

La réduction des salaires au Kenya augmentera la pauvreté, pas les emplois décentés

par Robert Pollin, Mwangi We Githinji et James Heintz, Department of Economics and Political Economy Research Institute (PERI) University of Massachusetts-Amherst (Département d'Économie et Institut de Recherche en Économie Politique de l'université de Massachusetts-Amherst)

Certains économistes mettent le coût excessif du travail sur le compte d'une stagnation du nombre d'emplois productifs dans les pays à faible revenu. C'est la thèse qu'avance un document de la Banque Mondiale publié en 2005 intitulé *Jobs in Kenya: Concept Note* (Les emplois au Kenya : annotation sur le concept). Se pose toutefois la question de savoir si cette explication est plausible. Nous ne le pensons pas, comme nous l'avons d'ailleurs expliqué dans notre récent rapport [An Employment Targeted Economic Program for Kenya](#) (Un programme économique axé sur l'emploi pour le Kenya).

On considère que les coûts du travail sont excessifs lorsque la rémunération totale des travailleurs est supérieure à leur contribution à la production. Deux facteurs sont généralement avancés pour expliquer cette situation: des salaires trop hauts et une réglementation trop rigide du marché du travail entre autres due à l'existence de syndicats ou de salaire minimum. Commençons par analyser le problème des salaires élevés.

Salaires élevés

Prenons comme objectif de départ une augmentation de 25 % du nombre d'emplois dans le secteur privé formel (c'est-à-dire passer de 777 000 à 960 000 emplois, soit une hausse de 190 000 emplois). À l'aide de l'Enquête intégrée sur le budget des ménages au Kenya de 2005-2006 (*Kenya Integrated Household Budget Survey* ou KIHBS), nous simulons de combien le salaire moyen d'un travailleur du secteur privé devrait diminuer pour atteindre notre objectif.

Si par hypothèse "l'élasticité du salaire par rapport à l'emploi" est de - 0,6 (estimation provenant d'autres pays avec les mêmes caractéristiques), le salaire moyen dans le secteur privé formel devrait baisser de 42 % pour que 190 000 nouveaux emplois dans ce secteur soient créés. Le salaire moyen qui en résulterait s'élèverait à 4 100 shillings kenyans (KES, soit 5 220 KES en zone urbaine et 2 784 en zone rurale). Le salaire moyen national se situerait 15 % en-dessous du seuil de pauvreté.

Le salaire moyen du travailleur urbain chuterait de 50 % au-dessus du seuil de pauvreté à 10 % en-dessous de ce même seuil ; celui du travailleur rural passerait de 34 % à 23 % au-dessus du seuil de pauvreté. Par conséquent, 1,7 million de Kenyans seraient victimes de ces mesures (1 770 000 travailleurs, plus les 900 000 personnes qui sont à leur charge).

En revanche, 400 000 Kenyans en tireraient profit, étant donné que 190 000 trouveraient un emploi dans le secteur formel (et les 210 000 personnes à leur charge). Si on suppose que les travailleurs qui occupent ces nouveaux emplois viennent du secteur informel, leurs revenus devraient s'accroître de 60 % en moyenne.

Ces 400 000 Kenyans resteraient toutefois en-deça du seuil de pauvreté (10 % en zone urbaine et 23 % en zone rurale). De plus, la taille de l'ensemble du secteur privé formel resterait très modeste, représentant 7 % de la main-d'œuvre kenyane. Par conséquent, la réduction des salaires n'est pas une solution viable dans un pays à faible revenu comme le Kenya. Même si elle pouvait réduire le niveau de pauvreté de certains travailleurs, l'effet net de cette mesure serait une hausse significative de la pauvreté.

Syndicats de travailleurs

Que dire des problèmes avec les syndicats de travailleurs? La Banque Mondiale, dans *Jobs in Kenya: Concept Note*, les considère comme une des causes principales de la rigidité du marché du travail. Pourtant, les syndicats ne représentent qu'une infime partie - et de plus en plus réduite - de la main-d'œuvre kenyane. C'est une caractéristique de plusieurs pays à faible revenu ayant subi des mesures d'ajustement structurel.



Entre 1985 et 2000 par exemple, le nombre de travailleurs syndiqués au Kenya est passé de 700 000 à environ 436 000, accusant une chute de l'ordre de 38 %. Actuellement, les travailleurs syndiqués ne représentent que 4 % de la main d'œuvre totale. De plus, une enquête réalisée au Kenya en 2003 reporte qu'environ 94 % des entreprises affirment n'avoir perdu aucun jour de travail à cause de grèves ou de conflits avec les syndicats.

Les travailleurs syndiqués ont souvent la réputation de profiter de primes salariales. Pourtant, les cadres qui perçoivent de grosses primes liées à leur formation ou qualifications ne sont en général pas syndiqués au Kenya. Le gros des forces syndicales se concentre en général dans le secteur public et concerne plutôt les travailleurs ayant un statut inférieur à celui de cadre. Dans le secteur privé, ils ont plutôt tendance à représenter les travailleurs au niveau de la production, en général peu qualifiés. Ainsi donc, les syndicats ne sont probablement pas la cause de la rigidité du marché du travail.

Salaires minimum

Un salaire minimum peut-il entraver la création d'emploi (en particulier pour les travailleurs pauvres) en rendant le coût de cette main-d'œuvre trop élevé? Reconnaissons que le système kenyan, avec ses 45 grilles de salaires minimum, a besoin d'être simplifié.

Mais si nous nous appuyons sur les données de l'enquête KIHBS de 2005-2006, nous constatons que presque les trois quarts des travailleurs payés à l'heure reçoivent un salaire inférieur au salaire minimum légal moyen. Pour les travailleurs du secteur privé payés à la journée ou au mois (c'est-à-dire la grande majorité des travailleurs salariés), les salaires sont de 43 % à 50 % en-dessous de la dernière catégorie du salaire minimum légal. Étant si bas, le salaire minimum n'influe que très peu sur le niveau des salaires.

Au lieu de suivre l'idée selon laquelle la réduction ou la suppression des salaires minimum, l'affaiblissement des syndicats ou les baisses de salaires pourraient avoir un effet positif sur la création d'emploi, le gouvernement aurait plus intérêt à se concentrer directement sur l'augmentation des emplois décents en mettant en place un vaste programme économique axé sur l'emploi qui comprendrait des mesures visant à accroître la productivité du travail et à améliorer l'accès au crédit et à l'infrastructure économique et sociale.

Le **Centre international pour l'action en faveur des pauvres (CIP)** est un projet conjoint entre le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et le Gouvernement du Brésil pour promouvoir la coopération Sud-Sud dans la recherche appliquée et de formation sur la pauvreté. Le CIP est spécialisé dans l'analyse des questions de la pauvreté et l'inégalité et aussi de proposer des recommandations pour la formulation de politiques visant à la réduction de la pauvreté. Le CIP est reliée directement avec l'Institut de Recherche Économique Appliquée (IPEA), qui fait recherche pour le gouvernement du Brésil, et le Bureau des Politiques de Développement, PNUD.

Le CIP publie des Working Papers, Policy Research Briefs, *Poverty in Focus*, One Pagers, y Country Studies.

Rapport sur le CIP et toutes les publications disponibles à l'adresse suivante:
www.undp-povertycentre.org