chômage
- accidents du travail (1)
- allocations familiales (1)

on peut, à partir du document cité, calculer de la manière suivante les cotisations sociales (CS) retenues sur un salaire donné (S) dans chacun des deux pays étudiés.

TABLEAU 13

MODE DE CALCUL DES COTISATIONS SOCIALES-1972

FRANCE (en FFr)

$S < 21960$	$CS = 0{,}0658 \times S$
$21960 < S < 90120$	$CS = 1225 + 0{,}01 \times S$
$S > 90120$	$CS = 1280 + 0{,}01 \times S$

ALLEMAGNE (en DM)

$S < 18900$	$CS = 0{,}1335 \times S$
$18900 < S < 25200$	$CS = 756 + 0{,}0935 \times S$
$S > 25200$	$CS = 3112$

---

1) *Ces deux assurances sont en fait financées par les employeurs dans les six pays de l'ancienne CEE.*

APERCU DES DIFFERENCES GLOBALES DANS LE MONTANT DES PRESTATIONS SOCIALES VERSEES EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

Une façon particulière de relativiser une comparaison ne tenant pas compte de l'ensemble des prestations sociales peut consister à examiner les chiffres suivants, fournis par l'OSCE dans : "Compte sociaux", Statistiques sociales 1974-N°3. Les données concernent l'année 1972.

	ALLEMAGNE	FRANCE
. Dépenses sociales par habitant, en DM (1)	2970	2426
. Prestations sociales en % du P.I.B.	24,4	10,6
. Prestations "maladie" par habitant, en DM (1)	799	626
. Prestations "vieillesse" par habitant, en DM (1)	4,7	6,2
. Prestations "famille" par enfant de moins de 15 ans, en DM (1)	1,74	1,17
. Prestations "famille" par famille bénéficiaire d'allocations familiales, en DM (1)	4,03	5,78

(1) Les chiffres français sont convertis en DM par nos soins par application des TEPAC-1972 définis au chapitre III de la première partie.

1.3.3. Les versements des travailleurs au titre de l'impôt sur le revenu

Comme pour les allocations familiales, le calcul des sommes soustraites du salaire du travailleur au titre de l'impôt sur le revenu ou sur les salaires ("Lohnsteuer" allemand) ne peut être effectué que moyennant des hypothèses sur sa situation de famille.

1.3.1. En Allemagne, les barèmesde l'impôt sur les salaires (fournissant directement le montant de l'impôt pour chaque tranche de salaire annuel) tiennent compte de plusieurs éléments de la situation de famille des travailleurs (1). Parmi ceux-ci, nous retiendrons pour l'étude les circonstances suivantes à titre principal :

I - Célibataires de moins de 50 ans, catégorie d'impôt que nous avons appliquée à tous les célibataires quel que soit leur âge.

II.- Mariés, lorsqu'un seul des conjoints travaille, selon le nombre d'enfants.

III.- Mariés, lorsque les deux conjoints travaillent, selon le nombre d'enfants.

Connaissant le salaire annuel (ou gain) de chaque travailleur, et sachant à laquelle de ces trois séries de situation-type il appartient, on peut donc lire directement dans les barèmes fiscaux allemands le montant de l'impôt qu'il doit verser au fisc. Notons que dans le cas où, pour une famille donnée, les deux conjoints travaillent, on lit séparément pour chacun des deux le montant qu'il verse au titre de l'impôt sur les salaires : ce principe sera appliqué plus loin lors de notre tentative de comparaison du revenu "théorique" de familles de travailleurs entre les pays.

1.3.2. Pour la France, le montant de l'impôt est directement lié :

---

1) Cf. "Verordnung über die Jahreslohnsteuertabelle vom 18 Dezember 1964", in : Bundesgesetzblatt, 1965 I, p.582.

- au revenu global de la famille
- et au nombre d'enfants (pris en compte dans le calcul des "parts familiales").

Les barèmes utilisés (1) fournissent donc, en fonction de ces deux éléments, le montant de l'impôt annuel que le travailleur doit verser au fisc (2). Ces circonstances particulières au cas français font que dans le cas où les deux conjoints travaillent, le montant de l'impôt se calcule cette fois à partir du revenu global cumulant le salaire des deux époux.

Pour la France comme pour l'Allemagne, le recours systématique à des barèmes très détaillés assez peu manipulables, et pourtant indispensables au calcul précis de l'impôt, rend l'opération de comparaison internationale de salaires (ou gains) nets d'impôts extrêmement lourde" et complexe. Nous avons emprunté ici cette méthode pour illustrer l'analyse comparative. Toutefois, il est probable qu'une mise en oeuvre plus systématique de la comparaison devrait simplifier considérablement la procédure de déduction du montant de l'impôt. L'établissement de taux d'imposition par grandes classes de revenu imposable dans chaque pays constituerait alors un des points de départ à privilégier pour un tel allègement de la procédure de calcul.

1.3.4. La formule générale de calcul du "revenu" net

Avant d'indiquer la formule que nous utiliserons, sur ces bases, pour passer d'une notion individuelle brute de salaire (ou de revenu) à des notions de revenu individuel ou familial net, il convient de signaler que deux éléments importants du revenu, qui auraient été accessibles moyennant quelques recherches supplémentaires, ont été ici négligés. Il s'agit, d'une part de l'indemnisation de chômage (3),

---

1) *Nous avons utilisé, en raison de sa commodité d'emploi, le barème publié dans : "Spécial impôts", La vie ouvrière, 64e année, N°1484, 7 février 1973.*
2) *En réalité, le montant de l'impôt ne se calcule pas à partir de la totalité du revenu annuel (net des cotisations sociales et allocations familiales) mais à partir du revenu imposable (c'est-à-dire une fois déduits certains abattements : à un premier niveau, abattement forfaitaire de 10% pour frais professionnels ; puis, sur le solde, nouvel abattement forfaitaire de 20%). Nous avons établi le revenu imposable (RI) à partir du revenu annuel disponible avant versement de l'impôt (RD) par la formule suivante : RI = 0,72 x RD. C'est donc RI qui constitue une des "entrées" du barème fiscal utilisé.*
3) *Sur ce point, voir par exemple : "L'Europe des neuf face au chômage", Intersocial, N°2, février 1975.*

d'autre part de l'importance des pensions de vieillesse (1).

Il va sans dire que toute tentative de comparaison internationale d'éléments de revenu de ce type (et de l'ensemble des autres éléments négligés dans la présente étude) viendrait heureusement compléter l'analyse. Nous pensons d'ailleurs que si, en l'état actuel des matériaux disponibles, il est quasiment impossible de résumer par un chiffre significatif le niveau de revenu réel des travailleurs dans différents pays, c'est bien d'une multitude de comparaisons, tant qualitatives que quantitatives, d'éléments particuliers de ce revenu que peut résulter une idée à peu près fondée des différences internationales de rémunération du travail. Les quelques "plans d'expérience" que nous proposons ici ne fournissent donc que des "éléments particuliers", des "points de vue" très partiels de la différenciation internationale des revenus réels des travailleurs.

Nous avons vu précédemment que les deux séries de statistiques harmonisées utilisables pour fonder ces "expériences" (enquête "coûts" et enquête "structure") ne fournissent que des notions "brutes" de gain ou de rémunération individuelles. Or, selon la notion de revenu que l'on veut cerner empiriquement, il peut être utile de passer :

- à des notions "nettes"
- à des revenus "familiaux".

Pour cela, nous procéderons comme suit. Soit RB la notion de revenu individuel brut considérée, CS le montant des cotisations sociales correspondantes, F le montant de l'impôt y afférent, et AF les allocations familiales versées à l'individu du fait de sa situation de famille.

On peut alors définir les notions suivantes :

RD = RB - CS = revenu disponible avant impôt,
RN = RD - F = revenu net
RNf = RN + AF = revenu "familial" net

---

1) Cf. "Les prestations sociales dans les pays de la CEE, Notes et Etudes documentaires, N° 3961-3962, 12 Février 1973.

En réalité, ces trois formules ne peuvent s'utiliser indifféremment quelle que soit la situation familiale ; en particulier, la dernière n'a plus aucun sens lorsque, dans le ménage, les deux époux travaillent. C'est la raison pour laquelle on ne couvrira réellement toutes les situations familiales qu'en procédant de la façon suivante :

1) On calcule, pour chaque travailleur j,

$RD_j = RB_j - CS_j$ = revenu individuel disponible avant impôt

2) puis, selon les "circonstances" familiales, on exprime le revenu net de la façon suivante :

. Célibataires :

$$RN_j = RD_j - F_j$$

. Mariés, avec ou sans enfants ; un seul des conjoints (j) travaille (1)

$$RNF_j = RD_j - F_j + AF_j$$

. Mariés, avec ou sans enfants ; les deux conjoints (j) et (k) travaillent

$$RNF'_{j,k} = RD_j + RD_k - F_{j,k} + AF_{j,k}$$

Nous montrerons plus loin comment la dernière formule en particulier enrichit la méthode de comparaison des "revenus nets" utilisée antérieurement dans les enquêtes CECA-CEE. Mais auparavant, il convient d'examiner les principaux problèmes que l'on rencontre lorsqu'il s'agit de "raccorder" les différentes sources que nous venons d'examiner.

---

1) *Nous supposerons en ce cas, pour simplifier, que, des deux époux, c'est l'homme qui travaille.*

II - LE PROBLEME DU RACCORDEMENT DES SOURCES

Si la définition des "plans d'expérience" doit bien être soumise aux notions antérieurement décrites (notions "désirables" susceptibles de donner un minimum de sens à la comparaison) elle est également fortement contrainte, compte tenu de la démarche que nous avons dû adopter ici, par le matériau statistique disponible. Un tel matériau vient d'être rassemblé dont les limites d'utilisation ont été soulignées aussi nettement que possible Une seconde série de contraintes émerge alors lorsque l'on examine les possibilités de complémentarité des sources décrites : toutes ne se "raccordent" pas facilement ou ne se prêtent à des raccordements que moyennant des hypothèses très contraignantes qu'il s'agit d'expliciter.

C'est à cette tâche que la présente section de l'étude est consacrée. Après avoir souligné très rapidement la nécessité de raccorder entre elles les diverses sources sur certains points, nous évoquerons les principales difficultés d'une telle opération.

2.1. L'apparente complémentarité des sources et l'intérêt de leur raccordement

Comme cela a été montré à la première section du présent chapitre, les deux enquêtes "coûts" et "structures" coordonnées par l'O.S.C.E. fournissent des renseignements assez différents sur plusieurs places. On peut dresser une liste succincte des plus importantes parmi ces différences.

a) les données de l'enquête "coûts" sont recueillies et fournies par grandes masses, celles de l'enquête "structures" individualisant au contraire la situation de chaque travailleur. Parmi les conséquences immédiates de ce type de différence, il se trouve que les données de l'enquête structure sont disponibles pour un maximum de "circonstances" (possibilité de croisement de nombreuses variables) tandis que celles de l'enquête "coûts" en considérent un nombre minimal. Il en résulte immédiatement l'idée -classique en statistique- que les premières pourraient avantageusement "spécifier" les secondes si les unes et les autres se raccordaient sans trop d'obstacles, tant techniques que conceptuels.

b) Dans un ordre d'idée voisin, on doit noter que l'enquête "coûts" est susceptible de fournir la tendance centrale du revenu du travailleur, l'enquête "structure" en spécifiant plutôt la distribution inter-individuelle autour d'une moyenne.

Par la première, on ne peut cerner que des différences "brutes" de niveau de revenu réel entre les pays. On doit entendre par là que les écarts mis en évidence intègrent simultanément :

- des différences internationales dans les structures d'emploi (c'est-à-dire dans la pondération des différentes "circonstances" du travail et du travailleur) ;

- et des différences internationales nettes de revenu réel, c'est-à-dire des différences de niveau de revenu atteint dans des "circonstances" comparables entre les pays.

Par l'enquête "structure", au contraire, on peut plus particulièrement examiner les différences de structures d'emploi et les différences nettes de revenu réel entre les pays.

Autrement dit, si $\overline{S}$ est le revenu réel moyen de l'ensemble des ouvriers d'un pays donné et si :

- o S_i est le revenu réel du travail attaché à la circonstance i
- o E_i est le nombre d'ouvriers placés dans la circonstance i

on a alors : $\overline{S} = \sum_i S_i \cdot E_i \Big/ \sum_i S_i$

L'opposition entre les deux enquêtes peut prendre la forme suivante : l'enquête "coût" approche essentiellement $\overline{S}$, tandis que l'enquête "structure" cerne de plus près les S_i et les E_i.

c) Par certains côtés, l'enquête "coût" approche d'ailleurs S de manière plus satisfaisante (dans une optique de comparaison des "revenus réels") que ne le fait l'enquête "structure". Plusieurs points méritent d'être faits sur cette question.

c 1) D'une part les "notions" de salaire-revenu utilisées dans l'enquête "coûts" cernent de plus près certains concepts "désirables" définis au chapitre précédent. Par exemple, la notion de "rémunération des salariés" -approchée dans l'enquête "coûts" par le coût total en main d'oeuvre- ne trouve absolument aucun équivalent dans les statistiques sur la structure des salaires. D'autre part, la notion même de "gain brut" est plus large -et plus proche d'accéder à l'exhaustivité du gain- dans l'enquête "coûts" que dans l'autre dans la mesure où elle intègre notamment :

- les avantages en nature ;
- l'ensemble des versements pour les heures d'absences rémunérées par l'employeur.

c 2) D'autre part, le salaire-revenu est directement saisi, dans l'enquête coût, sur une base annuelle pour les ouvriers comme pour les employés. L'enquête "structure", dans une de ses options, pratique de la même manière pour les employés. Mais, en ce qui concerne les ouvriers, les données fournies résultent d'une observation portant sur une période d'une durée égale ou inférieure au mois. Or, l'extrapolation des données de l'enquête "structure" à l'année pour les ouvriers rencontrerait le problème -difficilement résoluble- des fluctuations mensuelles du revenu salarial (augmentations de salaires en cours d'année ; variation des heures de travail d'un mois à l'autre- irrégularité du nombre de jours ouvrables selon le mois considéré - en particulier des heures supplémentaires, du travail de nuit, de dimanche ou de jours fériés ; absence de primes durant les congés payés, etc...

c 3) Il est intéressant d'ajouter que seule l'enquête "coûts" permet -avec une approximation considérable nous l'avons vu- de ramener l'ensemble des éléments de la rémunération des ouvriers au travail effectif, c'est-à-dire à l'heure effectivement ouvrée, l'enquête "structure" ne considérant quant à elle que les heures rémunérées.

d) Par d'autres aspects, l'enquête "structure" fournit d renseignements plus fiables que l'enquête "coûts", même si ceux-ci ne concernent qu'une fraction (importante, certes) de la main d'oeuvre. En particulie les deux statistiques se distinguent assez nettement du point de vue des pop lations de travailleurs prises en compte.

Dans l'enquête structure (tout au moins dans la partie systématiquement "exploitée" de ses données par l'O.S.C.E.) on peut étudier les gains bruts des travailleurs présents à temps plein, soit sur une période inférieu ou égale au mois (pour les ouvriers), soit sur l'année entière (pour les employés).

En revanche, pour l'enquête "coûts" on mêle indifféremment :

- les présents à temps plein toute l'année,
- et les absents pour une durée inférieure à six mois, qu'ils aient perçu une rémunération ou non de leur employeur.

Comme nous l'avons vu, un tel "mélange" serait nettement préférabl pour une comparaison des revenus réels des salariés si, toutefois, l'ensembl des sommes perçues par les travailleurs absents étaient prises en considération dans les notions de gain. Ceci n'étant le cas dans aucune statistiqu il est évident que l'enquête "structure" présente l'avantage de fournir, pou une partie réduite de la population, mais sur une période de temps courte (pour les ouvriers), l'intégralité des gains réellement perçus par les travailleurs à temps plein.

De l'ensemble de ces différences résulte une apparente "complémentarité" des deux sources communautaires. Car, la plupart des "plans d'expérience" désirables définis précédemment ne peuvent être approchés que par l'utilisation conjointe d'éléments se trouvant dans chacune des deux enquête

Il est d'ailleurs possible de simplifier quelque peu la présentation de cette complémentarité globale en disant que :

- les notions de salaire-revenu "désirables" (en se plaçant du point de vue de la morphologie" du revenu) se trouvent plutôt fournies par l'enquête "coûts" ;

- les circonstances souhaitables du salaire-revenu étant plutôt accessibles, pour des notions de salaire différentes, par l'enquête "structure".

Si l'on ajoute à cet ensemble de considérations le fait que, parmi les "sources complémentaires", une, au moins, impose de partir de salaires-revenus annuels (la source fiscale en France, notamment) on introduit une contrainte supplémentaire dans le mode opératoire susceptible de conduire au calcul d'un revenu net.

Comme nous allons le voir à présent, si le raccordement des deux enquêtes communautaires est pratiquement indispensable à la réalisation de quelques expériences significatives, celui-ci ne peut se faire que dans un flou statistique et conceptuel qui grève lourdement l'analyse dans sa totalité. Nous mettrons principalement l'accent sur les points les plus obscurs (ceux qui impliquent les risques de biais les plus importants) de tels raccordements.

2.2. Raccordement des sources et incertitude méthodologique

Le problème clé soulevé ici est de savoir si, partant d'une moyenne globale du gain ou de la rémunération du travail extraite de l'enquête "coûts", il est légitime d'en fournir une transposition pour chacune des circonstances utilisées par l'enquête "structure" pour présenter la distribution d'une autre notion de gain.

2.2.1. Il convient tout d'abord de montrer que ce problème est bien le problème essentiel que l'on doit résoudre pour délimiter, parmi les plans d'expérience "désirables", ceux qui sont réellement "accessibles".

D'une part, en effet, si l'on considère que la notion de gain utilisée dans l'enquête "structure" et la fraction de population salariée pour laquelle elle est mesurée sont suffisantes pour fonder la comparaison internationale visée, aucun problème de raccordement ne se pose : l'enquête "coût" n'est plus d'aucune utilité et l'analyse est menée sur la seule base des gains des travailleurs présents à temps plein. Cette solution est tout à fait envisageable au plan "technique" mais, comme nous le montrerons plus loin, peut difficilement donner lieu à une expérience "significative".

D'autre part -et inversement, pourrait-on dire-, si les notions de gain (ou de rémunération du travailleur) et le champ des populations couvertes (travailleurs inscrits) dans l'enquête "coûts" paraissent satisfaisantes, et si, en outre, l'on désire mener une comparaison du revenu réel "indépendamment de la nature du travail fourni", nul n'est besoin d'utiliser l'enquête "structure" : les statistiques de l'enquête "coûts" suffisent à la mise en oeuvre d'une comparaison. Là encore, une telle solution est tout à fait concevable ; mais, comme la précédente, elle s'assortit de limites assez étroites.

On peut donc souhaiter, pour dépasser ces limites, raccorder les notions de revenu de l'enquête "coûts" aux circonstances du gain de l'enquête "structure". C'est justement la réalisation de ce souhait qui fait problème dans l'analyse concrète.

2.2.2. La seule technique de raccordement vraiment envisageable en l'état des données fournies par les deux enquêtes repose sur un raccordement par les moyennes. Etant donné deux moyennes, concernant des notions et des populations assez homogènes, la méthode consiste à assimiler la distribution constatée autour de l'une de ces deux moyennes à la distribution, inconnue, autour de l'autre. La formalisation suivante permet d'illustrer une telle méthode.

Soit $\overline{SC_c}$ un salaire (ou gain, ou revenu) moyen fourni par l'enquête "coûts" pour une population (c) donnée. $\overline{SC_c}$ peut correspondre à l'une quelconque des notions suivantes (définies au § 1.1.2. du présent chapitre) :

$G\,B\,A_o$, $G\,B\,A_e$, $R\,S\,A_o$, $R\,S\,A_e$, $G\,B\,A_{h,o}$, $G\,B\,A_{h,e}$, $R\,S\,A_{h,o}$, $R\,S\,A_{h,e}$

Appelons par ailleurs $\overline{SS_c}$ un salaire (ou gain, ou revenu) moyen, fourni pour la même population (c) par l'enquête "structure".

Si par l'enquête "coûts" on ne connait que la moyenne globale $\overline{SC_c}$ l'enquête "structure" permet en outre de déterminer le salaire SS_c correspondant à chaque combinaison des éléments de l'ensemble de "circonstances" particulières énumérées au § 1.2.2. de ce chapitre. Nous noterons alors de la manière suivante :

$$SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i}$$

le salaire moyen des travailleurs ayant le statut socio-professionnel (c), la qualification (q), le sexe (s), l'âge (a) et travaillant dans la branche d'industrie (i).

On peut alors écrire :

$$SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i} = \overline{SS_c} \times \frac{SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i}}{\overline{SS_c}}$$

$$= \overline{SS_c} \times i\,(SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i})$$

où $i\,(SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i}) = \dfrac{SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i}}{\overline{SS_c}}$

et représente, en indice, l'écart de salaire entre les travailleurs de la catégorie (c, q, s, a, i) et un travailleur fictif "moyen".

Dans ces conditions, assimiler la distribution des salaires autour de $\overline{SC}_c$ à celle que l'on constate autour de $\overline{SS}_c$ revient à définir, pour chaque combinaison de "circonstances", le salaire (SC_c) fictif, des travailleurs ayant le statut (c), la qualification (q), le sexe (s), l'âge (a) et travaillant dans l'industrie (i), de la façon suivante :

$$SC^{*}_{c,\,q,\,s,\,a,\,i} = \overline{SC}_c \times i\,(SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i})$$

l'astérisque (*) indiquant le caractère "théorique" (non mesuré) de l'estimation fournie.

2.2.3. Cette méthode de raccordement est peu discutable, au plan technique si :

- soit $\overline{SS}_c$ et $\overline{SC}_c$ concernent strictement les mêmes populations et les mêmes notions de salaire (cas par exemple, de plusieurs sondages aléatoires sur une même population, etc...)

- soit lorsque $\overline{SS}_c$ et $\overline{SC}_c$ ne concernent ni les mêmes populations, ni les mêmes notions, si l'on est au moins assuré que $i(SS_{c,\,q,\,s,\,a,\,i})$ est un indicateur fiable de $i\,(SC_{c,\,q,\,s,\,a,\,i})$

2.2.3.1. Or, dans le cas précis qui nous occupe, il est parfaitement évident que $\overline{SC}_c$ et $\overline{SS}_c$ ne concernent ni les mêmes populations, ni les mêmes notions de gain, de salaire, ou de revenu.

- Dans l'enquête "coûts" le travailleur théorique "moyen" est celui qui est resté "inscrit" toute l'année sur les registres du personnel d'une entreprise donnée, mais qui a pu s'absenter jusqu'à six mois de son travail au cours de l'année et recevoir, néanmoins, dans ce laps de temps, une rémunération de son employeur. Dans l'enquête "structure" au contraire, le travailleur "moyen" ne peut pas avoir perçu de rémunération

pour absence au cours de la courte période durant laquelle on a observé son revenu, excepté si l'entreprise assimile (juridiquement) cette absence à un travail en le rémunérant à un taux normal. Pour la plupart des notions de gains considérées le travailleur "moyen" de l'enquête structure est en outre un salarié qui a assuré sa présence à temps plein à son entreprise au cours de la période considérée (quelques semaines, voire l'année pour les employés).

- Pour des raisons voisines déjà explicitées, les notions de gain (ou de salaire, ou de revenu) fournies par les deux enquêtes diffèrent sensiblement : inclusion des avantages en nature, des rémunérations pour absences versées par l'employeur, des éléments de rémunération annuels, dans l'enquête "coûts" et non dans l'enquête "structure".

Si $\overline{SS_c}$ et $\overline{SC_c}$ ne concernent donc ni les mêmes populations, ni les mêmes notions de salaires, il est difficile d'assimiler une de ces moyennes à l'autre comme caractéristique centrale d'une population donnée. En réalité, dans un contexte comparatif, ce qui est important, c'est de s'assurer de l'homogénéité des biais introduits par l'opération de raccordement dans les différents pays.

Autrement dit, si l'on veut "approcher" $\overline{SC_c}$ par $\overline{SS_c}$ dans chaque pays, il est important que, par exemple SC_c et SS_c soient, dans tous les pays, dans un rapport constant : $\frac{SC_c}{SS_c} = \alpha$

On peut illustrer, par une schématisation ultra-simplicatrice, la difficulté de soutenir cette hypothèse dans le cas qui nous occupe.

Supposons pour l'instant que les notions de gain cernées par les deux enquêtes soient les mêmes.

Soit, alors, $\overline{SC_c}$ le gain annuel de l'ouvrier inscrit toute l'année et SS_c le gain horaire, par exemple, de l'ouvrier présent à temps plein durant une semaine particulière du mois d'octobre de la même année. Demandons-nous

ainsi dans quelle mesure $\overline{SS_c}$ "prédit" $\overline{SC_c}$ de la même manière dans tous les pays.

On peut alors écrire, en simplifiant à l'extrême (1), la relation suivante :

$$\overline{SC_c} = \overline{SS_c} \times \overline{HR_{H,c}} \times \overline{\beta} \times \overline{\gamma} \times \overline{\sigma}$$

où $\overline{HR_{H,c}}$ est le nombre moyen d'heures rémunérées par présent à temps plein au cours de la semaine d'octobre ;

$\overline{\beta}$ est le taux de conversion moyen de l'heure rémunérée (enquête "structure") en heure ouvrée (enquête "coût") ;

$\overline{\gamma}$ est la probabilité moyenne pour qu'un travailleur inscrit ait été absent durant la semaine de référence : % d'heures d'absence hebdomadaire moyenne par travailleur inscrit (moyenne sur l'année) ;

$\overline{\sigma}$ est le nombre de semaines durant lesquelles sont, en moyenne, versés ces gains au cours d'une année.

On voit ainsi que, d'un pays à l'autre, $\overline{SS_c}$ ou $\overline{SS_c} \times \overline{HR_{H,c}}$ (gain hebdomadaire moyen des présents à temps plein) "prédiront" $\overline{SC_c}$ dans une mesure qui varie (selon les pays) en fonction, notamment, de $\overline{\beta}$, $\overline{\gamma}$ et $\overline{\sigma}$.

Il nous est impossible de fournir une évaluation de ces trois paramètres pour chaque pays (sinon le problème du raccordement serait résolu). On peut toutefois fournir une idée très approximative de la variabilité internationale du biais introduit par la mise en rapport des moyennes extraites des deux enquêtes.

---

(1) *En négligeant tous les effets de distribution : nous raisonnons ici sur un travailleur "moyen".*

Pour cela, on supposera que $\overline{\gamma}$ est en relation plus ou moins stricte avec le pourcentage de travailleurs non rémunérés intégralement pour cause d'absence (enquête "structure" 1972). D'autre part, on fera l'hypothèse que $\overline{\beta} \cdot \overline{\gamma} \cdot \overline{\sigma}$ est lié, plus ou moins fortement au rapport (r) suivant :

$$r = \frac{\text{Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par ouvrier inscrit (enquête coûts)}}{\text{Nombre moyen d'heures hebdomadaires rémunérées par ouvrier présent à temps plein (enquête "structure").}}$$

C'est sur ces bases que le tableau 14 fait apparaître, pour l'ensemble des ouvriers, la variabilité internationale de ces paramètres, ainsi que celle de différents types de rapports $\frac{SC_c}{SS_c}$

Tableau 14 : Le raccordement des moyennes

	Ensemble de l'industrie		Industries manufacturières	
	ALLEMAGNE	FRANCE	ALLEMAGNE	FRANCE
Pourcentage d'ouvriers non rémunérés intégralement pour cause d'absence	8,6 %	30,0 %	8,2 %	28,5 %
r (cf.texte ci-dessus)	40,2	42,0	40,4	41,5
Gain brut annuel par ouvrier inscrit ("coûts") / Gain brut horaire par ouvrier présent à temps plein ("structure")	2 137	2 237	2 162	2 199
Gain brut annuel par ouvrier inscrit / Gain brut mensuel par ouvrier présent à temps plein ("structure")	10,86	10,78	11,01	10,70
Gain brut par heure ouvrée (enquête "coûts") / Gain brut horaire par ouvrier présent à temps plein ("structure")	0,94	1,132	1,22	1,135

Les paramètres évalués au tableau 14 ne sont que des indicateurs très imparfaits des difficultés qu'il y a à prétendre que le raccordement des moyennes puisse ne pas biaiser la comparaison internationale. Il est cependant difficile d'aller plus loin dans l'évaluation des risques d'erreur ainsi courus lors du raccordement.

A ces biais introduits par les différences concernant les populations observées par les deux enquêtes se juxtaposent ceux afférents aux différences dans les notions de gain qu'elles utilisent : là encore, on ne peut que rendre intuitif le fait que l'approximation risque de revêtir une ampleur différente dans chaque pays (cf. tableau 14bis ou *) (1).

Tableau 14bis ou * : Eléments de différenciation de la notion de gains entre les deux enquêtes

Source : O.S.C.E.

Ensemble de l'industrie	ALLEMAGNE	FRANCE
Pourcentage moyen de primes non régulières dans le gain des ouvriers	5,1 %	3,6 %
Avantages en nature, en pourcentage du gain brut (direct) des ouvriers	0,53%	1,72%

(1) *En réalité, l'élément d'incertitude le plus important dans le passage des gains de l'enquête "structure" à ceux de l'enquête "coûts" peut difficilement être évalué : il tient aux rémunérations versées par l'entreprise aux travailleurs absents. D'autre part, il est inutile d'insister sur le fait que le coût total annuel en main d'oeuvre de l'enquête "coûts" ne trouve aucun équivalent possible dans l'enquête "structure" : il est donc raisonnable de ne pas tenter de raccordement à partir de cette notion.*

2.2.3.2. Une autre question déterminante des possibilités raccordement est celle de savoir si, dans chaque pays, on peut considérer $i(SS_{c, q, s, a, i})$ comme un indicateur fiable de $i\ (SC_{c, q, s, a, i})$

Idéalement, les conditions requises pour le raccordement devraient être les suivantes :

$$i\ (SC_{c, q, s, a, i}) = \alpha \times i\ (SS_{c, q, s, a, i}), \forall (c, q, s, a, i)$$

quelque soit le pays. A cette condition, la distribution des $SS_{c, q, s, a, i}$ permettrait de prévoir, sans risque d'erreur, celle des $SC_{c, q, s, a, i}$ dans chaque pays.

Pour savoir si cette condition est vérifiée à partir des données dont nous disposons, il faudrait au moins pouvoir se livrer à la même analyse qu'en 2.2.3.1. pour un certain nombre de combinaisons de circonstances (c, q, s, a, i).Mais si l'on pouvait le faire, cela signifierait que nous disposons des $i\ (SC_{c, q, s, a, i})$ et le problème de raccordement ne se poserait plus.

En fait, il est possible d'effectuer l'embryon d'un tel test dans la mesure où l'enquête "coûts" fournit ses informations pour les industries (i) de la NACE. Dans ces conditions, on tentera d'approcher les relations du type :

$$i\ (SC_{c, i}) = \alpha \times i\ (SS_{c, i})$$

ce qui revient à se demander si les écarts de gains entre industries mesurés par l'enquête "coûts" et par l'enquête "structure" se correspondent, et si une telle correspondance peut être la même dans chaque pays et pour chaque branche d'industrie.

Au tableau 15 ci-dessous, nous avons donc fourni les indicateurs suivants pour chaque industrie de la N.A.C.E. en France et en Allemagne :

$$Z_1 = \frac{\text{Indicateur du gain annuel moyen des ouvriers inscrits de l'industrie i (enquête "coûts")}}{\text{Indicateur du gain horaire moyen des ouvriers présents de l'industrie i (enquête "structure")}}$$

$$Z_2 = \frac{\text{Indice du gain annuel moyen des ouvriers inscrits de l'industrie i (enquête "coûts")}}{\text{Indice du gain moyen des ouvriers présents à temps plein i (enquête "structure")}}$$

$$Z_3 = \frac{\text{Indice du gain horaire moyen des ouvriers inscrits de l'industrie i ("enquête "coûts)}}{\text{Indice du gain horaire moyen des ouvriers présents de l'industrie i (enquête "structure")}}$$

$$Z_4 = \frac{\text{Durée moyenne annuelle du travail ouvré par ouvrier inscrit dans l'industrie i (enquête "coûts")}}{\text{Nombre d'heures rémunérées par semaine des présents à temps plein dans l'industrie i (enquête "structure")}}$$

$$Z_5 = \frac{\text{Indice du gain annuel des employés inscrits de l'industrie i (enquête "coûts")}}{\text{Indice du gain mensuel des employés présents à temps plein de l'industrie i (enquête "structure")}}$$

Z_6 = % d'ouvriers rémunérés à temps plein durant toute la période dans l'industrie i

Z_7 = % de primes non régulières des ouvriers dans l'industrie i

TABLEAU 15

ECARTS D'INDICES DE GAINS ISSUS DES DEUX ENQUETES

ET DONNEES AFFERENTES

Source : OSCE

NACE	Z.1		Z.2		Z.3		Z.4		Z.5		Z.6		Z.7	
	ALL	FR	ALL	FR	ALL	FR	ALL	FR	ALL	FR	ALL	FR	ALL	FR
11	0,85	1,01	0,91	1,17	0,96	1,18	37,1	40,0	1,07	1,13	91,2	49,4	6,8	13,2
13	1,10	0,99	1,10	1,12	1,02	1,04	43,3	45,6	1,13	1,17	92,6	91;9	9,7	12,0
14	1,04	0,94	1,10	1,06	1,02	1,02	42,2	43,6	1,17	1,02	94,2	92,7	9,4	9,1
16	1,04	1,00	1,05	1,14	0,99	1,15	42,5	40,9	1,09	1,02	94,0	39,5	9,5	15,4
17	1,01	1,12	1,01	1,16	0,96	1,20	41,7	44,9	1,10	0,98	93,6	85,3	5,6	9,5
21	0,97	0,95	1,04	1,09	0,97	1,07	41,8	40,1	1,11	1,08	97,1	46,3	9,7	5,2
22A	1,04	1,02	1,05	1,08	1,03	1,07	40,2	42,0	1,11	1,08	91,6	64,7	8,3	6,6
224	1,03	0,98	1,02	1,04	0,99	1,00	41,0	43,3	1,09	1,03	92,6	72,4	6,0	4,6
231	1,09	1,06	0,96	1,00	0,93	0,96	40,6	43,2	1,04	1,00	91,7	74,1	2,3	2,0
23A	0,96	1,02	1,00	1,23	0,94	1,15	42,0	44,8	1,13	0,97	86,6	68,6	7,1	4,7
2421	1,09	1,09	1,03	1,13	0,95	1,12	42,6	40,5	1,24	1,10	92,2	69,1	8,2	8,6
247	0,99	0,94	1,01	1,05	0,98	1,02	40,9	43,5	1,14	0,99	90,3	71,9	7,7	4,9
248	0,99	0,96	1,00	0,99	0,99	1,00	41,1	41,9	1,19	1,00	86,7	66,9	5,2	3,1
25A	1,12	0,99	1,15	1,12	1,11	1,05	41,8	43,5	1,21	0,86	88,0	86,2	10,8	7,7
26	0,95	0,95	1,00	1,07	0,95	1,02	41,5	41,7	1,15	0,88	83,9	50,7	9,7	9,4
311	1,01	0,98	1,01	1,02	1,00	1,01	40,2	43,1	1,13	1,03	88,5	65,3	5,4	3,9
314	1,16	1,04	1,11	0,99	1,07	0,99	41,1	42,5	1,13	1,02	88,7	64,8	4,7	2,5
316	1,01	0,97	1,00	1,02	1,00	0,99	40,5	43,3	1,11	0,95	86,1	68,5	4,7	3,4
321	1,07	1,01	1,07	1,02	1,00	0,98	42,8	43,6	1,14	0,95	93,4	67,8	5,5	4,1
322	1,01	1,00	1,02	1,04	0,99	1,00	41,4	43,8	1,10	1,00	90,3	65,2	5,1	4,4
33	0,96	1,07	1,03	1,14	1,01	1,08	41,7	45,0	1,25	1,06	86,4	74,9	7,1	5,1
34	1,01	0,97	1,06	1,02	1,05	1,01	40,3	43,0	1,14	0,98	84,4	68,1	7,0	5,0
351	0,97	0,97	1,04	1,08	1,03	1,02	40,0	44,2	1,11	0,99	93,3	84,3	8,7	7,1
361	1,07	1,03	1,01	1,06	1,03	1,05	38,9	41,9	1,08	1,05	91,0	55,3	5,5	4,8
364	0,98	1,00	1,03	1,09	1,02	1,04	40,3	43,2	1,07	0,98	94,3	78,1	6,7	6,5
37	0,98	0,98	1,03	1,02	1,01	1,00	41,4	43,6	1,06	1,00	82,1	69,1	5,0	3,8
412	0,94	1,02	0,89	1,02	0,91	0,98	39,6	44,4	0,95	0,94	82,9	72,0	2,9	2,6
413	1,11	1,14	0,99	1,12	1,00	1,02	40,7	45,8	1,06	1,02	89,0	82,6	5,0	4,5
41B	0,93	1,00	0,92	1,00	0,95	0,98	40,4	43,8	0,97	1,00	75,8	70,9	3,5	2,5
42A	1,04	1,09	1,05	1,10	0,97	1,07	43,3	42,8	1,08	1,02	90,1	77,5	5,3	6,9
429	0,99	-	1,05	-	1,06	-	40,4	-	1,22	-	84,9	-	9,5	-
431	0,99	0,92	0,99	0,97	0,96	0,96	41,1	42,3	1,10	1,03	86,2	63,9	3,3	4,6
432	0,94	0,89	0,99	0,95	0,98	0,99	40,4	40,7	1,08	0,92	87,1	57,3	3,5	2,8
436	0,85	0,84	0,89	0,94	0,94	0,94	38,4	41,5	1,06	0,97	71,6	59,7	2,7	1,4
441	0,94	0,95	0,92	0,96	0,93	0,94	39,5	42,7	1,09	0,96	88,4	69,7	2,5	1,6
442	0,89	0,92	0,93	0,97	0,99	0,96	38,6	43,3	1,04	0,92	71,5	63,3	3,0	0,9
45A	0,90	0,92	0,99	0,99	0,98	0,99	40,3	42,3	1,07	0,98	80,5	65,7	3,4	0,8
45B	0,85	0,84	0,94	0,94	0,96	0,94	39,0	43,0	1,08	0,95	70,4	60,5	3,0	1,1
46A	1,05	1,00	1,01	0,99	0,98	0,96	41,3	43,7	1,06	0,95	86,7	71,4	3,0	1,4
467	0,99	0,99	0,97	0,98	0,97	0,94	40,4	44,0	1,06	0,95	88,4	71,6	3,2	1,0
47A	1,01	1,00	0,98	1,04	1,00	1,01	40,5	43,3	1,12	1,01	86,6	71,7	5,5	4,5
47B	0,97	1,03	0,97	1,09	0,94	1,03	42,0	45,0	1,07	1,00	84,4	75,7	4,8	6,4
481	0,94	1,02	0,99	1,07	1,00	1,02	39,5	43,4	1,12	1,00	89,9	69,5	6,2	5,2
483	0,99	1,00	0,99	1,02	0,99	1,01	40,4	42,6	1,08	0,96	81,9	72,2	4,9	3,4
49	0,90	0,94	0,92	0,98	0,95	0,98	39,7	43,1	1,09	0,93	77,4	68,7	4,1	2,9
50A	0,96	1,07	0,95	1,01	0,96	0,99	38,5	43,7	1,08	1,06	88,3	64,1	1,9	0,6
503	1,04	1,06	1,02	1,02	0,96	0,96	42,4	44,6	1,02	1,01	89,5	69,1	3,5	1,3

N.B. Pour les définitions de Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6 et Z7, cf. page précédente .

Les données du tableau 15 permettent de constater que l'application de la structure des salaires issue de l'enquête "structure" aux données de l'enquête "coûts" aboutit dans certaines industries d'un pays à une surestimation du salaire de l'enquête "coûts" et, dans d'autres industries (du même pays ou d'un autre) à une sous-estimation de la donnée. Par exemple, on constate qu'en Allemagne l'application des structures des gains horaires (issues de l'enquête "structure") au gain annuel moyen de l'enquête "coûts", sous-estimerait de quelques 16 % ce gain annuel pour l'industrie NACE = 314 (dans ce cas Z_1=1,16 pour l'Allemagne). La même opération en France pour la même industrie conduirait à une sous-estimation bien moindre puisque proche de 4 % (Z_1 = 1,04). Il est évident que, pour cette industrie, la comparaison de niveaux de salaires entre la France et l'Allemagne serait quelque peu biaisée.

Cet exemple est un des quelques cas extrêmes qu'une étude systématique devrait noter afin de tenir compte de biais aussi importants lors de l'analyse des résultats de la comparaison. Cependant, on peut dire que si les données structurelles de l'enquête "structure" ne prédisent pas toujours exactement les écarts de salaires entre industries enregistrés à partir de l'enquête "coûts", il semble que -globalement- leur capacité de prédiction de ces écarts ne varie pas systématiquement dans des limites trop importantes lorsque l'on passe de l'Allemagne à la France.

Le tableau 16 ci-après témoigne de cette affirmation en résumant la distribution des Z_1, Z_2, Z_3 et Z_5 en France et en Allemagne pour les 46 industries de la N.A.C.E. étudiées (à l'exclusion de l'industrie du tabac N°429). Il reprend, désormais, les notations définies aux paragraphes 1.1.2. et 1.2.2. du présent chapitre.

TABLEAU 16 : CAPACITE DE PREDICTION DES INDICES DE STRUCTURE DE L'ENQUETE "COUTS" PAR L'ENQUETE "STRUCTURES"

"STRUCTURE"	"COUTS"	PAYS	NOMBRE D'INDUSTRIES (SUR 46) POUR LESQUELLES L'INDICE (A) DE L'ENQUETE "STRUCTURE" PREDIT L'INDICE (B) DE L'ENQUETE "COUTS" AUX TAUX D'ERREUR PRES SUIVANTS								
Indice (A)	Indice(B)		< 14%	-10à-14%	-6à-10%	-2à-6%	± 2%	+2à+6%	+6à+10%	+10à+14%	>+ 14%
$i\ (GB_{h,o,i})$	$i(GBA_{o,i})$	ALL.	1	3	4	7	11	10	4	3	3
		FR.	1	1	6	7	12	10	6	1	2
$i(GB_{m,o,i})$	$i(GBA_{o,i})$	ALL	1	3	2	12	15	5	6	2	0
		FR	5	5	9	12	7	6	2	0	0
$i(GB_{h,o,i})$	$i(GBA_{h,o,i})$	ALL.	0	1	1	7	14	17	6	0	0
		FR.	4	1	4	11	13	9	4	0	0
$i(GB_{m,e,i})$	$i(GBA_{e,i})$	ALL.	9	13	19	3	0	2	0	0	0
		FR.	1	2	4	9	11	13	4	1	1
$i(GBA'_{e,i})$	$i(GBA_{e,i})$	FR	0	2	5	9	9	15	4	0	2

Ainsi, les gains horaires bruts des présents à temps plein (enquête "structure") approchent assez bien dans les deux pays, lorsqu'ils s'expriment en indice de la moyenne nationale, la structure par industrie des gains annuels bruts par ouvrier inscrit (enquête "coûts" et celle des gains bruts des ouvriers inscrits par heure ouvrée (enquête "coûts"). Le degré d'incertitude, fortement concentré entre + et - 10% dans la plupart des industries, est d'un ordre de grandeur comparable dans les deux pays (1). C'est la raison pour laquelle nous n'envisageons, par la suite, que ce type de raccordement.

Cette relative homogénéité du biais statistique ne se retrouve plus lorsque l'on cherche à prédire le même gain annuel de l'enquête "coûts" par le gain mensuel des ouvriers de l'enquête "structure". Dans ce cas, le gain annuel se trouve plutôt sous-évalué en France par le gain mensuel du mois d'octobre des présents à temps plein ; sa tendance est à une évaluation plus conforme dans le cas allemand, voire à une légère sur-évaluation.

Beaucoup plus net est le cas des employés dont les gains annuels (enquête "coûts") sont systématiquement sous-évalués par les gains mensuels de l'enquête structure en Allemagne (-10% et plus) et tendent à une sur-estimation en France.

Ces quelques éléments d'évaluation du risque encouru lors du raccordement des deux enquêtes sont nettement insuffisants. Car, lorsque, à l'industrie, on ajoute d'autres circonstances (le sexe, l'âge, la qualification...) il est probable que l'on crée des biais encore plus importants. Il est bien connu, par exemple, que les primes, l'absentéisme, la durée et le régime de travail (autant d'éléments qui séparent les données d'une enquête de celles fournies par l'autre) sont des

---

1) *Il aurait été intéressant, pour l'analyse comparative, de savoir si les écarts entre les indices fournis par les deux enquêtes étaient de même sens et de même ampleur pour les mêmes industries. Une corrélation entre les Z1, Z2, Z3 et Z5 français et allemands aurait éclairé ce point. Nous n'avons pas été en mesure de la réaliser.*

éléments essentiels de la différenciation des hommes et des femmes, des jeunes et des moins jeunes, des qualifiés et des moins qualifiés, etc... Dans ces conditions le raccordement devient de plus en plus risqué, et les risques pris sont malheureusement incontrôlables.

Si l'on accepte néanmoins, comme nousle faisons à présent à titre d'illustration de méthodes, de mener la comparaison internationale dans un tel flou statistique, il faut d'ores et déjà insister sur le fait que les résultats d'analyses comparatives menées sur la base du raccordement entre les deux enquêtes ne peuvent être que des indicateurs très approximatifs des différences de gain (ou de salaires - revenus) que l'on prétend mesurer : en introduisant seulement une seule circonstance, l'industrie, il est déjà courant de parvenir à des écarts de salaires de 10% ou plus entre les deux pays qui ne soient attribuables qu'au seul raccordement. Il est donc à se demander si des écarts, disons de 20%, calculés en fixant, outre l'industrie, l'âge, le sexe et la qualification, risquent d'être statistiquement significatifs. Nous avouons humblement ne pas savoir répondre à cette question, ne disposant d'aucun élément sérieux pour le faire ; mais le doute qu'elle sème mérite d'être considéré lors de l'examen des résultats de calculs effectués sur ces bases. Une rapide esquisse des quelques méthodes finalement envisageables pour mener à bien de tels calculs conclut maintenant ce chapitre.

III.- LES PLANS D'EXPERIENCE "ACCESSIBLES"

L'ensemble des remarques et critiques faites concernant les sources et les problèmes techniques de leur raccodement interagissent évidemment avec la définition, au chapitre précédent, des plans d'expérienc "désirables", pour donner naissance aux quelques plans d'expérience finalement "accessibles" que nous suivrons au dernier chapitre pour la comparaiso Allemagne-France.

Nous schématisons ci-dessous les principaux éléments de tels plans finalement susceptibles d'être, sinon parfaitement rendus, du moins grossièrement approchés au moyen des données statistiques utilisables

3.1. Les notions de salaire-revenu (1)approchables statistiquement

3.1.1. La "rémunération des salariés" (BIT, 1973) peut être grossièrement approchée, dans une optique "revenu", par le "coût total en main-d'oeuvre" de l'enquête "coûts", que l'on a aussi dénommé précédemment :

RSA = rémunération annuelle moyenne par travailleur inscrit.

En pure logique, l'utilisation de cette notion n'a de sens, dans une comparaison des revenus du travail, que si elle s'applique à une moyenne globale concernant l'ensemble des salariés. Car, comme nous l'avons vu, elle inclut l'ensemble des dépenses de financement des prestations sociales et familiales qui sont à la charge des travailleurs et des entreprises. Or, aucun élément ne permet de savoir comment, dans chaque pays, le montant de la prestation sociale-familiale moyenne (à supposer qu'elle corresponde strictement aux sommes versées par les travailleurs et les entreprises aux organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales) se distribue selon un nombre donné de "circonstances".

---

1) *Il s'agit des notions discutées au chapitre I de cette partie de l'étude, c'est-à-dire des notions "observables".*

De même en est-il d'ailleurs, dans une optique "prix", de la rémunération annuelle moyenne par heure ouvrée (RSA_h) : là le travailleur ramène son revenu à la quantité de travail (sensée s'exprimer par l'heure ouvrée) qu'il a fournie. Pour les même raisons que ci-dessus, la comparaison internationale n'a de sens qu'abstraction faite des autres "circonstances" du revenu que le nombre d'heures de travail. La comparaison s'opère "indépendamment de la nature du travail fourni" ce qui, à strictement parler, remet quelque peu en question la notion de "prix" évoquée, celle-ci renvoyant généralement, nous l'avons vu, à l'idée de valeur d'une unité de travail de nature donnée. Dans ces conditions, RSA_h est une notion macro-économique de "prix moyen du travail indifférencié".

Si A et B sont deux pays et si l'on convient d'exprimer systématiquement les différences de salaire-revenu entre deux pays par leur simple rapport arithmétique, nous possédons déjà les deux plans d'expérience suivants :

$$\text{PLAN I} \qquad P_1 = \frac{RSA^A_c}{RSA^B_c}$$

$$\text{PLAN II} \qquad P_2 = \frac{RSA^A_{h,c}}{RSA^B_{h,c}}$$

où c représente l'ensemble des salariés.

3.1.2. Le "gain brut" est sans doute la notion la plus facile à approcher à partir des sources disponibles. Nous avons vu toutefois au chapitre I que sa signification, en tant que revenu du travailleur, était assez précaire. Incluant à la fois les cotisations sociales retenues sur le salaire du travailleur et les versements fiscaux de celui-ci, il ne mesure aucun revenu "réel" précis dans la mesure où l'on

ignore le "rendement", dans chaque pays, des cotisations sociales des salariés de différents types et celui de leurs impôts sur le revenu en termes de "capacité de consommation".

Des différences de "gain brut" entre les pays, fussent-elles même converties en termes "réels" par les TEPAC, ne reflètent rien d'autre en vérité que la manière dont, dans chacun, s'effectue la répartition des charges globales (entre les différents types de salariés, d'entreprises et de non-salariés) concernant :

- le financement des prestations sociales et familiales
- le financement des biens, et services publics.

Mais il ne permet pas de saisir vraiment un "revenu réel", ni du "salarié moyen", ni de groupes particuliers de travailleurs. Son utilisation, en revanche, se légitime beaucoup plus aisément dans le cadre d'une analyse des écarts de salaire à l'intérieur d'un pays donné.

Il serait donc finalement dénué de sens de proposer un quelconque "plan d'expérience" à partir de la notion de "gain brut". Aussi nous ne le ferons pas.

3.1.3. Le "gain net" est en revanche, comme nous l'avons vu précédemment, une notion plus pertinente pour la comparaison internationale Elle correspond au montant du revenu direct du travail effectivement disponible pour la libre consommation marchande du travailleur. Mais elle ne représente en réalité qu'une fraction du pouvoir d'achat réel du salarié dans la mesure où elle n'inclut pas =

- les allocations familiales légales,
- les prestations sociales en espèces : indemnités maladie, chômage, invalidité, pensions, etc...

Elle est donc une notion concevable pour fonder la comparaiso Toutefois, nous ne la retiendrons pas en tant que telle dans notre étude pour la fondre dans la catégorie englobante, plus significative du "revenu net".

3.1.4. Le "revenu net" ne diffère en effet du "gain net" que par l'adjonction à ce dernier du montant des allocations familiales versées à la famille du salarié. Autrement dit, gain net et revenu net se correspondent parfaitement lorsque l'on considère des travailleurs célibataires, ou mariés sans enfants, ou, plus généralement, des catégories non bénéficiaires de prestations familiales.

Comme le "gain net", le "revenu net" du salarié ne représente pas la totalité du pouvoir d'achat lié à son état de travailleur. Il diffère au moins de ce dernier par l'exclusion des prestations sociales en espèces perçues à l'occasion de maladie, chômage, retraite, etc... Il ne représente pas non plus, il s'en faut de beaucoup, sa "capacité totale de consommation", ni son "revenu salarial" (BIT, 1973 - Cf. chapitre I). On pourrait dire qu'il constitue le "revenu en espèces, disponible pour la libre consommation marchande immédiate du travailleur ayant un emploi rémunéré (ou de la famille de salariés) et se trouvant en bonne santé (1)".

Telle est, rappelée dans ses grandes lignes, la principale notion que l'on peut envisager de cerner, à des fins de comparaison internationale, à partir des matériaux disponibles. Elle correspond à celle que les études pionnières de la CECA, puis de la CEE, ont utilisée et les sources actuelles ne permettent toujours pas de l'enrichir au plan de sa "morphologie". En revanche, la technique du raccordement -dont nous venons de tracer les limites- autorise à multiplier les "plans d'expérience" (et de signification) concevables pour réaliser, sur la base de cette notion, des mesures comparatives.

3.2. Les "plans d'expérience" accessibles à partir de la notion de "revenu net"

En partant d'une notion de gain brut bien spécifiée, le "revenu net" s'obtient de la façon suivante :

---

1) *Cette dernière précision s'impose donc du fait que les indemnités maladie de la sécurité sociale, par exemple, ne sont pas incluses dans ce revenu.*

GAIN BRUT (S)

- Cotisations sociales du salariés (CS)

= Gain disponible avant impôt (SD)

- versements du salarié au titre de l'impôt sur le revenu (F)

= Gain net (SN)

+ allocations familiales légales (AF)

= Revenu net (RN)

Définir les plans d'expérience finalement accessibles revient à spécifier :

- la notion de gain brut utilisée
- les "circonstances" du gain qui doivent être prises en considération pour la comparaison.

3.2.1. En ce qui concerne la "notion de gain à adopter au départ le choix est relativement limité vu que, de toutes façons (c'est à dire y compris le cas où l'on voudrait ensuite ramener le revenu à une base horaire), la procédure de déduction de l'impôt sur le revenu oblige, en France tout au moins, de passer par un gain annuel.

Le choix a donc pour termes :

- le gain annuel par travailleur inscrit relevé dans l'enquête "coûts" (GBA), éventuellement "raccordé" à l'enquête "structure",
- un gain annuel "fictif" des "présents à temps plein" extrapolé à partir de l'enquête "structure".

Le second terme du choix consisterait, à partir d'une donnée horaire ou mensuelle, à l'extrapoler à l'année par un temps de travail. Tout le problème est alors de savoir quel "temps de travail" considérer.

Pour les ouvriers, deux possibilités, aussi hasardeuses l'une que l'autre, sont envisageables :

1) $$GBA_o^{*} = GB_{h,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right) \times DTA$$

où PP_o est le pourcentage de primes non régulières dans le gain des ouvriers (enquête "structure")

DTA_o est la durée annuelle moyenne du travail, en heures ouvrées, par ouvrier inscrit (enquête "coûts")

et $GB_{h,o}$ est le gain horaire brut par ouvrier présent (enquête "structure"

2) $$GBA_o^{**} = GB_{m,o} \times \left(1 + \frac{PP_o}{100}\right) \times 12$$

où $GB_{m,o}$ est le gain mensuel des ouvriers présents à temps plein (enquête "structure").

Pour les employés, deux solutions peuvent être proposées :

1) $$GBA_e^{**} = GB_{m,e} \times \left(1 + \frac{PP_e}{100}\right) \times 12$$

solution "homogène" avec la seconde proposée pour les ouvriers.

2) $$GBA_e^{***} = GBA'_e$$

où GBA'_e était le gain annuel brut par "présent à temps plein" relevé directement par l'enquête "structure".

Comparaison des différentes estimations du gain annuel (cf. texte, pages 309-310)

	En monnaies nationales ALLEMAGNE (A)	En monnaies nationales FRANCE (F)	Ecart FRANCE/ ALLEMAGNE multiplié par le TEPAC (F) / (A) x $TEPAC_F^A$
GBA_o (enquête "coûts")			
-ensemble de l'industrie	16049	16665	69
-NACE 34	14812	15868	76
GBA_o^*			
- ensemble de l'industrie	14034	14774	70
- NACE 34	12479	14623	78
GBA_o^{**}			
- ensemble de l'industrie	18641	20252	73
- NACE 34	15602	20047	81
GBA_e (enquête "coûts")			
- ensemble de l'industrie	23922	33329	93
- NACE 34	24367	32446	89
GBA_e^{**}			
- ensemble de l'industrie	24822	- (2)	-
- NACE 34	24627	- (2)	-
GBA_e'			
- ensemble de l'industrie	- (1)	38856	-
- NACE 34	- (1)	37888	-

(1) Non en notre possession, pour l'Allemagne, lors de la rédaction de ce rapport.

(2) PP_e n'est pas disponible pour la France.

$GBA_o^{**} > GBA_o > GBA_o^*$ mais inégalement selon les pays et selon les branches d'industrie.

En fait, de cet ensemble de solutions, il nous semble que, sans être optimale, c'est bien celle du GBA de l'enquête "coûts" qui pourrait être la plus satisfaisante. Car elle approche plus exhaustivement l'ensemble des éléments du gain brut (avantages en nature, rémunérations versées par l'employeur pour absence) et les rapporte au nombre de travailleurs inscrits, population qui -rappelons-le- est la plus intéressante à étudier dans un contexte comparatif. L'hypothèse la plus importante à faire pour que GBA soit "comparable" entre les pays est que la rémunération moyenne versée par l'entreprise pour absence par ouvrier inscrit se trouve :

- soit du même ordre de grandeur dans tous les pays, en valeur absolue
- soit dans un même rapport avec la rémunération du travail effectif dans chaque pays ;
- soit dans un même rapport dans tous les pays avec les prestation pour absence versées en moyenne par travailleur par les organismes de sécurité sociale et en constitue donc un indicateur fiable.

Face à GBA, les autres solutions proposées paraîssent entachées d'une dose plus grande encore d'arbitraire. En particulier l'extrapolation du gain mensuel évalué sur une période particulière de l'ensemble des douze mois de l'année est pour le moins hasardeuse car elle néglige la variabilité, entre les pays :

- du rythme et de l'intensité des augmentations annuelles de salaires ;
- de la variation d'un mois à l'autre, de la durée effective du travail (heures supplémentaires, nombre de dimanches, de jours fériés, heures de travail de nuit ; variations cyclique de l'absentéisme, etc...)
- de l'incidence des congés payés sur la rémunération mensuelle (degré de disparition des primes, etc...)

Toutefois, l'extrapolation à l'année du gain horaire brut des ouvriers présents par la durée annuelle du travail de l'enquête "coûts" (GBA^{*}_{o}) est sans doute la plus acceptable. Pour celà, on doit faire l'hypothèse que tous les ouvriers inscrits étaient justement "présents" (dans tous les pays) au cours de la période d'enquête d'octobre et que, pour eux, l'heure effectivement rémunérée au cours de ce mois correspond

à l'heure ouvrée. GBA_o^* est alors, moyennant cette hypothèse, une approximation du gain annuel moyen des ouvriers inscrits.

Dans l'étude concrète, nous envisagerons à titre principal GBA comme notion de gain brut à considérer au départ du calcul du "revenu net", pour les ouvriers comme pour les employés. Toutefois, au cours de la présentation des résultats, nous fournirons également quelques illustrations des autres méthodes décrites ci-dessus.

3.2.2. Disposant d'une notion de gain brut à peu près utilisable, il reste à envisager, à partir des différentes conceptions de l'"essence" du salaire, les "circonstances" à prendre en compte pour l'analyse concrète. Rappelons les circonstances "accessibles" (tout au moins par le "raccordement" indiqué des deux enquêtes).

- la quantité de travail : heure (h) de travail ;
- la nature du travail : qualification (q)
  : statut socio-professionnel (c)
- les caractéristiques du travailleur : sexe (s)
  : âge (a)
- les caractéristiques du milieu d'emploi : industrie (i)
- les circonstances familiales (f), soit :

b = célibataire

m-o = sans enfant
m-1 = un enfant
m-2 = deux enfants
etc. etc.
} marié, le conjoint n'étant pas salarié (m-u)

m'-o = sans enfant
m'-1 = un enfant
m'-2 = deux enfants
etc. etc.
} marié, le conjoint étant également salarié (m'-u).

Les formules générales de "raccordement" que nous utiliserons pour passer du $\overline{GBA}$ moyen fourni par l'enquête "coûts" au gain brut annuel

pour un ensemble x, y, z de circonstances sont les suivantes :

$GBA_{o,x,y,z} = \overline{GBA_o} \times i \ (GB_{h,o,x,y,z})$ pour les OUVRIERS
$GBA_{e,x,y,z} = \overline{GBA_e} \times i \ (GB_{m,e,x,y,z})$ pour les EMPLOYES

3.2.2.1. L'optique "revenu individuel" (1)

On ne qualifiera le revenu d'"individuel" que lorsque celui-ci ne contient aucun élément de rémunération impliqué par sa situation de famille. Cherchant à atteindre un "revenu individuel net", et les systèmes d'imposition faisant généralement entrer en ligne de compte la composition de la famille, il n'est possible de saisir ce dernier à l'état pur que dans l'hypothèse où le travailleur est célibataire (b).

En ce cas, les diverses "circonstances" peuvent être prises (ou non) en considération .

Il est possible d'envisager tout d'abord le revenu individuel du travailleur "indépendamment du travail et du travailleur". En ce cas, la comparaison pourra s'établir comme suit :

P L A N III A	$P_{3A} = \dfrac{RN^A_{c,f=b}}{RN^B_{c,f=b}}$

- Si l'on envisage par contre le revenu individuel dans son lien avec le type de travailleur, la comparaison internationale pourra consister à établir les différents rapports du type :

P L A N III B	$P_{3B} = \dfrac{RN^A_{c,s,a,f=b}}{RN^B_{c,s,a,f=b}}$

- Plus largement, on peut accéder, avec les données disponibles, à une comparaison des revenus individuels nets pour des travailleurs ayant des caractéristiques identiques placés dans des situations d'emploi comparables et fournissant un travail considéré comme étant de la même nature. L'expression la plus générale de ce type de "plan d'expérience" sera alors :

P L A N III C	$P_{3C} = \frac{RN^{A}_{c,q,s,a,i,f = b}}{RN^{B}_{c,q,s,a,i,f = b}}$

A chacun de ces plans d'expérience correspondent donc, pour une comparaison entre deux pays, autant de ratios de ce type qu'il y a de combinaisons possibles de "circonstances". Nous reviendrons ultérieurement sur les problèmes que pose cette multiplicité des écarts "nets" et sur les méthodes envisageables pour les résoudre.

3.2.2.2. L'optique "revenu de la famille de salariés"

La comparaison des revenus de la famille de salariés ne pose pas les mêmes problèmes lorsqu'un seul membre dela famille travaille que quand les deux conjoints ont une activité salariée.

3.2.2.2.1. Cas où seul l'un des deux conjoints travaille

Ici, le "revenu net" prend en compte le fait que les impôts et les allocations familiales varient avec la composition de la famille : le revenu ne peut plus être considéré comme "individuel". Les mêmes "plans" que dans le cas précédent sont néanmoins envisageables :

P L A N IV-A	$P_{4A} = \frac{RN^{A}_{c,f = m - u}}{RN^{A}_{c,f = m - u}}$
P L A N IV-B	$P_{4B} = \frac{RN^{A}_{c,s,a,f = m-u}}{RN^{B}_{c,s,a,f = m-u}}$
P L A N IV-C	$P_{4C} = \frac{RN^{A}_{c,q,s,a,i,f = m-u}}{RN^{B}_{c,q,s,a,i,f = m-u}}$

3.2.2.2.2. Cas où les deux conjoints travaillent

Ce cas, intéressant pour des raisons que nous avons largement développées antérieurement, peut être "simulé" (1) à partir des données dont nous disposons. Pour celà, il suffit d'apparier des salaires masculins et féminins pour diverses combinaisons de circonstances de façon à calculer, pour chaque pays, des "revenus nets" familiaux théoriques conformément aux indications fournies au paragraphe 1.3.4. du présent chapitre.

Soit $RNF_{j,k}$ un tel revenu familial net, issu du travail fourni par l'homme dans l'ensemble de "circonstances" (j) et du travail fourni par la femme dans l'ensemble de "circonstances" (différentes ou identiques) (k). On aboutit donc au plan d'expérience du type suivant :

---

1) *Tous les calculs proposés visent d'ailleurs à "simuler" les différences entre les pays dans la mesure où, comme dans les premières enquêtes CECA-CEE, nous ne disposons pas de gains bruts pour les différentes situations familiales prises en compte. Nous sommes donc de toutes façons dans le cadre de ce que H. BERIE qualifiait, au cours des années 1960, de "calcul abstrait du modèle". Nous montrerons cependant dans quelle mesure ces "simulations" risquent de nous écarter de la réalité.*

P L A N IV-D	$P_{4D} = \frac{RNF^{A}_{j,k}}{RNF^{B}_{j,k}}$

3.2.2.3. L'optique "prix"

Nous appellerons "prix" du travail, tout revenu ramené "théoriquement" à une quantité de travail fourni, dans notre étude empirique à un temps de travail. Une comparaison dans cette optique peut donc en principe englober toutes les comparaisons précédentes pourvu que dans chaque cas le revenu net soit ramené à l'heure de travail.

Pour ramener le revenu annuel net à l'heure de travail effectif, la meilleure solution consiste à partir à nouveau de la durée annuelle du travail fournie par l'enquête "coûts". Celle-ci n'étant toutefois disponible pour un petit nombre de "circonstances" (statut socio-professionnel et industrie) il peut être souhaitable, de raccorder à nouveau les deux enquêtes sur ce plan, pour les ouvriers tout au moins dont l'on connait, par l'enquête "structure" le nombre d'heures effectivement rémunérées par semaine (ce qui n'est pas le cas pour les employés). On extrapolerait ainsi la durée moyenne annuelle du travail ouvrier DTA_o de l'enquête "coûts" aux circonstances x, y, z par la formule

$$DTA_{o,x,y,z} = \overline{DTA_o} \times i\,(HR_{H,o,x,y,z})$$

$HR_{H,o,x,y,z}$ étant la durée hebdomadaire du travail des présents à temps plein de l'enquête "structure".

La comparaison en termes de prix du travail s'exprimera alors de la manière suivante :

P L A N V	$P_5 = \dfrac{RN^{A}_{h,c,q,s,a,i,f}}{RN^{B}_{h,c,q,s,a,i,f}}$

Tels sont donc les cinq types de plans d'expérience que nous allons à présent essayer d'illustrer par quelques exemples concrets. Toutefois, il était peu envisageable, dans le cadre de cette étude à durée très limitée, d'étendre cette illustration à tous les pays de la CEE et, surtout, à toutes les circonstances énumérées. C'est la raison pour laquelle nous avons parfois limité nos calculs au cas d'une industrie-témoin particulière et, de toutes façons, à deux pays : la France et l'Allemagne. Cette exemplification de la démarche débouchera sur l'examen des modes envisageables de présentation et d'extrapolation des résultats.

CHAPITRE III

LA MISE EN OEUVRE DES PLANS D'EXPERIENCE

ET SON ILLUSTRATION DANS LE CADRE D'UNE COMPARAISON

ENTRE LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE

I - QUELQUES PRECISIONS LIMINAIRES

1.1. Au cours des deux premiers chapitres de cette dernière partie de l'étude, nous avons donc cheminé des notions "désirables" vers les notions "accessibles" concrètement (1). Dans un autre contexte, l'ensemble des aléas notés au chapitre II, qui sont liés à l'utilisation des données existantes (en particulier aux définitions des notions statistiques et au raccordement des sources) aurait dû inciter à différer la comparaison internationale jusqu'au moment où les notions les plus "désirables" (par exemple celle de "capacité totale de consommation" du travailleur) deviendraient "accessibles". Alors, la réflexion méthodologique aurait désormais visé à spécifier les conditions optimales permettant de mettre en oeuvre avec un maximum de rigueur tel ou tel "plan d'expérience" précis, soit d'accéder aux informations souhaitées.

Si la comparaison internationale des salaires réels veut un jour établir sur des bases peu discutables, une telle réflexion devra bien, à un moment ou à un autre, être menée en profondeur ; et nous ne

---

(1) *Rappelons que les termes "notions désirables" et "notions accessibles" sont utilisés ici au même sens que dans l'ouvrage déjà cité de F. Simiand, afin de bien marquer ce que devrait être, idéalement, le sens normal du déroulement d'une investigation scientifique méthodique. Plus que de tendre à "interpréter des données existantes", l'oeuvre de science nous paraît plutôt consister à créer les données nécessaires (et si possible suffisantes) pour répondre à une question donnée et à les mettre en oeuvre selon un plan méthodiquement (et logiquement) conçu.*

saurions trop en souhaiter le développement. Toutefois, ce n'est pas à une telle entreprise que la présente étude, beaucoup plus modeste dans ses objectifs, a voulu s'attacher. Conformément à la demande qui nous a été adressée par l'OSCE, le but ultime de ce travail est bien de définir un mode d'utilisation des données communautaires existantes à des fins de comparaison internationale du revenu réel des travailleurs (1).

C'est donc au prix d'un certain renoncement à la rigueur méthodologique (et statistique, d'ailleurs) que l'on doit s'en tenir, pour l'instant, aux quelques "plans d'expérience" accessibles définis en fin du chapitre précédent, en n'oubliant à aucun moment toutefois :

- qu' ils s'établissent sur des notions concrètes qui ne sont que dans un rapport très approximatif avec les notions souhaitées ;
- qu'aucune des mesures auxquelles l'on peut accéder à partir des sources existantes ne traduira la totalité du revenu réel (ni même du revenu en espèces, converti en termes réels) des travailleurs.

1.2. Comme nous venons également de le voir, seules, finalement, deux notions de revenu peuvent être grossièrement approchées statistiquement et revêtir en même temps un certain sens pour la comparaison : celle de "rémunération des salariés" (BIT, 1973), et celle de "revenu net". Il faut d'ailleurs rendre claire l'argumentation qui nous conduit à opposer une fin de non-recevoir à la notion de "gain brut" comme base de la com-

---

(1) *Il n'est pas sans intérêt, d'ailleurs, de citer R. Wagenführ, ancien directeur général de l'Office Statistique des Communautés Européennes, pour bien comprendre sur quel "pari" repose enfin de compte une telle approche de la comparaison : "On peut évidemment affirmer que les statistiques doivent être exactes ou ne pas être. Je crois que ce point de vue se défend mal aujourd'hui... D'autres, dont mon Office, croient devoir affirmer que la seule fixation d'ordres de grandeur est déjà précieuse pour notre connaissance du processus économique. A cela s'ajoute un élément dynamique. En effet, celui qui ose commencer par le début, c'est à dire par l'estimation d'ordres de grandeur, a une chance d'enrichir son expérience méthodologique de façon à pouvoir déterminer progressivement les ordres de grandeur avec une certitude croissante...", cf. R. Wagenführ, "Les revenus des ouvriers dans la CEE", Informations Statistiques, 1963- n° 3, page 7.*

paraison internationale, car ce rejet ne résulte pas d'un choix a priori.

Comparer entre les pays des gains bruts n'a pas de sens à notre avis car ceux-ci ne mesurent qu'une fraction tout à fait arbitraire du revenu des travailleurs. Le gain brut est une catégorie de salaire tout à fait "juridique" contenant certains éléments qui ne correspondent quantitativement à aucune capacité de consommation effective de groupes de travailleurs particuliers. En schématisant à l'extrême, on peut dire que ces éléments sont de deux sortes :

- les sommes que versent les travailleurs aux organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales pour se prémunir contre certains risques : maladie, invalidité, maternité, vieillesse, accident, chômage... ("cotisations sociales") ;
- les sommes prélevées sur les gains bruts pour financer la production publique de biens et de services (impôts directs).

Or, les caractéristiques principales qui font que ces deux éléments nuisent à la pertinence du gain brut comme base de comparaison sont les suivantes :

a) Les impôts et les cotisations sociales grèvent le gain brut dans une proportion variable selon les pays (cf. tableaux 17 et 18 ; 19) ;

b) Ils représentent généralement une proportion variable du gain brut, dans chaque pays, selon le montant de celui-ci (cf. tableaux 17, 18 et 19) ;

c) les sommes correspondant aux impôts et aux cotisations sociales ne sont pas dans le même rapport pour tous les pays, ni dans chaque pays, pour toutes les catégories de travailleurs, avec les prestations réelles versées, même si aux cotisations sociales des travailleurs on ajoute les cotisations à la charge des employeurs (1) ;

---

(1) *Pour une illustration de la variabilité du rapport prestations/cotisations sociales selon le niveau du salaire et la catégorie .../...*

d) Les cotisations sociales à la charge du travailleur représentent une fraction, variable selon les pays, de la totalité des versements aux organismes sociaux (cf. tableau 20).

Ces quatre faits d'expérience, dont nous fournissons ci-après une illustration grossière, semblent suffisants pour repousser toute possibilité sérieuse de donner un sens quelconque à la comparaison internationale des niveaux de gains bruts des travailleurs lorsque l'on cherche à saisir une quelconque mesure de leur "pouvoir d'achat" en termes réels.

Tableau 17 : La variabilité des cotisations sociales à la charge des salariés selon le pays et suivant le montant du gain annuel brut (1972). Calcul théorique

Source : Calculs effectués à partir de : Commission des Communautés Economiques Européennes, "Exposé sur l' évolution de la situation sociale de la Communauté en 1971", Bruxelles-Luxembourg, 1972, pp. 324-325.

Pour un gain brut annuel de ..DM(1)...	... le travailleur verse, aux systèmes légaux d'assurances sociales et familiales, les sommes suivantes, exprimées en DM (1)					
	Allemagne	Belgique	France	Italie	Luxembourg	Pays-Bas
12 000	1 600	1 250	790	780	1 320	2 210
15 000	2 000	1 550	970	975	1 650	2 760
20 000	2 630	1 950	1 020	1 300	2 200	3 570
30 000	3 110	2 630	1 120	1 950	2 920	4 190
60 000	3 110	4 430	1 420	3 900	5 020	4 210

.../... socio-professionnelle en France, voir : J. Brunet-Jailly, "Note sur les effets redistributifs de l' assurance maladie", LEST, 1975, note ronéotypée.

(1) La conversion s'est faite à partir des TEPAC, 1972 (cf. Chapitre III, première partie).

Suite du Tableau 17

	... soit, en % de son gain brut annuel ...					
	Allemagne	Belgique	France	Italie	Luxembourg	Pays-Bas
12 000	13,35	10,40	6,60	6,50	11,00	18,40
15 000	13,35	10,30	6,50	6,50	11,00	18,40
20 000	13,15	9,75	5,10	6,50	11,00	17,85
30 000	10,36	8,77	3,73	6,50	9,73	13,96
60 000	5,18	7,38	2,37	6,50	8,36	7,02

Tableau 18 : La variabilité de l' impôt sur le revenu selon le pays et suivant le montant du gain disponible avant impôt (1972). Calcul théorique.

Sources : d'après les barêmes fiscaux des pays (cf. Chapitre II).

Pour un gain salarial annuel avant impôt de.. FFr...	... le travailleur verse directement au fisc au titre de l'impôt sur le salaire ou sur le revenu la somme suivante, exprimée en FFr (1)									
	Célibataire		Marié sans enfants		Marié un enfant		Marié deux enfants		Marié 5 enfants	
	ALL.	FR.	ALL.	FR.	ALL.	FR.	ALL.	FR.	ALL.	FR.
10 000	920	297	440	0	100	0	0	0	0	0
20 000	2 968	1 640	2 334	786	1 994	466	1 518	191	0	0
30 000	5 817	3 903	4 278	1 964	3 912	1 526	3 426	1 221	1 890	287
40 000	9 916	6 823	6 976	3 572	6 516	2 907	5 892	2 284	4 092	1386
50 000	13 315	9 703	9 330	5 805	8 805	4 464	8 090	3 844	5 980	2 46
60 000	17 562	12 583	12 486	7 965	11 898	6 716	11 088	5 468	8 646	3 64

Suite du tableau 18.

	... soit, en % de son revenu disponible annuel...									
	ALL.	FR.	ALL.	FR.	ALL.	FR.	ALL.	FR.	ALL.	FR.
10 000	9,2	3,0	4,4	0	1,0	0	0	0	0	0
20 000	14,8	8,2	11,7	3,9	10,0	2,3	7,6	1,0	0	0
30 000	19,4	13,0	14,3	6,6	13,0	5,1	11,4	4,1	6,3	1,
40 000	24,8	17,1	17,4	8,9	16,3	7,3	14,7	5,7	10,2	3,
50 000	26,6	19,4	18,1	11,6	17,6	8,9	16,2	7,7	12,0	4,
60 000	29,3	21,0	20,8	13,3	19,8	11,2	18,5	9,1	14,4	6,

(1) La conversion a été réalisée à partir des TEPAC, 1972.

Tableau 19 : Incidence globale des cotisations, versements et retenues sur le gain brut en Allemagne et en France (1972). Calcul théorique

Source : Barêmes fiscaux et commission des C.E., op. cit. (cf. tableaux 17 et 18).

A = gain annuel, net des cotisations sociales (tableau 17) et prélèvements fiscaux (tableau 18)

B = gain annuel brut.

B = en DM = en FFr (1)	$\frac{A}{B}$ en %			
	Célibataire		Marié, deux enfants	
	Allemagne	France	Allemagne	France
B = 12 000 DM 17 955 FFr	75,6	86,9	82,9	93,4
B = 15 000 DM 22 445 FFr	74,0	85,2	80,4	92,3

Suite du Tableau 19.

	CELIBATAIRES		MARIE, DEUX ENFANTS	
	ALL.	FR.	ALL.	FR.
B = 20 000 DM 29 925 FFr	71,5	83,0	78,0	91,3
B = 30 000 DM 44 890 FFr	68,6	79,0	77,2	90,1
B = 45 000 DM 67 330 FFr	65,3	75,6	75,3	87,3
B = 50 000 DM 74 813 FFr	64,3	74,4	74,4	86,4

Tableau 20 : Calcul théorique du montant et de la répartition des cotisations sociales versées pour un gain annuel brut donné, 1972.

Source : Barêmes de sécurité sociale : cf. Commission des C.E., op. cit.

	Pour un gain annuel brut de 20 000 DM, sommes légalement versées aux organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales,		
en DM (1)	Par le travailleur	Par l'employeur	Total
Allemagne	2 630	2 630	5 260
France	1 020	4 480	5 500
Italie	1 300	7 100	8 400
Belgique	1 350	4 390	6 340
Pays-Bas	3 570	4 300	7 870
Luxembourg	2 200	2 450	4 650
en %			
Allemagne	50	50	100
France	18,5	81,5	100
Italie	15,5	84,5	100
Belgique	30,8	69,2	100
Pays-Bas	45,4	54,6	100
Luxembourg	47,3	52,7	100

(1) Cf. TEPAC, 1972.

Le tableau 20 fait en particulier ressortir la très inégale importance selon les pays des sommes qu'il conviendrait, en moyenne, d'ajouter au montant du gain brut dans chaque pays pour connaître l'"équivalent-cotisations" moyen du "salaire social" du travailleur. Toutefois, un tel calcul ne pourrait se situer qu'à un niveau très global dans la mesure où l'on ne peut accéder à une connaissance des taux de "rendement" réels des cotisations sociales (c'est à dire du degré de leur transformation en prestations sociales réelles) par catégorie de travail (ou de travailleur), par situation familiale, et par pays.

1.3. Face à cette série d'impossibilités, nous ne proposerons aucun plan d'expérience comparative fondé sur le gain brut. En revanche, la notion de "rémunération des salariés", que nous avons empruntée - dans son esprit, sinon à la lettre - à la définition du BIT, peut fournir un premier plan d'expérience ; celui-ci est limité cependant pour des raisons analogues à celles qui nous ont conduit au rejet du gain brut. Car la "rémunération des salariés" ou "charge salariale totale" de l'enquête "coûts", inclut, à l'image du gain brut, une espèce - plus large que la précédente - d'"équivalent-cotisations" du salaire social du travailleur : or les lois de distribution des coefficients de transformation du coût du travail (pour l'entreprise) en revenu réel (pour le travailleur ou le groupe de travailleurs) entre les pays et selon les "circonstances" du salaire, nous sont inconnues. Une comparaison menée sur la base de cette notion ne pourra donc concerner qu'une masse indifférenciée de travailleurs, un salarié fictif moyen, dont l'on suppose qu'il perçoit réellement en biens ou en services de toutes sortes, l'équivalent du coût total assumé par l'entreprise pour son emploi.

La fragilité d'une telle hypothèse (1) fait que l'on ne doit cependant pas accorder non plus une bien grande signification à une comparaison de ce type. Elle ne possède qu'une valeur indicative très générale.

En fait, la principale série d'"expériences" comparatives que

---

(1) *On sait, notamment, que l' Etat intervient aussi dans des proportions variables selon les pays, dans le financement de certains éléments du salaire social.*

nous allons réaliser prendra pour base la notion de "revenu net", celle-là même que les études CECA-CEE ont déjà utilisée, bien qu'elle souffre, elle-aussi, de limitations extrêmement importantes déjà évoquées. Le revenu net, rappelons-le, n'atteint pas la totalité du "pouvoir d'achat" des travailleurs dans la mesure où il n'englobe pas - dans le présent travail tout du moins - la plupart des revenus liés, soit à l'absence du travailleur au poste de travail (maladie, accident, retraite, etc...), soit à l'absence d'emploi disponible pour le travailleur (chômage). A fortiori, la notion de "revenu net" ignore dans leur totalité les prestations sociales et les consommations collectives dont l'importance peut, à l'image des ressources de "substitution" citées ci-dessus, varier considérablement d'un pays à l'autre.

Revenu de travailleurs et de familles de travailleurs bien portants et en activité dans une économie en bonne santé, il présente l'avantage - si l'on accepte ces spécifications limitatives du champ d'analyse - d'être relativement clair : pour la population qu'il concerne, il constitue bien la partie du revenu du travail disponible à un moment donné (sur une période donnée, le revenu étant un flux) pour la consommation marchande "libre".

L'intérêt ("théorique") que présente aujourd'hui la comparaison de revenus nets, par rapport à celui qu'il possédait il y a vingt ans, réside essentiellement dans la possibilité relative que l'on a à présent d'évaluer entre les pays des différences "à circonstances données", même si les calculs qui autorisent cette évaluation restent parfois fictifs et entachés de multiples imperfections (1).

1.4. Nous ne reviendrons pas ici, sinon tout à fait incidemment, sur les différentes questions qui font que le raccordement des deux enquêtes ne peut conduire qu'à des résultats que l'on doit absolument inter-

(1) *Cf. au chapitre précédent la discussion des catégories statistiques utilisées par les enquêtes et les problèmes de leur raccordement.*

prêter avec beaucoup de prudence. Dans ce qui suit, nous fournirons essentiellement une illustration chiffrée des différents types de comparaison qu'il est finalement autorisé de mettre en oeuvre pour les six pays de l'ancienne CEE sur la base de l'année 1972. Cette illustration se limitera aux cas français et allemand.

Dans un premier temps, nous présenterons, en les illustrant, les méthodes de calcul finalement envisageables à partir des sources indiquées pour parvenir à la mise en évidence de plusieurs séries d'écarts élémentaires de revenus des travailleurs entre les deux pays.

Mais, si l'estimation d'écarts élémentaires (c'est à dire d'écarts concernant chacun des travailleurs placés dans des "circonstances" minutieusement fixées) a un intérêt intrinsèque, il peut être aussi envisagé de "résumer" d'une manière ou d'une autre, ces ensembles de différences particulières. Dans un second temps, nous examinerons donc, simultanément, les méthodes "désirables" et les méthodes "accessibles" de présentation synthétique des différences de revenu réel du travail entre deux pays.

Enfin, dans une dernière section de ce chapitre, nous fournirons quelques indications générales sur les possibilités d'extension des méthodes ainsi définies à la comparaison d'un nombre n de pays. En outre, nous poserons - sans le résoudre complètement car il nécessiterait une étude spécifique - le problème de l'actualisation régulière des résultats de telles comparaisons et des moyens actuellement utilisables pour suivre, périodiquement, l'évolution des différences de revenu réel des travailleurs entre les pays.

Cet ensemble de points seront abordés d'une manière très schématique et le recours à la formalisation des méthodes de calcul - formalisation fondée sur l'ensemble des notations symboliques définies jusqu'ici - sera systématique ; l'objectif de ce dernier chapitre étant plus particulièrement de fournir, à l'OSCE, la gamme des modes opératoires qui nous paraissent les plus à même d'être utilisés actuellement pour la mise en oeuvre de la comparaison concrète. Notons enfin que peu de choix seront faits entre les différentes formules ; nous laissons le soin à l'OSCE

d'opérer une sélection entre elles en fonction de ses propres critères. Dans notre esprit, toutefois, les quelques méthodes empiriques proposées paraissent complémentaires sur de nombreux points : c'est la raison pour laquelle, abstraction faite de la charge que représenterait sans doute leur application simultanée à l'ensemble du champ communautaire, nous ne saurions trop conseiller d'éviter au maximum de fonder une interprétation des différences entre les pays sur l'observation des résultats d'une seule expérience, toujours particulière et partiale. Comme l'on pourra le constater à l'examen des différents tableaux chiffrés que nous présenterons, chaque série de résultats relativise l'autre et c'est de toutes façons d'un complexe d'écarts, dont - nous l'avons vu - aucune théorie ne sait fournir sans ambiguités les lois d'ordonnancement, que pourra naître la caractérisation relative de chaque situation nationale.

II - MODES OPERATOIRES ET ELABORATION D'ECARTS ELEMENTAIRES DE NIVEAUX DE REVENUS REELS.

Après avoir rappelé l'ensemble des notations et formules conventionnelles que nous utiliserons ici, nous présenterons les cinq séries de "plans d'expérience" particuliers finalement retenus, soit :

- les comparaisons en termes de "rémunération des salariés" ;
- la comparaison de "revenus nets" sous l'angle du "revenu individuel" ;
- la comparaison de "revenus nets" sous l'angle du "revenu familial" du travail d'un membre de la famille ;
- la comparaison de "revenus nets" d'une famille où les deux conjoints sont salariés ;
- les comparaisons en termes de "prix".

2.1. Rappel des notations et spécification des principaux modes opératoires

2.1.1. Les notions issues des deux enquêtes communautaires

2.1.1.1. Les notions issues de l'enquête "coûts"

RSA = rémunération annuelle moyenne du travail par travailleur inscrit (coût annuel total du travail)

. RSA_h = rémunération moyenne du travail par heure ouvrée de travailleur inscrit (coût horaire total du travail)

. GBA = gain brut annuel moyen par travailleur inscrit (coût direct annuel du travail)

. GBA_h = gain brut annuel moyen par heure ouvrée de travailleur inscrit (coût direct horaire du travail)

. DTA = durée annuelle du travail ouvré par travailleur inscrit

. E = nombre de travailleurs "inscrits".

2.1.1.2. Les notions issues de l'enquête "structure"

- $GB_{h,o}$ = gain brut (à l'exclusion des éléments non périodiques, rémunérations à taux réduit pour absence, avantages en nature) par heure rémunérée pour les ouvriers
- $GB_{m;e}$ = gain mensuel brut (à l'exclusion, etc...) par employé "présent à temps plein"
- $GB_{m,o}$ = gain mensuel brut "théorique" (à l'excusion, etc...) par employé "présent à temps plein".
- $HR_{H,o}$ = nombre "théorique" d'heures rémunérées par semaine par ouvrier "présent à temps plein".
- $HT_{H,e}$ = horaire de travail hebdomadaire conventionnel des employés "présents à temps plein".
- PPo = % de primes non périodiques par rapport au gain brut des ouvriers
- PPe = % de primes non périodiques par rapport au gain brut des employés
- E' = nombre de travailleurs fourni par l'enquête "structure" (ramené à l'univers).

2.1.1.3. La notation des "circonstances" d'observation de la donnée

- Soit D une quelconque variable (fournie par une enquête, ou calculée à partir de statistiques quelconques) ; nous noterons :

$\overline{D}$ = sa moyenne générale pondérée.

$\overline{D_x}$ = la moyenne pondérée pour une "circonstance" donnée x.

$D_{x,y,z,\ \ldots}$ = la série de valeurs que prend la variable D pour les différentes combinaisons de "circonstances" (x, y, z, ...)

$D_{x\,=\,i,\ y\,=\,j,\ z\,=\,k}$ = la valeur que prend la variable D pour la combinaison particulière de "circonstances" (x = i, y = J, z = k).

- Si nous spécifions en indice les "circonstances" d'observation de la donnée D, nous indiquerons, en exposant, dans quel pays X a porté l'observation, soit par exemple :

D_x^X = série de valeurs que prend la variable D dans le pays X pour les différentes"circonstances" x

- Nous appellerons indice de la variable D le rapport de sa valeur pour un ensemble de circonstances spécifiées à sa moyenne (soit générale, soit partielle pour un sous-ensemble de "circonstances") et nous noterons, d'une manière systématique :

$$i\,(D_{x,y,z}) = \frac{D_{x,y,z}}{\overline{D}}$$

$$i_x(D_{x,y,z}) = \frac{D_{x,y,z}}{\overline{Dx}}$$

- Les "circonstances" utilisées dans ce travail sont notées de la façon suivante :

. h = temps de travail (heure ouvrée ou heure rémunérée, selon le cas)

. c = statut socio professionnel du travailleur, c = T : ensemble des salarié
o : ouvriers
e : employés.

. q = qualification professionnelle du travailleur ; on l'associera généralement au statut (cf. 1.2., chapitre II).

. s = sexe du travailleur

. a = âge du travailleur

. i = branche d'activité dans laquelle est employé le travailleur

. f = situation familiale du travailleur, avec f = b : célibataire
m-u : marié, avec u enfants, le conjoint n'étant pas salarié
m'-u : marié, avec u enfants, le conjoint étant également salarié.

2.1.2. Spécification des principaux modes opératoires

2.1.2.1. L'obtention du revenu net

Soit : RB la donnée brute annuelle que l'on considère au départ du calcul du revenu net, f la "situation familiale" du travailleur, et $RN_{x,y,z}$ le revenu net que l'on désire estimer. Le mode opératoire est alors le suivant pour passer de RB à RN :

Revenu brut	$RB_{x,y,z,f}$
Cotisations sociales (sur le gain brut)	- CS
Revenu disponible avant impôts	= $RD_{x,y,z,f}$
Impôts sur le revenu (pour la situation familiale f)	- Ff
Allocations familiales (correspondant à la situation familiale f)	+ AFf
Revenu net	= $RN_{x,y,z,f}$

2.1.2.2. Le calcul des écarts élémentaires en termes réels

Soient $S^{X1}_{x,y,z}$ et $S^{X2}_{x,y,z}$ les données de revenu, exprimées en monnaies nationales, que l'on désire comparer ;

Soit TEPAC $\frac{X2}{X1}$ le taux d'équivalence du pouvoir d'achat donnant l'expression en unités monétaires du pays X_2, d'une consommation équivalente à une unité monétaire du pays X_1 ;

On calcule alors l'écart élémentaire de revenu réel entre les pays X_1 et X_2 de la façon suivante.

$$E \frac{X1}{X2} = \frac{S^{X1}_{x,y,z}}{S^{X2}_{x,y,z}} \times \text{TEPAC} \frac{X2}{X1} \times 100$$

Dans ce qui suit, si l'on note A, l'Allemagne et F la France, nous n' avons établi que les écarts du type :

$$E\,{}^{F}_{A} = \frac{S\,{}^{F}_{x,y,z}}{S\,{}^{A}_{x,y,z}} \times TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

On peut donc dire que l'on adopte ici une "optique allemande" : le travailleur allemand se demande quelle fraction de son pouvoir d'achat actuel en Allemagne il obtiendrait avec le revenu réel du travail de son homologue français. Conformément aux documents de l'OSCE cités au chapitre III de la première partie nous avons donc utilisé le taux suivant :

$$TEPAC\,{}^{A}_{F} = 0{,}66833$$

Il est bien évident que l' on aurait tout aussi bien pu adopter une "optique française et calculer une seconde série d'écarts du type :

$$E\,{}^{A}_{F} = \frac{S\,{}^{A}_{x,y,z}}{S\,{}^{F}_{x,y,z}} \times TEPAC\,{}^{F}_{A} \times 100$$

Dans le cas précis de la comparaison France-Allemagne, cela n'aurait strictement rien changé aux résultats étant donné que $TEPAC\,{}^{A}_{F}$ est pratiquement égal à $\frac{1}{TEPAC\,{}^{A}_{F}}$. Dans le cas de comparaisons avec d'autres pays, il n'en serait guère allé différemment : les différences entre $TEPAC\,{}^{X2}_{X1}$ et $1/TEPAC\,{}^{X1}_{X2}$ ne concernent qu'un très petit nombre de couples de pays et, surtout, jouent sur des proportions si infimes qu'il serait d'autant plus absurde d'en tenir compte que les approximations concernant la mesure des revenus en monnaies nationales sont, elles, extrêmement lâches. De toutes façons, la parution de TEPAC uniques pour chaque couple de pays, établis selon la méthode très sophistiquée de Van Ijzeren, règle-

ra définitivement cette question : encore une fois, la comparaison incorpore un trop grand nombre d'évaluations extrêmement grossières (1) pour que l'on redoute l'influence du choix des TEPAC sur, parfois, la sixième ou la septième décimale de l' écart arithmétique de revenu réel entre les pays.

Dans les pages qui suivent, nous utiliserons donc les symboles conventionnels ci-dessus définis pour présenter les quelques "plans d'expérience" pouvant finalement recevoir un début de mise en oeuvre.

2.2. Les comparaisons en termes de "rémunération des salariés"

Les deux premiers plans d'expérience envisagés n'ont donc de sens que si l'on fait l'hypothèse que, dans chaque pays, la totalité du "coût de la main d'oeuvre" à la charge des entreprises, soit correspond intégralement à un revenu réel pour les travailleurs, soit se trouve dans un rapport constant avec tout ou partie du revenu réel des travailleurs.

Sur ces bases, on définira le premier plan de la façon suivante :

PLAN I

$$E_A^F(I) = \frac{RSA^F_{c=T}}{RSA^A_{c=T}} \times TEPAC^A_F \times 100 = 88$$

Remarques :

1) RSA ne concerne ici que les établissements employant plus de 50 salariés
2) Bien qu'ils soient dénués de tout sens véritable, on peut fournir séparément, pour les ouvriers et pour les employés, les mêmes écarts

$$E^F_A = \frac{RSA^F_{c=o}}{RSA^A_{c=o}} \times TEPAC^A_F \times 100 = 79$$

$$E^F_A \quad \frac{RSA^F_{c=e}}{RSA^A_{c=e}} \times TEPAC^A_F \times 100 = 103$$

1) *L'utilisation de TEPAC globaux, elle-même, est extrêmement sujette à cautic lorsqu'il s'agit d'examiner les pouvoirs d'achats relatifs de catégories précises de travailleurs.*

De la même façon, on ramènera cette rémunération brute du travail à l'heure ouvrée selon le plan II suivant :

PLAN II

$$E_A^F\ (II) = \frac{RSA\ {}^{F}_{h,c\,=\,T}}{RSA\ {}^{A}_{h,c\,=\,T}} \times TEPAC\ \frac{A}{F} \times 100 = 80$$

Remarques :

1) RSA ne concerne à nouveau ici que les établissements de plus de 50 salariés
2) On note qu'en ramenant la rémunération totale brute du travail à l'effort réellement fourni, le travailleur français constate une diminution de son revenu relatif. Travaillant plus, en moyenne, son revenu est moindre que pour son homologue allemand.
3) h représente ici l'heure ouvrée
4) Quoique peu interprétable, on peut calculer à nouveau les deux autres ratios :

$$E\ {}^{F}_{A} = \frac{RSA\ {}^{F}_{h,\ c\,=\,o}}{RSA\ {}^{A}_{h,c\,=\,o}} \times TEPAC\ \frac{A}{F} \times 100 = 72$$

$$E\ {}^{F}_{A} = \frac{RSA\ {}^{F}_{h;c\,=\,e}}{RSA\ {}^{A}_{h,c\,=\,e}} \cdot TEPAC\ \frac{A}{F} \times 100 = 95$$

2.3. La comparaison de "revenus nets" considérés comme revenus individuels

Nous avons vu que l'optique du "revenu individuel" ne pouvait être que théorique et correspondait assez mal à la réalité du salaire,

en particulier à celle du "salaire social". Il a été montré cependant que seul, finalement, le revenu salarial net du célibataire pouvait constituer une notion exempte de tout aspect "familial" de la rémunération du travail. C'est à partir de cette notion que nous définirons une seconde série de "plans d'expérience".

Conformément, toujours, à la discussion conclue au chapitre I de cette partie de l'étude, nous proposerons ainsi trois "plans" ne différant que par la liste, plus ou moins longue, des "circonstances" du salaire (autres que la situation familiale) prises en compte.

2.3.1. Le revenu individuel net considéré indépendamment de la nature du travail fourni et des caractéristiques du travailleur

PLAN III A

$$E^{F}_{A\ (III\ A)} = \frac{RN^{F}_{c,f=b}}{RN^{A}_{c,f=b}} \times TEPAC^{A}_{F} \times 100$$

avec $$RN^{X}_{c,f=b} = GBA^{X}_{c} - CS^{X} - F^{X}_{zf=b}$$

Remarque : Nous avons calculé GBA^{X}_{T} de la façon suivante :

$$GBA^{X}_{T} = \frac{GBA^{X}_{o} \cdot E^{X}_{o} + GBA^{X}_{e} \cdot E^{X}_{e}}{E^{X}_{o} + E^{X}_{e}}$$

Les résultats des calculs pour la France et l'Allemagne sont donnés au tableau 21 :

Tableau 21 : Résultats des calculs correspondant au plan III A (revenu annuel net des célibataires)

	Ouvriers	Employés	Ensemble des salariés
	c = o	c = e	c = T
E_A^F (III A)	83	109	93

Remarque sur le plan III A

Une question se pose à ce niveau du fait que le gain brut considéré au départ du calcul varie en réalité avec la situation de famille du travailleur. Malheureusement, l'enquête "structure" ayant, dans sa version 1972, éliminé le critère "situation de famille" de l'analyse des gains, nous ne disposons pas de données récentes pour évaluer l'ampleur du biais ainsi introduit dans la comparaison.

Il est toutefois possible d'appliquer aux données de 1972 les indices de variation des gains selon la situation de famille i ($GB_{h,o,f,1966}$) fournis, pour les seuls ouvriers, par l'enquête "structure" de 1966. Ces indices s'établissaient comme indiqué au tableau 22.

Tableau 22 : Gains horaires et situation de famille des ouvriers, 1966, en indices

Source : Enquête "structure"

Ensemble de l'industrie	Célibataires	Mariés					Ensemble
	b	Sans enfants m = o	1 enfant m = 1	2 enfants m = 2	3 enfants m = 3	4 enfants et plus m = 4	
ALL.	90,4	97,9	106,6	108,7	108,0	106,3	100
FRANCE	86,2	101,4	110,1	112,7	111,0	105,9	100

A partir de ces données, on peut "redresser" le gain brut annuel moyen des ouvriers par l'indice (1966) du gain horaire des célibataires en calculant :

$$GBA^{X}_{o,f=b} = GBA^{X}_{o} \times i_o \left(GB^{X}_{h,o,f=b,\ 1966}\right)$$

et $$RN'^{X}_{o,f=b} = GBA^{X}_{o,f=b} - CS^{X} - F^{X}_{f=b}$$

soit $$E^{F}_{A}(III\ A') = \frac{RN'^{F}_{o,f=b}}{RN'^{A}_{o,f=b}} \times TEPAC^{A}_{F} \times 100$$

On trouve alors $E^{F}_{A}(III\ A') = 79$, valeur à rapprocher de celle fournie, pour les ouvriers, par $E^{F}_{A}(III\ A)$, et qui était de 83 (cf. tableau 21). Si la structure des gains selon la situation de famille n'a pas évolué entre 1966 et 1972, dans les deux pays, on peut déduire de ce calcul que la formule $E^{F}_{A}(III\ A)$, surestimant plus les gains des célibataires en France qu'en Allemagne, sous-estime finalement l'écart mesuré entre les deux pays. Ce biais se répercute sans doute au niveau des plans IIIB et III C présentés ci-après.

2.3.2. Le revenu individuel net dans son lien avec les caractéristiques "non économiques" du travailleur

Dans le plan III B, nous ajoutons, aux circonstances précédentes, les caractéristiques "sexe" et "âge" des travailleurs. Ce plan correspond en quelque sorte à la question spécifique formulée à la première partie de ce travail (Chapitre II, page 147) : à quelles différences brutes, en termes de moyens d'existence, aboutissent des processus sociétaux différents de " socialisation" des caractéristiques biologiques - physiologiques des travailleurs ?

PLAN III B

$$E\,{}^{F}_{A}\,(\text{III B}) = \frac{RN\,{}^{F}_{c,s,a,f=b}}{RN\,{}^{A}_{c,s,a,f=b}} \cdot TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

où $RN\,{}^{X}_{c,s,a,f=b} = GB'\,{}^{X}_{c,s,a} - CS\,{}^{X} - F\,{}^{X}_{f=b}$

$$GB'\,{}^{X}_{c=o,s,a} = GBA\,{}^{X}_{c=o} \cdot i_o\,(GB\,{}^{X}_{h,c=o,s,a})$$

$$GB'\,{}^{X}_{c=e,s,a} = GBA\,{}^{X}_{c=e} \cdot i_e\,(GB\,{}^{X}_{m,c=e,s,a})$$

$$GB'_{c=T,s,a} = \frac{E'_{c=o,s,a} \cdot GB'_{c=o,s,a} + E'_{c=e,s,a} \cdot GB'_{c=e,s,a}}{E'_{c=o,s,a} + E'_{c=e,s,a}}$$

Remarque : Il serait préférable, en ce qui concerne les employés, de mener l'ensemble des calculs à partir des gains annuels fournis directement par l'enquête "structure". Cette opération n'a pu être réalisée ici car nous ne disposions pas de ce gain annuel selon les "circonstances" requises.

Les résultats complets des calculs effectués selon ce plan pour la France et l'Allemagne figurent au tableau 23 ci-après.

Tableau 23 : Plan III B - Revenu annuel net des célibataires

E_A^F (III B)

	Classes d'âge (a)					
	-21 ans	21-29 ans	30-44 ans	45-54 ans	55 ans &+	Ensemble
OUVRIERS	85	81	84	87	84	83
Hommes	81	81	83	84	84	81
Femmes	92	87	90	93	95	89
EMPLOYES	97	99	107	117	114	109
Hommes	98	100	110	117	118	110
Femmes	107	95	104	91	108	104
ENSEMBLE	67	87	96	102	100	93
Hommes	82	85	95	100	102	92
Femmes	94	89	101	102	83	95

2.3.3. Le revenu individuel net dans son lien avec la nature du travail et les caractéristiques des travailleurs

Ce troisième plan de l'optique "individuelle" est en réalité le plus large puisqu'il adjoint, aux circonstances du plan précédent, la qualification (q) et l'industrie (i) qui spécifient grossièrement la nature et le "milieu" du travail.

PLAN III C

$$E\,{}^{F}_{A}\,(\text{III C}) = \frac{RN\,{}^{F}_{c,q,s,a,i,f = b}}{RN\,{}^{F}_{c,q,s,a,i,f = b}} \cdot TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

où $RN\,{}^{X}_{c,q,s,a,i,f = b} = GB'\,{}^{X}_{c,q,s,a,i} - CS\,{}^{X} - F\,{}^{X}_{f = b}$

$GB'\,{}^{X}_{c = o,q,s,a,i} = GBA\,{}^{X}_{o,i} \cdot i_{o,i}\,(GB\,{}^{X}_{h,o,q,s,a,i;})$

$GB'\,{}^{X}_{c = e,q,s,a,i} = GBA\,{}^{X}_{e,i} \cdot i_{e,i}\,(GB\,{}^{X}_{m,e,q,s,a,i})$

$GB'\,{}^{X}_{c = T,q,s,a,i}$ = Moyenne des deux gains précédents pondérée par les effectifs de l'enquête structure ($E'\,{}^{X}_{c = o,\ldots}$ et $E'\,{}^{X}_{c = e\ldots}$)

C'est donc ici le gain annuel brut moyen de l'enquête "coûts" relevé par industrie qui se trouve extrapolé par les données de l'enquête structure. Il convient de noter que, là encore, les gains réels des employés auraient pu être mieux approchés par les gains annuels bruts relevés directement pour les "circonstances " requises par l'enquête "structure".

Nous n'illustrerons pas ce plan, bien évidemment, par la totalité des résultats auxquels il conduit pour la comparaison entre deux pays : en prenant deux statuts socio-professionnels, 2 sexes, 5 classes d'âge, 30 positions à deux chiffres de la NACE et 3 qualifications pour les ouvriers, 5 pour les employés, on aboutit théoriquement ainsi à quelques 2 400 écarts élémentaires, si l'on fait abstraction des regroupements sur les deux statuts et sur les "marges".

En réalité, même selon cette hypothèse, on ne parviendrait pas à 2 400 écarts élémentaires car certaines circonstances du travail ne sont pas représentées soit dans les deux pays, soit dans un seul. Nous atteignons par cette remarque une difficulté particulière de la comparaison internationale. En effet, la méthode proposée des "écarts élémentaires" conduit à exclure de la comparaison générale l'ensemble des situations que l'on ne retrouve pas dans tous les pays comparés.

A un niveau macro-statistique tel que celui auquel nous nous plaçons ici, un tel problème n'a pas d'autre solution véritable que celle qui consiste, après avoir recensé l'importance des cas ainsi "exclus", à décider s'il y a lieu ou non de faire porter la comparaison à un niveau d'agrégation supérieur à celui que l'on avait souhaité au départ. Nous ne sommes pas en mesure ici d'évaluer avec précision les effectifs de travailleurs ainsi exclus de la comparaison. On peut cependant s'attendre à ce que ce nombre, relativement aux effectifs réellement intégrés à l'analyse, soit assez faible dans des pays comme ceux de la Communauté Européenne.

Par les tableaux qui suivent, nous illustrerons la méthode discutée de deux façons :
- d'une part nous présenterons, pour la plupart des industries de la NACE, les résultats auxquels conduisent les calculs de E_A^F (III C), menés sur les seuls ouvriers de sexe masculin (c = o et s = 1) pour quelques tranches d'âge (tableau 24) ;
- d'autre part, en ce qui concerne une industrie particulière (la "construction électrique et électronique", NACE = 34), les calculs seront effectués pour l'ensemble des catégories ouvrières et non-ouvrières (tableau 25)(1)

Au tableau 26 nous avons rassemblé, pour l'industrie-témoin (NACE = 34), les résultats auxquels mènent les calculs effectués à partir d'une variante du plan III C pour les ouvriers (III C'), La particularité

(1) *Nous avons choisi la NACE 34 en raison du fait que les travailleuses y sont relativement nombreuses dans les deux pays.*

de cette variante est de proposer une extrapolation du gain annuel brut de l'enquête "coûts", non plus par le gain horaire mais par le gain hebdomadaire des ouvriers :

$$E\,{}^{F}_{A}(III\ C^{r}) = \frac{RN\,{}^{F}_{o,q,s,a,i;f=b}}{RN\,{}^{A}_{o,q,s,a,i,f=b}} \cdot TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

avec $RN\,{}^{X}_{o,q,s,a,i,f=b} = GB''\,{}^{X}_{o,q,s,a,i} - CS - F\,{}^{X}_{f=b}$

et $GB''\,{}^{X}_{o,a,s,a,i} = GBA\,{}^{X}_{o,i} \cdot i_{o,i}\,(GB\,{}^{X}_{h,o,q,s,a,i}) \cdot i_{o,i}\,(HR\,{}^{X}_{H,o,q,s,i})$

T A B L E A U 24

PLAN III-C - ECARTS ELEMENTAIRES DE REVENU ANNUEL NET EN TERMES REELS DES OUVRIERS CELIBATAIRES

$$E_A^F \quad (III\text{-}C) \begin{cases} f = b \\ c = o \\ 1 = 1 \end{cases}$$

	QUALIFIES		SEMI-QUALIFIES		NON QUALIFIES	
NACE	21-29 ans	45-54 ans	21 -29 ans	45-54 ans	21 - 29 ans	45 - 54 ans
11	96	91	94	93	92	87
13	114	-	73	95	-	-
14	104	-	77	99	68	67
16	79	87	80	87	-	-
17	95	96	83	96	83	-
21	88	95	84	84	-	90
22A	82	94	81	82	78	78
224	79	91	71	78	70	74
231	77	86	72	69	67	71
23A	91	100	84	90	82	88
2421	98	104	84	95	77	84
247	97	101	87	93	80	80
248	82	81	71	72	68	68
25A	94	95	87	94	71	79
26	90	69	93	94	94	90
311	81	83	80	78	74	74
314	81	80	67	70	67	67
316	79	84	72	77	64	69
321	78	83	79	80	65	65
322	101	93	77	78	80	83
33	105	121	90	102	95	105
34	84	90	79	81	75	76
351	96	117	85	68	78	82
361	85	101	86	81	87	89
364	89	113	96	109	105	106
37	87	93	81	84	83	79
412	86	89	88	87	78	76
413	89	88	82	83	81	78
41B	96	93	87	76	80	82
42A	87	88	82	86	74	71
429	-	-	-	-	-	-
431	81	80	83	82	80	79
432	61	84	76	78	74	76
436	91	92	82	81	80	80
441	84	82	80	78	82	79
442	91	86	85	83	61	57
45A	83	98	82	89	81	90
45B	90	98	75	81	78	73
46A	35	78	72	72	67	66
467	81	79	72	71	67	66
47A	87	92	79	84	78	80
47B	-	-	93	104	91	101
481	85	95	79	87	89	93
483	87	92	78	78	75	76
49	94	105	78	85	110	77
50A	80	79	76	73	80	71
503	92	-	76	80	74	67

Tableau 25 : Résultats du plan III C pour la NACE 34 : "Construction électrique et électronique", célibataires E_A^F (III C) i = 34

	Classes d'âge				
	- 21	21-29	30-44	45-54	55 et+
OUVRIERS					
HOMMES					
qualifiés	82	85	89	91	91
semi-qualifiés	83	79	81	81	83
non qualifiés	90	75	75	76	74
FEMMES					
qualifiées	88	89	97	99	111
semi-qualifiées	98	88	89	92	99
non qualifiées	91	89	83	84	87
EMPLOYES					
HOMMES					
Cadres supérieurs	-	-	150	148	140
Personnel de conception	-	110	129	137	134
Assistants	94	95	109	119	115
Employés d'exécution	132	104	115	111	106
Agents de maîtrise	-	100	102	106	106
FEMMES					
Cadres supérieurs	-	-	-	-	-
Personnel de conception	-	128	134	125	115
Assistants	-	98	112	92	117
Employés d'exécution	96	100	111	111	109
Agents de maîtrise	-	-	97	-	-

Tableau 26 : Comparaison des résultats des plans III C (gains horaires) et III C' (gains mensuels) - Ouvriers célibataires de la "Construction électrique et électronique" (NACE = 34)

E_A^F (III C) / E_A^F (III C')	Classes d'âge									
	- de 21		21 - 29		30 - 44		45- 54		55 et +	
	IIIC	IIIC'	IIIC	IIIC'	IIIC	IIIC'	IIIC	IIIC'	IIIC	IIIC'
OUVRIERS										
Qualifiés	82	82	85	83	89	92	91	90	91	91
Semi-qual.	83	83	79	78	81	80	81	80	83	81
Non-qual.	90	90	75	75	75	75	76	76	74	74
OUVRIERES										
Qualifiées	88	89	89	90	97	98	99	100	111	111
Semi-qual.	98	100	88	89	89	91	92	94	99	101
Non-qual.	91	93	83	55	83	95	84	80	87	90

2.4. La comparaison de "revenus nets" dans l'hypothèse où le salaire de l' homme est la seule source du revenu familial

Les trois plans proposés ici se calquent exactement sur les trois précédents dans leur conception générale. La seule différence avec ceux-là est qu'ici l'on suppose que le travailleur est marié, chef d'une famille avec ou sans enfants et que lui seul contribue par son salaire au revenu familial. Par conséquent, les trois modifications suivantes sont apportées :

- au revenu net du travailleur célibataire s'ajoutent à présent les allocations familiales, fonction du nombre d'enfants, et, dans les pays où elle

existe, l'allocation de salaire unique ;
- la comparaison se limite, par hypothèse simplificatrice - mais relativement réaliste -, aux salaires des populations masculines ;
- on envisage, au lieu de la seule circonstance f = b, les différentes situations familiales f = m - u.

C'est donc de la même manière que précédemment, mais dans le cas où

$$s = 1 \qquad f = m - u$$

et

$$RN = GBA' - CS - F + AF$$

que l'on définit.

PLAN IV A

$$E\,\frac{F}{A}\,(IV\ A) = \frac{RN^{F}_{c,s=1,\ f=m-u}}{RN^{A}_{c,s=1,\ f=m-u}} \times TEPAC\,\frac{A}{F} \times 100$$

PLAN IV B

$$E\,\frac{F}{A}\,(IV\ B) = \frac{RN^{F}_{c,s=1,a,f=m-u}}{RN^{A}_{c,s=1,a,f=m-u}} \times TEPAC\,\frac{A}{F} \times 100$$

PLAN IV C

$$E\,\frac{F}{A}\,(IV\ C) = \frac{RN^{F}_{c,q,s=1,i,f=m-u}}{RN^{A}_{c,q,s=1,\ i,f=m-u}} \times TEPAC\,\frac{A}{F} \times 100$$

Quelques illustrations de chacun de ces plans sont fournies aux tableaux suivants.

T A B L E A U 27

PLAN IV - A : REVENU REEL NET FAMILIAL DU TRAVAIL DE L'HOMME CONSIDERE INDEPENDAMMENT DE LA NATURE DU TRAVAIL ET DES CARACTERISTIQUES DU TRAVAILLEUR

	OUVRIERS	EMPLOYES	ENSEMBLE DES SALARIES
. Célibataires : E_A^F(III-A')	81	110	92
. Mariés : E_A^F(IV-A)			
. sans enfant (m-o)	82	112	93
. un enfant (m-1)	86	112	96
. deux enfants (m-2)	88	120	103
. trois enfants (m-3)	95	120	105
. quatre enfants (m-4)	97	121	107
. cinq enfants (m-5)	98	121	106

TABLEAU 28

PLAN IV- REVENU REEL NET FAMILIAL DU TRAVAIL DE L'HOMME DANS SON LIEN AVEC L'AGE DU TRAVAILLEUR

Salariés de sexe masculin : E_A^F (IV-B)

STATUT AGE	SITUATION DE FAMILLE				
	b(1)	m-0	m-1	m-2	m-3
OUVRIERS					
.moins de 21 ans	81	82	86	88	96
.21 à 29 ans	81	81	85	88	94
.30 à 44 ans	83	82	87	90	95
.45 à 54 ans	84	84	88	91	97
.plus de 55 ans	84	85	89	91	98
EMPLOYES					
.moins de 21 ans	98	100	104	105	111
.21 à 29 ans	100	100	103	109	110
.30 à 44 ans	110	111	114	119	119
.45 à 54 ans	117	119	122	127	126
.plus de 55 ans	118	122	124	129	128
ENSEMBLE DES SALARIES					
.moins de 21 ans	82	83	86	89	96
.21 à 29 ans	85	85	89	96	98
.30 à 44 ans	95	96	99	105	107
.45 à 54 ans	100	101	105	111	112
.plus de 55 ans	102	103	107	114	114

(1) Pour mémoire : cf. plans III

T A B L E A U 28*

PLAN (IV-C') : REVENU ANNUEL NET FAMILIAL EN TERMES REELS EN LIAISON AVEC LA QUALIFICATION DU TRAVAIL (1)

Ouvriers de sexe masculin $\longrightarrow E_A^F$ (IV-C')

	OUVRIERS QUALIFIES	OUVRIERS SEMI-QUALIFIES	OUVRIERS NON QUALIFIES
. b = célibataires	81	74	73
. m-0 = mariés, sans enfant	86	80	83
. m-1 = mariés, un enfant	90	84	86
. m-2 = mariés, deux enfants	96	85	89
. m-3 = mariés, trois enfants	97	92	94
. m-4 = mariés, quatre enfants	98	94	98

NOTE : Dans le tableau ci-dessus les gains horaires des ouvriers selon le sexe et la qualification de l'enquête "structure" 1972 ont été corrigés par les indices des gains horaires selon la situation de famille fournis par l'enquête "structure" 1966, soit :

$$GBA^X_{o,q,f} = GB^X_{h,o,q} \cdot i_{o,q} \left(GB_{h,o,q,f,1966} \right)$$

T A B L E A U 29

PLAN IV-C - ECARTS ELEMENTAIRES DE REVENU ANNUEL NET EN TERMES REELS DES OUVRIERS MARIES

E_A^F (IV-C) $\begin{cases} f = b \\ c = o \\ s = 1 \end{cases}$

	QUALIFIES						SEMI-QUALIFIES						NON QUALIFIES					
	21-29 ans			45-54 ans			21-29 ans			45-54 ans			21-29 ans			45-54 ans		
NACE	m-0	m-1	m-2	m-0	m-1	m-2	m-0	m-1	m-2	m-0	m-1	m-2	m-0	m-1	m-2	m-0	m-1	m-2
11	97	101	104	92	96	98	95	99	101	94	98	100	93	91	99	88	92	94
13	117	120	117	-	-	-	74	77	84	96	100	103	-	-	-	-	-	-
14	105	108	115	-	-	-	77	81	84	99	103	106	69	72	75	79	83	89
16	80	83	90	87	91	97	95	84	87	87	91	98	-	-	-	-	-	-
17	96	100	102	97	101	104	80	99	90	96	100	103	84	88	91	-	-	-
21	89	93	100	96	100	102	85	89	85	85	89	91	-	-	-	91	95	98
22A	82	86	93	94	99	106	82	86	88	93	96	93	79	83	81	78	83	85
224	79	83	86	91	95	100	72	76	78	79	83	90	71	75	77	74	78	81
231	77	81	88	87	91	93	73	77	83	83	73	79	63	94	94	65	69	69
23A	91	95	102	101	105	112	84	88	91	91	95	93	83	87	89	89	93	95
2421	88	103	105	105	103	111	84	88	95	96	93	102	73	81	88	84	86	95
247	97	101	108	101	105	112	86	93	94	94	93	109	81	85	87	89	89	92
248	83	93	89	82	86	83	72	35	82	73	77	99	69	91	95	69	72	75
25A	94	98	105	95	93	106	88	92	94	94	98	105	71	75	96	79	83	86
26	90	94	101	96	100	105	93	97	100	95	99	107	95	99	101	91	95	97
311	82	86	93	83	87	94	81	85	87	93	83	86	74	78	85	74	78	81
314	81	85	92	80	84	91	63	91	77	71	94	81	68	91	96	67	92	93
316	80	84	90	84	89	96	73	76	79	78	82	84	67	68	71	70	73	76
321	79	82	89	83	83	94	80	84	86	81	85	94	66	69	72	66	69	72
322	89	106	109	93	96	103	78	82	84	70	83	85	81	85	88	84	89	90
33	106	110	112	124	128	130	93	104	100	103	109	109	97	101	103	106	111	112
34	85	89	96	90	95	100	79	83	86	82	86	89	76	93	82	76	80	83
351	95	100	107	120	123	124	86	90	93	94	98	101	79	83	85	83	87	89
361	85	89	96	101	105	93	87	91	93	95	99	102	88	92	94	90	94	96
364	88	93	100	116	119	126	96	101	103	108	115	116	107	111	113	107	103	113
37	87	91	94	93	97	104	82	86	88	85	90	92	84	87	90	80	84	86
412	89	92	94	88	92	95	90	94	96	88	92	94	78	82	85	77	80	83
413	90	94	96	88	93	101	83	87	89	84	90	90	82	86	88	79	86	85
41B	97	102	104	93	98	100	88	92	94	77	80	83	82	85	88	83	87	89
42A	87	91	94	90	92	100	83	87	90	87	91	93	74	78	80	71	75	77
429	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
431	82	86	93	81	85	87	84	88	90	83	87	89	82	85	88	81	84	87
432	84	88	91	85	89	91	77	81	84	79	83	85	74	78	82	76	80	83
436	92	96	98	94	97	100	83	86	89	83	86	92	81	84	87	80	84	87
441	85	89	91	83	88	90	81	85	87	79	82	85	83	87	90	80	83	86
442	92	96	97	87	91	93	86	90	92	84	88	90	78	82	85	74	78	81
45A	84	88	90	99	104	105	84	88	90	90	94	96	81	85	88	90	94	96
45B	91	95	97	100	104	106	76	78	82	82	86	88	77	81	84	72	76	80
46A	76	99	02	79	83	90	73	76	73	73	62	72	68	71	74	63	70	73
467	82	86	88	79	83	90	73	72	80	71	76	78	68	71	74	66	70	73
47A	88	92	94	92	96	103	80	84	86	85	89	92	79	82	85	81	85	87
47B	-	-	-	-	-	-	93	98	100	105	108	110	92	96	99	101	106	108
481	85	89	96	95	100	103	70	84	86	87	92	94	90	94	96	94	99	100
483	87	91	94	92	97	99	79	83	86	93	83	96	76	80	82	79	81	84
49	94	99	101	105	110	112	80	83	86	86	90	92	—	—	—	77	92	94
50A	80	84	90	79	83	90	76	80	83	73	75	80	70	74	77	72	76	79
503	93	98	100	-	-	-	73	81	88	81	85	87	74	78	81	68	71	74

2.5. La comparaison du "revenu net" des familles de travailleurs lorsque les deux conjoints sont salariés

Nous proposons ci-dessous un plan d'expérience original destiné à combler certaines lacunes apparaissant dans la plupart des analyses du revenu du travail. En 1968, c'est près de 40 % des femmes mariées à des employés ou à des cadres moyens et 30 % des femmes d'ouvriers qui, en France, travaillaient comme salariées (1). Il n'est pas douteux que l'activité salariée de la femme soit en grande partie liée au salaire du mari. Mais il est très probable aussi que, lorsque l'on passe d'une société à l'autre, le revenu global de la famille de salariés soit largement dépendant des salaires relatifs des hommes et des femmes au sein de la famille. La question que l'on peut se poser est alors de savoir si, les salaires masculins étant généralement plus élevés au pays A qu'au pays B, les revenus du travail des familles où l'homme et la femme sont salariés se hiérarchisent de la même façon dans les deux pays. C'est à ce type de questions que s'attache le plan d'expérience suivant dans lequel les "circonstances" retenues sont en petit nombre : le statut socio-professionnel et la qualification du mari et de la femme ainsi que le nombre de leurs enfants.

PLAN IV D

$$E\,{}^{F}_{A}\,(IV\ D) = \frac{RN\,{}^{F}_{c,q,f = m' - u}}{RN\,{}^{A}_{c,q,f = m' - u}} \times TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

où $RN\,{}^{X}_{c,q,f = m' - u} = GB'\,{}^{X}_{c,q,s = 1} + GB'\,{}^{X}_{c,q,s = 2} - CS - F_{f = m'-u} + AF_{f=m'-u}$

. GB' étant défini de la même manière qu'au plan III C

. CS s'appliquant à chacun des deux salaires, de l'homme et de la femme

. Ff = m'-u s'appliquant à la somme des gains disponibles avant impôts de l'homme et de la femme.

Remarque : On pourrait raffiner un tel plan en introduisant l'âge comme circonstance supplémentaire.

(1) *INSEE, "Données statistiques sur les familles", Les Collections de l'INSEE, M 48.*

Le tableau 30 fournit les résultats de cette expérience particulière dans le cas de la comparaison Allemagne-France.

TABLEAU 30

PLAN IV-D : REVENU NET DES FAMILLES DE TRAVAILLEURS ;

LA METHODE DES MARIAGES FICTIFS (1)

E_A^F (IV-D)

Statut et qualification de l'épouse	u	STATUT ET QUALIFICATION DE L'EPOUX							
		o=1	o=2	o=3	e=1	e=2	e=3	e=4	e=5
o = 1	0	87	84	85	125	118	102	123	94
	1	88	84	85	128	120	104	124	95
	2	92	88	89	132	124	108	129	99
	3	93	90	92	133	125	109	128	100
o = 2	0	86	82	83	122	118	102	101	94
	1	86	82	83	126	120	103	101	95
	2	91	87	88	130	125	107	106	98
	3	93	89	90	131	119	108	106	100
o = 3	0	88	83	84	126	119	103	101	94
	1	88	83	84	129	121	104	103	96
	2	92	88	89	134	126	108	107	99
	3	94	90	91	134	126	109	107	100
e = 1	0	111	112	113	126	123	116	118	110
	1	114	114	116	129	126	119	121	113
	2	118	118	119	133	130	123	125	117
	3	118	119	120	134	131	124	126	118
e = 2	0	105	104	106	126	121	112	114	105
	1	107	106	108	129	124	115	116	108
	2	111	110	112	133	129	119	121	112
	3	112	111	112	134	129	120	121	113
e = 3	0	105	104	106	130	125	115	117	107
	1	107	105	107	133	129	117	119	109
	2	111	109	111	138	133	121	123	113
	3	112	110	112	139	133	122	123	106
e = 4	0	94	91	93	127	121	107	107	98
	1	95	92	93	130	123	109	108	101
	2	99	96	97	135	127	113	113	104
	3	100	98	99	135	128	113	113	105
e = 5	0	91	89	90	122	115	102	102	95
	1	92	89	90	124	118	104	104	97
	2	96	93	94	129	122	108	107	101
	3	97	95	96	130	123	113	108	102

NOTE : Les indices de gains utilisés pour corriger les gains annuels de l'enquête "coûts" sont les gains mensuels de l'enquête "structure", en ce qui concerne aussi bien les ouvriers que les employés .

NOTATIONS : u = nombre d'enfants du couple de salariés . o = 1 : ouvriers qualifiés
o = 2 : ouvriers semi-qualifiés . o = 3 : ouvriers non qualifiés .
e = 1 : cadres . e = 2 : personnels de conceptions. e = 3 : assistants .
e = 4 : employés d'éxecution . e = 5 : agents de maîtrise .

2.6. La comparaison de revenus nets dans une optique "prix"

Il a été montré précédemment que le prix d'une marchandise de nature donnée devait pouvoir se ramener à une unité de quantité de cette marchandise. Dans le cas du travail, ou de la force de travail, le temps est la seule approximation statistiquement envisageable de la quantité. C'est donc en ramenant les différentes notions utilisées aux paragraphes précédents à une unité de temps de travail effectif que l'on pourrait réaliser des comparaisons en termes de prix.

Toutefois, les données disponibles permettent peu de pousser très loin de telles comparaisons car l'on ne dispose principalement, pour ramener à l'heure de travail les revenus annuels nets, que du nombre annuel moyen d'heures de travail ouvré par statut socio-professionnel et par branche d'industrie (enquête "coûts") (1). Or, la durée effective du travail ouvrier varie aussi fortement selon d'autres "circonstances" (l'âge et le sexe notamment).

Hormis le plan IV D, tous les autres se prêtent au principe d'une comparaison en termes de "prix". Le mode opératoire à appliquer à chaque cas est le suivant.

Si $RN_{x,y,z}$ est le revenu annuel net et $DT_{x,y,z}$ la durée annuelle correspondante, la formule générique du plan V est la suivante :

$$E\,{}^{F}_{A}(V) = \frac{RN\,{}^{F}_{x,y,z}}{RN\,{}^{A}_{x,y,z}} \times \frac{DT\,{}^{A}_{x,y,z}}{DT\,{}^{F}_{x,y,z}} \times TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

Au tableau 31 ci-après, nous comparons entre eux les résultats obtenus en termes de prix avec ceux obtenus en termes de revenu net annuel pour les circonstances suivantes :

---

(1) *Les durées du travail hebdomadaires des présents à temps pleins fournies par l'enquête "structure" sur un mois particulier ne paraissent pas pouvoir être très légitimement extrapolées à l'année pour des raisons déjà exposées (cf. Chapitre II de la seconde partie). Toutefois, dans un des tableaux ci-après, nous effectuerons un calcul précis sur cette base.*

- ouvriers (c = o)
- célibataires (f = b)
- sexe (s)
- qualification (q)

Les trois séries d'écarts calculées au tableau 31 pour les ouvriers sont les suivantes :

- Pour le revenu annuel net,

$$E\,{}^{F}_{A}\,(III\text{-}E) = \frac{RN\,{}^{F}_{o,q,s,f=b}}{RN\,{}^{A}_{o,q,s,f=b}} \times TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

- Pour les optiques "prix" (revenu net ramené à l'heure) deux formules sont utilisées :

$$E\,{}^{F}_{A}\,(V\text{-}E') = \frac{RN\,{}^{F}_{o,q,s,f=b}}{RN\,{}^{A}_{o,q,s,f=b}} \times \frac{DTA\,{}^{A}_{o}}{DTA\,{}^{F}_{o}} \times TEPAC\,{}^{A}_{F} \times 100$$

(soit : correction uniforme des gains annuels par la durée annuelle du travail des ouvriers fournie par l'enquête "coût").

$$E\,{}^{F}_{A}\,(V\text{-}E'') = \frac{RN\,{}^{F}_{o,q,s,f=b}}{RN\,{}^{A}_{o,q,s,f=b}} \times \frac{DTA\,{}^{A}_{o}}{DTA\,{}^{F}_{o}} \times \frac{i_o\ (HR^{A}_{H,o,q,s})}{i_Q\ (HR^{F}_{H,o,q,s})} \times TEPAC^{A}_{F} \times 10$$

(c'est à dire que l'on ramène le revenu annuel à l'heure de travail en divisant par la durée annuelle du travail issue de l'enquête "coûts" redressée, pour le sexe et la qualification, par le nombre d'heures hebdomadaires de travail rémunérées pour les présents à temps plein de l'enquête "structure").

Remarque : Le plan V E" peut être modifié, pour les employés en remplaçant $HR^{X}_{H,O}$ par $HT^{X}_{H,e}$ (horaire hebdomadaire conventionnel du travail des employés).

T A B L E A U 31

ECARTS DE "REVENUS" ET ECARTS DE "PRIX" (cf. EXPLICATIONS, p. 354)

Ouvriers célibataires (1)

	REVENUS NETS	PRIX NETS	
	E^{F}_{A} (III-E)	E^{F}_{A} (V-E')	E^{F}_{A} (V-E")
HOMMES			
. Qualifiés	81	73	72
. Semi-qualifiés	74	67	70
. Non qualifiés	73	66	63
FEMMES			
. Qualifiées	89	80	78
. Semi-qualifiées	84	76	73
. Non qualifiées	87	78	69

NOTE : Au tableau ci-dessus, les gains annuels ont été corrigés:

-par les indices de gains mensuels de l'enquête "structure" 1972 pour ce qui est de la qualification et du sexe ,

-par les indices de gains horaires de l'enquête "structure" 1966 en ce qui concerne la situation de famille .

Les cinq séries de plans d'expérience ainsi définies dans leurs lignes générales, dont l'on a en partie illustré les possibilités à partir d'une comparaison Allemagne-France souffrent toutes des imperfections soulignées et discutées au chapitre II :

- imperfections liées au raccordement des sources (travailleurs inscrits-travailleurs présents, gains annuels-gains horaires ou mensuels, durée du travail ouvré-durée du travail rémunéré, etc...)
- imperfections liées à la signification réduite de la notion de "revenu net" où aux hypothèses peu réalistes que l'on doit faire pour comparer la "rémunération des salariés" (plans I et II) ;
- imperfections liées à l'absence de connaissance de la distribution réelle des gains selon la situation de famille des travailleurs, etc...

Ces quelques plans représentent toutefois, nous semble-t-il, les expériences les plus significatives que l'on puisse mener à l'heure actuelle à partir des sources existantes pour approcher la connaissance des différences de niveau de revenu des travailleurs entre les pays de la CEE. Mais ils représentent également, dans leur conception générale, les quelques expériences qu'il serait intéressant de mener pour atteindre le même objectif en se donnant des moyens spécifiques d'observation et de mesure capables d'éviter le nombre considérable de biais dûs aux quelques "imperfections", mentionnées ci-dessus, qui grèvent lourdement les résultats que nous avons présentés.

Quelles que soient, cependant, les bases matérielles (l'infrastructure statistique) sur lesquelles on peut appuyer la mise en oeuvre de tels plans d'expérience, une question se pose que l'on n'a pas encore abordée : doit-on - en particulier dans les approches mettant en oeuvre de nombreuses "circonstances" du gain ou du revenu - en rester au niveau de la présentation d'une multitude d'"écarts élémentaires", ou, au contraire, s'efforcer de "résumer" d'une manière ou d'une autre les différences particulières entre les pays que de tels écarts mettent en évidence ? C'est à ce type de question que nous essayons de répondre à présent.

III.- ECARTS ELEMENTAIRES ET ECARTS "SIGNIFICATIFS" : LES PROBLEMES DE PRESENTATION DES RESULTATS DE LA COMPARAISON "AU SENS ETROIT"

Les différentes méthodes de calcul d'écarts élémentaires que l'on vient de présenter aboutissent pour la plupart (exception faite de celles qui sous-tendent les "plans" I et II) à la mise en évidence d'un grand nombre de différences internationales particulières de revenu réel du travail : il s'agit de différences entre deux travailleurs théoriques qui, dans leurs pays respectifs, obtiendraient leur revenu dans des "circonstances" supposées "comparables" (âge, sexe, qualification, branche d'industrie, situation familiale, etc...). Ces méthodes répondent donc aux exigences de la "comparaison au sens étroit", telle que nous avons cru pouvoir définir cette notion au premier chapitre de la présente étude : elles consistent à prendre, dans deux structures données, des éléments supposés "comparables" et à les mettre (quantitativement ici) en rapport (rapport de comparaison).

Chaque écart élémentaire de revenu réel mis en évidence par ces méthodes n'a toutefois qu'une signification très particulière : même si, en moyenne, le revenu réel du travail des cadres supérieurs est sensiblement plus élevé en France qu'en Allemagne, ceci n'indique pas, par exemple, si le revenu réel des travailleurs français est, en général, supérieur ou inférieur à celui des travailleurs allemands.

On pourrait très bien s'en tenir à la mise en évidence d'écarts particuliers, ou même tenter de la raffiner en multipliant le nombre des "circonstances" du salaire qui norment la comparaison (pour parvenir, à la limite, à la comparaison de situations individuelles de travail : études de postes, par exemple).

Mais il est tout aussi concevable que l'on souhaite "résumer" d'une façon ou d'une autre cet ensemble de disparités élémentaires du revenu des travailleurs entre les pays pour dégager, d'une série de comparaisons particulières, les tendances les plus significatives, les caractéristiques générales les plus marquantes .

Dans cette optique, plusieurs procédés sont couramment utilisés pour aider à de telles généralisations d'observations ou de mesures particulières? Nous examinerons très rapidement les principaux d'entre eux en se demandant dans quelle mesure leur application aux écarts calculés suivant les plans précédemment définis permettrait de fournir une image synthétique et claire des différences caractéristiques des revenus des travailleurs entre les pays.

Avant d'entamer cet examen, deux précisions s'imposent. Nous illustrons ci-après certains des procédés recensés. Toutefois, étant donné l'ampleur des calculs qu'aurait nécessité une telle illustration à partir des écarts de "revenus nets" (1) certains exemples d'application que nous fournirons ci-après ont été élaborés à partir des écarts de gains bruts en termes réels de l'enquête "structure". Donc si, dans le texte et dans les formules présentées, les écarts E_A^F qui sont concernés correspondent toujours aux écarts élémentaires de "revenus réels nets" (pour des "circonstances" données), ils concernent en revanche, dans certaines applications chiffrées, des "gains réels bruts" (horaires pour les ouvriers, mensuels pour les employés).

Dans ce qui suit, les notations adoptées seront les suivantes :

S_x^X désignera le revenu réel (net ou brut) perçu par les travailleurs du pays X selon l'ensemble de circonstances x (par exemple x = (c,q,s,a,i,f) ;

N_x^X représentera l'effectif de travailleurs du pays X associés à l'ensemble de circonstances x ;

$E_A^F = \frac{S_x^F}{S_x^A}$ correspondra à l'écart élémentaire (calculé selon un des "plans" III, IV ou V) du revenu réel entre deux travailleurs, l'un du pays F, l'autre du pays A, pour des circonstances" x comparables.

$$N^X = \sum_x N_x^X$$

1) Les difficultés des opérations tenant, rappelons-le, au maniement des barèmes fiscaux.

3.1. La présentation d'écarts moyens

Un premier procédé de présentation des résultats de la comparaison consiste à élaborer un écart moyen des revenus entre les pays. On doit nettement le distinguer de celui qui revient à présenter des écarts de moyennes de revenus.

3.1.1. Les écarts entre moyennes

En effet, on peut concevoir tout d'abord de comparer entre les pays, les revenus réels moyens établis sur l'ensemble de la population visée (travailleurs de l'industrie). Il est bien évident cependant que cette méthode s'oppose radicalement à l'idée de "comparaison au sens étroit" puisque, dans ce cas, on ne tient plus compte de la comparabilité des "circonstances" du salaire entre les pays.

Par exemple, au paragraphe précédent nous avons montré que les calculs aboutissaient à établir

$$E_A^F \ (\text{III A}) = 93 \quad \text{pour} \begin{cases} f = b \\ c = t \end{cases}$$

Autrement dit le salarié célibataire "moyen" français perçoit un revenu correspondant à 93% de celui de son homologue allemand (cf. 2.3. du présent chapitre).

En réalité un tel écart entre moyennes nationales résulte de la conjonction de deux éléments de différenciation entre les deux pays :

- la différenciation de leurs structures d'emploi,
- la différenciation des niveaux de revenus du travail pour chaque catégorie d'emploi (ou "circonstance" du revenu).

L'écart de moyennes ainsi calculé $E_A^F = \dfrac{\overline{S_F}}{\overline{S_A}}$ inclut par exemple, si l'on s'en tient à la seule différenciation des travailleurs selon le statut socioprofessionnel (ouvriers-employés), les deux séries d'effets suivants:

1) Les écarts élémentaires de revenus réels, soit (1)

$$E^F_{A,o} = \frac{S^F_o}{S^A_o} = 83\%$$

$$E^F_{A,o} = \frac{S^F_e}{S^A_e} = 109\%$$

où o = ouvriers
e = employés
(Cf. Tableau 21)

2) Les différences de structures d'emploi (pondérations des revenus réels) entre les pays ; par exemple :

$$\frac{N^F_o}{N^F} \times 100 = 77,3\%$$

$$\frac{N^A_o}{N^A} \times 100 = 78,1\%$$

où $N^F_o + N^F_e = N^F$

$N^e_o + N^A_e = N^A$

(effectifs issus, pour ce calcul, de l'enquête "coû

3.1.1.2. Il est tout à fait possible d'étudier l'influence de ces deux facteurs sur l'écart global entre moyennes nationales. Soit l'équation de l'écart de moyennes :

$$(\alpha) \quad E^F_A = \frac{S^F_x}{S^A_x} = \frac{\sum_x N^F_x \cdot S^F_x}{\sum_x N^A_x \cdot S^A_x} \times \frac{N^A}{N^F}$$

où $N^A = \sum_x N^A_x$

et $N^F = \sum_x N^F_x$

$$P^F_x = \frac{N^F_x}{N^F}$$

$$P^A_x = \frac{N^A_x}{N^A}$$

P^F_x et P^A_x spécifiant les structures d'emploi des deux pays (pondérations nationales des revenus réels).

L'équation (α) s'écrit :

$$(\alpha') \quad E^F_A = \frac{\sum_x P^F_x \cdot S^F_x}{\sum_x P^A_x \cdot S^A_x}$$

---

1) *Dans tout l'exemple nous restons dans l'hypothèse où les travailleurs sont célibataires (f = b).*

A/ La spécification de l'effet des structures d'emploi sur l'écart entre moyennes peut se faire en posant la question suivante : que deviendrait l'écart de moyennes entre les deux pays si tous les écarts élémentaires étaient égaux à l'unité, soit si l'on avait :

$$\forall_x \quad S_x^F = S_x^A = S$$

On peut envisager une telle question de trois façons :

A1/ Dans un premier cas, on suppose que le pays F a les salaires du pays A. On calcule alors l'écart global net attribuable aux seules différences de structures d'emploi entre ces pays

$$S = S_x^A \longrightarrow D'^F_A = \frac{\sum_x P_x^F \cdot S_x^A}{\sum_x P_x^A \cdot S_x^A}$$

A2/ Dans un second cas, on fait l'hypothèse inverse : le pays A a adopté les salaires du pays F. L'effet des structures d'emploi sur l'écart global est alors le suivant :

$$S = S_x^F \longrightarrow D''^F_A = \frac{\sum_x P_x^F \cdot S_x^F}{\sum_x P_x^A \cdot S_x^F}$$

A3/ Dans un troisième cas, on envisage une série S de salaires "quelconque" dans les deux pays. Cette solution est toutefois la moins significative pour une comparaison entre des pays comme la France et l'Allemagne où, justement, une importante partie des différences de moyennes nationales de revenus réels sont attribuables à la très forte ouverture de la hiérarchie des salaires en France relativemment à l'Allemagne (1).

---

1) *Cf., sur ce point encore, les travaux du LEST déjà cités, notamment ceux de l'auteur du présent rapport.*

B/ Inversement on cherchera à estimer l'effet pur des "écarts élémentaires" de revenus réels entre les pays sur l'écart global de moyennes en neutralisant les structures d'emploi : on pose alors :

$$\forall x, \quad P_x^F = P_x^A = P$$

A nouveau, trois solutions se proposent :

B1/ $P = P_x^A$

$$G'^F_A = \frac{\sum_x P_x^A \cdot S_x^F}{\sum_x P_x^A \cdot S_x^A}$$

B2/ $P = P_x^F$

$$G''^F_A = \frac{\sum_x P_x^F \cdot S_x^F}{\sum_x P_x^F \cdot S_x^A}$$

B3/ La pondération unique du revenu peut être choisie autrement : moyenne des poids de chaque pays (arithmétique, ou géométrique, etc...). A nouveau, bien qu'elle soit commode pour la présentation des résultats et simplificatrice pour les calculs, il n'est pas certain que cette méthode soit la plus adaptée à l'objet de la comparaison de revenus réels.

Aux tableaux 32 et 33 ci-après, nous illustrons par quelques exemples ces différentes méthodes d'"apuration" des écarts de moyennes. Dans ces illustrations choisies pour leur caractère assez significatif de l'intérêt des résultats auxquels peuvent mener les méthodes proposées, les "salaires" S sont en fait des gains (horaires ou mensuels) relevés pour l'ensemble des industries manufacturières par l'enquête "structure" et convertis en termes réels par les TEPAC-1972.

T A B L E A U 32

"APURATION" DES ECARTS DE MOYENNES : EXEMPLE 1

Source : enquête "Structure"

. Population concernée : Employés des industries manufacturières.
. Circonstances (x) prises en compte : qualification et sexe.
. S = gains mensuels bruts en termes réels.

	ECARTS DE MOYENNES
. E_A^F = chaque pays ses structures	92
. D'^F_A = structure de salaires allemande	85
. D''^F_A = structure de salaires française	86
. G'^F_A = structure d'emploi allemande	98
. G''^F_A = structure d'emploi française	99

T A B L E A U 33

"APURATION" DES ECARTS DE MOYENNES : EXEMPLE 2

Source : enquête "Structure"

A
- .Population concernée : Employés, industries manufacturières
- .Critères pris en compte (s) : Age, sexe, qualification
- .S = gains mensuels bruts en termes réels

B
- .Population : ensemble des salariés de sexe masculin
- .Critères (x) : statut socio-professionnel et âge
- .S = gains mensuels bruts en termes réels.

C
- .Population : ouvriers de sexe masculin, industries manufacturières
- .Critères : Age et ancienneté
- .S = gains mensuels bruts en termes réels.

	ECARTS DE MOYENNES		
	A	B	C
. E_A^F = chaque pays ses structures	92	85	71
. D'^F_A = structure de salaires allemande	84	84	70
. D''^F_A = structure de salaires française	87	86	69
. G'^F_A = structure d'emploi allemande	98	80	72
. G''^F_A = structure d'emploi française	100	82	72

On interprétera, à titre d'exemple, la colonne A du tableau 33. On y lit avec évidence que l'"adoption" (théorique) de la structure des salaires français par l'Allemagne, tout comme celle de la structure des salaires allemands par la France, aurait pour effet de diminuer considérablement le gain brut relatif moyen des employés français. L'effet "hiérarchie des salaires" pointe nettement derrière les résultats des deuxième et troisième lignes du tableau. La faible valeur de D''^{F}_{A} s'explique par le fait que le haut degré d'ouverture de la hiérarchie des salaires en France, s'il se réalisait en Allemagne, pousserait très fortement vers le haut le salaire moyen des salariés allemands. Inversement, si les cadres supérieurs français, par exemple, devaient renoncer à leurs hauts salaires relatifs pour les ramener à un niveau comparable à ceux des cadres allemands, l'effet dépressif sur la moyenne nationale serait important (cf. D'^{F}_{A}). Il est également interessant de constater (en examinant G'^{F}_{A} et G''^{F}_{A}) que les structures d'emplois allemandes seraient beaucoup plus favorables, relativement, aux employés français que les structures françaises ne pourraient l'être pour les employés allemands. Sans entrer dans le détail de l'explication de ce résultat, citons quelques-uns de ses éléments :

- poids plus fort des travailleurs plus âgés, en Allemagne, correspondant à une valorisation salariale plus grande de l'âge en France ;

- poids plus fort de la main-d'oeuvre ouvrière féminine en France, catégorie particulièrement infériorisée salarialement en Allemagne, etc...

Au-delà de ces illustrations particulières, on doit retenir l'intérêt de ces méthodes (et leur applicabilité) pour la comparaison des "revenus nets" en termes réels définis précédemment.

Mais bien que constituant un complément intéressant à l'analyse des "écarts élémentaires", elles ne fournissent pas vraiment une présentation synthétique de ceux-ci : par les méthodes d'"apuration" des moyennes globales (et notamment par les calculs des G'^{F}_{A} et G''^{F}_{A}) on fournit surtout un moyen d'analyser utilement la façon dont les différences entre les structures de salaires (ou de revenus) nationales peuvent s'articuler

aux écarts élémentaires étudiés dans cette étude et aux structures d'emplois.

Plus qu'aux écarts de moyennes il peut être utile de se référer aux moyennes d'écarts pour "résumer" les résultats des plans d'expérience précédents. (1)

3.1.2. Les moyennes d'écarts élémentaires

Partant d'une série d'écarts élémentaires $E^F_{A,x=j}$ (où x est la série de combinaisons de circonstances et j identifie une combinaison particulière dans cette série) on peut envisager comme mode convenable de "résumé" des plans d'expérience d'en établir une caractéristique centrale, une moyenne ou une médiane. Il n'est pas utile de discuter ici les mérites et inconvénients respectifs de ces deux modes principaux de détermination d'une valeur centrale ; cette discussion ne saurait être que très générale et le fait que l'on considère ici des écarts de revenus réels ne saurait en rien aider à trancher entre les différentes méthodes.

On se contentera donc de mentionner les deux types envisageables de moyennes arithmétiques : moyenne simple et moyenne pondérée.

3.1.2.1. La moyenne simple des écarts tout d'abord s'exprimera de la façon suivante :

$$\overline{E^F_{A,x}} = \frac{\sum_j^n E^F_{A,x=j}}{n}$$

où n est le nombre d'écarts élémentaires observés.

Outre que, comme l'indique son qualificatif, elle présente l'avantage de la simplicité, son intérêt n'est pas négligeable pour résumer l'analyse dans deux cas au moins : lorsque le nombre d'écarts élémentaires observés est très grand et que le "poids" des catégories de travailleurs concernées par chacun est faible relativement à la population totale ; lorsque la distribution des écarts est en fait assez symétrique. Nous l'utiliserons à la fin de ce travail en raison de sa simplicité.

1) *Un tel "résumé" s'impose plus particulièrement lorsque les "circonstances" considérées sont nombreuses : plans du type III-c, IV-c, ou V-c, par exemple.*

3.1.2.2. Les moyennes pondérées des écarts sont en réalité plus intéressantes car elles tiennent compte des effets, éventuellement disymétriques, des structures d'emploi sur la distribution des écarts. Dans le cas de la comparaison entre deux pays (mais le raisonnement s'étend au cas de n pays), chacun d'entre eux pourra adopter son propre "point de vue" en pondérant les écarts par ses propres coefficients de structure d'emploi, soit :

. OPTIQUE DU PAYS A $\overline{E'^{F}_{A,x}} = \dfrac{\sum_{j}^{n} N^{A}_{x=j} \cdot E^{F}_{A,x,j}}{n}$

. OPTIQUE DU PAYS F $E''^{F}_{A,x} = \dfrac{\sum_{j}^{n} N^{F}_{x=j} \cdot E^{F}_{A,x=j}}{n.}$

Nous présentons au tableau 34 ci-dessous les valeurs de ces trois moyennes pour la série d'écarts élémentaires de revenus nets des célibataires dans la "construction électrique et électronique" (NACE = 34) antérieurement présentés au tableau 25.

T A B L E A U 34

LES MOYENNES D'ECARTS ELEMENTAIRES DE REVENUS NETS (REELS)

. Population : salariés de la "construction électrique et électroniqu
. Critères : statut, qualification, sexe et âge.

	MOYENNE DES ECARTS DU TABLEAU 25
. Moyenne arithmétique simple $(\overline{E^{F}_{A,x}})$	102
. Moyennes pondérées : - pondération Allemagne $(\overline{E'^{F}_{A,x}})$	94
- pondération FRANCE $(E''^{F}_{A,x})$	94

La méthode des écarts moyens (et en particulier des écarts pondérés par les structures d'emploi de chaque pays) a bien l'avantage de résumer par un seul chiffre les résultats de l'expérience. Son inconvénient est cependant d'ignorer la diversité des situations relatives des travailleurs dans les deux pays. C'est pourquoi d'autres méthodes de présentation des résultats peuvent être recherchées.

3.2. La recherche d'écarts représentatifs

En sus des moyennes, et -déjà- à travers une analyse et une mise en ordre des divers écarts élémentaires, il est au moins deux séries de méthodes envisageables pour extraire, des différences particulières de revenu du travail entre deux pays, celles qui sont les plus représentatives. Nous les présentons très rapidement sans penser vraiment toutefois que leur prétention à désigner les écarts les plus "significatifs" puisse être reconnue sans difficulté . Ceci pour une raison au moins : c'est qu'un fait n'est significatif que par rapport à un critère quelconque de signification. Or, dans le cas présent, des critères unanimement acceptable ne nous semblent pas pouvoir être proposés.

3.2.1. Le choix de catégories représentatives à partir de critères a priori.

L'exemple le plus typique du caractère plutôt douteux de certaines recherches des catégories (des "circonstances") les plus typiques du champ de l'analyse comparative nous est fourni par l'ouvrage publié en 1956 par le BIT (1). Recherchant les "professions représentatives" qui devraient servir de base à la comparaison, le BIT propose de "...garder les professions :

a .-qui se retrouvent dans les deux situations sur lesquelles porte la comparaison ;

b .-dont les effectifs sont relativement nombreux,

c .-qui, dans les deux situations, occupent approximativement une même position relative dans la structure des salaires"(2)

---

1) BIT, "Les comparaisons internationales des salaires réels", 1956, op. cit..

2) BIT, "Les comparaisons internationales des salaires réels", op. cit.p.3

Les deux premiers critères sont certainement les moins discutables. Le premier, évidemment, revient à refuser l'analyse -certainement très délicate- des substitutions possibles, d'un pays à l'autre, des catégories de main-d'oeuvre pour un même usage et de son inverse la substitution, aux yeux des travailleurs, d'une situation d'emploi à l'autre. On peut cependant l'admettre, au moins pour une raison pratique : au niveau de l'analyse macro-statistique auquel on se place, le risque d'opérer des "substitutions" erronées (1) est trop élevé pour être pris.

Le critère du "poids" des catégories comparées est déjà plus discutable dans la mesure où la comparaison doit se faire justement, nous semble-t-il, dans le but de mettre au jour des différences de revenu. Or, des différences de poids relatifs (d'effectifs) d'une même profession entre deux pays peuvent être à la fois révélatrices et créatrices d'écarts de revenus réels. En outre, dans des comparaisons telles que celles que nous proposons ici, où de nombreuses "circonstances" interviennent, le critère du "poids" relatif peut aboutir à éliminer de l'analyse certaines d'entre elles, non pas en raison de leur inaptitude à faciliter l'analyse (la compréhension) des différences internationales, mais en fonction de critères qui ne reposent sur aucune justification analytique.

De même, en est-il, encore qu'à un degré encore plus important, du dernier critère posé par le BIT : on ne voit pas au nom de quel argument scientifique on devrait imposer une hiérarchie quelconque ! Ne serait-ce pas, d'ailleurs, présupposer dès le départ les résultats de la comparaison en éliminant automatiquement de l'analyse toutes les différences très importantes de revenus du travail ?

S'il fallait vraiment emprunter la voie de la recherche d'écarts représentatifs -voie dont nous ne contestons pas la légitimité, ni l'intérêt-, ne devrait-on pas au contraire s'attacher d'emblée à mettre en évidence les dissonnances les plus importantes entre les structures des valeurs du travail de chaque pays ?

---

1) *C'est-à-dire de considérer, par exemple, comme comparables des catégories (de travail ou de travailleurs) qui ne le sont pas.*

En posant la question de la "représentativité" des catégories à comparer, nous nous trouvons obligatoirement ramenés à celle, de départ, du "sens", de la signification, de la comparaison internationale des revenus réels des travailleurs. Dans une optique de mobilité internationale de la main-d'oeuvre, les deux derniers critères du BIT n'ont aucune raison d'être. Dans une optique d'harmonisation des salaires -par voie politique et institutionnelle-, il ne semblerait guère plus justifié de négliger les situations qui font justement les spécificités nationales en matière de distribution des revenus du travail. Or, le principal intérêt d'une comparaison d'écarts élémentaires extrêmement désagrégés est, nous semble-t-il, de pouvoir rechercher à partir de cette diversité d'écarts les principaux critères qui permettent d'expliquer la forme de leur distributio et, partant, les spécificités nationales.

C'est pourquoi une seconde série de méthodes, plus sophistiqu que celle du choix a priori (hors de tout "espace signifiant") de situation représentatives, nous paraît mieux adaptée à l'analyse de la diversité et à sa synthèse. Nous les évoquons pour mémoire, à seule fin de susciter; à leur propos, une réflexion que nous n'avons pu nous-même mener très loin dans le cadre de cette étude.

3.2.2. Les méthodes d'analyse statistique des séries d'écarts élémentaires

Au lieu de fixer a priori, mais surtout sans raison très logiquement fondée, des critères arbitraires de "représentativité"des écarts élémentaires, il paraît préférable - mais non absolument idéal - (1) d'utiliser certaines techniques statistiques d'analyse de données pour situer les principaux critères de distribution des écarts et localiser les grandes tendances de la différenciation des revenus réels des travailleurs entre les pays.

---

1) *Cet "idéal" étant toujours de pouvoir se placer au sein d'un "espace signifiant" cohérent.*

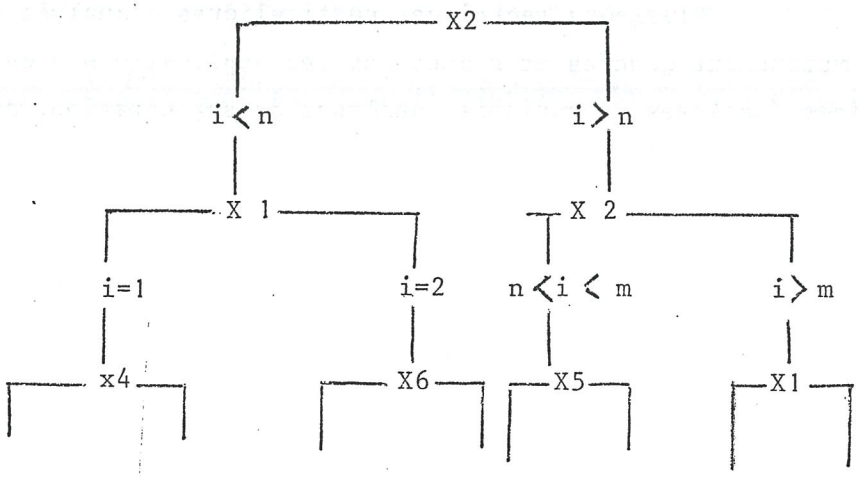
Plusieurs techniques particulières d'analyse de données sont maintenant connues et rodées par des applications à de nombreux domaines (analyses de variance, analyses de segmentation, analyses de dépendance causale, analyses factorielles, analyses de similitude, etc...). D'un degré de sophistication variable, la plupart d'entre elles reposent à peu de chose près sur le même principe : étant donné un indicateur (E) et la série (E_i) des valeurs qu'il prend dans les diverses "circonstances" i (ou pour les différents sujets i), l'objet de l'analyse est d'identifier les tendances les plus significatives de la variation des E_i selon les différentes "circonstances".

L'intérêt de méthodes de ce type pour notre objet n'est réel que dans le cas où l'on n'a aucune raison précise a priori (c'est-à-dire lorsque l'on ne peut se référer à aucun espace de signification suffisamment clair -théorie, question précise, etc...-) de sélectionner, parmi la série des "circonstances" envisageables, celles selon lesquelles doit en priorité s'établir la comparaison. Les analyses de données permettent alors de déterminer, parmi ces circonstances, celles qui ont les rapports les plus nets, statistiquement parlant, avec la variabilité des E_i.

Parmi cet ensemble de techniques, il convient de mentionner plus particulièrement celles qui reposent sur la décomposition de la variance des E_i (variable dépendante) selon les effets, sur cette variance, des différentes "circonstances" considérées (variables "explicatives").

Les modèles dits de "segmentation"(1) seraient particulièrement adaptés au repérage des catégories significatives de la variation des écarts. Etant donné $x_1 \ldots x_j \ldots x_n$ les variables "explicatives" et i leurs modalités particulières, l'analyse de segmentation recherche, par niveaux successifs, les variables et les regroupements de modalités qui rendent maximale la variance de l'indicateur (E) entre les groupes. On peut alors aboutir à des configurations du type suivant (configurations arborescentes):

1) *Ce modèle a notamment été utilisé par l'économiste MARCIA FREEDMAN aux Etats-Unis. Cf. "Good jobs : The Search for Shelters", Columbia University, Working paper, juin 1974, chapitre II, page 9. Le programme est intitulé par l'auteur : "Automatic Interaction Detector".*



L'analyse de segmentation permettrait donc de repérer les groupes de "circonstances" qui définissent des zônes de relative homogénéité des écarts de revenus réels entre les pays. Il suffirait ensuite, par exemple pour simplifier la présentation des résultats de telle ou telle "expérience" spécifique de choisir dans chaque groupe une ou deux "circonstances" particulières (par exemple: les ouvrières qualifiées de plus de 45 ans de l'industrie textile) pour constituer un échantillon "représentatif" des disparités internationales étudiées. Une telle présentation s'assortirait, bien entendu, des résultats de l'analyse de segmentation.

Une telle opération est relativement "lourde" et complexe. C'est pourquoi nous n'avons pu la réaliser dans l'étude. Plus modestement, nous présentons ci-après les résultats de quelques analyses de variance simples (bien qu'une analyse de variance pondérée eût été de loin préférable, mais plus complexe à mettre en oeuvre) menées sur les écarts de gains bruts exprimés en termes réels, et empruntés à l'enquête "structure". Ces calcul (que nous avons vraiment simplifiés au maximum en n'introduisant, en outre que deux critères de décomposition de la variance) n'ont bien sûr qu'une valeur illustrative de l'esprit généralde la démarche ici proposée pour valider la sélection de situations "représentatives (cf tableau 35) (1)

---

1) Pour une présentation simplifiée, mais claire, de ce type d'analyse, voir: M. GASPARD "Comment se déterminent les structures d'emplois des établissements industriels", Economie et statistique, n°67- Mai 1975.

T-A B L E A U 35

ANALYSES DE VARIANCE SIMPLE (NON PONDEREE) ET A DEUX CRITERES DES ECARTS DE GAINS REELS BRUTS ENTRE LES PAYS

Source : Enquête "structure" 1972 -OSCE

VARIANCE "INTER" EN % DE LA VARIANCE TOTALE	VARIABLE DEPENDANTE				
	Ecarts de gains horaires ouvriers FRANCE ALLEMAGNE	Ecarts de gains horaires ouvriers FRANCE ITALIE	Ecarts de gains horaires ouvriers ITALIE ALLEMAGNE	Ecarts de gains mensuels ouvriers FRANCE ALLEMAGNE	Ecarts de gains mensuels employés FRANCE ALLEMAGNE
I) Critères: - qualification(q) - sexe (s)					
Vq	18,3	77,3	19,3	4,3	49,9
Vs	23,5	0,4	19,4	53,3	ε
V Interaction s*q	1,1	4,0	7,5	2,8	2,0
II) Critères: - qualification(q) - âge (a)					
Vq	18,3	77,3	19,3	4,3	49,9
Va	39,6	1,1	37,6	27,3	35,8
V Intéraction a*q	15,3	9,9	14,9	11,1	6,8
III) Critères : - sexe (s) - âge (a)					
Vs	23,5	0,4	19,4	53,3	ε
Va	39,6	1,1	37,6	27,3	35,8
V interaction a*q	1,1	1,1	1,5	0,8	0,8

Le tableau 35 fait par exemple ressortir, avec un maximum de netteté, la très forte détermination des écarts de gains horaires réels bruts des ouvriers entre la France et l'Italie par une seule "circonstance": la qualification (1). De la même façon, la présentation des résultats concernant les écarts de gains mensuels réels bruts des employés entre la France et l'Allemagne pourrait se dispenser de tenir compte de la variable sexe etc...

Ces différentes méthodes ont un intérêt analytique certain. Elles sont cependant assez sophistiquées et leur appliquation implique la mise en oeuvre d'un matériel très lourd pour des résultats, parfois, assez modestes.

C'est pourquoi, après avoir rappelé leur existence, nous nous orientons pour terminer une méthode beaucoup plus classique de présentation des résultats mais qui nous parait assez satisfaisante de deux points de vue:

- en raison de sa simplicité de mise en oeuvre et d'interprétation
- en raison de la clarté de ses produits.

Il s'agit du simple tracé d'histogrammes voir de distributions, des écarts élémentaires.

---

1) *La validité de ce type de résultat est étroitement limitée par l'ensemble de "circonstances" prises en compte dans nos calculs. L'introduction de l'industrie comme facteur explicatif pourrait par exemple relativiser cette affirmation.*

3.3. Les histogrammes d'écarts élémentaires

Quelle que soit la méthode envisagée pour résumer ou pour présenter de façon synthétique des séries d'écarts élémentaires, on se heurte, dans le cadre des analyses comparatives "accessibles" au sein de la CEE, à une difficulté considérable. Cette difficulté tient à l'ignorance, dans les enquêtes utilisées, de la répartition des travailleurs, dans chaque pays et pour chaque "circonstance", selon leur situation de famille .

Dans ces conditions, il est pratiquement impossible de synthétiser en toute rigueur l'ensemble des différences mises en évidence par chaque " plan d'expérience" particulier. Certes, à partir de l'enquête "structure" il est tout à fait possible de connaitre de façon relativement sûre, les "poids" de chaque "circonstance" autre que la situation de famille dans les différents pays. Mais il serait absurde ne disposant pas des pondérations relatives des différentes situations familiales, de supposer que "tous les travailleurs sont célibataires partout" ou bien qu'ils ont tous une épouse non salariée, ou encore que chaque travailleur et chaque travailleuse pris deux à deux forment une famille.

Ceci serait d'autant plus absurde que non seulement les pondérations des différentes modalités de la circonstance "état civil" varient d'un pays à l'autre,mais encore elles se différencient d'une situation de travail à l'autre au sein de chaque pays. Les tableaux 36 et 37 ci-dessous illustrent , en se fondant sur l'enquête "structure" de 1966 pour les ouvriers, une telle affirmation.

T A B L E A U 36

REPARTITION DES OUVRIERS PAR ETAT CIVIL 1966

Sources: Enquête "Structure" 1966

	Célibataires		Mariés		Autres		Ensemble	
	ALL	FR	ALL	FR	ALL	FR	ALL	FR
Ensemble de l'industrie	23,4	30,6	72,1	65,7	4,5	3,7	100	100
Industrie du tabac	20,8	6,2	67,8	76,9	11,4	16,9	100	100
Minerais de fer	6,6	8,1	76,2	90,9	17,1	1,1	100	100
Habillement, literie	37,3	52,6	55,6	42,5	7,1	4,9	100	100
Chaussure	30,5	46,7	63,9	48,8	5,6	4,5	100	100

TABLEAU 37 : EVALUATION DU NOMBRE MOYEN D'ENFANTS PAR TRAVAILLEUR MARIE

Calcul effectué à partir de l'enquête "structure" 1966 (1).

	ALLEMAGNE	FRANCE
- Ensemble de l'industrie	1,27	1,47
- Minerais métalliques	1,69	1,82
- Fonderies	1,44	1,74
- Produits chimiques de base	1,26	1,68
- Industrie du Tabac	0,89	0,99
- Industrie du papier	1,06	1,33
- Imprimerie, édition	0,93	1,11

Même, si dans l'absolu, il est généralement admis par tous que les phénomènes statistiques les plus "représentatifs" sont ceux qui bénéficient d'un fort "effet de poids", il est en pratique impossible, dans le cadre de cette comparaison internationale des revenus réels, de tenir compte avec rigueur de tels effets faute de données. On doit alors se résoudre à pondérer chaque circonstance du revenu salarial dans chaque pays par l'unité

C'est sur ces bases que nous avons élaboré les quelques histogrammes de fréquence (2) des écarts élémentaires qui figurent aux pages suivantes. A l'examen de tels histogrammes, le travailleur français cherche par exemple à savoir si le nombre des situations ("circonstances") favorisant plus ou moins son salaire (ou revenu) relatif (c'est-à-dire plaçant son revenu au dessus de celui du travailleur allemand) est plus élevé ou, au contraire, plus bas que la fréquence des circonstances le dévalorisant (relativement).

---

(1) *En comptant tout à fait arbitrairement, 5 enfants dans la classe "4 enfant et plus" pour chacun des deux pays.*

(2) *Il s'agit de "fréquence" des "circonstances" correspondant à une classe donnée d'écarts élémentaires. Nous opposerons l'histogramme de "fréquence" à l'histogramme d'"effectifs" en considérant ce dernier comme correspondan à la comptabilisation des effectifs de travailleurs concernés par chaque classe d'écarts élémentaires.*

Mais ces histogrammes (où les écarts restent non pondérés) ne permettent pas de savoir si les effectifs de travailleurs français placés dans des circonstances relativement favorables pour leur niveau de revenu réel sont plus ou moins nombreux que ceux concernés par des circonstances plus désavantageuses (relativement, toujours).

La présentation d'histogrammes de fréquence (et non d'effectifs) ne résoud certainement pas de manière satisfaisante la question de la détermination d'écarts "représentatifs" ; nous avons d'ailleurs vu que seule, à notre avis, l'application d'une technique d'analyse de données pouvait -sans pour autant constituer la solution idéale- contribuer à une telle détermination. Cependant, les histogrammes fournissent une vue panoramique intéressante de la différenciation internationale des revenus réels du travail : ils permettent de voir rapidement, pour une série finie de "circonstances" du revenu salarial, l'étendue de la gamme des écarts élémentaires (1). Etant donné le caractère très théorique des autres possibilités envisagées (caractère théorique incombant à l'ignorance des coefficients de pondération des "circonstances"), la solution de l'histogramme comme mode de présentation des écarts élémentaires nous paraît encore la plus satisfaisante.

Au delà de la question du mode de présentation synthétique des écarts entre deux pays se pose encore le problème de l'extension de la comparaison dans l'espace (à plus de deux pays) et dans le temps ; nous l'abordons à présent en guise de conclusion de l'étude.

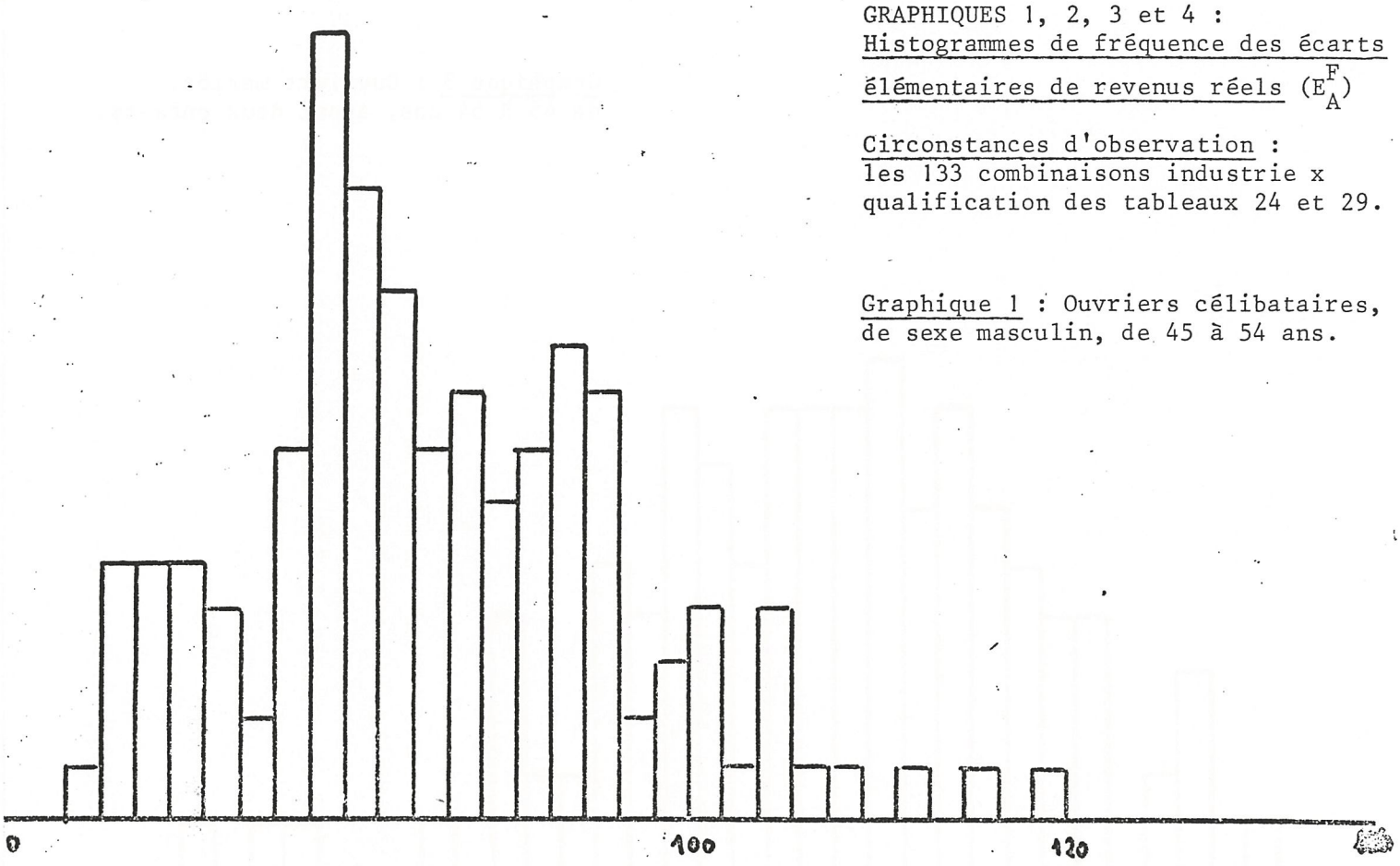
---

(1) *On peut en outre faire l'hypothèse que, lorsque le nombre de "circonstances" considérées est grand, la probabilité pour que fréquence de la circonstance et effectif des travailleurs concernés soient relativement corrélés entre eux. En ce cas, l'histogramme de fréquences tendrait à correspondre dans son allure générale à l'histogramme d'effectifs.*

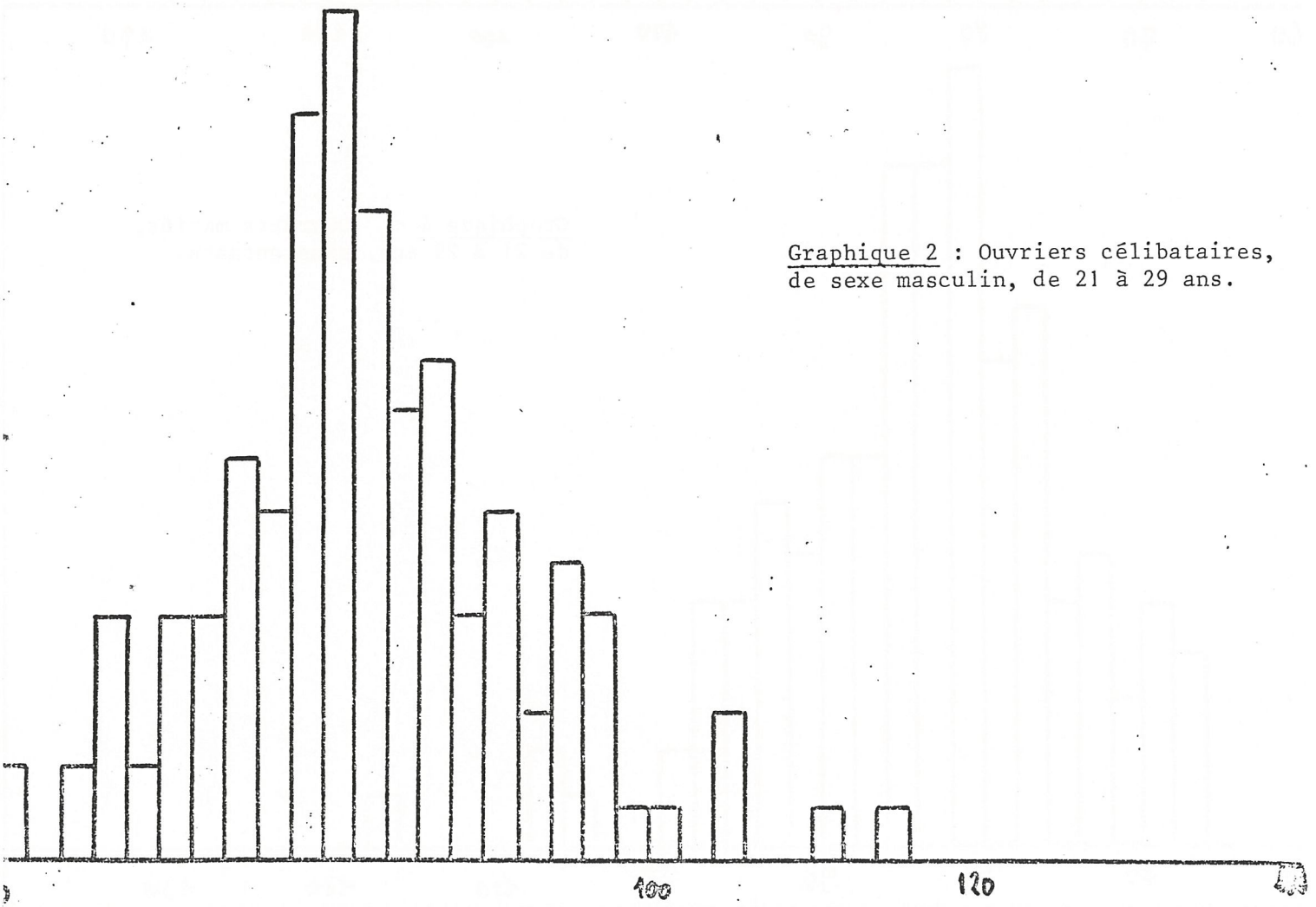
GRAPHIQUES 1, 2, 3 et 4 :
Histogrammes de fréquence des écarts élémentaires de revenus réels (E_A^F)

Circonstances d'observation :
les 133 combinaisons industrie x qualification des tableaux 24 et 29.

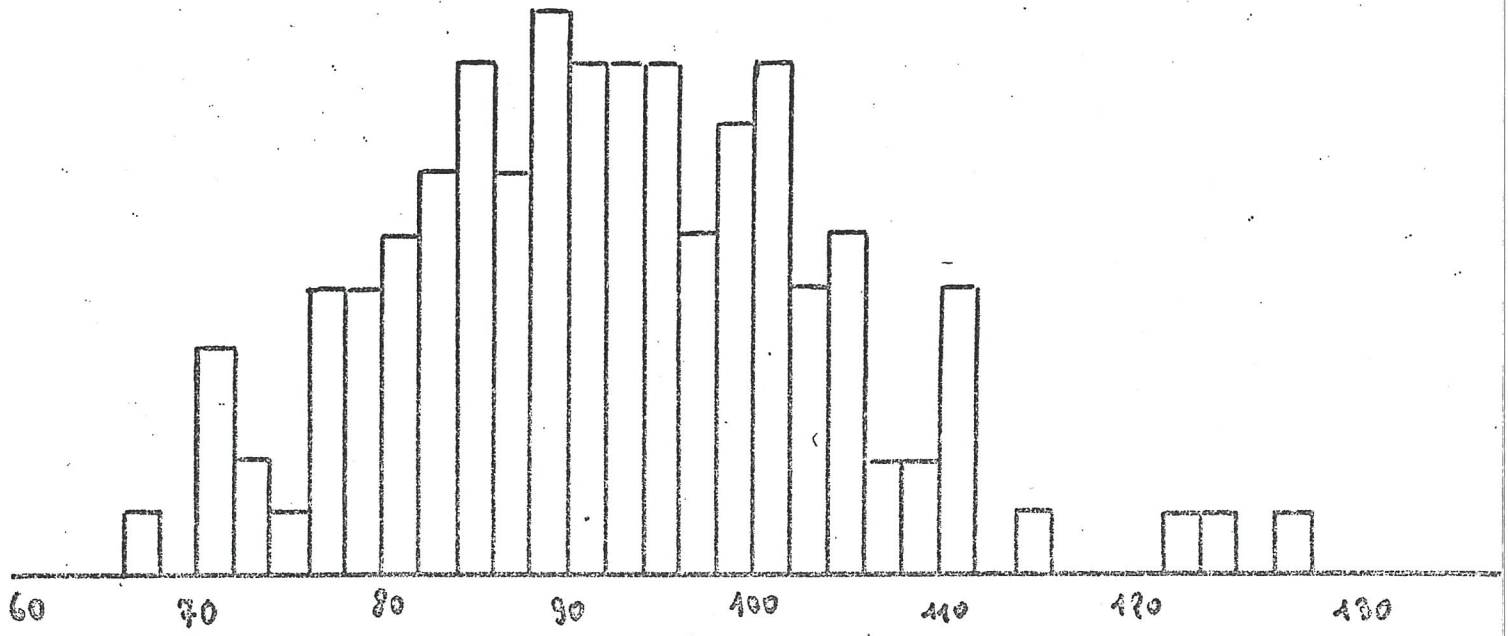
Graphique 1 : Ouvriers célibataires, de sexe masculin, de 45 à 54 ans.



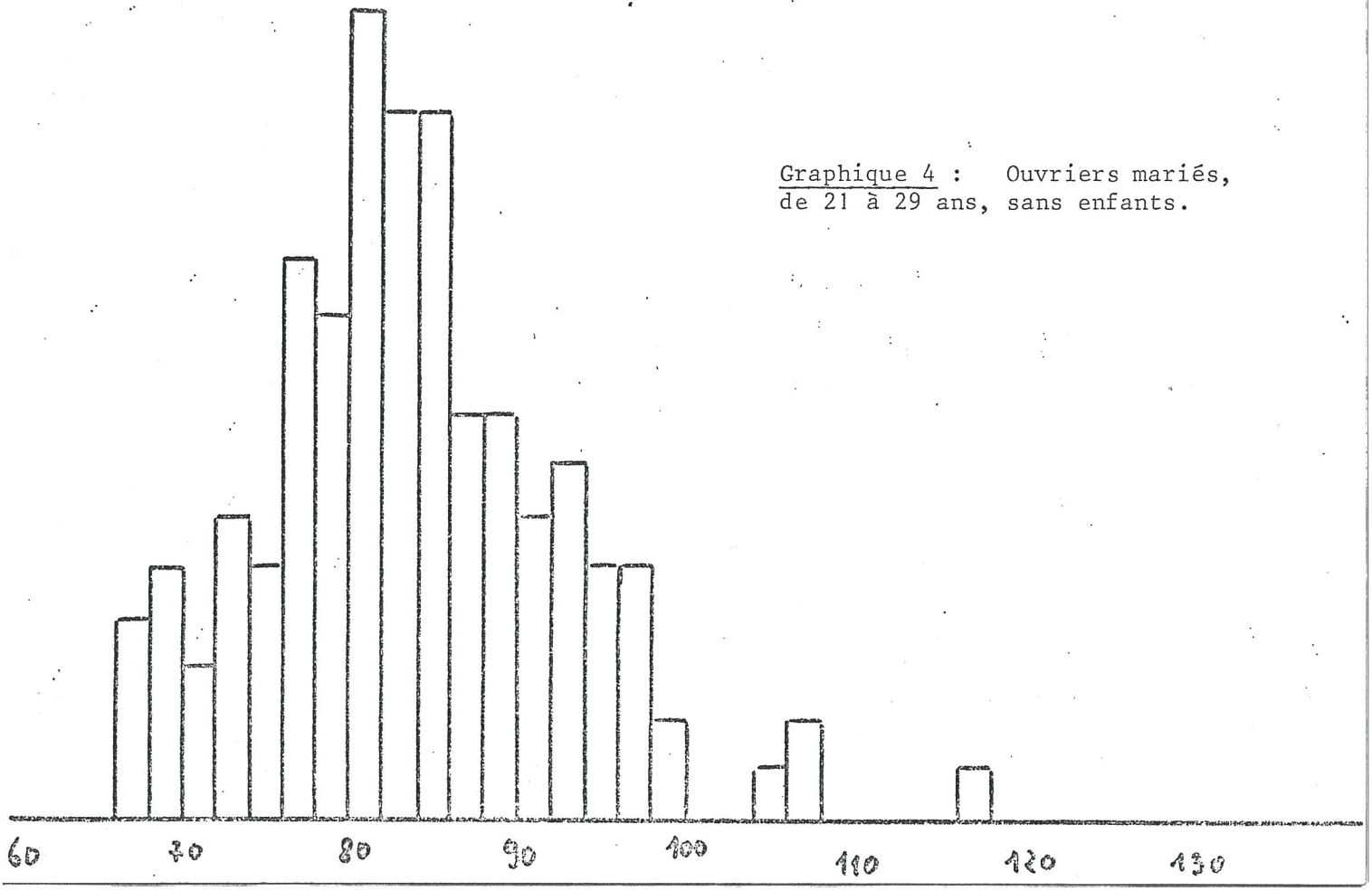
Graphique 2 : Ouvriers célibataires, de sexe masculin, de 21 à 29 ans.

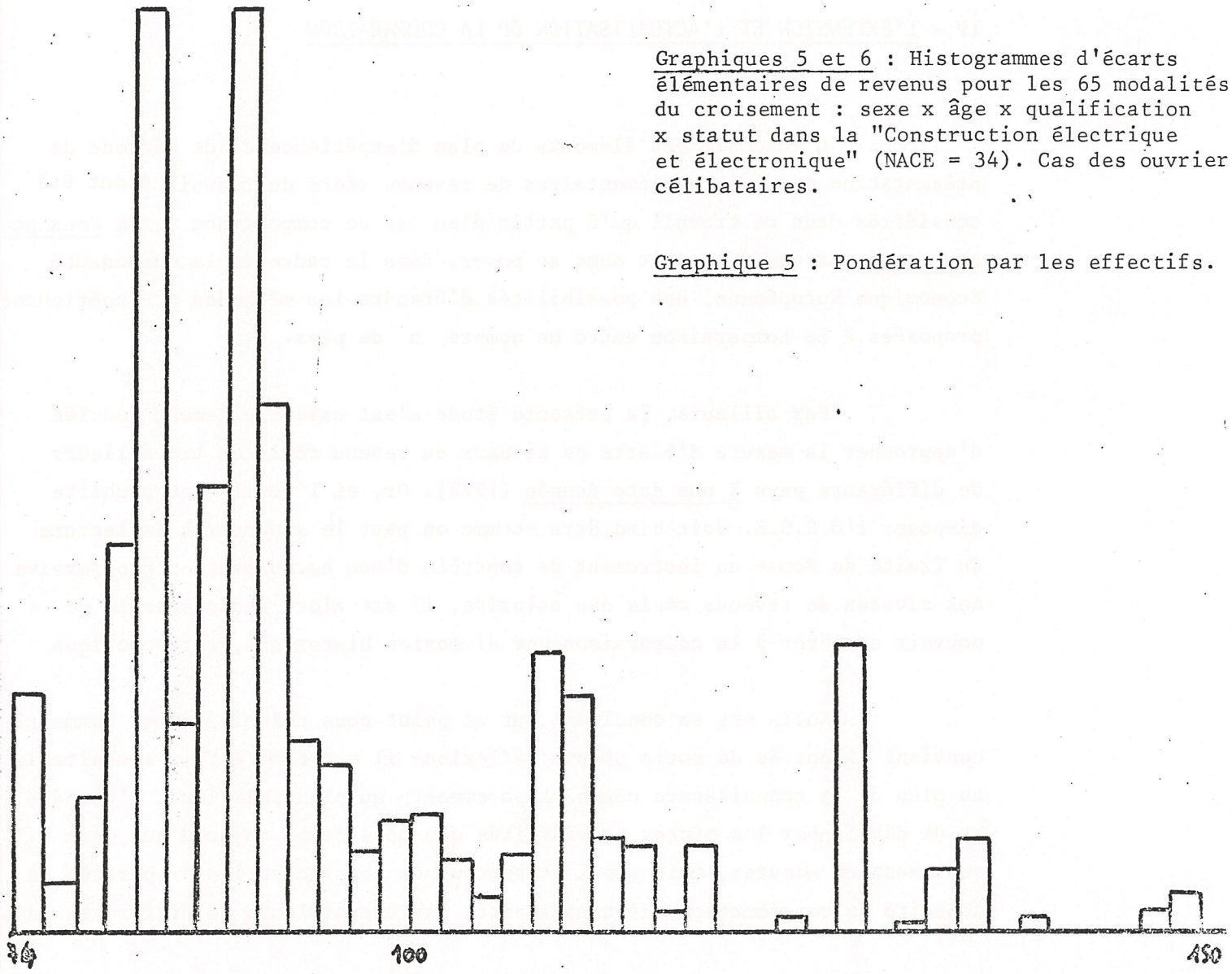


Graphique 3 : Ouvriers mariés, de 45 à 54 ans, ayant deux enfants.



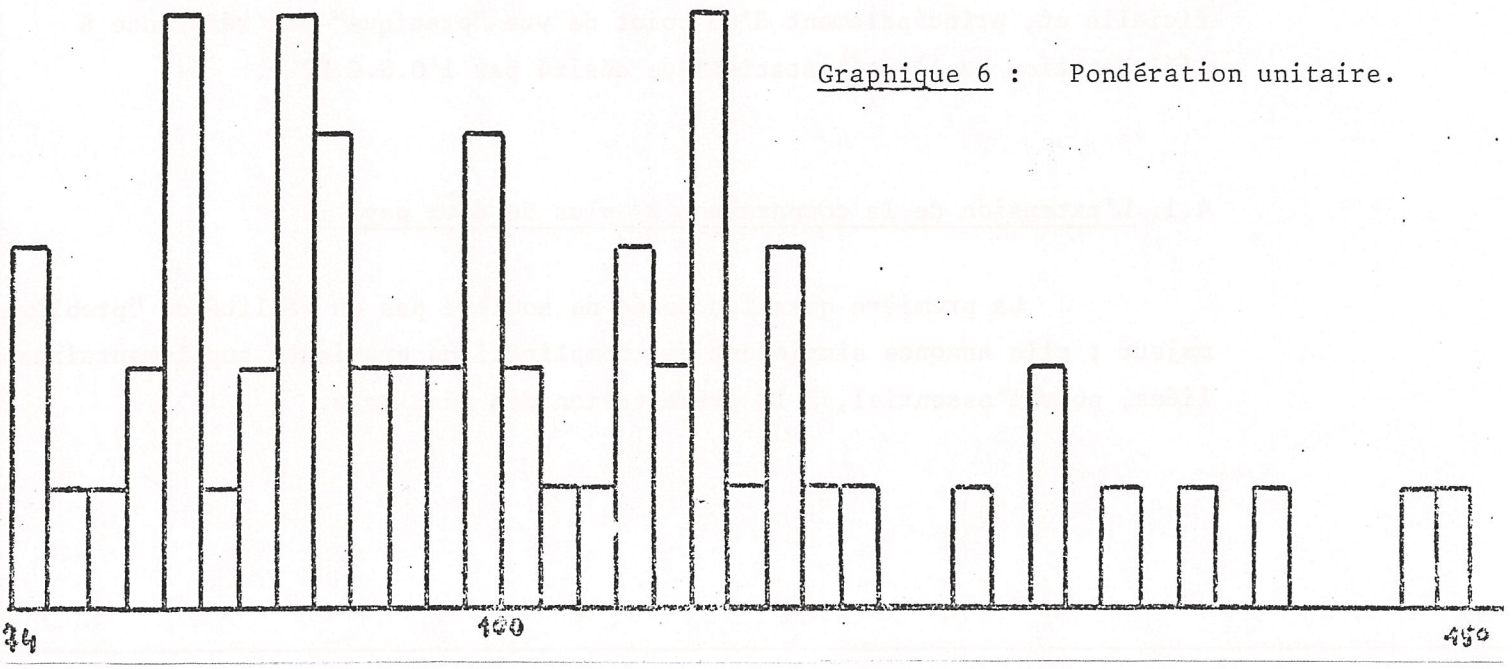
Graphique 4 : Ouvriers mariés, de 21 à 29 ans, sans enfants.





Graphiques 5 et 6 : Histogrammes d'écarts élémentaires de revenus pour les 65 modalités du croisement : sexe x âge x qualification x statut dans la "Construction électrique et électronique" (NACE = 34). Cas des ouvrier célibataires.

Graphique 5 : Pondération par les effectifs.



Graphique 6 : Pondération unitaire.

IV - L'EXTENSION ET L'ACTUALISATION DE LA COMPARAISON

L'ensemble des éléments de plan d'expérience et de méthode de présentation des écarts élémentaires de revenus réels du travail n'ont été considérés dans ce travail qu'à partir d'un cas de comparaison entre deux pays seulement. La question doit donc se poser, dans le cadre de la Communauté Economique Européenne, des possibilités d'étendre les méthodes et expériences proposées à la comparaison entre un nombre n de pays.

Par ailleurs, la présente étude s'est essentiellement souciée d'approcher la mesure d'écarts de niveaux du revenu réel des travailleurs de différents pays à une date donnée (1972). Or, si l'outil dont souhaite disposer l'O.S.C.E. doit bien être -comme on peut le supposer à la lecture du Traité de Rome- un instrument de contrôle d'une harmonisation progressive des niveaux de revenus réels des salariés, il est alors indispensable de pouvoir conférer à la comparaison une dimension historique, chronologique

Enfin -et en concluant sur ce point nous relativiserons comme il convient la portée de notre propre réflexion- il est tout à fait souhaitable, au plan de la connaissance comme -apparemment- au plan politique, d'étendre et de développer les minces possibilités que nous avons aujourd'hui, non seulement de mesurer, mais aussi et surtout de comprendre les disparités de capacité de consommation existantes entre les travailleurs de différents pays

Ces trois niveaux d'enrichissement possible de l'analyse comparative des revenus du travail ne seront abordés ici que de façon assez superficielle et, principalement d'un point de vue "pratique" par référence à l'élaboration de l'outil statistique désiré par l'O.S.C.E.

4.1. L'extension de la comparaison à plus de deux pays

La première question posée ne soulève pas en réalité de "problème majeur ; elle annonce simplement des complications pratiques supplémentaires liées, pour l'essentiel, à la présentation des résultats.

Par rapport à l'ensemble des points de méthode discutés jusqu'ici l'extension du champ de la comparaison à n pays pourrait sembler rendre plus complexes les choix suivants :

- 1 - Le choix de la base de référence de la mesure de l'écart ;
- 2 - Le choix, éventuellement, du taux d'équivalence du pouvoir d'achat à la consommation (T.E.P.A.C.) ;
- 3 - Le choix, si l'on utilise certaines techniques d'analyse de données ou de présentation de résultats, des coefficients de pondération des différentes "circonstances" du revenu.
- 4 - Le choix, enfin, des modalités précises des "circonstances et de ces "circonstances" elles-même.

D'une manière générale, on ne peut que douter du bien fondé d'une quelconque méthode de "standardisation" de ces quelques éléments de la comparaison lorsque l'on n'est pas absolument assurés que ces éléments sont très semblables d'un pays à l'autre. En fait -et ce problème est déjà bien connu dans le domaine de la comparaison des pouvoirs d'achat des monnaies- les résultats de la comparaison peuvent être largement influencés par les choix effectués à chacun des trois derniers niveaux que nous avons mentionnés.

a) Au premier niveau en effet, ne se pose qu'un simple problème de "lecture" des résultats.

Si $E^{X\,2}_{X\,1} = \frac{S^{X\,1}}{S^{X\,2}} \times 100$ est un "écart élémentaire" de revenu entre les pays X_1 et X_2, il est bien évident que le choix de calculer $E^{X\,2}_{X\,1}$ plutôt que $E^{X\,1}_{X\,2}$ n'a aucune incidence sur le résultat. Le seul point à noter est que les travailleurs du pays X_2, voulant apercevoir l'écart de revenu les séparant des travailleurs "comparables" des autres pays, auront la tâche facilitée si $S^{X\,2}$ sert de base (base 100) à la présentation de tableau d'écarts par exemple.

b) Au second niveau, il peut en aller tout autrement si le T.E.P.A.C. n'est pas indépendant de la structure de consommation choisie comme base de pondération des prix. Nous avons vu précédemment que TEPAC $^{X_2}_{X_1}$ et TEPAC $^{X_1}_{X_2}$ ne conduisent à des résultats différents -dans le cadre de la C.E.E.- que pour un petit nombre de cas. On ne peut toutefois négliger ces cas. Deux solutions seraient alors envisageables pour les prendre en compte.

- soit prendre, en règle générale, l'un quelconque des deux TEPAC fournis pour chaque pays et présenter, pour les couples de pays dont les structures de consommation diffèrent sensiblement, deux séries d'écarts de revenus réels ;

- soit effectuer systématiquement pour tous les couples les calculs à partir des deux TEPAC

c) En troisième lieu, il peut être nécessaire (par exemple pour calculer les moyennes pondérées d'écarts élémentaires, ou pour effectuer une analyse de la variance des écarts) de choisir une base parmi les n séries de coefficients de pondération des "circonstances" du revenu ou d'en constituer une qui soit "representative" de l'ensemble des pays. La solution du choix d'une base "fictive" de pondération applicable uniformément à tous les pays (1) ne nous paraît pas satisfaisante dans la mesure où, même dans des pays apparemment "comparables" comme l'Allemagne et la France le poids des différentes circonstances possède toujours une spécificité propre.

Nous en prendrons pour preuve le tableau 30 ci-dessous qui pour chaque catégorie d'emploi définie par des modalités du sexe, de l'âge et de la qualification, fournit le ratio suivant :

$$J = \frac{\text{\% de l'effectif de la catégorie dans l'emploi total des industries manufacturières en France}}{\text{\% de l'effectif de la catégorie dans l'emploi total des industries manufacturières en Allemagne}}$$

(1) *De telles bases peuvent être construites par exemple à partir des moyennes (arithmétiques, géométriques, etc...) des coefficients de pondération caractérisant chaque pays.*

TABLEAU 38

VALEURS DU RAPPORT J POUR LES CATEGORIES OUVRIERES ET NON-OUVRIERES

P^X = Proportion d'ouvriers (respectivement d'employés) de la catégorie dans l'ensemble des ouvriers (respectivement employés) dans l'industrie manufacturière dans le pays X.

F = FRANCE

A = ALLEMAGNE

$J = \frac{P^F}{P^A}$ (cf.texte)

	AGE					
	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-29 ans	30-44 ans	45-54 ans	Plus de 55 ans
OUVRIERS						
.qualifiés	1,6	1,4	1,2	0,8	1,0	0,8
.semi-qualifiés	1,3	2,5	1,5	0,8	1,0	0,7
.non qualifiés	1,2	3,0	1,5	0,8	1,3	0,9
OUVRIERES						
.qualifiées	1,2	2,2	3,3	2,0	2,3	3,8
.semi-qualifiées	1,3	2,2	1,6	0,8	0,9	1,4
.non qualifiées	1,2	1,8	0,9	0,4	0,5	0,7
	Moins de 21	21-24	25-29	30-44	45-54	Plus de 55
EMPLOYES						
.cadres supérieurs	-	0,7	0,7	0,5	1,1	1,2
.personnel de concept.	0,2	1,0	0,9	0,7	1,1	0,9
.assistants	0,7	0,9	0,8	0,5	0,8	0,5
.employés d'éxecution	1,3	2,5	3,4	2,6	2,7	2,1
.agents de maîtrise	6,8	5,2	2,3	1,3	1,4	1,1
EMPLOYEES						
.cadres supérieurs	-	-	2,2	1,2	1,6	3,2
.person.de conception	0,3	0,8	1,1	1,1	0,9	1,4
.assistantes	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3
.employées d'execution	0,9	1,5	1,9	1,5	1,3	2,0
.agents de maîtrise	-	14,7	15,7	8,9	6,1	6,4

Les variations, parfois importantes, de J d'une case à l'autre du tableau 38 montrent à l'envi la différenciation notable des structures d'emploi française et allemande.

La seule solution à la question du choix des coefficients de pondération est alors d'effectuer tour à tour les calculs désirés pour chaque structure d'emploi nationale.

d) Enfin, le quatrième problème à considérer se trouve posé par le fait que toutes les "circonstances" du revenu qui sont envisageables ne se re trouvent pas forcément dans tous les pays. Le principe même de la comparaiso d'écarts élémentaires rend obligatoire la définition de "circonstances" compa rables entre les pays. Si bien que l'on ne peut ramener à une base de compa- raison unique (le revenu réel d'un pays donné, par exemple) les salaires-rev nus réels de chaque pays que pour les combinaisons de "circonstances" que l'on retrouve partout.

C'est la raison pour laquelle il pourrait être important -en fonction des effectifs de travailleurs ainsi éliminés de la comparaison- de présenter, à titre indicatif, les différences entre les revenus moyens caractérisant, dans chaque pays, l'ensemble des "circonstances" placées en-dehors du coeur de l'analyse comparative. Cette méthode permettrait en quelque sorte de contrôler le caractère plus ou moins "déviant" de ces situations particulières. Il serait en outre intéressant de présenter, pour chaque pays, le poids relatif de cet ensemble de situations afin de savoir si l'on peut vraiment les considérer comme marginales.

De ces quelques réflexions, nous nous pensons autorisés à déduir un schéma général d'analyse comparative des revenus entre n pays. Le prin- cipe que nous proposerons finalement est de fournir pour chaque pays les résultats de la comparaison lui permettant le mieux de ramener la situation des travailleurs des autres pays à celle des siens propres. Si la comparai- son porte sur n pays, nous aurons donc n volets de la comparaison, chacun fournissant les éléments désirés parmi les suivants :

OPTIQUE DU PAYS X_o

- Ensemble des écarts élémentaires du type :

$$E^{X_i}_{X_o} = \frac{S^{X_i}}{S^{X_o}} \times TEPAC^{X_o}_{X_i} \times 100 \quad \forall i$$

où $TEPAC^{X_o}_{X_i}$ est l'expression, en unités monétaires du pays X_o, d'une consommation équivalente à une unité monétaire du pays X_i.

- Moyennes pondérées, histogrammes d'effectifs, analyses de données utilisant les pondérations (P_{X_o}) des "circonstances" propres au pays X_o

- Poids et revenu relatif moyen attachés aux différentes "circonstances" spécifiques à chaque pays (ou à certaines d'entre eux seulement)

4.2. L'extension de la comparaison dans le temps

Vouloir contrôler le degré de réalisation de la "convergence" des niveaux des revenus réels du travail au sein de la Communauté implique que l'on puisse disposer périodiquement de l'état des structures internationales des revenus réels des salariés.

La périodicité des enquêtes "coûts" est de 3 ans et celle de l'enquête "structure", indispensable à la réalisation des plans d'expériences que nous avons définis, est -en principe- de six ans. Les barèmes des impôts des cotisations sociales et des allocations familiales sont, eux, assez, faciles à rassembler chaque année.

On peut faire l'hypothèse que les éléments les plus variables à court terme parmi tous ceux qui entrent dans le calcul d'écarts de revenus nets entre les pays sont justement les impôts, les cotisations sociales et les allocations familiales. Si cette hypothèse est vérifée, nul n'est besoin alors de procéder annuellement au calcul des revenus nets à partir des gains bruts des travailleurs : on peut parfaitement apprécier l'incidence sur les écarts de la variation de tels éléments en se donnant pour base une série de gains tout à fait fictifs.

Par ailleurs, si l'on désire vérifier la stabilité des structures de salaires dans les différents pays au cours du temps, l'on peut recourir à la série bi-annuelle des statistiques harmonisées des gains bruts publiée régulièrement par l'O.S.C.E., bien que certains problèmes de "raccordements" avec les données de l'enquête "structure" puissent apparaître. Par ces séries on connaît au moins l'évolution des gains par sexe et par branche d'industrie.

On dispose donc de quelques instruments plus ou moins précis de test de la stabilité des structures nationales de gains nominaux entre deux enquêtes "structure".

Les principaux problèmes d'actualisation des résultats de l'étude comparative tiennent en fait à deux facteurs. D'une part, on ne dispose pas pour des périodes inférieures à trois ans, d'estimations sérieuses de l'évolution des gains annuels (incluant les éléments non réguliers de la rémunération et l'effet de la durée du travail) ; or, d'une part la méthode de calcul du revenu net implique bien que l'on connaisse la rémunération brute annuelle et d'autre part, il est difficile de faire l'hypothèse que celle-ci évolue lentement dans le temps ou de la même manière dans tous les pays. Une part de cette incertitude tenant au gain annuel pourrait être levée, pour les seuls ouvriers, en redressant les gains annuels directs de l'enquête "coûts" par les durées de travail hebdomadaires fournies par la statistique harmonisée des gains. Mais l'ignorance de l'évolution des éléments non réguliers de la rémunération annuelle resterait entière et grèverait lourdement la mesure des différenciations évolutives.

La seconde limitation des possibilités d'actualisation annuelle de la comparaison dépend de la disposition régulière des taux d'équivalence du pouvoir d'achat à la consommation entre les pays. L'étude de l'évolution des disparités internationales de revenus réels ne peut évidemment se passer de ces taux de conversion, ni utiliser aveuglément, à des périodes différentes les mêmes taux.

En réalité, il semblerait que, sauf modifications brutales des conditions du fonctionnement économique et social, les écarts de revenus réels entre des pays comme ceux de la C.E.E. ne se creusent ni ne s'effacent brusquement et durablement au cours d'une période courte. En tout cas, il ne semble pas -à examiner les résultats des enquêtes "coûts" depuis 1966- que des évolutions relatives très brutales des gains bruts (convertis aux taux de change courants) aient marqué l'époque récente.

L'analyse en termes "d'écarts élémentaires" visant plutôt à dégager les tendances structurelles, lourdes, des évolutions relatives des revenus nationaux du travail, la périodicité de six ans imposée à l'enquête "structure" peut être suffisante pour déceler de telles tendances. Il ne serait pas inutile, cependant, que l'on évaluât annuellement l'incidence relative des prélèvements fiscaux et sociaux, ainsi que celle des allocations familiales, sur des gains bruts théoriques.

Il n'y a, dans ce qui vient d'être dit, que des hypothèses tout à fait fragiles, posées simplement comme bases d'une réflexion que nous n'avons pas pu mener en profondeur dans le cadre de ce travail. Il ne fait pas de doute, que non seulement ces hypothèses devraient être vérifiées, mais qu'en outre nécessite d'être examinée très sérieusement la légitimité d'une extrapolation, par des sources hétérogènes, de résultats de comparaison déjà obtenus à un moment donné- sur des bases extrêmement frêles.

D'approximation en approximation, ne parviendrait-on pas, par des actualisations laborieuses, à des mesures des écarts de moins en moins fiables et, finalement, inutiles, voire même dangereuses si-comme dans bien des cas-ceux qui sont amenés à s'y référer ignorent (on feignent d'ignorer) le détail

de leurs conditions de réalisation ? Si le statisticien n'a d'existence spécifique que par l'effet "magique" qu'exerce le chiffre sur ceux qui ne le sont pas, ne doit-il pas néanmoins convenir que son pouvoir sur le chiffre lui, n'a rien de "magique" et se trouve enserré dans des limites très étroites ? C'est en tout cas, ce doute à l'esprit que nous pensons devoir souligner le caractère plutôt aventureux, en l'état actuel des données statistiques, d'une entreprise d'actualisation des résultats de comparaisons menées sur la base des méthodes examinées dans cette étude.

4.3. Conclusion d'une comparaison, ou introduction à l'analyse comparative ?

La rigueur de certains types traditionnels d'exposition voudrait qu'une étude comme celle-ci débouche sur une conclusion, ou sur une mise en exergue, soit des "grandes découvertes" que l'on a pu faire, soit de l'originalité, de la nouveauté, voire de l'utilité des idées que l'on a développées ou des instruments que l'on a mis au point. Notre travail ne peut se targuer véritablement d'aucun produit de ce genre. Il n'est qu'un simple préambule, pas même une introduction, à l'analyse comparative des revenus réels.

Peut-on sérieusement "conclure" un préambule, un avant-propos ? Nous ne le pensons pas car, en posant de multiples questions sans pouvoir vraiment répondre à aucune, la présente étude ne peut qu'introduire (ou plutôt inciter à l'introduction véritable de) la question de l'analyse comparative en général, de la comparaison des revenus réels en particulier.

Introduire l'analyse comparative revient tout d'abord à faire de la comparaison un objet véritablement scientifique. Comme nous pensons l'avoir assez clairement exprimé, la comparaison internationale des revenus réels des travailleurs ne constitue pas encore un tel objet. Disons, pour plus de précision, que la dynamique propre des "théories" économiques n'a pas encore suscité très fermement le type de questionnement auquel nous nous sommes lié dans ce texte.

Mais même au plan pratique, même au plan politique, est-il sûr que l'on fasse de la comparaison au sens étroit un enjeu important ? Certes, la comparaison des coûts salariaux des entreprises, par exemple, est depuis longtemps considérée, à la fois dans ses dimensions théoriques (pour l'analyse de l'échange international de marchandises) et sur un plan pratique, comme chargée de sens : les entreprises, notamment les grosses entreprises, connaissent depuis longtemps à la fois le rôle de la concurrence sur leurs coûts salariaux et les possibilités d'échapper à la concurrence par un jeu sur les coûts (et principalement sur les coûts relatifs du travail).

Mais, en se situant dans l'"optique" des travailleurs et du "revenu" du travail, les choses deviennent moins claires : l'enjeu de la comparaison, comme celui de l'existence d'une différenciation des revenus selon les pays ne s'exprime plus avec netteté ; l'espace de signification (à supposer encore qu'il en existe vraiment un pour éclairer la comparaison des prix et des coûts) se volatilise, s'émiette.

On a alors recours à un empirisme plus ou moins systématique : on pense que l'"observation des faits", suffira à donner un sens à l'analyse comparative. C'est ainsi que l'on élabore toute une série de notions de salaire-revenu du travail - revenu du travailleur, à prétention universelle (les notions doivent se retrouver dans tous les pays). C'est ainsi également que l'on définit, plus ou moins intuitivement, des "circonstances" susceptibles de garantir une certaine "comparabilité" des notions. C'est ainsi, enfin, que l'on recherche des instruments d'analyse des faits, avant même de savoir bien de quoi ces faits-là sont représentatifs. C'est de cette manière d'ailleurs que nous avons procédé à la seconde partie du rapport.

Il est parfaitement possible, en effet, à partir de la simple accumulation de connaissances concrètes, qui n'ont pas réussi à se cristalliser en "savoir scientifique", d'abreuver l'analyse de multiples de définitions et de diverses questions pratiques particulières. Il est tout à fait envisageable, aussi bien, de définir, par référence positive à de telles connaissances, de concevoir, quelques cadres "d'expérience"

particuliers. C'est ce que nous avons essayé de faire au long de la deuxième partie du rapport qui s'est également assortie d'une recherche et d'une critique systématiques des matériaux actuellement "accessibles" pour approcher autant qu'il est possible les conditions "désirables" d'expérience. Quelques exemples d'application sélectionnés des méthodes de comparaison aujourd'hui concevables ont permis en outre de démontrer leur applicabilité immédiate à l'ensemble des pays de la CEE.

Mais une telle analyse ne peut que laisser sur des insatisfactions. Dans la mesure où celles-ci se sont exprimées tout au long de la recherche -par des réflexions critiques, par des rejets de méthodes ou de notions, par des doutes sur l'ordre de grandeur de certaines approximations dans la mesure, etc...- le présent travail pose un nombre considérable de questions auxquelles il devrait être répondu dans le futur si l'on veut véritablement élever la comparaison des revenu au rang d'objet de science. C'est en ce sens, et pour cette raison-là, qu'il constitue, à nos propres yeux une introduction... sans conclusion.

Rappelons, pour terminer, les principaux motifs d'insatisfactions qui constituent, chacun, une voie possible d'élargissement et d'enrichissement de l'analyse comparative.

Au seul plan de la comparaison "au sens étroit" et des conditions de mise en oeuvre de "plans d'expérience" particuliers, un problème de méthode émerge de l'étude : au lieu de partir, comme nous l'avons fait ici, de données déjà construites pour déterminer à quelles questions elles permettraient -très grossièrement- de répondre, n'eût-il pas mieux valu, et ne serait-il pas préférable, à l'avenir de procéder de façon inverse : se donner les moyens adéquats pour construire les informations nécessaires à une question posée ou indispensables à la nourriture d'une méthode d'analyse préalablement définie.

Sur un plan plus général, c'est la question de la "comparaison au sens étroit" qui pose problème au nom de la démarche scientifique. N'est ce pas inverser l'ordre efficace de l'attelage que de rechercher, dans deux pays, des éléments "comparables" terme à terme sans être tout à fait sûr qu'ils appartiennent à des structures de fonctionnement de même nature ? Par cette question, nous rejoignons tout d'abord la réflexion menée au premier chapitre de ce rapport, et dont l'enjeu nous paraît primordial : à quel type de démarche scientifique peut et doit en premier lieu se référer le "comparatiste" en matière de revenus du travail ? Ne doit-on pas avoir suffisamment "comparé en général" pour pouvoir, sans risquer des interprétations abusives, "comparer au sens étroit" ?

Plus que dans tout autre domaine -car les théories économiques "universalistes" pèsent de tout leur poids sur chaque analyste (1)- nous pensons qu'il y a largement la place, et beaucoup d'intérêt, à côté de la comparaison terme à terme de niveaux de revenus, pour l'étude des différenciations structurelles des processus de valorisation de l'acte de travail entre les pays. Les deux approches sont complémentaires et ne peuvent progresser que de front. N'y aurait-il pas alors une méthode à explorer à l'avenir qui au lieu de postuler au départ la "comparabilité" de certaine circonstances du salaire (comme si leur rôle était toujours le même partout partirait de ce que ce postulat peut dissimuler : les spécificités nationales ?

Comparaison au sens étroit et recherche des spécificités structurelles ne s'opposent qu'en apparence. Et si, dans cette étude, nous les avons constamment liées, c'est que nous pensons que le dynamisme de l'une provoque inévitablement un enrichissement de l'autre.

(1) *Voir notamment, pour des réflexions analogues à celles-ci :*
A. BIROU "Les méfaits des comparaisons internationales" Economie et Humanisme, N° 206 Juillet-Août 72.