

L'impact de la crise et des politiques d'austérité sur l'évolution du salaire minimum : une comparaison au sein de l'Union européenne

Laila Porras

« Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant. »

Charte Sociale Européenne, Turin, 1961

« Les réformes portant sur le marché du travail et, plus particulièrement, sur les mécanismes de fixation des salaires doivent garantir un ajustement efficace des coûts de main-d'œuvre, afin de faciliter la résorption des déséquilibres macroéconomiques et du chômage ».

Commission européenne, 2011

Introduction

De plus en plus, il existe dans les pays de l'Union européenne (UE) un consensus sur l'importance du salaire minimum¹ pour protéger les salariés les moins bien payés, ainsi que pour combattre la pauvreté et diminuer les inégalités. Vaughan-Whitehead [2010] signale que cet intérêt renouvelé s'explique par plusieurs facteurs : une hausse significative du nombre des travailleurs migrants générée par l'élargissement de l'UE aux pays d'Europe centrale et orientale (PECO), mais également par la hausse générale des flux de migrants internationaux² ; une nouvelle configuration des marchés du travail avec le développement croissant de formes d'emplois plus précaires (emplois à temps partiel, auto-emploi, emplois temporaires) ; ainsi que l'affaiblissement de la syndicalisation et de la négociation collective, qui a conduit de nombreux syndicats à préconiser l'introduction d'un salaire minimum légal pour leur permettre de préserver les salaires réels et le pouvoir d'achat des employés situés en bas de l'échelle de rémunération.

De ce fait, le salaire minimum a été perçu comme un moyen de protéger les travailleurs à bas salaires et on observe à partir de la deuxième moitié des années 1990, une évolution importante du salaire minimum réel dans la plupart des pays de l'UE. Un intérêt grandissant porté au salaire minimum est également manifeste dans les politiques de certains

¹ Selon la définition qu'en donne le Bureau International du Travail (BIT), le salaire minimum est un salaire qui établit un plancher pour la structure des salaires afin de protéger les travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle des rémunérations [BIT, 2009, p. 36].

² Ceci a donné naissance à des problèmes de dumping social avec le recours à des travailleurs immigrés mal payés pour faire pression sur les salaires des travailleurs du pays d'accueil.

gouvernements européens qui ont décidé d'instaurer un salaire minimum légal national, comme c'est le cas du Royaume-Uni en 1999, de l'Irlande en 2000 et de l'Autriche en 2009. Le cas le plus récent est celui de l'Allemagne qui a adopté un salaire minimum légal national à partir du 1^{er} janvier 2015. Nous avons vu émerger également dans les années 2000, une discussion au sein des institutions européennes, des syndicats, et d'un nombre grandissant d'économistes, sur la possibilité d'instaurer une politique harmonisée d'un salaire minimum « européen ».

Toutefois, dans le cadre de la récente crise économique qui a commencé en 2008 et des politiques d'austérité mises en place par plusieurs gouvernements, un revirement de tendance s'est opéré. En effet, une diminution (ou gel) des salaires minima nominaux a été observée depuis, affectant l'évolution réelle des salaires minima dans la plupart des états membres. Notre objectif ici est de retracer ces évolutions dans une perspective comparative depuis les vingt dernières années en soulignant l'impact de la crise économique de 2008 et des politiques d'austérité mises en place à partir de cette date. Sera également abordé, dans le contexte plus large de la diversité institutionnelle des modèles de détermination du salaire minimum, les écarts du niveau absolu et relatif du salaire minimum entre les anciens membres (AM) et les nouveaux membres (NM).

À la lumière des études théoriques et empiriques récentes, nous allons dans la première section (1), discuter l'impact sur l'emploi du salaire minimum – traditionnellement la question la plus débattue. Nous aborderons également l'impact du salaire minimum sur les bas salaires, un sujet qui a gagné en importance ces dernières années. La deuxième section (2) sera consacrée à analyser la diversité institutionnelle des modèles de détermination des salaires minima au sein de l'UE et nous retracerons l'évolution des niveaux absolu et relatif des salaires minima dans les différents pays. Nous observerons qu'il existe une grande hétérogénéité concernant les niveaux du salaire minimum. Ces écarts correspondent de manière générale à une typologie par régions où la plupart des NM (à l'exception de la Slovaquie) présentent les niveaux absolus des salaires minima les plus faibles de l'UE. Enfin, la dernière section explique le développement des salaires minima depuis la deuxième moitié des années 1990 et jusqu'à nos jours. Nous constaterons que la crise économique de 2008 et les politiques d'austérité ont eu des effets négatifs sur l'évolution réelle des salaires minima dans la plupart des AM et NM, ces derniers s'avérant fortement dépendants du cycle économique.

1. Le rôle du salaire minimum : un débat revisité

Plusieurs études – théoriques et empiriques – ont été réalisées pour montrer les effets du salaire minimum sur des différents aspects économiques depuis un siècle³. L'impact que le salaire minimum peut avoir sur l'emploi a été traditionnellement la question la plus débattue. Toutefois, des études récentes se sont penchées également sur l'impact que le salaire minimum peut avoir sur les inégalités et sur la pauvreté, plus précisément, sur le rôle du

³ En effet, une étude empirique a été réalisée en 1915 par le *US Bureau of Labor Statistics*, pour examiner les effets de l'introduction d'un salaire minimum pour les femmes dans l'Oregon aux États-Unis [Neumark et al., 2013].

salaires minimum pour protéger les travailleurs percevant les plus faibles rémunérations dans le marché du travail. En Europe, le débat s'est centré dans les années 2000 vers la question de la possibilité d'établir une politique harmonisée du salaire minimum au niveau européen.

Les économistes se sont opposés au sujet de l'impact, positif ou négatif, sur l'emploi du salaire minimum. L'argument théorique principal des détracteurs de cette institution salariale est qu'il réduit l'accès à l'emploi des moins qualifiés. En effet, les modèles néoclassiques expliquent que les salaires minima introduisent une « distorsion » sur les marchés du travail qui se traduit inévitablement par une baisse de la demande de main-d'œuvre, et donc par une augmentation du chômage ou de l'emploi informel. Cet argument repose sur l'idée qu'il y a une concurrence parfaite sur les marchés du travail et des produits, et que les entreprises considèrent par conséquent les salaires et les prix comme une réalité sur laquelle elles n'ont pas d'influence [Neumark & Wascher, 2008, p. 39]. Ces hypothèses sont aussi à la base des arguments extrêmes préconisant l'absence d'un salaire minimum.

Il n'en est pas de même pour les approches keynésiennes. Ces dernières expliquent que l'introduction (ou la hausse) d'un salaire minimum n'a pas nécessairement un effet négatif sur l'emploi au niveau macroéconomique, mais plutôt un effet sur les prix relatifs des différents secteurs, modifiant la structure de la demande et de l'offre avec des effets imprévisibles sur l'emploi total. Cependant, étant donné la propension plus élevée à consommer des travailleurs recevant un salaire minimum, une hausse de celui-ci a des effets positifs sur la demande agrégée, sur la production et sur l'emploi [Fernández-Macías E. & Vacas-Sorian C., 2013, p. 4].

Mais, qu'en est-il des études empiriques ? Les arguments théoriques qui s'opposent à un salaire minimum ont été de plus en plus contredits par les dernières études empiriques qui montrent que la hausse des salaires minima n'a pas d'impact négatif sur l'emploi. De nos jours, le consensus qui semble prédominer dans la littérature économique précise que les effets du salaire minimum sur l'emploi sont tellement faibles (s'ils existent) en comparaison aux autres facteurs agissant sur l'emploi, qu'il est difficile de les identifier⁴.

L'étude réalisée par l'OCDE à partir d'un échantillon de pays membres de l'organisation montre que le ratio du salaire minimum légal par rapport au salaire médian n'est pas lié aux fluctuations dans l'emploi et que cela donne à penser que les salaires minima légaux ont tout au plus des effets secondaires sur le redéploiement des travailleurs [OCDE, 2010, p. 197].

Depuis quelques années, il semble que ce dernier point de vue soit devenu prédominant, comme le rapport du BIT [2011, p. 75] le signale :

« En 2006, plus de 650 économistes, dont cinq lauréats du prix Nobel et six anciens présidents de l'American Economic Association, ont publié une déclaration dans laquelle ils ont affirmé que la hausse du salaire minimum aux États-Unis « pouvait améliorer significativement la vie des travailleurs touchant un faible revenu et de leurs familles, sans que se produisent les effets négatifs que certains critiques ont allégués ».

L'évidence empirique apportée par des études concernant l'Union européenne élargie, montre dans la plupart des cas, qu'un ajustement du salaire minimum n'a pas affecté l'emploi mais au

⁴ Ce débat a donné place à une littérature économique significative, citons seulement parmi les études les plus récentes : BIT, 2011 ; Doucouliagos & Stanley, 2009 ; Dube et al., 2010 ; Manning, 2010 ; Neumark & Wascher, 2008 ; Neumark et al., 2013.

contraire, celui-ci a eu plutôt des effets positifs sur plusieurs fronts. Par exemple, à partir de 1999, l'introduction et la hausse progressive du salaire minimum au Royaume-Uni, a eu lieu dans un contexte de hausse de l'emploi et de la baisse du chômage [Grimshaw, 2010]. Un cas intéressant est celui de la Bulgarie, où le salaire minimum a augmenté de quasiment 100 % depuis 1997. Dans ce contexte, l'emploi a également augmenté dans les secteurs à bas salaires, montrant plutôt un effet positif sur l'emploi [Tzanov, 2010]. Tel est le cas également pour les trois pays Baltes [Masso & Krillo, 2010]. Inversement, il est intéressant de signaler les cas des Pays-Bas et de l'Allemagne où la détérioration progressive des salaires minima (en pourcentage du salaire médian) n'a pas amélioré la situation globale de l'emploi [Salverda, 2010 ; Bosch & Kalina, 2010].

De surcroît, l'évidence empirique montre les effets positifs d'une hausse du salaire minimum sur la qualité des emplois, sur la consommation (en augmentant les salaires des secteurs à bas salaires), et conséquemment, sur la demande et sur la croissance économique [Vaughan-Whitehead, 2010].

La relation entre le salaire minimum et les bas salaires, c'est-à-dire, les salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population, a suscité un intérêt croissant ces dernières années dans l'UE élargie. Ceci fut notamment lié au mouvement extensif des travailleurs de l'Est vers l'Ouest lors des élargissements des années 2004 et 2007⁵, ainsi qu'à la hausse du nombre des travailleurs à faibles rémunérations à la fin des années 2000 comme conséquence de la crise économique de 2008 et de la récession qui a suivie. Les études concernent notamment trois possibles effets : premièrement, si le salaire minimum peut diminuer le nombre de travailleurs à bas salaires ; deuxièmement, si le salaire minimum est un outil de protection des travailleurs les plus vulnérables ; et finalement, s'il peut être un instrument efficace pour diminuer la pauvreté.

L'étude réalisée par Vaughan-Whitehead [2010] concernant le salaire minimum dans l'UE élargie⁶, constate que dans les pays où le salaire minimum a augmenté, le nombre des travailleurs à bas salaires a diminué dans la période des vingt dernières années. Tel est le cas de l'Estonie, la Bulgarie et le Royaume-Uni. Inversement, dans les pays où le salaire minimum a diminué, la proportion des bas salaires a augmenté de manière significative comme ce fut le cas en Allemagne et aux Pays-Bas. L'auteur conclut qu'il existe une corrélation négative entre l'évolution du salaire minimum et le pourcentage des travailleurs à bas salaires. Sachant qu'une hausse du salaire minimum a un impact sur les salariés les moins bien payés, l'augmentation du salaire minimum a également des effets positifs sur la compression des salaires (*spillover effect*) [Vaughan-Whitehead, 2010, p. 35-38].

Le cas allemand est illustratif à cet égard : Bosch & Kalina [2010] montrent que, entre 1995 et 2006, la proportion des bas salaires a augmenté de manière significative en Allemagne, ainsi que les inégalités des salaires et la pauvreté, et expliquent que les réformes « Hartz » dans le

⁵ L'élargissement de 2004 a permis l'adhésion de 10 pays : Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie. L'élargissement de 2007 a permis l'adhésion de la Bulgarie et la Roumanie. Le 1^{er} juillet 2013 la Croatie est devenue le 28^e membre de l'UE.

⁶ Cette étude est basée sur l'analyse de 17 États membres et de la Turquie : Bulgarie, Croatie, Estonie, Lituanie, Lettonie, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Pays-Bas, Pologne, Suède, Royaume-Uni. Toutefois l'éditeur, dans un chapitre introductif couvre le 28 pays de l'UE ainsi que la Turquie et la Macédoine. L'étude comprend la période du milieu des années 1990 et jusqu'à 2010.

contexte de l'absence d'un salaire minimum légal national, sont la principale raison d'accélération de ces tendances⁷. Les « lois Hartz » ont provoqué la dualisation du marché du travail et la précarisation des moins qualifiés qui y est associée, ainsi qu'une hausse importante des inégalités salariales. Cette situation a fait évoluer (et basculer) le débat vers l'introduction d'un salaire minimum légal national.

Face à ces constats et dans le contexte de la crise économique et de la politique salariale restrictive mise en place dans plusieurs pays de l'UE, l'idée d'une politique européenne de salaires minima a commencé à germer comme une alternative possible à la stratégie de nivellement des salaires par le bas [Schulten, 2012a, p. 104]. Cette question a opposé deux camps. D'une part, des responsables de la politique économique, d'éminents chercheurs, ainsi qu'une partie du mouvement syndicalisé, favorables à une concertation européenne sur des planchers salariaux ; d'autre part, une forte résistance est observée de la part des syndicats des pays nordiques, ainsi que des divers partenaires sociaux européens, qui plaident pour une autonomie nationale et pour la préservation de la diversité institutionnelle parmi les états membres de l'UE⁸. Mais comme il est pertinemment signalé par Kampelmann et al. [2013, p. 5-6], l'antagonisme suscité par l'idée d'une politique harmonisée du salaire minimum provient en partie du fait de la diversité des arrangements institutionnels dans les pays membres de l'UE.

2. Salaire minimum : une diversité des modèles et des niveaux au sein de l'UE

2.1 *Les modèles de détermination du salaire minimum*

Les systèmes nationaux de détermination salariale diffèrent largement en ce qui concerne le cadre institutionnel de fixation, ainsi que les niveaux absolus et relatifs des salaires minima. Schulten [2012b] propose une typologie pour analyser les modèles des salaires minima. Il fait la distinction entre les pays qui ont une réglementation légale et ceux dont le salaire minimum est fixé à travers la négociation collective. De manière générale, les pays qui ont une réglementation légale, ont également un salaire minimum national unique. Inversement, les pays où les salaires minima sont fixés par négociation collective, établissent des salaires minima par secteur ou par activité professionnelle (tableau 1).

⁷ Les quatre volets de la réforme Hartz (I-IV) ont autorisé le développement de l'intérim et du secteur à bas salaires par des contrats aidés, la diminution de la durée des contrats aidés et enfin l'assouplissement de la loi sur le licenciement. Ils ont également permis la baisse des cotisations des salariés sur les bas salaires, le durcissement des règles de remise au travail, des conditions d'accès à l'allocation chômage, de la durée d'indemnisation. Les chômeurs en fin de droits ont ainsi vu leur situation financière considérablement dégradée. Par ailleurs, tout emploi est considéré acceptable, même si sa rémunération est inférieure aux minima conventionnels. De ce fait, les « mini-jobs » ont fortement progressé dans les années 2000. Pour une information plus détaillée voir : Ministère de l'Économie et des Finances et Ministère du Commerce Extérieur [2013].

⁸ Pour une discussion sur les différents acteurs et leurs positions concernant une politique harmonisée des salaires minima en Europe, voir également : Eldring & Alsos [2012], et Fernández-Macías & Vacas-Soriano [2013], Aumayr & Pintar et al. [2014].

Nous pouvons observer que la plupart des pays disposent d'un salaire minimum national, des 28 membres de l'UE, 21 fixent un salaire minimum au niveau national, la plupart d'entre eux par réglementation légale⁹ (France, Luxembourg, Pays-Bas, Irlande, Grande Bretagne, Malte, Espagne, Portugal, Croatie, République tchèque, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Roumanie, et Slovénie) et certains à travers un processus de négociation collective (Belgique, Allemagne, Estonie, Bulgarie, Pologne, Slovaquie, Estonie).

Tableau 1. Les différents systèmes de fixation du salaire minimum au sein de l'Union européenne

	Réglementation légale	Négociation collective ou Accord tripartite
Un salaire minimum national unique qui sert de plancher salarial universel	<p><i>Pays occidentaux :</i> France, Luxembourg, Pays-Bas, Irlande, Grande Bretagne</p> <p><i>Pays du sud :</i> Malte, Espagne, Portugal, Grèce (depuis 2012)</p> <p><i>Pays d'Europe centrale et de l'est :</i> Croatie (depuis 2008), République tchèque, Hongrie (depuis 2011), Lituanie, Lettonie, Roumanie (depuis 2011), Slovénie</p>	<p><i>Pays occidentaux :</i> Belgique, Allemagne (depuis 2015)</p> <p><i>Pays du sud :</i> Grèce (jusqu'à 2012)</p> <p><i>Pays d'Europe centrale et de l'est :</i> Bulgarie*, Estonie*, Pologne*, Slovaquie*, Croatie (jusqu'à 2008), Roumanie (jusqu'à 2011), Hongrie (jusqu'à 2011)</p>
Salaire minimum par secteur et/ ou activité professionnelle	Chypre	<p><i>Pays nordiques :</i> Danemark, Finlande, Suède</p> <p><i>Pays continentaux :</i> Autriche, Allemagne (jusqu'à 2015)</p> <p><i>Pays du sud :</i> Italie</p>

Source : Schulten [2014, p. 5].

*Si un accord tripartite n'est pas atteint, la décision est prise par le législateur.

Les salaires minima sont encadrés dans un contexte institutionnel plus large des marchés de travail nationaux dont la configuration est marquée par des développements historiques spécifiques. Les pays d'Europe centrale et orientale durant la transformation post-socialiste, ne jouissaient pas du soutien des institutions solides de négociation collective, raison pour laquelle, de manière générale, ils ont opté pour un salaire minimum légal fixé au niveau

⁹ Dans la plupart des pays, c'est l'État qui légifère pour déterminer le salaire minimum national. Il faut souligner néanmoins que dans la réalité, les syndicats participent généralement au processus de fixation du salaire minimum. Des institutions telles que la *Low Pay Commission* au Royaume-Uni ou la *Commission nationale de la négociation collective* en France, participent en tant qu'intermédiaires entre les syndicats et les employeurs [Schulten, 2012b].

national à l'exception de quatre pays où les salaires minima sont décidés après négociation collective : l'Estonie, la Pologne, la Bulgarie et la Slovaquie.

Inversement, dans les traditions des pays nordiques, la négociation collective est primordiale¹⁰. Les salaires minima sont fixés au niveau sectoriel et les syndicats négocient des différents niveaux de salaire minimum pour chaque secteur ou activité professionnelle, comme c'est le cas de la Suède, le Danemark et la Finlande [Rycx & Kampelmann, 2012]. Étant donné le poids important des syndicats dans les pays nordiques, mais également en Autriche et en Italie, ceux-ci refusent d'accorder à l'État une influence sur la fixation des salaires et pour cette raison, rejettent l'idée d'un salaire minimum légal national [Schulten, 2012a, p. 107].

2.2 *Différence des niveaux des salaires minimaux*

Les niveaux de salaire minimum – tels que définis par la législation nationale ou directement par accord intersectoriel national – varient considérablement selon les pays. On distingue trois grands groupes de pays à cet égard (graphique 1) :

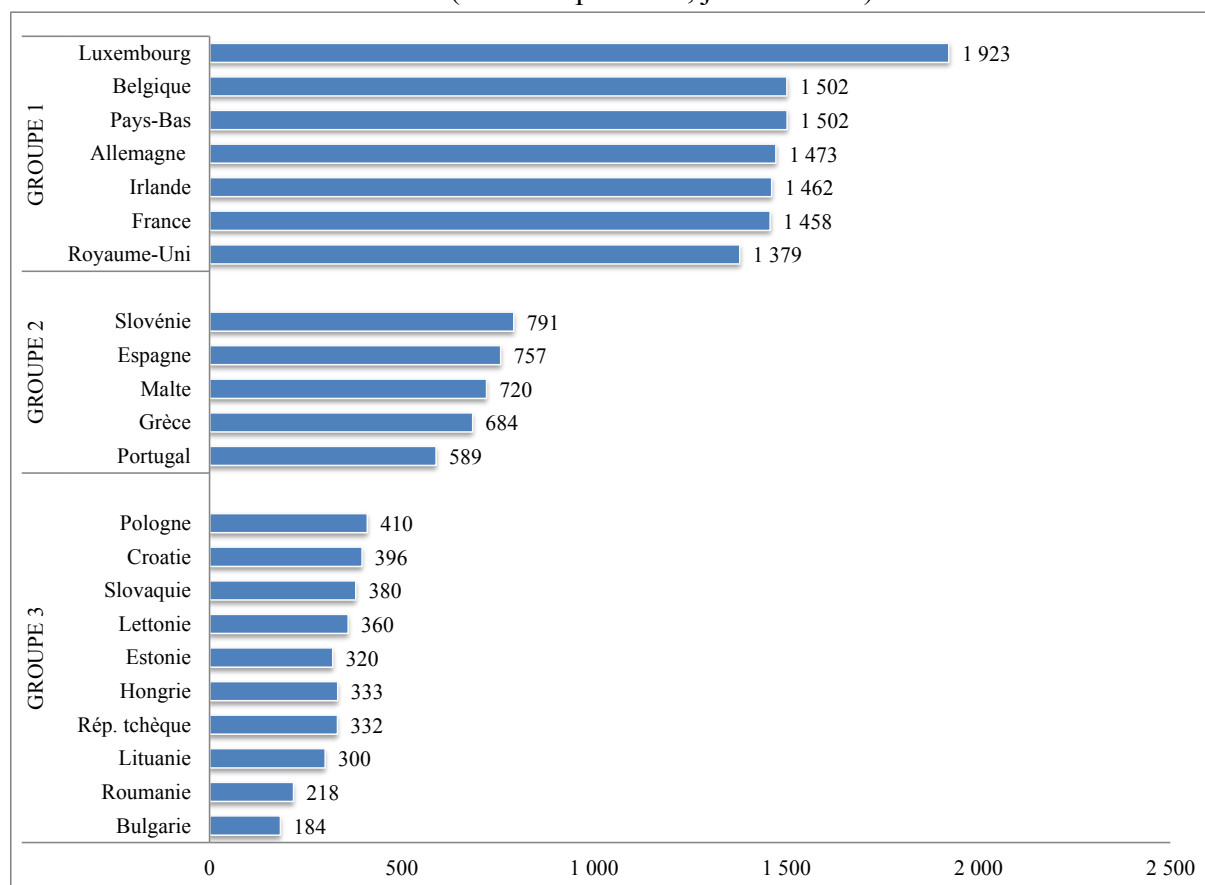
- Le premier groupe inclut les plus hauts salaires, entre 1379 et 1923 euros, et est exclusivement constitué des pays d'Europe occidentale : Royaume-Uni, France, Allemagne, Irlande, Pays-Bas, Belgique et Luxembourg ;
- Le deuxième groupe inclut les salaires minima, entre 589 et 791 euros et est composé essentiellement des pays du sud : Portugal, Grèce, Malte, Espagne et Slovénie ;
- Enfin, le troisième groupe concerne les salaires les plus bas qui varient entre 184 et 410 euros et qui concerne exclusivement les nouveaux membres des pays d'Europe centrale et orientale : Lettonie, Lituanie, Estonie, Hongrie, Slovaquie, République tchèque, Croatie, Pologne, Roumanie et Bulgarie. Ces deux derniers ayant les salaires les plus faibles de l'UE.

Comme nous pouvons observer, le niveau mensuel du salaire minimum en Europe est d'une très grande hétérogénéité. Il varie de 184 EUR en Bulgarie (le salaire le plus bas) à 1 923 EUR, le salaire le plus haut accordé au Luxembourg, c'est-à-dire, un rapport de 1 à 10. Cependant, cette comparaison en termes absolus en euros est limitée, due à la différence des prix et des taux de change et au coût de la vie. La quantité monétaire du salaire minimum peut correspondre à des niveaux très différents de pouvoir d'achat. Il faut donc, pour déterminer la valeur réelle des salaires minima et pouvoir établir des comparaisons internationales, recalculer ceux-ci en fonction des standards de pouvoir d'achat (SPA)¹¹.

¹⁰ Les conventions collectives dans ces pays ont une couverture de 80 pour cent et plus [Schulten 2012a, p. 107].

¹¹ Le standard de pouvoir d'achat (SPA) est une unité monétaire artificielle qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays. Ainsi, un SPA permet d'acheter le même volume de biens et services dans tous les pays. Cette unité permet des comparaisons en volume significatives des indicateurs économiques entre les pays.

Graphique 1. Salaires minima dans l'Union européenne
(en euros par mois, janvier 2015)



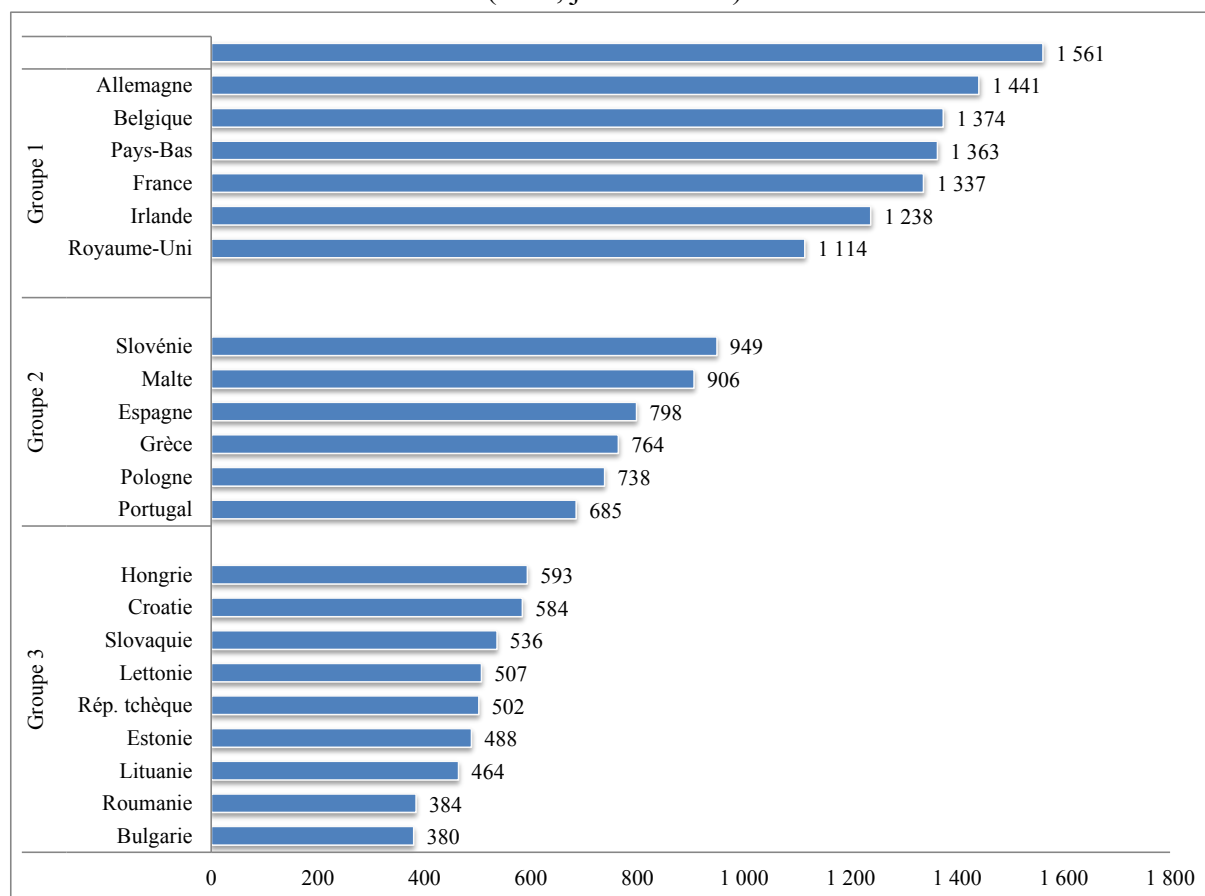
Source : Eurostat.

Note : Les statistiques du salaire minimum publiées par Eurostat portent sur les salaires minima «mensuels» nationaux. Le salaire minimum national s'applique généralement à l'ensemble des salariés du pays ou, au moins, à une large majorité d'entre eux. Le montant des salaires minima est indiqué en valeurs brutes, c'est-à-dire avant déduction de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale. Ces déductions varient d'un pays à l'autre. Le salaire minimum national est fixé par voie législative, souvent après consultation des partenaires sociaux, ou directement par accord intersectoriel national.

Après correction des écarts de prix entre les pays, les disparités se réduisent, passant à un rapport de 1 à 4 en SPA (graphique 2). Aux deux extrêmes, on retrouve la Bulgarie (380 SPA) et le Luxembourg (1 561 SPA par mois). Malgré cette correction, le classement ne change pas. Comme nous l'avons observé, les pays d'Europe centrale et orientale, à l'exception de la Slovaquie, présentent des salaires minimums plus faibles que le reste des pays de l'UE.

L'absence dans les graphiques des pays nordiques, ainsi que de l'Italie, l'Autriche est dû au fait que les données ne sont pas comparables. Comme nous l'avons expliqué, ces pays ont des salaires minima par secteur et par activité professionnelle. Toutefois, diverses études montrent que dans le cas des pays nordiques, les salaires les plus bas fixés par conventions collectives sont généralement supérieurs aux salaires minima nationaux [Eldring & Alsos, 2012].

Graphique 2. Salaires minima dans l'Union européenne
(SPA, janvier 2015)



Source : Eurostat.

L'importance du salaire minimum n'est pas exclusivement déterminée par son niveau absolu mais également par sa position à l'intérieur du système salarial national. Cette position peut être mesurée par l'indice de Kaitz qui exprime la valeur relative du salaire minimum légal comme pourcentage du salaire national moyen ou médian¹².

Les indices de Kaitz considérant les salaires médians et moyens pour les différents pays sont présentés dans le tableau 2. La distinction entre les différents groupes des pays européens est moins claire que celui de la comparaison des niveaux absolus des salaires minima. Dans la plupart des pays, le pourcentage oscille entre 40 et 50 % du salaire médian. Le niveau le plus élevé du salaire minimum comme pourcentage du salaire médian se situe en France : 62 %, suivie de la Slovénie (60 %), du Portugal (58 %), de la Hongrie (54 %), de la Lettonie (51 %) et de la Belgique (51 %). Quand nous considérons les salaires moyens, le classement ne change pas pour les deux premiers pays : la France arrive en tête avec 50 %, suivie de la Slovénie (48 %), l'Irlande (44 %), la Belgique (43 %) et les Pays-Bas (41 %). Dans le reste des pays, les valeurs oscillent entre 30 et 40 %.

¹² Expression statistique d'un salaire qui se situerait au milieu de la grille, 50 % des travailleurs gagnant un salaire inférieur et 50 % un salaire supérieur. Les comparaisons internationales prennent en compte généralement les salaires médians car ils sont considérés statistiquement plus solides. Les salaires moyens sont plus sensibles aux variations des extrêmes.

Tableau 2. Les salaires minima en pourcentage des salaires médians et moyens, 2012

	Moyen		Médian
France	50	France	62
Slovénie	48	Slovénie	60
Irlande	44	Portugal	58
Belgique	43	Hongrie	54
Pays-Bas	41	Lettonie	51
Hongrie	40	Belgique	51
Portugal	40	Lituanie	48
Royaume-Uni	39	Irlande	48
Lettonie	38	Royaume-Uni	47
Pologne	38	Slovaquie	47
Slovaquie	37	Pays-Bas	47
Lituanie	36	Pologne	47
Espagne	35	Roumanie	15
Luxembourg	35	Espagne	44
Roumanie	31	Grèce	43
Republique tchèque	31	Luxembourg	42
Estonie	30	Republique tchèque	36
Grèce	30	Estonie	36

Source : OCDE Stats Database.

Par ailleurs, le Conseil de l'Europe considère qu'un salaire équitable net doit se situer au moins à 60 pour cent du salaire net moyen national. Comme nous pouvons l'observer, aucun pays ne remplit ce critère.

Les comparaisons avec les pays qui ont des salaires minima fixés au niveau sectoriel ou par activité professionnelle sont plutôt rares. L'étude d'Eldring & Alsos [2012] analyse les salaires minima dans 5 pays nordiques : Danemark, Islande, Norvège, Suède et Finlande. Les auteurs concluent, concernant une analyse effectuée sur l'ensemble des industries et secteurs de ces pays, que les taux de salaires minima représentent plus de 50 % des salaires moyens. La plupart oscillent entre 50 et 70 % [p. 78]. Ils représentent donc (mais pas dans tous le cas) les seuls pays qui remplissent le critère du Conseil de l'Europe sur les salaires équitables.

En temps de crise, la question des « salaires équitables »¹³ est devenue une question essentielle. La remise en question de cet outil de protection pour les travailleurs les plus faiblement rémunérés s'est opérée de facto après la crise et la mise en place des politiques d'austérité par plusieurs gouvernements européens, dans un contexte de forte récession, qui ont mis à terme la politique de relèvement des salaires minima réels.

¹³ Évoquée pour la première fois en 1961 comme nous pouvons lire dans la citation de l'introduction de cet article.

3. Impact de la crise et des politiques d'austérité sur les salaires minima

Une évolution positive des salaires minima avant la crise, 2000-2008

« Un intérêt renouvelé » pour les salaires minima en l'UE – pour citer les mots de Vaughan-Whitehead [2010] – a été observé à partir de la deuxième moitié des années 1990. L'évolution positive des salaires minima réels dans plusieurs pays en témoigne¹⁴ (tableaux 3 et 4).

Globalement, entre 2000 et 2008 une croissance en termes réels des salaires minima est observée dans la plupart des anciens et des nouveaux membres. Dans le groupe des anciens membres, les taux de croissance en France et au Royaume-Uni ont été particulièrement élevés. En France, le salaire minimum réel a augmenté de quasiment 25 % entre 1995 et 2008 [Gautié, 2010, p. 158]. Au Royaume-Uni, depuis son introduction en 1999 et jusqu'à 2008, le salaire minimum a augmenté en termes réels de 36 % [Grimshaw, 2010, p. 473].

Les taux de croissance ont été de manière générale, plus élevés dans les PECO que dans le reste des pays de l'UE. Il faut toutefois souligner que, étant donné le niveau extrêmement faible du salaire minimum dans les PECO au milieu des années 1990, il était relativement plus facile de réaliser des hausses plus importantes du salaire minimum¹⁵. À partir de 1995, une récupération notable des salaires minima est observée comme conséquence de la reprise de la croissance économique et de l'évolution positive des salaires dans la région. Ainsi, la croissance économique importante dans les années 2000 s'est accompagnée d'une évolution positive des salaires réels de manière générale et du salaire minimum en particulier. Les hausses observées en Bulgarie, en Estonie, en Hongrie, en Roumanie et en Lettonie ont été particulièrement impressionnantes.

¹⁴ Nous trouvons différentes séries de données comparatives selon la source. La base de données d'Eurostat commence à partir de l'année 2000. La série des données de l'OCDE comprend une période plus large mais le nombre des pays de l'UE est plus limité. Nous allons dans cette partie, nous référer à la base de données la plus complète, celle du WSI (*Institute of Economic and Social Research*). Nous tiendrons également compte des données provenant des bureaux statistiques nationaux de plusieurs pays, compilée et analysée par plusieurs auteurs dans l'ouvrage de Vaughan-Whitehead [2010].

¹⁵ Il faut signaler la chute importante des salaires minimaux dans toutes les économies centre- et est-européennes dans les premières années de la décennie 1990, associée à une diminution générale des salaires réels durant la transformation post-socialiste. Dans ce contexte, les politiques salariales restrictives ont été centrales. Pour justifier une telle politique, qui faisait partie du paquet de mesures de libéralisation et de stabilisation économique préconisé par les institutions financières internationales, la menace de la spirale inflationniste « salaires-prix » fut avancée. En effet, l'évolution du salaire minimum, tout comme le reste des institutions et des politiques salariales, dépend du cadre globale de la stratégie économique des gouvernements et d'une politique macroéconomique plus générale. Dans les PECO, la politique salariale, et plus particulièrement l'évolution du salaire minimum, doit être replacée dans le contexte général de la stratégie de transformation ; stratégie qui s'est traduite en premier lieu par une libéralisation des prix, suivie d'une politique de stabilisation imposant une politique monétaire et fiscale restrictive. Ceci a eu comme conséquence la chute dramatique des salaires réels dans toute la région, le niveau du salaire minimum est devenu dans certains cas, dérisoire. Pour en savoir plus, voir : Vaughan-Whitehead [1998].

En Bulgarie le salaire minimum s'est récupéré et a augmenté en termes réels de quasiment 100 % entre 1997 et 2007 (après avoir connu une chute dramatique de 70 % en termes réels entre 1990 et 1997) [Tzanov, 2010]. Les cas des pays baltes est aussi tout à fait remarquable : en Estonie, par exemple, le salaire minimum en termes réels était 4 fois plus élevé en 2006 si on le compare avec le niveau de 1996 [Masso & Krillo, 2010, p. 119].

Quant au cas hongrois, il a attiré l'attention par la radicalité des réformes sur le salaire minimum. En 2001-2002 le salaire minimum fut pratiquement doublé en termes nominaux, ce qui a signifié une hausse de 64 % en termes réels et une augmentation de 14 % dans l'indice de Kaitz (ce qui place la Hongrie comme l'un des pays avec le rapport du salaire minimum au salaire médian le plus élevé du classement, voir tableau 2) [Köllő, 2010, p. 245].

Les tableaux 3 et 4 retracent la croissance réelle des salaires minima (dans la période 2000-2013) de tous les pays qui ont un salaire minimum légal national, ce qui permet de faire une comparaison entre la période 2000-2008 et la nouvelle période qui s'ouvre avec l'éclatement de la crise mondiale en 2008 et la récession qui s'en suivit dans l'UE.

Crise, politiques d'austérité et détérioration des salaires minima réels (2008-2014)

Dans le contexte de la crise européenne les salaires minima nominaux ont très peu augmenté ou ont été gelés, ayant comme résultat une diminution des salaires minima réels dans plusieurs pays comme nous pouvons l'observer dans le tableau 3. Malgré leur exclusion du traité européen, les salaires sont devenus un enjeu essentiel dans l'agenda politique européen. Comme nous l'avons cité dans l'introduction, la Commission européenne (2011, p. 24) a déclaré explicitement que les mécanismes de fixation des salaires doivent garantir un ajustement efficace des coûts du travail, afin de faciliter la résorption des déséquilibres macroéconomiques et du chômage. Dans ce sens, les salaires minima sont devenus une composante essentielle des politiques d'austérité au sein de l'UE.

Les pressions pour diminuer les salaires minima sont venues plus précisément de la « Troïka » – Commission européenne (CE), Banque centrale européenne (BCE) et Fonds monétaire international (FMI) – qui a commencé à exiger la réduction des salaires minima dans les pays fortement endettés en contrepartie des prêts internationaux. Conséquemment, des réductions très importantes du salaire minimum ont été observées dans les pays sévèrement touchés par la crise : l'Espagne, le Portugal, l'Irlande et le cas extrême de la Grèce, où le salaire minimum réel a diminué de plus de 20 % en 2012. Mais plus généralement, dans le contexte de crise économique, d'autres pays ont vu une réduction importante du salaire minimum, tel est le cas des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

Tableau 3. Croissance réelle des salaires minima, 2000-2013§ (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Europe de l'Ouest et du Sud														
Belgique	-0,5	1,5	0,4	-1,6	-0,1	-0,8	0,2	2,2	1,5	0,1	-0,2	-1,6	1,2	-1,1
France	1,5	2,4	0,5	3,2	3,7	3,8	1,3	0,6	0,4	1,6	0,1	0,3	0,3	0,2
Grèce	0,0	1,9	2,5	0,3	3,0	2,7	-0,2	5,9	-1,2	4,4	-4,7	-1,9	-24,3	0,9
Irlande	-5,6	1,9	1,7	-3,5	8,0	6,9	4,6	-0,7	-4,1	4,5	0,9	-2,6	-1,7	-0,5
Luxembourg	2,5	-0,2	4,0	0,5	2,3	-0,0	1,8	-2,3	1,1	2,2	2,1	-0,9	1,4	0,8
Malte	0,7	0,1	1,2	0,1	0,5	1,0	0,2	1,3	-1,4	1,9	-0,9	0,4	0,1	0,8
Pays-Bas	3,4	0,4	0,2	-0,9	-1,2	-1,1	1,0	1,0	1,0	0,8	-0,1	-0,7	-1,0	-1,4
Portugal	2,0	-0,1	-1,1	-0,7	0,1	0,7	1,3	3,3	3,1	6,4	0,7	-3,7	-2,8	-0,3
Espagne	-1,3	-1,7	-1,0	-1,0	8,4	2,1	2,0	2,4	-0,1	1,8	-0,5	-3,2	-1,9	-1,4
Royaume-Uni	2,0	9,6	1,2	5,8	6,4	2,1	3,6	0,8	0,2	-1,0	-1,1	-2,0	-1,0	-0,7
Pays d'Europe Centrale et Orientale														
Bulgarie*	11,1	18,1	4,4	7,0	19,1	1,7	5,3	13,1	-3,1	-2,8	-2,4	9,2	11,9	8,8
Lituanie*	-1,0	-1,4	-0,3	6,6	9,3	10,9	5,2	27,2	-10,9	-4,4	-1,3	-4,1	21,8	-1,0
Pologne*	3,5	-5,3	3,4	2,3	-0,3	3,7	2,8	17,9	9,2	-0,6	2,6	4,0	3,1	4,0
Roumanie*	76,5	5,5	56,1	-3,3	-1,2	-2,5	11,6	23,4	12,2	-5,6	5,6	-1,3	-3,3	17,4
Rep. Tchèque*	30,6	8,3	7,0	7,2	4,5	3,3	5,1	-3,0	-6,3	-1,0	-1,5	-1,9	-3,3	3,8
Hongrie*	46,7	16,1	-5,3	1,2	0,8	6,2	0,8	-2,7	-2,5	-1,3	1,3	15,3	-0,3	1,8
Croatie*	-4,6	2,0	1,7	3,1	4,6	0,9	2,7	3,4	6,4	0,1	-1,0	-2,2	-3,4	4,9
Estonie	11,1	9,0	13,6	13,3	5,5	7,7	15,7	19,7	-10,4	0,1	-3,0	-0,9	1,6	9,3
Lettonie	-2,6	18,1	15,5	10,1	-6,2	6,2	26,8	24,8	-2,8	-3,5	10,9	-4,4	-1,1	12,9
Slovaquie	-1,9	4,4	17,2	0,8	-0,7	3,4	5,6	3,9	5,2	2,6	1,9	-0,6	-0,4	2,7
Slovénie	1,1	8,7	2,0	2,0	1,8	1,9	-0,5	-0,4	3,8	0,4	23,4	0,3	0,1	-1,1

§ Note : Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente des salaires minima horaires (en euros excepté pour les pays précédés d'un * : monnaie nationale).

Source : WSI Database.

Comme nous pouvons observer dans le tableau 4, lors de la période 2000-2007, aucun pays de l'Union européenne n'affiche des taux de croissance négatifs en moyenne annuelle. Les évolutions positives dans cette période sont assez impressionnantes dans les PECO.

Après l'éclatement de la crise mondiale en 2008 et la récession qui s'en est suivie, un retournement de tendance est clairement observé au sein de l'UE. Concernant le groupe des anciens membres (plus Malte), sur les 10 pays de l'échantillon, 5 pays ont enregistré des taux de croissance annuels moyens négatifs : la Grèce, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Espagne et le Royaume-Uni, et un pays une croissance nulle (la Belgique) dans la période 2008-2013. Particulièrement frappant est le cas de la Grèce qui présente un taux de croissance annuel moyen négatif de -4,5 % sur la même période.

Nous pouvons constater (comme pour la période 2000-2007) une différence importante entre les évolutions au sein des PECO et des nouveaux membres : les PECO ont eu de meilleures performances dans la période plus récente de 2008-2013. Les évolutions sont toutefois, nettement plus faibles que pour la période d'avant crise. Deux pays montrent des taux de croissance annuels moyens négatifs : la République tchèque et l'Estonie. On constate également la bonne performance de la Slovénie, de la Bulgarie, de la Pologne et de la Roumanie.

Tableau 4. Croissance réelle des salaires minima, avant et après la crise* (%)

	2000-2007	2008-2013
Europe de l'Ouest et du Sud		
Belgique	0,2	-0,0
France	2,1	0,5
Grèce	2,0	-4,5
Irlande	1,7	-0,6
Luxembourg	1,1	1,1
Malte	0,6	0,2
Pays-Bas	0,4	-0,2
Portugal	0,7	0,6
Espagne	1,2	-0,9
Royaume-Uni	3,9	-0,9
Pays d'Europe Centrale et Orientale		
Bulgarie	10,0	3,6
Lituanie	7,1	0,0
Pologne	3,5	3,7
Roumanie	20,8	4,2
Republique tchèque	7,9	-1,7
Hongrie	8,0	2,4
Croatie	1,7	0,8
Estonie	11,9	-0,5
Lettonie	11,6	2,0
Slovaquie	4,1	1,9
Slovénie	2,1	4,5

**Note : Moyenne annuelle des taux de croissance des salaires minima nationaux ajustés aux indices des prix à la consommation, du 1^{er} janvier de l'année courante au 1^{er} janvier de l'année suivante.*

Source : Élaboration propre à partir des données du WSI Database [2014].

La comparaison des évolutions présentées dans les tableaux 3 et 4 et des niveaux des salaires minima présentés dans les graphiques 1 et 2, nous permet de faire deux constats : il semblerait que lorsque le niveau absolu du salaire minimum est très faible – comme c'est le cas des pays d'Europe centrale et orientale – il est relativement plus facile de réaliser des hausses importantes de celui-ci dans un contexte favorable de croissance économique. Toutefois, ceci indique également que les évolutions salariales sont fortement dépendantes du cycle économique et montre la fragilité de certains pays et les conséquences de l'hétérogénéité au sein de l'Union européenne élargie.

Conclusion

Les évolutions du salaire minimum dans la plupart des pays de l'Union européenne ont suivi deux tendances différenciées depuis les vingt dernières années. Premièrement, un « renouveau » de l'intérêt porté à cette institution du marché du travail est observé au niveau de la croissance importante des salaires minima réels dans pratiquement tous les pays depuis la deuxième moitié des années 1990 (ainsi que dans l'introduction de cette institution dans certains pays (Royaume-Uni, Irlande, Autriche, et plus récemment Allemagne). Particulièrement importants ont été les taux de croissance dans les pays d'Europe centrale et

orientale. En effet, après la crise économique éprouvée par ces pays durant la transformation post-socialiste dans les premières années de la décennie 1990, la hausse des salaires minima dans la région a eu lieu au même temps que la récupération des salaires réels dans le contexte d'une reprise importante de la croissance économique. Malgré cette récupération (avec des taux de croissance du salaire minimum parfois impressionnants), l'écart par rapport aux anciens membres reste important.

Toutefois, à partir de 2008, dans le contexte de crise et récession économique, les politiques d'austérité engagées dans la plupart des pays de l'UE ont eu des conséquences adverses sur l'évolution du salaire minimum, principalement dans les pays touchés de plein fouet par la crise et au niveau desquels les institutions internationales ont eu plus d'influence (le Portugal, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande). Ceci fut également le cas dans les PECO, dont les salaires minima se situent en bas de l'échelle européenne. Il faut noter que ces politiques d'austérité sont d'autant plus néfastes, dans les pays où la négociation collective est relativement faible, car les salaires minima servent de référence pour l'évolution de l'ensemble des salaires. Le grand écart entre les nouveaux et les anciens membres risque donc de se poursuivre avec de telles conditions.

Il résulte paradoxalement, qu'au même moment où un consensus se dégage dans les cercles académiques (au niveau mondial mais aussi au niveau européen) sur le bien-fondé de l'établissement d'un salaire minimum solide, non seulement pour protéger les travailleurs les plus vulnérables mais aussi comme instrument économique pour relancer la demande et la croissance, une politique restrictive du salaire minimum a fini par être considérée, sous la pression de l'UE et des institutions financières internationales, comme une composante fixe de la politique d'austérité qui prévaut actuellement.

Dans ce contexte, l'idée d'une politique harmonisée des salaires minima, préconisée par différents acteurs (économistes, centres de recherche¹⁶, syndicats, et des responsables politiques européens¹⁷) retient plus d'attention à nos jours. Cette politique prévoit que tous les pays de l'UE puissent garantir à leurs travailleurs un salaire au-dessous du seuil de pauvreté, sans affecter la pluralité institutionnelle et dans le respect de pratiques et traditions nationales.

¹⁶ Voir notamment les travaux du groupe *European Trade Union Institute* (ETUI) : www.etui.org.

¹⁷ Le premier ministre du Luxembourg, Jean-Claude Juncker, ainsi que l'ancien président de la Commission européenne, Jacques Delors, ont appelé à l'instauration d'une politique européenne de salaires minima permettant à tous les salariés d'avoir droit à un salaire décent [Schulzen, 2012, p. 115].

Bibliographie

Aumayr-Pintar C., J. Cabrita, E. Fernandez-Macias, C. Vacas-Soriano (2014), *Pay in Europe in the 21st century*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound.

BIT (2009), *Rapport mondial sur les salaires 2008/2009 : Salaire minimum et négociation collective, vers une politique cohérente*, Genève.

BIT (2011), *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011 : Politiques salariales en temps de crise*, Genève.

BIT (2013), *Rapport mondial sur les salaires 2012/13 : Salaires et croissance équitables*, BIT, Genève.

Boeri Tito (2009), « Setting the Minimum Wage », *IZA Discussion Paper n°4335*, IZA.

Bonnet Florence, Catherine Saget & Axel Weber (2012), « Social protection and minimum wages responses to the 2008 financial and economic crisis: Findings from the ILO/World Bank Inventory », *Employment Working Paper n°113*, ILO.

Bosch G. & T. Kalina (2010), « Germany: What role for minimum wages on low –wage work? », in Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève, p. 185-212.

Commission européenne (2011), *Annexe, Rapport macroéconomique à la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions*, Commission européenne, Bruxelles.

Doucoulagos, H. & T.D. Stanley (2009), « Publication selection bias in minimum-wage research?: A meta-regression analysis », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n°2, p. 406-428.

Dube, A., T.W. Lester & M. Reich (2010), « Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous countries », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92, n°4, p. 945-964.

Eldring Line & Alsos Kristin (2012), « European Minimum Wage: A Nordic Outlook », *Fafo Report 2012 n°16*, Fafo.

Eurostat (2014), « Les salaires minimums mensuels varient de 1 à 10 dans l'UE au 1^{er} janvier 2015 », *Communiqué de Presse*, 35/2015 – 26 février 2015, consulté le 18 mai 2015.

Fernández-Macías Enrique & Vascas-Soriano Carlos (2013), *A Coordinated EU Minimum Wage Policy?*, Eurofound, october 2013.

Gautié J. (2010), « Towards the end of an active minimum wage policy? », in Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève, p. 153-184.

Grimshaw D. (2010), « United Kingdom: Developing a progressive minimum wage in a liberal market economy », in Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève, p. 473-508.

Kampelmann Stephan, Gamero Andrea & Rycx François (2013), « Minimum wages in Europe: Does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes? », *Report n°128*, ETUI, Bruxelles.

Köllő J. (2010), « Hungary: the consequences of doubling the minimum wage », in Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève, p. 245-274.

- Manning, A. (2010), « Imperfect competition in the labour market », *Document de reflexion n°981 du CEP* (London School of Economics and Political Science).
- Marx I., S. Marchal & B. Nolan (2012), « Mind the Gap: net incomes of minimum wage workers in the EU and the US », *Working Paper 2012.05*, ETUI, Bruxelles.
- Masso J. & K. Krillo (2010), « Estonia, Latvia and Lithuania: Minimum wages in a context of migration and labour shortages », in Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève, p. 113-152.
- Ministère de l'Économie et des Finances et Ministère du Commerce Extérieur (ed.) (2013), « Réformes Hartz : Quels effets sur le marché du travail allemand ? », *Eco-Trésor, Lettre n°110*, mars 2013.
- Neumark, D. & W. Wascher (2008), *Minimum Wages*, Cambridge, The MIT Press.
- Neumark D., J. Salas & W. Wascher (2013), « Revisiting the minimum wage-employment debate: throwing out the baby with the bathwater? », *NBER Working Paper 18681*.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : Sortir de la crise de l'emploi*, Paris.
- OCDE. Base de données pour l'ANalyse STructurelle (STAN); Consulté à l'adresse suivante: <http://www.oecd.org/sti/stan> [consulté le 26 septembre, 2014].
- Ryxc François & Kampelmann Stephan (2012), « Who Earns Minimum Wages in Europe? New Evidence based on Household Surveys », *Report n°124*, ETUI, 2012.
- Salverda W. (2010), « The Netherlands: Minimum wage fall shifts focus to part-time jobs », in Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève, p. 299-340.
- Schmidt Verena & Daniel Vaughan-Whitehead (ed.) (2011), *The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe*, ILO.
- Schulten Thorsten (2012a), « Une politique européenne de salaires minima – un concept en faveur d'une croissance induite par les salaires et des salaires équitables en Europe », *Journal International de recherche syndicale*, vol.4, n°2, pp. 101-122.
- Schulten Thorsten (2012b), « Minimum Wages in Europe under Austerity », *European Economic, Employment and Social Policy*, n°5/2012, ETUI Policy Brief.
- Schulten Thorsten (2014), « Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them », *Friedrich Ebert Stiftung*, February 2014.
- Tzanov V. (2010), « Bulgaria: A shift in minimum wage policy », in Vaughan-Whitehead Daniel (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève, p. 57-84.
- Vaughan-Whitehead D. (ed.) (1998), *Paying the Price: the Wage Crisis in Central and Eastern Europe*, St. Martin's Press, New York.
- Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, ILO, Genève.
- Vaughan-Whitehead D. (ed.) (2011), *Work inequalities in the crisis*, ILO, Genève.
- WSI Minimum Wage Database, http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_44064.htm, consulté le 15 août 2014.