

T RAVAIL
ET EMPLOI

Travail et Emploi

142 | avril-juin 2015

Les institutions du travail : quelles réévaluations ?

L'impact du salaire minimum sur l'emploi dans les pays en développement

Le cas de la Turquie

The impact of the minimum wage on employment in developing countries: the case of Turkey

Gürdal Aslan et Djamel Kirat



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/6624>

DOI : 10.4000/travailemloi.6624

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2015

Pagination : 41-54

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Gürdal Aslan et Djamel Kirat, « L'impact du salaire minimum sur l'emploi dans les pays en développement », *Travail et Emploi* [En ligne], 142 | avril-juin 2015, mis en ligne le 01 avril 2017, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/6624> ; DOI : 10.4000/travailemloi.6624

L'impact du salaire minimum sur l'emploi dans les pays en développement : le cas de la Turquie

Gürdal Aslan(*), Djamel Kirat(**)

Cet article traite du salaire minimum en Turquie et de son rôle dans un marché du travail marqué par des taux d'activité et d'emploi très faibles (y compris en tenant compte de l'importante part du travail informel) et par un taux de chômage élevé. Il évalue empiriquement l'impact du salaire minimum sur le nombre d'emplois salariés non agricoles pour la période 1988-2013. Plus spécifiquement, il distingue les effets du salaire minimum sur l'emploi des hommes et des femmes et sur l'emploi formel et informel. Conformément aux prédictions de la théorie néoclassique, les résultats montrent une relation négative entre emploi salarié total et salaire minimum pour les hommes comme pour les femmes. Mais ils montrent également que si le salaire minimum a un effet négatif sur l'emploi salarié informel, il a un effet positif sur l'emploi salarié formel. Ce dernier résultat, bien qu'à l'opposé de ce que prédit le modèle théorique traditionnel du salaire minimum à deux secteurs, est conforme aux résultats de la littérature empirique sur les pays en voie de développement. Nous l'interprétons par le déplacement de l'offre de travail du secteur informel vers le secteur formel, ce qui est un des objectifs des politiques publiques.

Le salaire minimum est une mesure phare de la protection des travailleurs en vigueur dans de nombreux pays. Il a pour vocation principale d'assurer un niveau de vie décent aux salariés. Sa mise en place passe habituellement par la loi ou par la négociation collective. Il peut constituer un rempart contre l'absence, ou la faiblesse, de la négociation collective dans les pays où la syndicalisation est faible.

L'efficacité du salaire minimum fait l'objet de débats permanents. L'accroissement des inégalités et de la pauvreté ainsi que la multiplication des emplois à bas salaire posent régulièrement la question de son rôle dans la lutte contre les bas revenus (cf. l'article de Paul Osterman dans ce numéro). Aux États-Unis et dans beaucoup de pays développés, les débats se sont focalisés sur son impact pour l'emploi des jeunes. Dans de nombreux pays en développement, son importance est encore plus grande du fait de la dualité de leur marché du travail entre emploi formel et informel.

Dans un pays comme la Turquie, la négociation collective est limitée. Les indicateurs d'inégalité et de pauvreté sont élevés, la fiscalité et les transferts sociaux ne sont pas réellement redistributifs. Par conséquent, les attentes à l'égard du salaire minimum sont fortes. Le cas de ce pays est particulièrement intéressant car il obtient des résultats économiques encourageants,

qui le placent au 17^e rang des puissances économiques mondiales et ce, alors que certains indicateurs relatifs au marché du travail tendent à le positionner en bas de l'échelle mondiale. En effet, le taux d'emploi total (travail informel inclus) de la population de plus de 15 ans est de 46% en 2013 (65% pour les hommes, 27% pour les femmes et 32% pour les jeunes de moins de 24 ans). Le taux d'activité de la population de plus de 15 ans est également très faible (51% en 2013). L'emploi informel⁽¹⁾ représente 37% de l'emploi total et 23% de l'emploi non agricole. Dans ce contexte, de nombreuses études expliquent l'importance du travail informel et la faiblesse du taux d'emploi par la rigidité du marché du travail et par le niveau élevé du salaire minimum (OCDE, 2010).

Les fortes revalorisations du salaire minimum durant les années 2000, surtout en 2004, ont engendré de sérieux débats sur ses effets, qu'ils soient recherchés ou non, directs ou indirects, sur l'emploi formel et informel, l'activité économique, le niveau de vie des salariés ou encore les inégalités. Notre analyse se concentre sur ses effets sur l'emploi. Dans cet article, nous confrontons précisément les prédictions théoriques relatives aux effets du salaire minimum sur l'emploi à la réalité économique turque. La première partie dresse un panorama du salaire minimum en Turquie en présentant ses fondements législatifs et son fonctionnement. Elle

(*) Centre d'économie de la Sorbonne (CES), Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne; gurdal.aslan@univ-paris1.fr

(**) Université d'Orléans, Laboratoire d'économie d'Orléans (LEO-CNRS, UMR 7322); djamel.kirat@univ-orleans.fr

(1) Selon l'Institut national de statistique turc, un salarié occupe un emploi formel s'il est affilié à la Sécurité sociale, alors qu'un salarié occupe un emploi informel s'il n'est pas inscrit à un organisme de Sécurité sociale.

rappelle aussi les mécanismes de sa fixation, son champ d'application et les débats socio-économiques qu'il suscite. La seconde partie propose une analyse économétrique de l'impact du salaire minimum sur l'emploi salarié non agricole sur la période 1988-2013. Elle distingue les effets du salaire minimum sur l'emploi des hommes et des femmes, et sur l'emploi formel et informel.

Réalité et enjeux du salaire minimum en Turquie

L'analyse de l'impact du salaire minimum sur l'emploi en Turquie nécessite l'exploration de ses grandes caractéristiques et de son articulation avec le dialogue social et les relations professionnelles (voir encadré 1 pour un bref historique).

Encadré 1

Histoire et développement du salaire minimum turc

Les guerres ayant détruit la plupart des industries, quelques principes importants régissant l'activité économique furent posés après la proclamation de la République en 1923. Ils avaient pour but d'assurer la réindustrialisation du pays en favorisant une bourgeoisie nationale de type capitaliste⁽¹⁾ (HILMI, SAFA, 2008), ce qui nécessitait une régulation du marché du travail (ÖNGÜN, 2005). Le vote d'une loi réglementant le travail fut souhaité dès 1924 mais son adoption attendit 1936. Son objectif était de donner plus d'élan à l'industrie naissante et « d'obtenir de la masse ouvrière le meilleur rendement possible », selon les termes du ministre du Commerce de l'époque (ANDAC, 1976).

La loi « du travail » de 1936 (n° 3008) introduisit un salaire minimum national en Turquie. Elle prévoyait que la fixation des salaires minimaux, par ville et par branche d'activité, relèverait de commissions locales. Cette loi, appliquée seulement à partir de 1951, n'ayant pas apporté les résultats attendus (KUTAL, 1969), les commissions locales furent remplacées par une commission centrale pour la fixation du salaire minimum en 1969. À partir de 1974, toutes les différences territoriales furent supprimées pour les salariés du secteur non agricole, les régimes des secteurs agricole et non agricole restant distincts jusqu'en 1989. En 2003, une loi (n° 4857) garantit un salaire minimum commun à tous les salariés sans autre exception que celle liée à l'âge. Les salariés de moins de 16 ans avaient un salaire minimum spécifique minoré (70 % du salaire minimum plein d'abord, puis autour de 85 % de celui-ci à partir de 1999). En 2014, le taux minoré appliqué aux salariés de moins de 16 ans a été supprimé.

(1) Les sociétés étrangères ont été achetées, les ressources minières, les matières premières et l'industrie ont été placées sous contrôle de l'État, les chemins de fer ont été nationalisés et l'agriculture a été encouragée (HILMI SAFA, 2008).

Le salaire minimum comme instrument de politique économique et sociale

Les gouvernements turcs se sont servis du salaire minimum à des fins économiques et sociales. Entre 1963 et 1977, les plans quinquennaux de l'Organisation de planification d'État (*Devlet Planlama Teşkilatı, DPT*) avaient pour but la mise en place d'une politique d'industrialisation qui permettrait de se passer des importations (ISI). Dans ce cadre, le salaire minimum avait des objectifs essentiellement sociaux jusqu'en 1980. Il servait, entre autres, à fournir un niveau de vie convenable aux travailleurs et à leurs familles. Il était perçu comme un instrument efficace de lutte contre la pauvreté et les inégalités de revenus. Les mesures économiques du 24 janvier 1980 marquèrent une rupture totale avec la politique d'ISI au profit de politiques économiques libérales d'ouverture et de plans de stabilisation proposés par le Fonds monétaire international (FMI). Le salaire minimum devint alors un instrument de stabilisation économique permettant de limiter l'inflation, et les plans quinquennaux ne firent désormais plus référence à ses objectifs sociaux⁽²⁾. Actuellement, il sert de référence à l'indexation de nombreux dispositifs économiques (voir encadré 2).

Encadré 2

Salaire minimum et dispositifs de politique sociale

Le montant du salaire minimum est utilisé comme base de calcul dans de nombreux dispositifs de la politique sociale. Ainsi, les montants des heures supplémentaires, des indemnités de licenciement, des cotisations d'assurances sociales, des prestations de Sécurité sociale et des amendes infligées aux entreprises sont tous liés au salaire minimum.

Par exemple, le montant minimum de la pension d'invalidité et de la pension vieillesse ne peut être inférieur à 35 % du salaire minimum mensuel. Les frais médicaux des personnes non couvertes par la Sécurité sociale et dont le revenu n'excède pas un tiers du salaire minimum net mensuel sont pris en charge par l'État. Et une entreprise frauduleuse faisant travailler des salariés sans les déclarer doit payer, par travailleur et pour une année de travail, une amende allant de 29 à 38 fois le salaire minimum brut mensuel selon le type d'entreprise.

Par ailleurs, le niveau du salaire minimum sert aussi de référence (comme plancher) dans les négociations collectives portant sur la revalorisation des salaires.

Source : ASLAN (2013).

Le salaire minimum concerne l'ensemble des salariés en Turquie. Dans le secteur privé, les entreprises ont très souvent recours à des rémunérations de ce

(2) Toutefois, selon la législation turque actuelle (article 6 de la loi sur le salaire minimum), le montant de ce salaire doit toujours au moins couvrir les besoins vitaux journaliers de l'ouvrier.

niveau. Quant au secteur public, même éloignés du salaire minimum, les revenus sont impactés en raison des réductions spéciales d'impôt qui en dépendent⁽³⁾.

Les modalités d'application du salaire minimum

Le salaire minimum turc est universel : il est obligatoire et doit s'appliquer toute profession et région confondues. Il est fixé par une commission tripartite appelée commission de détermination du salaire minimum, composée de quinze membres : cinq représentent le gouvernement, cinq le syndicat patronal Tisk⁽⁴⁾ et cinq le syndicat des travailleurs Türk-İş⁽⁵⁾. Les décisions de revalorisation du salaire minimum sont prises à la majorité et le gouvernement joue un rôle d'arbitre, avec de fait un poids considérable dans les décisions. La réglementation impose à cette commission de tenir compte de la situation économique et sociale du pays, du coût de la vie, des niveaux de salaires et des conditions de vie. Dans les faits, depuis 1989, le taux d'inflation visé par la Banque centrale est l'élément principal pris en compte dans les revalorisations du salaire minimum, qui sont donc indépendantes du marché du travail et des conditions de vie des travailleurs. Elles suivent un rythme assez régulier d'une à deux revalorisations par an depuis les années 1990.

Le taux de couverture du salaire minimum

En Turquie, la proportion de salariés couverts par des conventions collectives est très faible⁽⁶⁾, en raison notamment de la mise en œuvre de politiques néolibérales, des privatisations massives et des limitations des libertés syndicales. Le salaire minimum est perçu comme un moyen de pallier l'absence de la négociation collective. La question du nombre de salariés réellement payés au salaire minimum reste cependant posée.

Les données du ministère du Travail et de la Sécurité sociale indiquent qu'en décembre 2008, 41,1% des travailleurs déclarés sont rémunérés au salaire minimum, soit environ 4 millions de personnes. Cependant, il convient d'être prudent avec ces chiffres, l'identification des salariés payés

au salaire minimum étant des plus délicates. Ni leur nombre ni leurs caractéristiques ne font l'objet d'un suivi statistique par l'Institut national de statistique turc (Tüik). D'une part, les statistiques du ministère du Travail s'appuient uniquement sur le nombre d'inscrits au système d'assurance sociale. Or, près du tiers des salariés n'y sont pas déclarés (voir encadré 3). D'autre part, il existe un phénomène d'ampleur, qui consiste à dissimuler une partie des salaires mensuels réellement versés aux employés déclarés. Comme l'ensemble des cotisations et l'impôt sur le revenu sont retenus à la source, les employeurs déclarent que leurs employés sont rémunérés au salaire minimum pour payer un minimum de charges, ce qui entraîne une surévaluation du nombre de travailleurs effectivement payés au salaire minimum.

Encadré 3 Travail informel en Turquie

Le travail informel et le travail non déclaré occupent en Turquie une place importante dans l'ensemble des emplois (salariés et non salariés) et dans tous les secteurs d'activité. Les emplois informels sont concentrés, par ordre d'importance décroissante, dans l'agriculture, la construction, les services domestiques, l'hôtellerie et la restauration et enfin, dans le commerce de gros et de détail.

En 2013, sur 25,5 millions des travailleurs, 9,4 millions étaient des travailleurs informels (non déclarés). 3,3 millions d'entre eux, soit 35 %, étaient des salariés (réguliers ou occasionnels⁽¹⁾), le reste étant des travailleurs indépendants ou des travailleurs familiaux non rémunérés.

La part de l'emploi informel dans l'emploi total est passée de 50 % en 2004 à 37 % en 2013. La tendance est la même lorsque l'on écarte les emplois agricoles (où 90 % des emplois sont informels), avec une proportion passant de 34 % en 2004 à 23 % en 2013. Malgré une tendance à la baisse depuis quelques années, le taux d'emploi informel dans les activités non agricoles reste donc élevé, la diminution de la part de l'emploi informel dans l'emploi total s'expliquant principalement par la transformation du marché du travail turc (la part de l'agriculture dans l'emploi total a diminué progressivement avec la croissance économique du pays).

Source : ASLAN (2013).

(1) Un emploi occasionnel est un emploi temporaire (journalier ou saisonnier).

(3) Depuis 2008, l'État fait bénéficier les salariés (du secteur privé et public) d'une réduction spéciale d'impôts en fonction de la situation familiale et du nombre d'enfants. Cette réduction est calculée en fonction du montant du salaire minimum. Selon le nouveau régime de l'impôt sur les salaires, 50% du revenu annuel brut du salaire minimum est exempté de l'impôt sur le revenu. Le niveau de l'exemption (50%) est augmenté de 10% pour les couples mariés, de 7,5% pour chacun des deux premiers enfants et de 5% de plus pour les enfants restants. Par ailleurs, chacune des augmentations du salaire minimum entraîne une réduction d'impôt pour tous les fonctionnaires.

(4) Confédération des syndicats d'employeurs de Turquie (Tisk), le plus représentatif.

(5) Confédération des syndicats de travailleurs de Turquie (Türk-İş), le plus représentatif.

(6) En 2009, elle représentait seulement 740 000 salariés déclarés sur les 12 millions au total, soit autour de 6% des salariés.

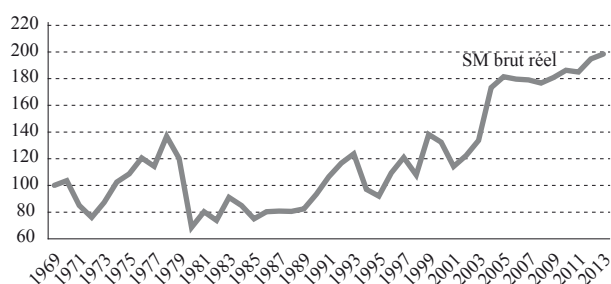
Pour évaluer le nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum, nous utilisons les informations recueillies par l'enquête *Budget des ménages* de 2005. Nous appelons « salariés payés au voisinage du salaire minimum » les salariés du secteur non agricole de plus de 16 ans travaillant à temps plein (35 heures et plus par semaine), dont la rémunération mensuelle totale se situe entre 0,9 et 1,1

du salaire minimum mensuel⁽⁷⁾. Nous estimons les proportions des salariés rémunérés au salaire minimum à 15,7% dans l'emploi informel et 15,6% dans l'emploi formel. Bien que le salaire minimum ne s'applique pas à la sphère informelle, la très forte similitude de ces pourcentages témoigne de la diffusion de la norme qu'il constitue au-delà des emplois ouvrant droit à une couverture sociale. Utilisant également les enquêtes *Budget des ménages* de 2003 à 2006, Selin PELEK et Oana CALAVREZO (2011) évaluent à 12,6% la proportion de salariés rémunérés au salaire minimum dans l'emploi informel et à 13,2% dans l'emploi formel. Cette différence de 2 à 3 points de pourcentage avec notre estimation peut provenir d'une définition différente des salariés à temps plein⁽⁸⁾. Toutefois, comme ces auteures, nous trouvons que les catégories suivantes constituent le bas de l'échelle salariale : les femmes, les jeunes, les actifs peu qualifiés, les actifs peu diplômés, les actifs ne travaillant pas en contrat à durée indéterminée (CDI), les actifs inexpérimentés et les actifs travaillant dans les petites entreprises (moins de 10 salariés).

Le niveau et l'évolution du salaire minimum turc

Le niveau du salaire minimum peut avoir un impact important sur l'emploi et les revenus. Le graphique 1 présente l'évolution du salaire minimum brut réel turc sur la période 1969-2013⁽⁹⁾. Il montre une tendance de long terme à la hausse, avec beaucoup de fluctuations à plus court terme.

Graphique 1 : Évolution du salaire minimum brut réel (mensuel)*



* 1969 = 100

Source : Auteurs, à partir des données sur le salaire minimum fournies par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Données sur l'inflation fournies par Tüik (Institut national de statistique turc).

(7) Cette démarche est suivie dans la littérature sur les salariés rémunérés au salaire minimum. Par exemple, l'OCDE (2008) définit pour les travailleurs à plein-temps trois catégories d'intervalle pour estimer le nombre de salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum : i) entre 0,9 et 1,1 du salaire minimum mensuel ; ii) entre 0,95 et 1,05 du salaire minimum mensuel ; iii) entre 0,99 et 1,01 du salaire minimum mensuel.

(8) Ces auteures limitent leur échantillon aux salariés qui travaillent entre 37,5 heures et 66 heures pendant la semaine de référence alors que dans les enquêtes *Budgets des ménages* les salariés à temps plein sont définis comme travaillant 35 heures et plus pendant la semaine de référence.

(9) Le salaire minimum est devenu national et unique en 1969.

Le contexte politique, économique et social explique ces mouvements. Les changements de politique économique dans les années 1980 ont conduit à la diminution ou au gel du salaire minimum réel. Les mouvements sociaux des années 1970 et 1990 ont débouché sur des augmentations, tout comme la pression populaire dans les périodes suivant les crises. Inversement, les coups d'État militaires de 1971 et 1980, les crises économiques et financières de 1994 et 2001, ont entraîné des baisses du salaire minimum réel. Dès 2002, la Turquie renoue avec une croissance économique soutenue (le produit intérieur brut [PIB] réel a progressé de 7% par an en moyenne entre 2002 et 2006). Elle suit une politique de désinflation sans précédent : l'inflation, de 54,4% en 2001 tombe à 8,8% en 2007 (voir tableau 1). Le salaire minimum brut réel augmente de 74% entre 2002 et 2013. À la veille des élections régionales de 2004, la revalorisation atteint 30% en termes réels, facilitée par la croissance économique et par la volonté politique du Parti pour la justice et le développement (AKP), le parti au pouvoir depuis 2002. Élu après la crise économique et sociale de 2001, l'AKP est de fait devenu le réceptacle des espoirs des classes populaires, notamment dans les périphéries des villes (KARAYEL, MATH, 2006), et a donc essayé de répondre à leurs attentes.

Tableau 1 : Salaire minimum et inflation

Années	Salaire minimum brut mensuel (TL)	Salaire minimum net mensuel (TL)	Taux d'inflation (%)
2001	151,6	110,62	54,4
2002	236,5	173,91	45
2003	306	226	18,4
2004	433,5	310,6	9,3
2005	488,7	350,1	7,7
2006	531	380,5	9,7
2007	573,8	411,1	8,4
2008	623,6	492,4	10,1
2009	680	536,8	6,5
2010	744,8	587,8	6,4
2011	816,8	644,3	10,5
2012	913,5	720,5	6,2
2013	1000	788,3	7,4

Note : La durée hebdomadaire légale du travail en Turquie est de 45 heures. Cette durée peut être librement répartie sur les 7 jours de la semaine, le dimanche inclus, sous réserve d'un jour de repos par semaine, ce qui fait 7 h 30 de travail par jour.

Lecture : En 2001, le salaire minimum brut mensuel était de 151,6 livres turques.

Source : Calculs des auteurs à partir des données sur le salaire minimum fournies par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

En 2001, le salaire minimum représentait 52% du salaire médian. Ce pourcentage a augmenté après des revalorisations importantes entre 2002 et 2005 pour atteindre un niveau proche de 75%.

En 2013, le salaire minimum brut représente 71 % du salaire médian, ratio le plus élevé parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), légèrement devant la France.

Les représentants des travailleurs considèrent que le niveau du salaire minimum est insuffisant. En raison de la participation réduite des femmes au marché du travail, l'organisation familiale repose largement sur le modèle de «Monsieur Gagnepain» (*Male-breadwinner*) : le salaire des hommes est le principal, et le plus souvent l'unique, revenu du ménage, dont la taille la plus fréquente est de quatre personnes. Les représentants des travailleurs estiment que le salaire minimum doit couvrir les besoins de toute la famille du travailleur conformément à la convention n° 131 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Or, la commission de fixation du salaire minimum turc ne prend en compte que les besoins du travailleur, non ceux de sa famille (ERDOĞDU, 2010). Certes, la Turquie n'a toujours pas ratifié la convention n° 131 de l'OIT, mais elle a entériné la charte sociale du Conseil de l'Europe, dont l'article 4 sur le «droit à une rémunération équitable» stipule également que cette rémunération doit couvrir les besoins du travailleur et de sa famille («en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les parties s'engagent [...] à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent»).

Le salaire minimum dans les débats entre partenaires sociaux

De nombreux débats ont lieu entre les partenaires sociaux en Turquie sur les objectifs, le fonctionnement et l'efficacité du salaire minimum. Cependant, le taux de syndicalisation réel se situe aujourd'hui autour de 10 % (ERDOĞDU, 2010)⁽¹⁰⁾ et les négociations collectives couvrent, comme nous l'avons dit, une faible proportion de la population active. Elles concernent environ 700 000 travailleurs, appartenant pour la plupart au secteur public (WORLD BANK, 2006). Malgré l'existence d'organisations syndicales, la Confédération syndicale internationale (CSI), l'OIT et la Commission européenne estiment que le cadre juridique turc n'est pas conforme aux normes de l'Union européenne et aux conventions de l'OIT en matière de liberté d'association, de droits d'organisation, de grève et de négociation

collective. Ainsi, selon l'indice de la CSI⁽¹¹⁾, les droits des travailleurs ne sont pas garantis en Turquie⁽¹²⁾.

La seule confédération patronale considérée comme représentative, le Tisk, dénonce le coût élevé du salaire minimum pour les employeurs⁽¹³⁾. Elle estime que les augmentations successives ont des effets négatifs sur l'investissement, la compétitivité des entreprises, les prix et l'emploi. Elle dénonce aussi leur rôle dans l'augmentation du travail informel. Le Tisk a longtemps milité en faveur d'un salaire minimum régional et reste aujourd'hui favorable à une différenciation du salaire minimum selon que l'entreprise est assujettie ou non à une convention collective. Il est opposé à la prise en compte des besoins de la famille du travailleur dans sa réévaluation.

Les trois confédérations des travailleurs du secteur privé (Türk-İş, Disk et Hak-İş) s'entendent, quant à elles, sur les principes généraux d'un salaire minimum qui doit (i) être national et interprofessionnel, (ii) tenir compte de la situation familiale et garantir un niveau de vie suffisant à la famille, (iii) être déterminé sur une base nette, hors cotisations et impôts sur le revenu, par la Commission tripartite ayant cette mission et (iv) être exonéré d'impôt sur le revenu.

Les principales revendications des syndicats portent sur les droits individuels et collectifs restreints accordés par le droit du travail. Le salaire minimum est considéré comme un élément de promotion du dialogue social et perçu par les partenaires sociaux comme un moyen de pallier l'absence de négociations collectives. Il est même devenu le principal déterminant des salaires dans l'ensemble de l'économie (KOÇER, VISSER, 2009).

Comme nous l'avons dit, sa large diffusion et ses impacts potentiels font de lui un outil important de politique sociale. Les débats entre partenaires sociaux ne remettent pas en cause le principe du salaire minimum, ils portent sur son rôle, son niveau, son coût pour l'employeur et ses effets potentiels sur l'économie.

(11) L'indice CSI (Confédération syndicale internationale) des droits dans le monde permet d'évaluer les pays en fonction de leur respect des droits des travailleurs : 139 pays sont classés dans des catégories allant de 1 à 5 en fonction du degré de respect des droits des travailleurs. Les droits des travailleurs n'existent pour ainsi dire pas dans les pays de catégorie 5, tandis que dans ceux relevant de la catégorie 1, les violations ne surviennent que de manière sporadique. La Turquie est classée dans la 5^e catégorie (pour en savoir plus, voir la présentation de l'indice CSI sur le site de la Confédération syndicale internationale : <http://survey.ituc-csi.org/ITUC-Global-Rights-Index.html?lang=fr>; consultée le 25 août 2015).

(12) Voir la page consacrée à la Turquie sur le site de la CSI : <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?lang=fr>; consultée le 25 août 2015.

(13) En 2013, le coût total d'un salarié célibataire de plus de 16 ans et travaillant à plein-temps payé au salaire minimum est de 1 177 TL; son salaire minimum brut est de 1 000 TL et son salaire minimum net est de 788 TL. L'ensemble des cotisations et l'impôt (qui est prélevé à la source) représentent 33 % du coût total du salaire minimum pour l'employeur.

(10) Nous ne prenons pas en compte les chiffres du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur le taux de syndicalisation et la négociation collective car ces données portent uniquement sur le nombre de travailleurs déclarés, ce qui amène à fortement surestimer le taux de syndicalisation et de négociation collective.

Bien qu'inscrit dans le paysage économique et social turc, son fonctionnement continue ainsi de soulever des questions. Les représentants des employeurs et certaines organisations internationales partagent l'idée évoquée par certains modèles théoriques (par exemple, le modèle néoclassique à deux secteurs), selon laquelle des hausses importantes du salaire minimum peuvent générer emploi informel et chômage.

Les effets du salaire minimum sur l'emploi

La relation entre le salaire minimum et l'emploi constitue l'un des sujets les plus controversés de la littérature économique. L'intérêt pour le salaire minimum s'est accru durant les années 1990 et 2000 (BIT, 2009). Il est devenu un instrument essentiel de lutte contre l'accroissement des inégalités salariales, de la pauvreté des travailleurs et des nouvelles formes d'emplois atypiques qui sont habituellement associées aux salaires très bas. Ce regain d'intérêt a conduit à une hausse importante de la valeur réelle du salaire minimum : + 6,5 % par an entre 2001 et 2007 dans les pays en voie de développement, contre + 3,8 % par an entre 2001 et 2007 dans les pays développés (BIT, 2009). En Turquie, comme nous l'avons vu, l'augmentation du salaire minimum brut réel a été très importante : + 146 % entre 1988 et 2013. Or, sur la même période, le marché du travail turc a continué de se distinguer par des taux d'activité et d'emploi très faibles (notamment des femmes et des jeunes), tandis que la part de l'emploi informel non agricole est restée élevée (voir tableau 2).

Tableau 2 : Marché du travail turc, 1988-2013

	1988	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Taux d'activité total* (emploi informel inclus)							
<i>Hommes</i>	81,2	79,7	77,8	73,7	70,6	70,8	71,5
<i>Femmes</i>	34,3	34,1	30,9	26,6	23,3	27,6	30,8
<i>15-24 ans</i>	56	54,7	48,6	42,5	37,7	38,3	39,6
<i>Ensemble</i>	57,5	56,6	54,1	49,9	46,4	48,8	50,8
Taux d'emploi total (emploi informel inclus)							
<i>Hommes</i>	75,1	73,5	71,7	68,9	63,2	62,7	65,2
<i>Femmes</i>	30,6	31,2	28,7	24,9	20,7	24	27,1
<i>15-24 ans</i>	46,2	45,9	41	37	30,2	30	32,2
<i>Ensemble</i>	52,6	52,1	50	46,7	41,5	43	45,9
Composition de l'emploi total entre formel et informel							
<i>Formel</i>	41,9	44,9	46,5	49,4	51,8	56,7	63,3
<i>Informel</i>	58,1	55,1	53,5	50,6	48,2	43,3	36,7
Composition de l'emploi hors agriculture entre formel et informel							
<i>Formel</i>	72,6	74,5	73,1	70,8	65,7	70,9	77,6
<i>Informel</i>	27,4	25,5	26,9	29,2	34,3	29,1	22,4

* Taux d'activité = Part des personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi.

Lecture : En 1988, le taux d'activité des hommes était de 81,2%.

Champ : Population adulte. Le taux d'activité et le taux d'emploi sont calculés sur l'ensemble de la population de plus de 15 ans.

Source : Enquêtes sur l'emploi du Tüik, 1988-2013.

Comme dans d'autres pays émergents, le marché du travail turc est caractérisé par une structure duale entre travail formel et informel. L'emploi informel représente près de 37 % de l'emploi total (agriculture comprise) en 2013. Le clivage entre les deux Turquie, rurale/urbaine et formelle/informelle, se traduit par de fortes disparités au niveau des revenus, de l'accès à l'éducation et aux soins. Dans ce contexte, le débat quant aux effets potentiels du salaire minimum sur l'emploi a été fortement relancé.

Une revue de littérature sur les liens entre salaire minimum et emploi

Selon le modèle néoclassique de la concurrence parfaite, si le salaire minimum est fixé au-dessus du taux de salaire d'équilibre, les entreprises réduisent, toutes choses égales par ailleurs, leur demande de main-d'œuvre⁽¹⁴⁾, ce qui conduit en théorie à une baisse de l'emploi pour l'ensemble des catégories de travailleurs rémunérés au salaire minimum et donc à une augmentation du chômage. Dans ce modèle, les entreprises ne fixent pas les prix et ne peuvent influencer les salaires (NEUMARK, WASCHER, 2008). Inversement, les modèles de monopsonie estiment que les marchés ne sont jamais parfaitement concurrentiels et que les entreprises ont toujours un certain pouvoir sur eux. Ainsi, Alan MANNING (2010) montre que dans ces conditions de concurrence imparfaite, un salaire minimum plus élevé n'entraîne pas forcément une baisse de l'emploi et que l'existence d'un salaire minimum peut empêcher les employeurs en position de force sur le marché de faire pression sur les salaires.

Ces modèles demeurent insuffisants dès lors que l'on entend prendre en compte la dualité du marché du travail entre emploi formel et emploi informel. Le modèle néoclassique à deux secteurs permet d'intégrer cette caractéristique : il prédit un impact négatif du salaire minimum sur l'emploi formel et un impact positif sur l'emploi informel (WELCH, 1976; GRAMLICH *et al.*, 1976; MINCER, 1976). Mais les estimations empiriques s'écartent de ces prédictions. Au cours des dix dernières années, un certain nombre d'études ont testé l'hypothèse du modèle standard à deux secteurs dans les pays en voie de développement, notamment au Brésil (FAJNZYLBER [2001]; LEMOS [2004, 2006]), au Costa-Rica ou en Indonésie, pays comparables à la Turquie. Pablo FAJNZYLBER (2001) trouve des élasticités négatives de l'emploi par rapport au salaire minimum pour la plupart des travailleurs à bas salaire : une hausse de 1 % du salaire minimum peut faire reculer l'emploi de l'ordre de -0,1 % et -0,25 % respectivement pour l'emploi

(14) La diminution de la demande de main-d'œuvre peut se traduire par des licenciements ou une absence de recrutements, et donc par une baisse de l'emploi, ou par une moindre durée du travail (SKOURIAS, 1995).

formel et l'emploi informel. Sur des panels provinciaux, Sara LEMOS (2004) montre que les signes de l'effet sur l'emploi et les heures travaillées varient en fonction des régions mais sont rarement statistiquement significatifs. Distinguant emploi formel et informel, la même auteure constate que les hausses du salaire minimum n'ont pas entraîné de diminution de l'emploi ou des heures travaillées (LEMOS, 2006). Étudiant la même question pour le Costa Rica, Fatma EL-HAMIDI et Katherine TERRELL (2001) relèvent qu'une hausse du salaire minimum de 1 % par rapport au salaire moyen augmente le niveau de l'emploi formel de 0,5 % et reste sans effet significatif sur l'emploi informel. Sur le même pays, Thomas H. GINDLING et Katherine TERRELL (2004) trouvent des résultats différents. Ils montrent qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum réduit l'emploi formel de 1,09 % et les heures travaillées de 0,6 %. Ils ne découvrent pas d'impact significatif sur les heures travaillées dans le secteur informel. Au total, les résultats de ces études empiriques sur des pays comparables ne permettent donc pas de valider l'hypothèse d'un effet défavorable sur l'emploi formel.

À notre connaissance, il y a peu d'études sur les effets du salaire minimum en Turquie. Les premières proposent des tests de causalité sur la relation entre le salaire minimum et d'autres variables, tels le salaire moyen, le chômage ou l'inflation. Şahabettin GUNES (2007) met en évidence une relation d'équilibre de long terme entre salaires minimum et moyen. L'auteur trouve que la hausse du salaire minimum provoque une augmentation du salaire moyen dans le secteur privé. Adem KORKMAZ et Orhan COBAN (2006) mènent des tests de causalité pour analyser les relations entre le salaire minimum, le chômage et l'inflation et mettent en lumière un lien de causalité bidirectionnel entre le taux d'inflation et le salaire minimum. Ils constatent aussi que le salaire minimum ne cause pas, au sens de Granger⁽¹⁵⁾, une élévation du chômage. Rüyâ Gökhan KOÇER et Jelle VISSER (2009) examinent pour leur part le rôle direct de l'État dans les relations industrielles, en se concentrant sur la base politique des décisions concernant le salaire minimum. Ils montrent qu'en cas d'absence de négociation collective efficace, c'est le gouvernement qui, en cas de conflit entre les syndicats de salariés et d'employeurs, devient le déterminant principal du niveau du salaire minimum, en prenant la décision de le revaloriser en fonction de la situation économique du pays.

Enfin, Kerry L. PAPPS (2012) analyse l'impact de la hausse du coût total du salaire minimum sur l'emploi entre 2002 et 2005. L'auteur montre que l'augmentation du coût total du salaire minimum due à un accroissement des cotisations de sécurité sociale donne lieu à une baisse accrue de l'emploi total par rapport à une hausse de même ampleur du coût total du salaire minimum induite par la revalorisation de son montant nominal. L'auteur en conclut que les travailleurs réagissent à la hausse du salaire minimum en intensifiant leurs niveaux d'effort.

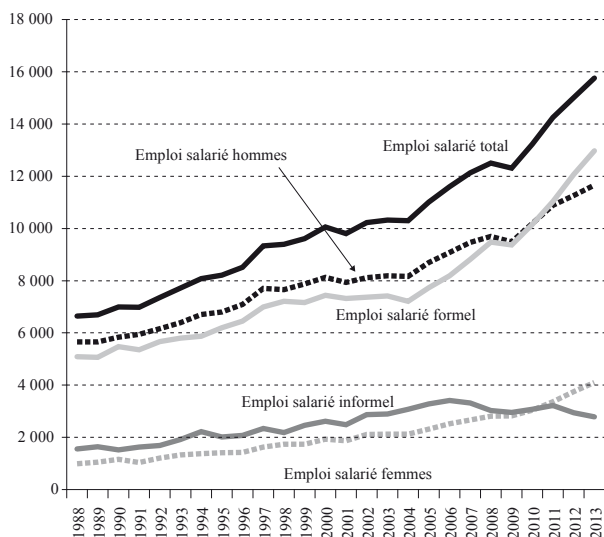
Données et modèles

Nous nous intéressons au niveau de l'emploi salarié hors agriculture en Turquie et ses déterminants en accordant une attention particulière au salaire minimum réel. Nous disposons pour cela du nombre d'emplois salariés non agricoles, des données du PIB réel (en base 1998) et de celles de la population active qui, toutes, proviennent de l'Institut national de statistique (Tüik). Les données sur le nombre d'emplois salariés non agricoles et la population active sont disponibles par genre (hommes et femmes de plus de 15 ans) et par catégorie (emplois formels et informels). Nous utilisons par ailleurs la série du salaire minimum brut nominal (ministère du Travail et de la Sécurité sociale) et l'indice des prix à la consommation (Tüik) afin d'obtenir une série du salaire minimum brut en terme réel. Le salaire minimum réel est calculé aux prix de 1998 pour être cohérent avec les données du PIB réel. Les données que nous mobilisons dans cette étude sont en fréquence annuelle et s'étendent de 1988 à 2013. Nous disposons ainsi de 26 observations pour chaque variable.

Le graphique 2 représente l'évolution du nombre d'emplois salariés hors emplois agricoles en Turquie. Il montre que l'emploi total, l'emploi des hommes et l'emploi formel présentent des tendances générales à la hausse sur la période étudiée, avec un effet légèrement plus marqué depuis 2004. Ces séries ont toutefois également connu des baisses ou des ralentissements en 2001 et 2009. Le graphique nous renseigne par ailleurs sur la part relativement faible de l'emploi des femmes, qui représente aux alentours de 20 % de l'emploi total sur la période étudiée, augmentant légèrement en fin de période pour atteindre 26 % en 2013. Enfin, le graphique 2 indique que la part de l'emploi salarié informel non agricole dans l'emploi salarié total non agricole a fluctué autour de 25 %. Cette part a atteint son niveau le plus élevé en avoisinant les 30 % en 2004, avant d'entamer une baisse progressive et ne représente plus que 18 % en 2013.

(15) Une variable X cause Y au sens de Granger, si le fait de connaître l'historique de X améliore la prévision de Y.

Graphique 2 : Évolution de l'emploi salarié hors agriculture en Turquie (en milliers de travailleurs)



Lecture : En 1988, le nombre d'emplois salariés hors emplois agricoles en Turquie était de 6641.

Champ : Nombre d'emplois salariés hors emplois agricoles en Turquie sur l'ensemble de la population de plus de 15 ans.

Source : Enquêtes sur l'emploi du Tüik, 1988-2013.

David NEUMARK et William WASCHER (2008) soulignent que ce sont les effets de l'augmentation du salaire minimum sur l'emploi des groupes de salariés payés autour de ce niveau, comme les jeunes⁽¹⁶⁾ ou les femmes, qui ont été mesurés dans les travaux empiriques. Dans le cas de la Turquie, par effet de diffusion (y compris dans le secteur informel), le salaire minimum affecte une proportion importante des salariés. Le coût total du salaire minimum pour l'employeur étant élevé, une variation même faible de son niveau est susceptible d'avoir un impact non négligeable sur l'emploi total. Pour cette raison, nous commençons par l'estimation des effets du salaire minimum sur l'emploi total. Nous utilisons pour cela une équation commune de forme réduite qui reprend le modèle de la concurrence néoclassique d'offre et de demande de travail. L'hypothèse principale à tester est la suivante : est-ce que le salaire minimum réel provoque une réduction de l'emploi total et de l'emploi des différents groupes de main-d'œuvre (hommes et femmes) en Turquie comme le prédit la théorie ? Comme le marché du travail turc présente une structure duale, formelle et informelle, nous testons en second lieu la prédiction du modèle de la concurrence néoclassique d'offre et de demande de travail à deux secteurs (WELCH, 1976; GRAMLICH *et al.*, 1976; MINCER, 1976). Ce modèle prédit que la hausse du salaire minimum diminue l'emploi formel et augmente l'emploi informel.

(16) Nous ne disposons pas des données sur l'emploi salarié hors agriculture pour les jeunes en Turquie, nous ne pouvons donc l'inclure dans notre analyse.

Le modèle que nous proposons s'inspire du modèle néoclassique standard (CARD, KRUEGER, 1995; DICKENS *et al.*, 1999; LEMOS, 2006), selon lequel le niveau de l'emploi dépend de l'offre de travail, de la demande de travail (déterminée par l'activité économique) et du salaire minimum. Notre méthodologie consiste donc à régresser le nombre d'emplois sur une variable de salaire minimum, une variable de demande (PIB) et sur une variable de contrôle de l'offre de travail (population active).

Nous adoptons une démarche empirique afin de valider notre modélisation. Nous commençons donc par tester la stationnarité des séries concernées ici. Le tableau 1 en annexe présente les résultats des tests de racines unitaires usuels : Augmented Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP) et Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS).

Les résultats concluent à la non-stationnarité de toutes les séries en niveau et à la stationnarité des séries en variation. La non-stationnarité des séries en niveau est clairement de nature stochastique, sauf pour les variables de salaire minimum et de population active totale⁽¹⁷⁾. Nous procédons alors aux tests de cointégration en considérant que les variables salaire minimum et population active totale présentent une non-stationnarité de nature stochastique. Ces tests de cointégration nous permettent d'explorer la présence d'une relation d'équilibre de long terme entre les variables emploi salarié, salaire minimum, PIB et population active. Nous considérons, tour à tour, l'emploi salarié dans la population totale, la population masculine, féminine, l'emploi salarié formel et informel. Évidemment, nous adaptons la variable de population active à chaque situation. Le tableau 2 en annexe présente les résultats des tests de la trace et de la valeur propre maximale (JOHANSEN, 1991).

Ces tests de cointégration suggèrent la présence d'une relation de cointégration entre les variables d'emploi salarié, de salaire minimum, de PIB et de population active dans toutes les situations examinées ici. La présence de ces équilibres de long terme requiert que l'on en propose une modélisation. Nous faisons alors le choix de modéliser ces relations de long terme en même temps que les variations de court terme à l'aide d'un modèle à correction d'erreur. Cette représentation permet de considérer toutes les variables comme endogènes et de voir quelle variable permet

(17) Les séries en niveau considérées dans le tableau 2 sont de type Difference Stationary (DS), sauf pour les variables de salaire minimum et de population active totale. En effet, l'adoption de la stratégie de tests ADF suggère que ces deux variables sont de type Trend Stationary (TS). Cependant, le test PP ne confirme pas ce résultat et le test KPSS ne nous permet pas de conclure avec certitude quant à la nature de la non-stationnarité des deux séries.

Tableau 3 : Résultats de l'estimation du modèle VECM sur le nombre total d'emplois salariés hors agriculture

Équation de long terme	$\ln(E_t) = -15,34 - 0,26 \ln(\text{Sal}_t) + 0,96 \ln(\text{PIB}_t) + 0,49 \ln(\text{POP}_t)$			
	(1,07)	(0,06)	(0,07)	(0,11)
Équations de court terme	Variables dépendantes			
	$\Delta \ln(E_t)$	$\Delta \ln(\text{Sal}_t)$	$\Delta \ln(\text{PIB}_t)$	$\Delta \ln(\text{POP}_t)$
Correction d'erreur	-0,64*** (0,22)	-0,87 (0,52)	-0,27 (0,37)	-0,39 (0,23)
$\Delta \ln(E_{t-1})$	0,15 (0,28)	-3,61*** (0,66)	-0,18 (0,47)	0,40 (0,29)
$\Delta \ln(\text{Sal}_{t-1})$	0,16** (0,06)	0,11 (0,14)	0,25** (0,10)	-0,07 (0,06)
$\Delta \ln(\text{PIB}_{t-1})$	-0,29 (0,28)	1,80** (0,65)	0,05 (0,46)	-0,24 (0,29)
$\Delta \ln(\text{POP}_{t-1})$	0,001 (0,37)	2,63*** (0,85)	0,96 (0,60)	-0,49 (0,38)
Ln Vraisemblance	53,67	33,41	41,64	53,02

Notes : *, ** et *** indiquent la significativité des paramètres des équations de court terme aux seuils respectifs de 10, 5 et 1 %. Les écarts-types estimés sont reportés entre parenthèses en dessous des paramètres estimés correspondants.

Champ : Nombre total d'emplois salariés hors agriculture.

Source : Auteurs à partir des données du TÜİK et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur la période 1988-2013.

l'ajustement suite à un déséquilibre. Nous estimons ainsi le modèle vectoriel à correction d'erreur composé de l'équation de long terme suivante :

$$\ln(E_t) = a_0 + a_1 \ln(\text{Sal}_t) + a_2 \ln(\text{PIB}_t) + a_3 \ln(\text{POP}_t) + \varepsilon_t$$

Et du système d'équations de court terme suivant :

$$\left\{ \begin{array}{l} \Delta \ln(E_t) = \alpha_1 \varepsilon_{t-1} + a_{11} \Delta \ln(E_{t-1}) \\ \quad + a_{12} \Delta \ln(\text{Sal}_{t-1}) + a_{13} \Delta \ln(\text{PIB}_{t-1}) \\ \quad + a_{14} \Delta \ln(\text{POP}_{t-1}) + \vartheta_{1t} \\ \Delta \ln(\text{Sal}_t) = \alpha_2 \varepsilon_{t-1} + a_{21} \Delta \ln(E_{t-1}) \\ \quad + a_{22} \Delta \ln(\text{Sal}_{t-1}) + a_{23} \Delta \ln(\text{PIB}_{t-1}) \\ \quad + a_{24} \Delta \ln(\text{POP}_{t-1}) + \vartheta_{2t} \\ \Delta \ln(\text{PIB}_t) = \alpha_3 \varepsilon_{t-1} + a_{31} \Delta \ln(E_{t-1}) \\ \quad + a_{32} \Delta \ln(\text{Sal}_{t-1}) + a_{33} \Delta \ln(\text{PIB}_{t-1}) \\ \quad + a_{34} \Delta \ln(\text{POP}_{t-1}) + \vartheta_{3t} \\ \Delta \ln(\text{POP}_t) = \alpha_4 \varepsilon_{t-1} + a_{41} \Delta \ln(E_{t-1}) \\ \quad + a_{42} \Delta \ln(\text{Sal}_{t-1}) + a_{43} \Delta \ln(\text{PIB}_{t-1}) \\ \quad + a_{44} \Delta \ln(\text{POP}_{t-1}) + \vartheta_{4t} \end{array} \right.$$

Dont Δ est l'opérateur de différence première. Les variables E , Sal , PIB et POP désignent respectivement l'emploi salarié, le salaire minimum, le PIB et la population active. Les paramètres α représentent les forces de rappel vers l'équilibre de long terme et permettent donc de savoir quelles variables s'ajustent suite à un déséquilibre.

Résultats

Les résultats de l'estimation des différents modèles sont reportés dans les tableaux 3 à 7.

Le tableau 3 propose les résultats de l'estimation du modèle vectoriel à correction d'erreur (VECM) sur le nombre total d'emplois salariés hors agriculture (que nous appellerons par la

suite emploi total). Ces résultats montrent qu'à l'équilibre de long terme, le salaire minimum a un impact négatif sur l'emploi salarié total alors que le PIB et la population active ont un impact positif. Le paramètre estimé de la variable salaire minimum peut être interprété comme une élasticité de long terme. Cette élasticité de l'emploi total par rapport au salaire minimum réel est négative et de l'ordre de -0,26. Ainsi, une hausse de 10 % du salaire minimum réel entraînerait, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de 2,6 % de l'emploi salarié total sur le long terme⁽¹⁸⁾. Ce résultat est cohérent avec ceux de la littérature empirique sur les pays en voie de développement⁽¹⁹⁾. Par ailleurs, les équations de court terme montrent qu'à la suite d'un déséquilibre, le retour vers l'équilibre se fait à travers l'ajustement de l'emploi salarié. La force de rappel est élevée, de l'ordre de 0,64 et permet donc un rapide retour vers l'équilibre : suite à un déséquilibre qui peut être initié par une hausse du salaire minimum, le retour vers l'équilibre se fait en moins de deux ans par un ajustement de l'emploi salarié qui baisse pour retrouver sa valeur d'équilibre. À court terme, une revalorisation du salaire minimum de 10 %, toutes choses égales par ailleurs, se traduit par une augmentation de 1,6 % de l'emploi salarié et de 2,5 % du PIB.

(18) Toutes les variables étant ici endogènes, différentes interprétations de la relation d'équilibre de long terme restent possibles. Nous avons retenu une interprétation en lien avec la problématique de l'article.

(19) Il est nettement inférieur, et de même signe que celui de GINDLING et TERREL (2007), qui faisaient état d'une élasticité de -1,2 pour le Honduras, tandis que LEMOS (2006) et Natalie CHUN et Niny KHOR (2010) concluaient à une élasticité quasi nulle de l'ordre, respectivement, de 0,02 pour le Brésil et de 0,03 pour l'Indonésie.

Tableau 4 : Résultats de l'estimation du modèle VECM sur le nombre d'emplois salariés des hommes

Équation de long terme	$\ln(E_t) = -14,57 - 1,24 \ln(\text{Sal}_t) + 2,13 \ln(\text{PIB}_t) - 1,08 \ln(\text{POP}_t)$ (3,98) (0,19) (0,26) (0,42)			
Équations de court terme	Variables dépendantes			
	$\Delta \ln(E_t)$	$\Delta \ln(\text{Sal}_t)$	$\Delta \ln(\text{PIB}_t)$	$\Delta \ln(\text{POP}_t)$
Correction d'erreur	-0,08 (0,08)	-0,54*** (0,19)	-0,19 (0,13)	-0,07 (0,04)
$\Delta \ln(E_{t-1})$	-0,04 (0,34)	-2,83*** (0,83)	0,46 (0,58)	0,19 (0,19)
$\Delta \ln(\text{Sal}_{t-1})$	0,14* (0,07)	0,34* (0,18)	0,29** (0,12)	0,03 (0,04)
$\Delta \ln(\text{PIB}_{t-1})$	0,08 (0,24)	0,51 (0,58)	-0,44 (0,40)	-0,02 (0,13)
$\Delta \ln(\text{POP}_{t-1})$	0,65 (0,49)	2,61** (1,19)	0,44 (0,83)	0,12 (0,27)
Ln Vraisemblance	51,97	30,52	39,18	65,93

Notes : *, ** et *** indiquent la significativité des paramètres des équations de court terme aux seuils respectifs de 10, 5 et 1 %. Les écarts-types estimés sont reportés entre parenthèses en dessous des paramètres estimés correspondants.

Champ : Nombre d'emplois salariés des hommes.

Source : Auteurs à partir des données du Tüik et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur la période 1988-2013.

Tableau 5 : Résultats de l'estimation du modèle VECM sur le nombre d'emplois salariés des femmes

Équation de long terme	$\ln(E_t) = -31,79 - 0,27 \ln(\text{Sal}_t) + 1,62 \ln(\text{PIB}_t) + 0,44 \ln(\text{POP}_t)$ (3,30) (0,19) (0,20) (0,20)			
Équations de court terme	Variables dépendantes			
	$\Delta \ln(E_t)$	$\Delta \ln(\text{Sal}_t)$	$\Delta \ln(\text{PIB}_t)$	$\Delta \ln(\text{POP}_t)$
Correction d'erreur	-0,59*** (0,15)	-0,07 (0,30)	-0,05 (0,13)	-0,39** (0,19)
$\Delta \ln(E_{t-1})$	-0,01 (0,22)	-0,77* (0,44)	-0,06 (0,18)	0,08 (0,27)
$\Delta \ln(\text{Sal}_{t-1})$	0,20* (0,12)	0,05 (0,24)	0,25** (0,10)	-0,37** (0,15)
$\Delta \ln(\text{PIB}_{t-1})$	-0,63 (0,40)	1,25 (0,82)	0,27 (0,35)	-0,36 (0,50)
$\Delta \ln(\text{POP}_{t-1})$	-0,07 (0,24)	0,87* (0,47)	0,53** (0,20)	-0,62** (0,29)
Ln Vraisemblance	38,87	22,05	42,66	33,60

Notes : *, ** et *** indiquent la significativité des paramètres des équations de court terme aux seuils respectifs de 10, 5 et 1 %. Les écarts-types estimés sont reportés entre parenthèses en dessous des paramètres estimés correspondants. Champ : Nombre d'emplois salariés des femmes.

Source : Auteurs à partir des données du Tüik et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur la période 1988-2013.

Les tableaux 4 et 5 présentent les résultats de l'estimation du modèle VECM sur le nombre d'emplois salariés hors agriculture des hommes et des femmes.

À l'équilibre de long terme, l'emploi salarié des hommes est affecté négativement par le niveau du salaire minimum réel et positivement par le niveau du PIB. La proportion élevée des hommes dans l'emploi salarié total (85% en 1990) par rapport aux femmes (15% en 1990) rend cohérent ce résultat avec l'impact négatif du salaire minimum réel sur l'emploi salarié total trouvé plus haut. Ces résultats montrent aussi que l'impact de la variable de population active masculine sur l'emploi salarié des hommes est négatif, contrairement à l'impact de la population active totale sur l'emploi salarié total trouvé précédemment. Une explication possible de ce résultat un peu surprenant tient peut-être à la féminisation et à la tertiarisation des emplois en Turquie depuis vingt ans : l'offre de

travail des femmes influence positivement l'emploi (*cf. infra*) alors que l'offre de travail masculine a l'effet inverse. Notons toutefois que ces effets ne sont pas censés s'additionner car les modèles ne sont pas additifs.

Les estimations des relations de court terme de la population masculine montrent que la variable d'ajustement aux déséquilibres est le salaire minimum. En effet, à la suite d'un déséquilibre engendré, par exemple, par une récession (ou une croissance du PIB), le retour vers l'équilibre se fera, respectivement, *via* une baisse (ou une hausse) du salaire minimum réel. Il se fera aussi en moins de deux ans en raison de la force de rappel élevée, de l'ordre de 0,54. Les estimations des relations de court terme du tableau 4 indiquent que le salaire minimum a un impact positif sur le PIB. Une hausse de 10% du salaire minimum réel se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par une augmentation du PIB de 2,9%.

L'emploi salarié des femmes dépend négativement du salaire minimum réel et positivement du PIB et de la population active féminine à l'équilibre de long terme. À court terme, les variables d'ajustement aux déséquilibres sont l'emploi salarié des femmes et la population active féminine. Suite à un déséquilibre qui peut être induit par une hausse du PIB (ou une baisse du salaire minimum) par rapport à sa valeur d'équilibre, le retour à l'équilibre se fera rapidement grâce à une augmentation de l'emploi salarié des femmes. La mise en perspective de ce résultat avec ceux des estimations concernant l'emploi salarié des hommes montre qu'ils sont cohérents. D'après ces résultats, un déséquilibre induit par une hausse du PIB est absorbé, d'une part, par une augmentation du salaire minimum réel (voir tableau 4), d'autre

part, le même déséquilibre est absorbé par une hausse de l'emploi des femmes (voir tableau 5). Les femmes seraient moins incitées à rechercher un emploi salarié lors des périodes de croissance économique soutenue, c'est-à-dire lorsque le salaire minimum réel et par voie de conséquence les revenus des conjoints sont élevés. À court terme, le salaire minimum a un effet positif sur le PIB et un effet négatif sur la population active féminine : une hausse du salaire minimum réel de 10% se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par une hausse de 2,5% du PIB et une baisse de 3,6% de l'offre de travail des femmes.

Les tableaux 6 et 7 présentent les résultats d'estimation des modèles VECM sur l'emploi salarié formel et informel non agricoles.

Tableau 6 : Résultats de l'estimation du modèle VECM pour le nombre d'emplois salariés formels

Équation de long terme	$\ln(E_t) = -13,46 + 0,44 \ln(\text{Sal}_t) - 0,07 \ln(\text{PIB}_t) + 0,73 \ln(\text{POP}_t)$ (1,95) (0,10) (0,13) (0,19)			
Équations de court terme	Variables dépendantes			
	$\Delta \ln(E_t)$	$\Delta \ln(\text{Sal}_t)$	$\Delta \ln(\text{PIB}_t)$	$\Delta \ln(\text{POP}_t)$
Correction d'erreur	0,19 (0,20)	0,89 (0,52)	0,03 (0,23)	0,38*** (0,14)
$\Delta \ln(E_{t-1})$	-0,26 (0,37)	-2,47** (0,94)	-0,67 (0,42)	-0,06 (0,25)
$\Delta \ln(\text{Sal}_{t-1})$	0,16* (0,09)	0,16 (0,23)	0,21* (0,10)	0,01 (0,06)
$\Delta \ln(\text{PIB}_{t-1})$	0,38 (0,27)	1,49** (0,70)	0,59* (0,31)	0,07 (0,18)
$\Delta \ln(\text{POP}_{t-1})$	1,09*** (0,34)	2,66*** (0,86)	1,57*** (0,38)	-0,02 (0,22)
Ln Vraisemblance	45,97	23,50	42,91	55,80

Note : *, ** et *** indiquent la significativité des paramètres des équations de court terme aux seuils respectifs de 10, 5 et 1%. Les écarts-types estimés sont reportés entre parenthèses en dessous des paramètres estimés correspondants.

Champ : Nombre d'emplois salariés formels.

Source : Auteurs à partir des données du Tüik et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur la période 1988-2013.

Tableau 7 : Résultats de l'estimation du modèle VECM pour le nombre d'emplois salariés informels

Équation de long terme	$\ln(E_t) = -8,74 - 1,39 \ln(\text{Sal}_t) + 2,92 \ln(\text{PIB}_t) - 2,60 \ln(\text{POP}_t)$ (4,37) (0,26) (0,13) (0,43)			
Équations de court terme	Variables dépendantes			
	$\Delta \ln(E_t)$	$\Delta \ln(\text{Sal}_t)$	$\Delta \ln(\text{PIB}_t)$	$\Delta \ln(\text{POP}_t)$
Correction d'erreur	0,24 (0,19)	0,35 (0,23)	0,15 (0,11)	-0,25*** (0,05)
$\Delta \ln(E_{t-1})$	-0,46 (0,34)	-1,21*** (0,40)	-0,09 (0,19)	-0,32*** (0,09)
$\Delta \ln(\text{Sal}_{t-1})$	0,14 (0,18)	0,15 (0,21)	0,18* (0,10)	0,002 (0,05)
$\Delta \ln(\text{PIB}_{t-1})$	0,63 (0,50)	1,15* (0,60)	0,43 (0,29)	-0,26* (0,14)
$\Delta \ln(\text{POP}_{t-1})$	0,31 (0,62)	2,26*** (0,75)	1,38*** (0,35)	-0,31* (0,17)
Ln Vraisemblance	29,34	24,99	42,85	60,67

Notes : *, ** et *** indiquent la significativité des paramètres des équations de court terme aux seuils respectifs de 10, 5 et 1%. Les écarts-types estimés sont reportés entre parenthèses en dessous des paramètres estimés correspondants.

Champ : Nombre d'emplois salariés informels.

Source : Auteurs à partir des données du Tüik et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur la période 1988-2013.

À l'équilibre de long terme, l'emploi salarié formel est affecté positivement par le niveau du salaire minimum réel. À long terme, une hausse du salaire minimum réel de 1% entraîne, toutes choses égales par ailleurs, une augmentation de 0,4% de l'emploi formel. Ce résultat n'est pas cohérent avec les prédictions des modèles concurrentiels traditionnels à deux secteurs. En effet, ces modèles prédisent un impact négatif du salaire minimum sur l'emploi formel en affirmant que la demande de travail des entreprises baisse lorsque le salaire minimum augmente. L'effet positif dans notre cas peut être expliqué par une offre de travail⁽²⁰⁾ qui augmente pour l'emploi formel suite à la hausse du salaire minimum. À ce titre, l'ajustement aux déséquilibres de court terme se fait à travers une variation de la variable population active totale.

Les résultats du tableau 7 montrent que le salaire minimum réel affecte négativement l'emploi informel à long terme. En effet, une hausse de 1% du salaire minimum réel entraîne, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de l'emploi informel de 1,39%. Les élasticités de l'emploi formel et informel par rapport au salaire minimum réel en Turquie sont de signes opposés aux prédictions des modèles concurrentiels traditionnels à deux secteurs. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de EL-HAMIDI et TERREL (2001) et LEMOS (2006). Une possible explication de l'impact positif du salaire minimum sur l'emploi salarié formel est un déplacement de l'offre de travail de l'emploi informel vers le formel suite à la hausse du salaire minimum réel. Cet argument est renforcé par le fait que la variable d'ajustement aux déséquilibres de court terme est la population active totale. L'offre de travail peut se déplacer de l'emploi informel vers l'emploi formel car un salaire minimum plus attractif incite davantage les salariés à trouver un emploi mieux rémunéré et davantage protégé dans le secteur formel.

*
* * *

Dans cet article, nous avons examiné l'impact du salaire minimum réel sur l'emploi salarié non agricole en Turquie sur la période 1988-2013. Nous avons distingué les effets du salaire minimum réel sur l'emploi des hommes et des femmes et entre l'emploi formel et informel. Après le rappel du cadre législatif et institutionnel turc sur le salaire minimum, nos résultats tendent à valider les prédictions du modèle standard de la théorie néoclassique concernant la baisse de l'emploi salarié non agricole en Turquie lorsque le salaire minimum augmente. Nous avons aussi validé ces mêmes prédictions pour les sous-populations des hommes et des femmes. À l'inverse, nous avons trouvé des résultats contredisant la prédiction du modèle de concurrence classique d'offre et de demande de travail à deux secteurs. Ce dernier prédit une baisse de l'emploi formel et une hausse de l'emploi informel, alors que dans le cadre de l'économie turque, nous trouvons que le salaire minimum réel a un impact positif sur l'emploi formel et un impact négatif sur l'emploi informel. Nous justifions ce résultat par un déplacement de l'offre de travail de l'emploi informel vers l'emploi formel.

Cet effet est recherché au regard du paiement des cotisations et taxes, de la justice sociale et de l'amélioration des comptes publics et donc de la construction d'un État moderne. Comme le salaire minimum a un effet positif sur l'emploi formel, ses contreparties négatives nous semblent pouvoir être relativisées s'agissant de la Turquie : compte tenu du faible rôle joué dans la redistribution par les transferts sociaux et la fiscalité, le salaire minimum présente de fait l'intérêt d'avoir des conséquences positives pour lutter contre la pauvreté laborieuse et les inégalités de salaires et, plus généralement, contre la pauvreté et les inégalités de revenus⁽²¹⁾. Nous concluons que le salaire minimum est un outil important de politique publique qu'un pays comme la Turquie doit continuer à utiliser.

(20) L'effet de l'offre de travail dans le secteur formel n'est que partiellement pris en compte dans notre modèle car nous connaissons la population active totale mais pas la population active dans les secteurs formel et informel.

(21) Une piste future d'analyse consisterait à examiner l'impact du salaire minimum sur la pauvreté et les inégalités de revenus en Turquie.

Bibliographie

- ANDAC F. (1976), *Le salaire minimum légal en France et en Turquie*, Thèse en droit privé, université de Strasbourg.
- ASLAN G. (2013), *Salaire minimum en Turquie : impacts sur les inégalités, la pauvreté et l'emploi*, Thèse en économie, Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2009), *Rapport mondial sur les salaires 2008-2009. Salaire minimum et négociation collective : vers une politique salariale cohérente*, Genève, BIT.
- CARD D., KRUEGER A. B. (1995), *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage*, Princeton (N. J.), Princeton University Press.
- CHUN N., KHOR N. (2010), «Minimum wages and changing wage inequality in Indonesia», *ADB economics working paper series*, n° 196.
- DICKENS R., MACHIN S., MANNING A. (1999), «The effects of minimum wages on employment: theory and evidence from Britain», *Journal of labor economics*, vol. 17, n° 1, pp. 1-22.
- EL HAMIDI F., TERRELL K. (2001), «The impact of minimum wages on wage inequality and employment in the formal and informal sector in Costa Rica», *William Davidson working paper*, n° 479.
- ERDOGDU S. (2010), «Turkey: minimum wage in tension between economic and social concerns», in Vaughan-Whitehead D. (ed.), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, Cheltenham (Royaume-Uni), Northampton (MA, USA), Edward Edgar, Genève, ILO, pp. 407-473.
- FAJNZYLBER P. (2001), «Minimum wage effects throughout the wage distribution: evidence from Brazil's formal and informal sectors», *Cedeplar working paper*, n° 151.
- GINDLING T. H., TERRELL K. (2004), «The effects of multiple minimum wages throughout the labor market», *IZA discussion paper*, n° 1159.
- GINDLING T. H., TERRELL K. (2007), «Minimum wages and the welfare of workers in Honduras», *IZA discussion paper*, n° 2892.
- GUNES Ş. (2007), «Minimum wage and average wage relationship in Turkey: a cointegration and error correction analysis», *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, vol. 7, n° 13, pp. 185-199.
- GRAMLICH E. M., FLANAGAN R. J., WACHTER M. L. (1976), «Impact of minimum wages on other wages, employment, and family incomes», *Brookings papers on economic activity*, vol. 1976, n° 2, pp. 409-461.
- HILMI N., SAFA A. (2008), «Quelles leçons peut-on tirer de la stratégie d'«émergence» de l'économie turque ?», in Mathlouthi Y. (dir.), *Les économies émergentes. Trajectoires asiatiques, latino-américaines, est-européennes et perspectives maghrébines*, Paris, L'Harmattan, pp. 99-112.
- JOHANSEN S. (1991), «Estimation and hypothesis testing of cointegration vectors in Gaussian vector autoregressive models», *Econometrica*, vol. 59, n° 6, pp. 1551-1580.
- KARAYEL A., MATH A. (2006), «Le salaire minimum turc en débat», *Chronique internationale de l'Ires*, n° 103, pp. 69-90.
- KOÇER R. G., VISSER J. (2009), «The role of the state in balancing the minimum wage in Turkey and the USA», *British journal of industrial relations*, vol. 47, n° 2, pp. 349-370.
- KORKMAZ A., ÇOBAN O. (2006), «Emek Piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Analizi: Türkiye Örneği (1969-2006)», *Maliye Dergisi*, n° 151, pp. 16-22.
- KUTAL M. (1969), «Teorik Esasları ve Tatbikati Bakimından Asgari Ücret», *Istanbul Üniversitesi Yayını*, n° 1409.
- LEMOS S. (2004), «Minimum wage policy and employment effects: evidence from Brazil», *Economia*, vol. 5, n° 1, pp. 219-266.
- LEMOS S. (2006), «Minimum wage effects in a developing country», *Discussion paper*, n° 06/1, University of Leicester.
- MANNING A. (2010), «Imperfect competition in the labour market», *CEP discussion paper*, n° 981.
- MINCER J. (1976), «Unemployment effects of minimum wages», *Journal of political economy*, vol. 84, n° 4, part 2, pp. S87-S104.
- NEUMARK D., WASCHER W. L. (2008), *Minimum wages*, Cambridge (MA), MIT Press.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*, Paris, OCDE.
- OCDE (2010), *Études économiques de l'OCDE : Turquie 2008*, Paris, OCDE.
- ÖNGÜN E. (2005), «Adaptation au capitalisme international et flexibilisation du marché du travail : la nouvelle loi sur les relations de travail (loi 4857) en Turquie», *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n° 105-106, pp. 247-265.
- PAPPS K. L. (2012), «The effects of social security taxes and minimum wages on employment: evidence from Turkey», *Industrial and labor relations review*, vol. 65, n° 3, pp. 686-707.
- PELEK S., CALAVREZO O. (2011), «Les emplois du bas de l'échelle salariale en Turquie : une description des salariés des secteurs formels et informels, hors agriculture», *Travail et emploi*, n° 126, pp. 45-60.
- SKOURIAS N. (1995), «Salaire minimum et emploi des jeunes : l'expérience française», in Benhayoun G., Bazen S. (dir.), *Salaire minimum et bas salaires*, Paris, L'Harmattan, pp. 255-280.
- WELCH F. (1976), «Minimum wage legislation in the United States», in Ashenfelter O., Blum J. (eds.), *Evaluating the labor-market effects of social programs*, Princeton (N. J.), Princeton University, pp. 1-38.
- WORLD BANK (2006), «Turkey labor market study», *Report*, n° 32254-TR.

Annexes

Tableau 1 : Tests de racines unitaires des séries étudiées

Test	Augmented Dickey-Fuller (ADF)		Phillips-Perron (PP)		Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS)	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
Série (en logarithme)						
Emploi salarié total	5,91 (1)	-5,36 (2) ***	6,77 (1)	-5,41 (2) ***	0,100 (3) 0,755 (2)	0,172 (2)
Emploi salarié des hommes	5,32 (1)	-5,18 (2) ***	6,32 (1)	-5,21 (2) ***	0,086 (3) 0,750 (2)	0,135 (2)
Emploi salarié des femmes	4,84 (1)	-6,93 (2) ***	12,33 (1)	-8,37 (2) ***	0,121 (3) 0,762 (2)	0,350 (2)
Emploi salarié formel	4,86 (1)	-4,50 (2) ***	4,41 (1)	-4,55 (2) ***	0,126 (3) 0,737 (2)	0,323 (2)
Emploi salarié informel	1,48 (1)	-4,80 (3) ***	1,69 (1)	-4,85 (1) ***	0,170 (3) 0,672 (2)	0,366 (2)
Salaire minimum réel	-3,67 (3) **	-4,37 (1) ***	2,89 (1)	-4,35 (1) ***	0,060 (3) 0,734 (2)	0,164 (2)
PIB	4,13 (1)	-5,74 (2) ***	5,28 (1)	-5,78 (2) ***	0,074 (3) 0,754 (2)	0,063 (2)
Population active totale	-4,72 (3) ***	-3,54 (2) ***	2,58 (1)	-4,82 (2) ***	0,095 (3) 0,659 (2)	0,150 (2)
Population active masculine	4,36 (1)	-3,84 (2) ***	3,69 (1)	-3,88 (2) ***	0,119 (3) 0,701 (2)	0,178 (2)
Population active féminine	1,06 (1)	-5,32 (1) ***	1,23 (1)	-5,32 (1) *	0,115 (3) 0,378 (2)	0,210 (2)

Notes : (1) modèle sans constante ni tendance ; (2) modèle avec constante, sans tendance ; (3) modèle avec constante et tendance.

*, ** et *** mentionnent l'absence de racine unitaire aux seuils respectifs de 10, 5 et 1% dans les tests ADF et PP.

Le choix entre les modèles dans les tests ADF et PP a été dicté par une stratégie de tests séquentiels allant du modèle le plus général au modèle le plus restreint ; le test KPSS a été réalisé avec un noyau de Bartlett et la sélection automatique du nombre de retard. Ses valeurs critiques sont : 0,463 à 5% et 0,739 à 1% dans le cas sans tendance et 0,146 à 5% et 0,216 à 1% dans le cas avec tendance ; dans le test KPSS, l'hypothèse nulle de stationnarité est rejetée si la statistique de test est supérieure à la valeur critique.

Source : Auteurs à partir des données du TÜİK et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale turc sur la période 1988-2013.

Tableau 2 : Résultats des tests de cointégration de Johansen (p-value)

Population totale		
Hypothèse nulle (nombre de relations de cointégration)	Test de la trace	Test de la valeur propre maximale
0	0,002 ***	0,005 ***
Au plus 1	0,100	0,102
Au plus 2	0,421	0,553
Au plus 3	0,362	0,362
Population masculine		
0	0,005 ***	0,039 **
Au plus 1	0,064	0,082
Au plus 2	0,326	0,300
Au plus 3	0,562	0,562
Population féminine		
0	0,014 **	0,045 **
Au plus 1	0,138	0,270
Au plus 2	0,264	0,227
Au plus 3	0,574	0,574
Emploi formel		
0	0,042 **	0,044 **
Au plus 1	0,348	0,712
Au plus 2	0,257	0,412
Au plus 3	0,254	0,254
Emploi informel		
0	0,008 ***	0,042 **
Au plus 1	0,081	0,273
Au plus 2	0,138	0,164
Au plus 3	0,349	0,349

Note : *** et ** signalent le rejet de l'hypothèse nulle aux seuils respectifs de 1 et 5%.

Source : Auteurs à partir des données du TÜİK et du ministère du Travail et de la Sécurité sociale turc sur la période 1988-2013.