Les emplois du bas de l'échelle salariale en Turquie : une description des salariés des secteurs formels et informels, hors agriculture

Low-wage workers in formal and informal employment: An analysis on Turkish data in the non agricultural sector

Selin Pelek et Oana Calavrezo

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/5236>

DOI : 10.4000/travailemloi.5236

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2011

Pagination : 45-60

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Selin Pelek et Oana Calavrezo, « Les emplois du bas de l'échelle salariale en Turquie : une description des salariés des secteurs formels et informels, hors agriculture », *Travail et Emploi* [En ligne], 126 | avril-juin 2011, mis en ligne le 29 février 2012, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/5236> ; DOI : 10.4000/travailemloi.5236

Les emplois du bas de l'échelle salariale en Turquie : une description des salariés des secteurs formels et informels, hors agriculture

Selin Pelek (*), Oana Calavrezo (**)

L'objectif de cet article est de dégager le profil socio-économique des salariés non agricoles situés en bas de l'échelle salariale en Turquie. Dans ce pays comme dans d'autres en voie de développement, le « marché » du travail est fortement segmenté entre emplois formels et informels. Aussi, les auteures s'intéressent-elles à deux catégories de salariés dans l'emploi non agricole : ceux payés au salaire minimum dans le secteur formel, et ceux payés au niveau de ce salaire ou en dessous dans le secteur informel. Pour cela, elles mobilisent l'enquête « Budget » conduite par l'Institut statistique turc sur la période 2003-2006 et utilisent des techniques économétriques descriptives. Il ressort des données un certain nombre de traits communs aux salariés du bas de l'échelle salariale, qu'ils soient employés dans des emplois formels ou informels : ce sont plus souvent des femmes, des jeunes, des personnes résidant à la campagne, des travailleurs ayant peu d'ancienneté dans l'entreprise et qui perçoivent des aides de la part de l'État. Dans l'emploi formel, le portrait de ces salariés offre toutefois un double visage : ce sont d'une part des salariés de toutes petites entreprises des services, et d'autre part des salariés d'entreprises industrielles de taille plus importante. Dans l'emploi informel davantage encore que dans l'emploi formel, les salariés du bas de l'échelle sont des femmes, dont certaines ont une formation du secondaire, qui travaillent dans les services et dont les rémunérations peuvent représenter des salaires d'appoint.

Depuis plusieurs décennies, la question des effets du salaire minimum sur le marché du travail s'est installée au cœur des débats de politique publique. Elle est présente dans les pays développés comme dans les pays émergents, l'existence d'un salaire minimum y étant fréquente (EYRAUD, SAGET, 2005). Mais pour analyser dans ces pays les conséquences de l'existence et du niveau de ce type de salaire, il est nécessaire de prendre en compte certaines spécificités de leurs marchés du travail, notamment

la forte sur-représentation de l'emploi informel (NEUMARK, WASHER, 2007 ; LEMOS, 2009). De fait, le salaire minimum est une des raisons avancées pour expliquer le fort niveau de l'emploi informel dans les pays émergents (OCDE, 2008). Des travaux théoriques font apparaître ce lien en s'appuyant sur des modèles à deux secteurs (WELCH, 1976 ; MINCER 1976 ; GRAMLICH, 1976) : un secteur couvert par le salaire minimum (le secteur formel) et un autre qui ne l'est pas (le secteur informel). Dans ce cadre, un accroissement du salaire minimum entraîne une diminution du niveau de l'emploi dans le secteur couvert. Et par conséquent, les salariés qui sont exclus du secteur formel se déplacent vers le secteur informel. Les études empiriques ne confirment toutefois pas systématiquement les prédictions de ce type de modèle (LEMONS, 2004).

L'emploi informel est associé à des niveaux salariaux plus faibles, et globalement à une situation de précarité. La réglementation du travail, dont l'existence d'un salaire minimum, ne s'y applique pas. En raison des difficultés à mesurer ce type d'emploi et parce qu'il n'est pas soumis aux réglementations en vigueur, peu de travaux empiriques ont été consacrés à l'analyse du salaire minimum en lien avec l'emploi informel (à l'exception des pays d'Amérique

(*) CEPN ; université de Paris 13 et GIAM ; université de Galatasaray, Ciragan cad, n° 36 34357 Ortakoy, Istanbul, Turquie ; spelek@gsu.edu.tr

(**) LEO, UMR 6221, université d'Orléans ; oana.calavrezo@etu.univ-orleans.fr

Nous remercions les membres de l'équipe MEDIT du CEE, en particulier Isabelle Bensidoun et Mélina Ben Salem pour leurs suggestions concernant des versions antérieures de ce travail. Nous souhaitons également remercier Corinne Perraudin, Richard Duhautois, Claudio Salvadori Dedecca, Jacques Freyssinet, Ahmet Insel, Nicolas Linard, Antoine Math, Pierre Ralle et Mustafa Ulus pour leurs conseils précieux. Cet article a été financé par le bureau des projets de recherche (BAP) de l'Université de Galatasaray (numéro de projet : 10.03.004). Nous restons seules responsables des éventuelles erreurs ou omissions. Au moment de l'écriture de la première version de ce papier, Selin Pelek et Oana Calavrezo étaient également membres du Centre d'Études de l'Emploi.

Latine)⁽¹⁾. De plus, pour nombre de pays émergents, la simple description des situations socio-économiques des salariés du bas de l'échelle des salaires manque (SAGET, 2001). Dans les pays d'Amérique Latine, CUNNINGHAM (2007) a certes conduit une analyse descriptive des caractéristiques des salariés payés au salaire minimum, dont plusieurs résultats se dégagent particulièrement : la proportion des personnes rémunérées à ce niveau de salaire est élevée, atteignant jusqu'à 20 % dans ces pays ; les jeunes et les personnes faiblement diplômées y sont sur-représentés ; et dans l'emploi informel également, une part non négligeable des salariés touche des rémunérations qui se situent de fait au voisinage du salaire minimum. S'agissant de la Turquie, une étude de l'OCDE (2008) a analysé pour l'année 2005 comment certaines caractéristiques socio-économiques pouvaient affecter la probabilité qu'un individu soit payé au salaire minimum, ou en dessous. Cette étude a mis en évidence un lien fort entre le fait d'avoir un emploi informel et celui d'avoir un salaire au-dessous du salaire minimum. En revanche, elle n'a pas proposé de description des salariés du bas de l'échelle des salaires en fonction de leur appartenance aux emplois formels ou informels.

C'est précisément l'objectif de cet article que de chercher à décrire ces salariés, sur une période allant de 2003 à 2006, en utilisant des données originales de l'enquête sur le Budget conduite par l'Institut statistique turc (*cf. infra*, encadré 2) et des méthodes économétriques simples. Excluant l'emploi agricole, nous tenterons de dégager le profil spécifique des salariés rémunérés au salaire minimum dans des emplois formels et des salariés payés au niveau de ce salaire ou en dessous dans des emplois informels. Nous entendons ainsi contribuer à la littérature économique sur le salaire minimum en Turquie qui demeure peu abondante⁽²⁾. La distinction entre l'emploi formel et l'emploi informel est faite à partir de l'affiliation des individus à la Sécurité sociale (*cf. BEN SALEM et al.*, 2011 ; OCDE, 2008), qui renvoie à l'hypothèse de deux « marchés » de

l'emploi aux fonctionnements différents. Une des ambitions de ce travail est d'apporter de nouvelles connaissances en vue d'éclairer les décisions de politique publique. En effet, en Turquie, la proportion des personnes rémunérées au salaire minimum n'est pas clairement établie. Et les caractéristiques des personnes rémunérées à son voisinage, ou en dessous (dans le secteur informel), sont méconnues, qui sont pourtant des éléments précieux pour mettre en œuvre des politiques ciblées pour les bas salaires. Étant donné l'ampleur de l'emploi informel en Turquie, la connaissance des personnes qui y sont salariées en fonction de leur niveau de rémunération est particulièrement attendue. Elle doit permettre d'apporter un nouvel éclairage sur la segmentation entre emplois formels/emplois informels, et sur les mécanismes économiques susceptibles de l'engendrer en bas de l'échelle des salaires.

Après avoir décrit le marché du travail turc, et notamment la place qu'y occupe l'emploi informel, nous indiquerons le dispositif réglementaire encadrant la fixation du salaire minimum en Turquie et comparerons son niveau avec d'autres pays émergents. Nous présenterons ensuite les principaux résultats de nos analyses statistiques, avant de dégager les conclusions que l'on peut en tirer. Les données et les modèles utilisés sont précisés sous forme d'encadré.

Le marché du travail en Turquie

La Turquie est un des pays émergents les plus importants par son économie puisqu'elle représente en 2010 le seizième marché mondial en termes de PIB en parité de pouvoir d'achat (FMI, 2011). Sa population plutôt jeune d'environ 72 millions d'habitants y favorise un marché du travail dynamique.

En 2011, la population active turque est de 27,5 millions de personnes, dont 24,9 millions en emploi. Le taux d'activité est de 51,2 %, avec des différences importantes entre les hommes (72,7 %) et les femmes (30,5 %). Le taux de chômage se situe à 10 %, étant plus élevé chez les jeunes (près de 19 %) et chez les femmes (environ 11 %). Au total, 46,5 % de la population en âge de travailler occupe un emploi, soit un taux d'emploi de 66,6 % chez les hommes – qui reste stable sur les dernières années – et de 27,1 % pour les femmes – qui a suivi, au cours des dernières années, une tendance à la hausse en lien avec l'accroissement du nombre des femmes diplômées sur le marché du travail turc. Le taux de chômage de longue durée est d'un peu moins de 3 %.

Un recours très large aux emplois informels

Le marché du travail turc est caractérisé, comme celui de beaucoup d'économies en développement,

(1) Les travaux empiriques qui mesurent les impacts du salaire minimum sur l'emploi, la distribution salariale, la formation des salariés ou la pauvreté se sont généralement concentrés sur les pays développés (voir par exemple, CARD, KRUEGER, 1995 pour l'étude des liens entre le salaire minimum et l'emploi ; ACEMOGLU, PISCHKE, 2003 pour l'étude des liens entre le salaire minimum et la formation).

(2) Une première catégorie de travaux se focalise sur les aspects liés à la structure juridique et historique du salaire minimum (KARAYEL, MATH, 2006). D'autres travaux, comme l'étude de Gurdal ASLAN (2009) qui s'intéresse à la relation entre le salaire minimum et l'inégalité des revenus en Turquie dans un contexte macroéconomique, sont plus descriptifs. Il existe également quelques travaux économétriques. Sahabettin GUNES (2007) étudie la relation entre le salaire minimum et les rémunérations. Rüya Gökhan KOCER et Jelle VISSER (2009) soulignent que la décision finale sur le niveau du salaire minimum est prise en fonction de la situation économique et du pouvoir syndical.

par un recours très large aux emplois informels. Selon l'Institut de statistiques turc (TUIK), en mars 2011, 9,6 millions d'individus occupent un emploi informel, et la part de l'emploi informel dans l'emploi total se situe ainsi autour de 40 % en 2006. BEN SALEM *et al.* (2011) en ont proposé une description détaillée en utilisant la même enquête que celle utilisée ici (*cf.* encadré 2). Il en ressort que depuis 2000, la part de l'emploi informel dans l'emploi a baissé puisqu'elle était de 51 % en 2000 ; mais cette diminution est essentiellement liée à une évolution sectorielle, la part de l'agriculture (où 90 % des emplois sont informels) ayant baissé fortement dans l'emploi total. Et la tendance est même inverse lorsqu'on écarte les emplois agricoles : hors agriculture, l'emploi informel a augmenté, sa part dans l'emploi non agricole passant de 25 % en 1990 à 35 % en 2006, comme dans une majorité des pays émergents. Cette évolution est notamment due à une progression des emplois informels dans les secteurs de la construction, du commerce, des hôtels-restaurants, des transports et des communications.

L'emploi informel est beaucoup plus répandu dans des entreprises de petite taille : en 2006, hors agriculture, 80 % des emplois informels s'exercent dans des entreprises de moins de 10 salariés. Toujours hors agriculture, 63 % des individus qui occupent ces emplois sont des salariés réguliers ou occasionnels (BEN SALEM *et al.*, 2011). Les autres travaillent à leur compte (25 %), certains sont des employeurs (dans 5 % des cas), ou sont des travailleurs familiaux non rémunérés (pour 7 % d'entre eux). Enfin, les jeunes et les plus âgés sont les plus concernés par l'emploi informel en Turquie. En revanche, la répartition par sexe ne diffère pratiquement entre les secteurs formel et informel, avec une part des femmes particulièrement faible qui reflète avant tout leur participation limitée au marché du travail.

Le cadre réglementaire du salaire minimum en Turquie

La Turquie est un des 116 pays à avoir signé les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), et où il existe officiellement un salaire minimum (EYRAUD, SAGET, 2005). Le salaire minimum actuel en Turquie est unique, national, obligatoire pour tous les secteurs d'activité, mensuel et fixé par une commission tripartite. C'est un dispositif assez ancien, existant depuis 1974 et garanti par l'article 55 de la Constitution.

Même si le salaire minimum turc est un salaire mensuel, il est calculé à partir d'un salaire minimum journalier (*cf.* encadré 1 pour une description de la fixation du salaire minimum). La réglementation en vigueur concernant le salaire minimum se base sur le code du travail de 2003 et sur le règlement du salaire minimum de 2004. Selon ce règlement, le salaire minimum doit être suffisant pour couvrir, sur la base des prix courants, les besoins vitaux

(nourriture, logement, habillement, santé, transport, culture) des salariés. La situation familiale n'est pas prise en compte dans le mode de calcul, ce qui est combattu par les organisations syndicales qui soulignent ainsi que la réglementation du salaire minimum en Turquie ne respecte pas la Convention n° 131 de l'OIT selon laquelle le salaire minimum doit couvrir les besoins du salarié ainsi que ceux de sa famille (KARAYEL, MATH, 2006).

Légalement, les employeurs ne peuvent payer un salaire d'un montant inférieur au salaire minimum. Pourtant, encore aujourd'hui, des pratiques contraires à la loi existent, qui concernent principalement les emplois informels. Les contrôles visant à faire respecter la réglementation concernant le salaire minimum sont assez rares, ainsi que ceux visant à réduire l'emploi non-déclaré. Un rapport de l'OCDE (2008) souligne le nombre insuffisant de contrôleurs en Turquie, qui est inférieur à celui de la plupart des pays développés ou émergents. Les contrôles sur les conditions du travail, de même que les actions engagées pour lutter contre la corruption, sont également moins fréquents que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Cependant, on a récemment assisté à de nouvelles initiatives des autorités turques, qui ont visé à faire respecter les réglementations sur le marché du travail. Par exemple, un programme de « Lutte contre l'emploi informel » est entré en vigueur fin 2006, conduisant depuis 2007 à une légère baisse de la part des salariés en emploi informel.

La Turquie a un salaire minimum relativement élevé par rapport à d'autres pays émergents

Le niveau du salaire minimum a augmenté d'une manière significative entre 2003 et 2005, pour ensuite reculer légèrement en 2006 (*tableau 1*). L'année 2004 est caractérisée par une augmentation exceptionnelle du taux d'évolution du salaire minimum mensuel (26,6 %), qui liée aux élections régionales en Turquie de mars 2004. En plus de la revalorisation habituelle du salaire minimum qui est entrée en vigueur en janvier (elle a été extrêmement forte cette année-là), une seconde a eu lieu en juillet. En 2006, en raison d'une inflation forte (un taux d'inflation de 9,5 %) le niveau du salaire minimum réel baisse de 0,9 %.

Encadré 1
La fixation du salaire minimum en Turquie

Une commission spécialisée est chargée de fixer le salaire minimum mensuel au niveau national. C'est une commission tripartite composée de 15 membres : deux représentants du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, trois représentants d'organismes étatiques, cinq représentants de la confédération des employeurs (TISK) et cinq représentants de la confédération des syndicats (TURK-IS). Les décisions de la commission sont prises à la majorité des membres présents.

Le niveau du salaire minimum journalier qui sert de base de calcul au salaire minimum mensuel doit être fixé au moins une fois tous les deux ans. En pratique, depuis le début des années 1990, pour tenir compte du fort niveau d'inflation enregistré en Turquie, la commission tripartite détermine le salaire minimum journalier au maximum deux fois par an. En outre, habituellement, le salaire minimum est revalorisé en décembre de l'année *t* pour janvier de l'année *t+1*. Les revalorisations du salaire minimum journalier sont fréquemment critiquées par les syndicats, qui les considèrent trop faibles et reprochent l'influence trop grande des confédérations patronales dans les décisions prises par la commission. Les syndicats reprochent notamment aux cinq membres ministériels de suivre l'avis des représentants de la TISK. À partir de 2000, toutes les revalorisations du salaire minimum journalier ont été contestées par les représentants des salariés, sauf celle de janvier 2004.

Le salaire mensuel ou le salaire hebdomadaire ainsi que les salaires payés aux pièces ou à la tâche sont déterminés en fonction du salaire minimum légal journalier comme il est précisé dans l'article 6 du règlement du salaire minimum de 2004. Le salaire minimum mensuel à temps plein est calculé en multipliant par 30 le salaire minimum journalier. En Turquie, le temps maximal de travail hebdomadaire légal est de 45 heures. En vertu de la loi, la durée journalière de travail d'un salarié ne doit pas dépasser 11 heures. Cependant, pour plusieurs secteurs d'activité industriels, la journée de travail est limitée à 7,5 heures (par exemple, l'industrie du fer et de l'acier, de l'aluminium, du plomb et de l'arsenic, en raison de la pénibilité du travail). Enfin, la valeur du salaire minimum est différente pour les salariés les plus jeunes : en dessous de 16 ans, il est actuellement d'environ 85 % du salaire minimum du reste des travailleurs.

Une autre caractéristique du salaire minimum turc est l'importance, par rapport aux autres pays émergents ou en voie de développement, de l'écart entre les salaires minima net et brut et, plus encore, entre le salaire minimum net et le coût total d'un travailleur payé au niveau du salaire minimum.

Depuis le 1^{er} juillet 2011, pour les travailleurs d'au moins 16 ans, le salaire minimum brut est de 837 livres turques (TL, soit environ 340 euros) tandis que le salaire minimum net est de 600 TL (242 euros). Autrement dit, 30 % du salaire brut d'un salarié rémunéré au niveau du salaire minimum est constitué de charges sociales : la cotisation à la Sécurité sociale (14 %), la cotisation à l'allocation-chômage (1 %) et la taxe sur le revenu (15 %). La taxe sur le revenu est l'équivalent mensuel de l'impôt sur le revenu. Elle est remboursée en partie par l'État (« réduction minimale de subsistance » d'après la loi n° 193-32) aux salariés de la première tranche de salaire (en fonction du statut marital et du nombre d'enfants) : par exemple, pour un travailleur célibataire sans enfant, la « réduction minimale de subsistance » est de 55 TL (22,50 euros), ce qui réduit l'écart entre les salaires minima net et brut à environ 20 %.

Le coût total pour l'employeur d'un travailleur au salaire minimum est de 1 016 TL (411 euros). Concernant les charges patronales, la cotisation à la Sécurité sociale est de 19,5 % de ce montant et la cotisation à l'allocation-chômage en représente 2 %. Par conséquent, le salaire minimum net correspond à environ 65 % du coût total d'un travailleur payé à ce niveau. Cette fiscalité élevée – elle est proche de celle existant en France mais s'accompagne de prestations sociales bien moindres –, explique le mécontentement des employeurs qui la perçoivent comme néfaste en termes de compétitivité au niveau international.

Tableau 1 : Le niveau du salaire minimum entre 2003 et 2006

Année	Salaire minimum nominal (en TL)	Salaire minimum réel (en TL)	Évolution du salaire minimum réel (en %)	Salaire minimum nominal net (en euros)
2003	226,0	226,0	+ 3,6	136
2004*	310,7	286,1	+ 26,6	175
2005	350,2	298,0	+ 4,2	211
2006	380,5	295,6	– 0,9	188

* : En 2004, comme il y a eu deux revalorisations du salaire minimum, nous présentons la valeur moyenne des deux valeurs du salaire minimum. Tous les montants sont exprimés en livres turques (TL) de l'année 2004.

Lecture : En 2003, le salaire minimum nominal était de 226 livres turques.

Sources : MINISTÈRE DU TRAVAIL TURC, EUROSTAT (2009).

En comparaison d'autres pays émergents, le salaire minimum est relativement élevé en Turquie (*graphique 1*). En 2011, en Argentine, le salaire minimum brut est de 1 166 dollars internationaux (en parité de pouvoir d'achat) tandis qu'au Mexique le

niveau du salaire minimum est extrêmement faible (146 dollars internationaux en parité de pouvoir d'achat). Le niveau du salaire minimum turc est proche de celui de l'Équateur et du Venezuela, avec un salaire minimum autour de 480 dollars.

Graphique 1 : Le salaire minimum mensuel brut (en dollars) en parité de pouvoir d'achat dans une sélection de pays émergents (en 2011)

Lecture : En 2011, en Argentine, le salaire mensuel brut se situe entre 1 100 et 1 200 dollars internationaux en parité de pouvoir d'achat.
Source : Wage Indicator Foundation.

Graphique 2 : Le salaire minimum mensuel brut (en euros) en parité de pouvoir d'achat dans une sélection de pays de la zone Europe (en 2011)

Lecture : En 2011, en Bulgarie, le salaire mensuel brut est de 240 euros en parité de pouvoir d'achat.
Source : Eurostat.

Vingt États membres de l'Union européenne et deux pays candidats (dont la Turquie et la Croatie) ont une législation permettant d'appliquer un salaire minimum national ou régional. Parmi ces vingt-deux pays, en 2011, la Turquie se situe à la onzième

position en termes du niveau du salaire minimum en parité de pouvoir d'achat (*graphique 2*). Le niveau du salaire minimum en Turquie est notamment supérieur à celui des pays de l'Europe centrale et orientale.

Encadré 2

Les données utilisées : les enquêtes «Budget»

Dans cette recherche, nous avons utilisé les enquêtes «Budget» de 2003 à 2006 produites par l'Institut des statistiques de Turquie (TUIK). Nous avons travaillé sur un fichier contenant des données annuelles empilées. L'analyse a également été menée séparément pour chaque année de la période 2003-2006. Nous avons choisi d'utiliser les enquêtes «Budget» à la place des enquêtes «Emploi» pour deux raisons. D'une part, les enquêtes «Budget» couvrent une période plus longue d'analyse. D'autre part, les enquêtes «Emploi» ne contiennent que les salaires monétaires, alors que les enquêtes «Budget» fournissent une information plus détaillée sur les revenus : transferts publics, revenus monétaires et non-monétaires.

La construction de la population d'intérêt : les salariés non agricoles, de plus de 16 ans et travaillant à temps plein

La population que nous avons analysée a été construite en plusieurs étapes (pour une description détaillée de la constitution des échantillons, cf. CALAVREZO, PELEK, 2011). Dans un premier temps, nous n'avons retenu que les salariés (ont donc été exclues les personnes au chômage ou en inactivité et, parmi celles qui sont en emploi, les patrons, travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés). Dans un deuxième temps, nous avons sélectionné les individus qui exercent une activité dans un secteur non-agricole. Dans un troisième temps, nous nous sommes focalisées sur les individus de plus de 16 ans car en Turquie ce seuil d'âge détermine deux niveaux pour le salaire minimum. Enfin, nous avons limité notre échantillon aux salariés qui travaillent entre 37,5 heures et 66 heures pendant la semaine de référence, ce qui correspond à des emplois à temps plein, ceux qu'étudiaient usuellement les travaux portant sur les salariés payés au voisinage du salaire minimum (voir par exemple, DEMAILLY, LE MINEZ, 1999 ou OCDE, 2008). Dans les enquêtes «Budget» l'information sur le type de contrat de travail (à temps complet ou partiel) n'est pas directement disponible, et il n'a pas toujours de sens (notamment dans le secteur informel).

Deux fichiers correspondant à l'emploi formel ainsi qu'à l'emploi informel ont ensuite été construits. Sur le marché de l'emploi informel, les employeurs ne paient pas certaines cotisations sociales, alors qu'ils les paient sur le marché de l'emploi formel. Ainsi, le coût total pour l'employeur change considérablement en fonction du type d'emploi. À partir des enquêtes «Budget», la distinction entre l'emploi formel et informel se fait à partir d'une variable qui désigne l'affiliation des salariés à la Sécurité sociale en raison de leur emploi principal. Ce choix a été fait en cohérence avec des études antérieures sur le sujet (OCDE, 2008; BEN SALEM *et al.*, 2011). Dans cet article, nous nous intéressons exclusivement aux emplois principaux : pour les emplois secondaires, l'information quant à l'affiliation à la Sécurité sociale n'est pas connue, et il est donc impossible de déterminer si ces emplois sont

formels ou informels. Toutefois, sur notre échantillon, la multi-activité déclarée est assez marginale (5 % des individus). Au total, le fichier des individus travaillant dans des emplois informels comprend environ 7 300 salariés, celui des salariés en emplois formels près de 17 200 individus.

L'identification des salariés payés au voisinage du salaire minimum dans les emplois formels et informels

Dans les emplois formels, nous définissons le voisinage du salaire minimum à partir des salaires monétaires nets mensuels compris entre 0,95 et 1,05 du salaire minimum mensuel. Dans la littérature, la majorité des travaux utilisent ces bornes pour identifier le voisinage du salaire minimum (LEMOs, 2004). On a testé la sensibilité des résultats au choix de ces bornes et ils s'avèrent robustes. Le positionnement salarial d'un individu par rapport au salaire minimum est calculé année par année (1). Les salariés dans des emplois formels se situent soit au voisinage du salaire minimum, soit au-dessus.

Les salariés dans des emplois informels sont quant à eux séparés en trois catégories : les salariés payés à des niveaux inférieurs au salaire minimum (salaire monétaire net mensuel inférieur à 0,95 du salaire minimum mensuel); les salariés payés au voisinage du salaire minimum (avec la même convention que dans le secteur formel); et les salariés payés à des niveaux supérieurs au salaire minimum (salaire monétaire net mensuel supérieur à 1,05 du salaire minimum mensuel).

(1) En 2004, il y a eu deux revalorisations du salaire minimum (une en janvier et l'autre en juillet). Par conséquent, pour cette année-là, on retient la valeur moyenne du salaire minimum.

En 2006, 15 % des salariés sont rémunérés au voisinage du salaire minimum en Turquie

La part de salariés payés au voisinage du salaire minimum augmente entre 2003 et 2006 (graphique 3). En 2006, elle est de l'ordre de

Graphique 3 : La part de salariés payés au voisinage du salaire minimum (en %)

Note : Le saut en 2004 de la part de salariés payés au salaire minimum peut en grande partie s'expliquer par la forte revalorisation qu'il a connu cette année-là (tableau 1).

Lecture : En 2003, 8,3 % des salariés de plus de 16 ans en emplois non agricoles formels qui travaillent à temps plein sont rémunérés au voisinage du salaire minimum.

Champ : Salariés non agricoles, à temps plein, de plus de 16 ans.

Source : Enquêtes « Budget » du TUIK (2003-2006), données pondérées.

15 %⁽³⁾. La Turquie se rapproche ainsi des pays européens où plus de 10 % des salariés touchent un salaire équivalent au salaire minimum, comme le Luxembourg (11 %), la France (16,3 %), la Bulgarie (16 %), la Lituanie (10,3 %) et la Lettonie (12 %) (données publiées pour 2005, cf. Regnard, 2007 et pour la France, données Dares à partir de l'enquête ACEMO). Mais, davantage que dans ces pays, il convient d'ajouter à ces salaires ceux, nombreux en raison de l'importance du secteur informel, qui se situent en dessous du salaire minimum pour estimer l'ensemble des emplois à bas salaire en Turquie.

Graphique 4 : Distribution des salaires en 2006

Note : On utilise la fonction de densité de Kernel (en logarithme).

Champ : Salariés non agricoles, à temps plein, de plus de 16 ans.

Source : Enquête « Budget » du TUIK (2006).

(3) Gurdal ASLAN (2009) donne une part d'individus au salaire minimum de 48 % en 2009 en reprenant les chiffres indiqués par le ministère du travail turc. Ce chiffre est beaucoup trop important et surestime la réalité. Il est obtenu à partir des déclarations des employeurs qui cachent une partie des salaires payés à leurs employés afin d'éviter des charges patronales supplémentaires. Pour cette raison, ce chiffre ne nous semble pas fiable. À notre connaissance, notre article est le premier qui tente d'estimer le taux d'individus rémunérés au voisinage du salaire minimum.

Sans surprise, la distribution des rémunérations nettes dans l'emploi formel et dans l'emploi informel diffère fortement, comme nous pouvons l'observer en 2006 (*graphique 4*, où la ligne verticale représente le logarithme du salaire minimum). La distribution des salaires des individus qui travaillent dans des emplois formels enregistre une zone modale élargie, qui s'étend au voisinage immédiatement supérieur du salaire minimum : 20,5 % des salariés se trouvent ainsi entre 1 et 1,2 fois ce salaire ; et, toujours en 2006, seuls 4,5 % des salariés dans l'emploi formel à temps plein touchent un salaire inférieur au salaire minimum. Le pic est beaucoup plus marqué pour les salariés

dans des emplois informels. Il est aussi beaucoup plus fortement symétrique, avec des proportions plus élevées de salariés rémunérés en dessous du salaire minimum (39 %) et juste au-dessus (16,7 % entre 1 et 1,1 ce salaire ; 23,5 % entre 1 et 1,2 fois). CUNNINGHAM (2007) souligne que ce pic peut être interprété comme un signe de contrainte, par diffusion en pratique de la norme légale dans l'emploi informel.

Encadré 3

Les modèles économétriques estimés

Pour les salariés en emplois formels, deux états sont possibles en termes de positionnement de leur rémunération par rapport au salaire minimum : être payé au voisinage du salaire minimum (salaire monétaire net mensuel compris entre 0,95 et 1,05 du salaire minimum mensuel) ou au-dessus (salaire monétaire net mensuel supérieur à 1,05 du salaire minimum mensuel). Ainsi, nous décrivons à l'aide d'un modèle logit dichotomique la probabilité pour un salarié dans un emploi formel d'être payé au niveau du salaire minimum par rapport au fait d'être payé plus que le salaire minimum :

$$Salmin_{formel} = \begin{cases} 0 & \text{si le salarié est payé plus que le voisinage du salaire minimum} \\ 1 & \text{si le salarié est payé au voisinage du salaire minimum} \end{cases}$$

$$\text{et } Salmin_{formel} = 1[Salmin_{formel}^* > 0] = 1[\beta_1 + \beta_2 X + \beta_3 Z + \sum_{k=2004}^{2006} I_k + \varepsilon_1 > 0]$$

Soit $Salmin_{formel}$ la variable observée de rémunération au voisinage du salaire minimum. $Salmin_{formel}^*$ est la variable latente. I_k définit des indicatrices annuelles. Pour décrire la probabilité d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum dans l'emploi formel, nous retenons les variables usuelles retenues dans la littérature économique (cf. OCDE, 2008). Le vecteur X contient des variables qui caractérisent l'individu : sexe, âge, niveau de diplôme, type de résidence, type de ménage, être la « personne de référence » du ménage, travailler plus de 45 heures, avoir un autre travail, toucher un salaire non monétaire, percevoir des transferts de l'État, et enfin avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise. L'indicatrice du travail hebdomadaire qui dépasse 45 heures a été prise en compte afin de contrôler l'existence d'heures supplémentaires. Nous introduisons l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise sous forme quadratique afin de tenir compte des effets potentiellement non-linéaires de ces caractéristiques. Le vecteur Z quant à lui contient des variables relatives à l'entreprise dans laquelle l'individu travaille : secteur d'activité, statut public ou privé et taille de l'entreprise. Le symbole ε_1 désigne le terme d'erreur, qui suit une loi logistique dans le cadre du modèle.

Pour les salariés en emplois informels, trois états sont possibles en termes de positionnement de leur salaire par rapport au salaire minimum : être payé moins que le salaire minimum (salaire monétaire net mensuel inférieur à 0,95 du salaire minimum mensuel), être payé au voisinage du salaire minimum et être payé plus que le voisinage du salaire minimum. Afin d'identifier les caractéristiques socio-économiques des salariés des emplois informels du bas de l'échelle des salaires et en même temps de maintenir la possibilité d'une comparaison avec les salariés des emplois formels, nous avons construit deux sous-échantillons.

Un premier sous-échantillon comprend les salariés dans des emplois informels payés au-dessous du salaire minimum et ceux qui sont au-dessus. À l'aide d'un modèle logit dichotomique, nous estimons la probabilité pour un salarié dans un emploi informel d'être payé à un niveau inférieur au salaire minimum par rapport au fait d'être payé plus que le salaire minimum :

$$Salinfin_{informel} = \begin{cases} 0 & \text{si le salarié est payé plus que le voisinage du salaire minimum} \\ 1 & \text{si le salarié est payé moins que le voisinage du salaire minimum} \end{cases}$$

$$\text{et } Salinfin_{informel} = 1[Salinfin_{informel}^* > 0] = 1[\gamma_1 + \gamma_2 X + \gamma_3 Z + \sum_{k=2004}^{2006} I_k + \varepsilon_2 > 0].$$

Un deuxième sous-échantillon comprend les salariés dans des emplois informels payés au voisinage du salaire minimum et ceux qui sont au-dessus. À l'aide d'un modèle logit dichotomique, nous estimons la probabilité pour un salarié dans un emploi informel d'être payé au voisinage du salaire minimum par rapport au fait d'être payé plus que le salaire minimum :

$$Salmin_{informel} = \begin{cases} 0 & \text{si le salarié est payé plus que le voisinage du salaire minimum} \\ 1 & \text{si le salarié est payé au voisinage du salaire minimum} \end{cases}$$

$$\text{et } Salmin_{informel} = I[Salmin_{informel}^* > 0] = I[\delta_1 + \delta_2 X + \delta_3 Z + \sum_{k=2004}^{2006} I_k + \varepsilon_3 > 0]$$

Pour les salariés dans des emplois informels les vecteurs X , Z et I_k contiennent les mêmes variables que celles utilisées pour les salariés dans des emplois formels. Un modèle logit ordonné généralisé a été également mis en place pour les salariés en emplois informels conduisant à des résultats similaires, mais qui sont plus difficiles à comparer avec ceux obtenus pour les salariés dans des emplois formels (voir CALAVREZO, PELEK, 2011, pour l'estimation de ce modèle).

À partir de nos deux sous-populations de salariés, respectivement en emplois formels et informels (*encadré 2*), nous examinons les caractéristiques spécifiques des individus selon la position de leur salaire par rapport au salaire minimum. Nous estimons des modèles économétriques afin de tenir compte des différences de structure des emplois formels et informels, que ce soit du point de vue des caractéristiques des individus qui y travaillent ou de celles des entreprises qui utilisent cette forme de mobilisation de la main-d'œuvre. Les techniques économétriques mises en œuvre dans cet article, l'estimation d'un modèle logit, sont simples, étant utilisées dans un but uniquement descriptif⁽⁴⁾ (*encadré 3*). Les salariés concernés par l'emploi formel ne pouvant *a priori* pas être payés en deçà du salaire minimum, nous examinons à l'aide d'un modèle logit dichotomique la probabilité d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum plutôt qu'à un niveau supérieur. En revanche, les salariés du secteur informel peuvent être séparés en trois catégories : au voisinage du salaire minimum, à un niveau inférieur et à un niveau supérieur. Dans ce cas, nous examinons séparément à l'aide de deux modèles logit dichotomiques séparés la probabilité d'être payé à un niveau inférieur au salaire minimum plutôt qu'à un niveau supérieur et la probabilité d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum plutôt qu'à un niveau supérieur.

Qui sont, hors agriculture, les salariés du bas de l'échelle des salaires en Turquie ?

Globalement, nous retrouvons pour la Turquie les mêmes effets que ceux présentés dans la littérature sur les déterminants du salaire minimum dans les pays développés⁽⁵⁾ ou émergents (voir CUNNINGHAM, 2007 pour les pays d'Amérique Latine). Cette convergence confirme que le profil plus fragile des salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum a une dimension universelle. Cependant, des spécificités se dégagent s'agissant du marché du travail turc. Par exemple, dans la plupart des pays de l'Amérique Latine⁽⁶⁾, les femmes ne sont pas sur-représentées parmi les individus payés au salaire minimum en comparaison avec la Turquie (ainsi que les pays développés).

Portrait type du travailleur au salaire minimum dans les emplois formels : davantage de femmes, de jeunes, de peu diplômés et de travailleurs en milieu rural

Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés en emplois formels payés au voisinage du salaire minimum : 18 % des femmes qui sont salariées dans des emplois formels sont rémunérées au voisinage du salaire minimum contre seulement 10 % des hommes (*tableau 2*). Ce résultat est confirmé par une analyse «toutes choses égales par ailleurs» : le fait d'être un homme diminue les chances de toucher le salaire minimum (*tableau 3*). En Turquie, la participation des femmes au marché du travail est assez limitée et la structure familiale

(4) L'objectif principal de notre démarche est de mettre en évidence des «corrélations» entre les variables explicatives et le niveau salarial. Nous ne souhaitons pas déterminer des «effets causaux». Aussi, bien que conscientes du caractère potentiellement endogène de certaines variables explicatives, nous ne tentons pas de contrôler les biais associés.

(5) Pour la France, voir CSERC, 1999; DEMAILLY, 2009; ANANIAN, CALAVREZO, 2010; pour les États-Unis, CARD, KRUEGER, 1995; pour le Canada, SUSSMAN, TABI, 2004.

(6) Les femmes sont surreprésentées dans la population des salariés payés autour du salaire minimum en Argentine, au Brésil, au Honduras, au Mexique et en Uruguay (CUNNINGHAM, 2007).

est telle que les «chefs de famille», ou «personnes de référence du ménage», sont presque toujours des hommes. Les femmes ont de fait généralement comme objectif de contribuer au budget du ménage de manière complémentaire plutôt que d'en être la principale source de revenu. Une analyse «toutes choses égales par ailleurs» montre qu'à sexe donné, le fait d'être le chef de ménage diminue la propension d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum (*tableau 3*). Les salariés ayant une grande famille (de plus de quatre personnes) sont sur-représentés parmi les individus payés au voisinage du salaire minimum. Près de 15 % des salariés dans des emplois formels qui habitent dans un ménage avec plus de quatre membres sont rémunérés au voisinage du salaire minimum contre 10 % pour ceux habitant dans des ménages de plus

petite taille (*tableau 2*). Toutefois, contrairement aux résultats dégagés par l'analyse descriptive, la taille du ménage dans lequel le salarié habite n'affecte pas la probabilité d'être payé au voisinage du salaire minimum (*tableau 3*).

Les salariés payés au voisinage du salaire minimum sont plus jeunes que ceux qui touchent des rémunérations supérieures : en moyenne, les salariés au voisinage du salaire minimum qui occupent des emplois formels ont 30 ans contre 36 ans pour ceux ayant des salaires plus importants (*tableau 2*). «Toutes choses égales par ailleurs», plus le salarié est âgé, plus la probabilité d'être payé au voisinage du salaire minimum diminue. Ceci est cohérent avec les résultats de la littérature économique où le salaire minimum apparaît comme concernant

Tableau 2 : Les caractéristiques des salariés en emplois formels selon leur niveau de rémunération (en %)

Variable	Au voisinage du salaire minimum	Supérieur au voisinage du salaire minimum
Genre		
Homme	10,0	90,0
Femme	17,6	82,3
Chef de ménage	6,3	93,7
Taille du ménage		
Moins de quatre membres	9,7	90,3
Quatre membres	9,9	90,1
Plus de quatre membres	14,6	85,4
Âge (valeur moyenne)	29,9	36,1
Niveau d'éducation		
École primaire	16,8	83,2
Collège	15,5	84,5
Lycée	11,0	89,0
Université	2,6	97,4
Lieu de résidence		
Ville	10,8	89,2
Campagne	14,5	85,5
Percevoir des transferts de l'État	8,4	91,6
Secteur d'activité		
Industrie	15,6	84,4
Construction	8,2	91,8
Services	9,3	90,7
Secteur privé (vs public)	17,7	82,3
Ancienneté dans l'entreprise (valeur moyenne)	3,4	9,5
Taille de l'entreprise		
Moins de 10 salariés	14,6	85,4
10-24 salariés	12,1	87,9
25-49 salariés	11,0	89,0
50 salariés ou plus	10,0	90,0
Travailler plus de 45 heures	15,0	85,0
Percevoir un salaire non monétaire	13,3	86,7
Avoir un travail supplémentaire	10,4	89,6
Total	11,4	88,6

Note : Les données fournissent une répartition de chaque caractéristique selon les niveaux de rémunération en % sauf pour les variables «âge» et «ancienneté» pour lesquelles nous présentons les valeurs moyennes.

Lecture : 10 % des hommes salariés travaillant dans des emplois formels sont rémunérés au voisinage du salaire minimum.

Champ : Salariés non agricoles, à temps plein, de plus de 16 ans.

Source : Enquêtes «Budget» du TUIK (2003-2006).

principalement les jeunes. Toutefois, la variable d'âge au carré exerce un effet positif et significatif sur la propension de toucher des rémunérations au voisinage du salaire minimum, montrant que l'effet négatif de cette caractéristique s'affaiblit avec l'avancement de l'âge (*tableau 3*). L'ancienneté dans l'entreprise a une influence similaire, avec un effet négatif sur la probabilité de toucher le salaire minimum qui confirme les résultats mis en évidence dans la littérature (OCDE, 2008). Cela valide également le résultat souligné par les statistiques descriptives : les salariés dans des emplois formels payés plus que le salaire minimum ont en moyenne 9,5 ans d'ancienneté dans l'entreprise contre 3,4 ans pour ceux rémunérés au voisinage du salaire minimum (*tableau 2*). Quant au niveau d'éducation, le pourcentage de salariés occupant des emplois formels payés au voisinage du salaire minimum diminue lorsque le niveau de diplôme est plus élevé. Ainsi, 17 % des personnes qui ont un niveau d'éducation équivalent à l'école primaire sont rémunérées au voisinage du salaire minimum, contre 3 % pour les salariés ayant fini l'université (*tableau 2*). Lorsque l'on contrôle des autres caractéristiques observables (*tableau 3*), les résultats sont cohérents avec la théorie économique et les travaux empiriques conduits sur d'autres pays : plus l'individu est diplômé, plus cela décroît la probabilité d'être payé au voisinage du salaire minimum.

Un salarié qui habite en milieu rural a plus de chances d'être payé au voisinage du salaire minimum (*tableau 3*). En effet, les entreprises versent des rémunérations plus importantes en milieu urbain. Ce résultat confirme les statistiques présentées dans le *tableau 2*, puisque 15 % des salariés dans des emplois formels qui habitent à la campagne sont payés au voisinage du salaire minimum contre 11 % des salariés occupant des emplois formels mais qui résident en ville. «Toutes choses égales par ailleurs», le fait de percevoir des transferts publics de la part de l'État, qu'ils soient monétaires (comme des pensions d'invalidité) ou non-monétaires (comme par exemple des aides alimentaires ou des aides pour le chauffage), va de pair avec une probabilité légèrement plus élevée d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum. Bien qu'elle ne soit pas observée dans les statistiques descriptives (8 % des salariés dans des emplois formels perçoivent des transferts de l'État contre 11 % en moyenne⁽⁷⁾, *tableau 2*), cette association est logique dans la mesure où ce type de transferts peut être considéré comme un indicateur de la situation de «pauvreté»

des individus ou des ménages⁽⁸⁾. En revanche, percevoir un salaire non monétaire (comme des aides concernant le transport ou des tickets restaurant) est moins fréquent, «toutes choses égales par ailleurs», lorsque l'on est payé autour du salaire minimum (*tableau 3*), indique que ce type de rémunération peut être considéré comme un complément pour les individus ayant des salaires relativement élevés. Sur l'échantillon des salariés qui occupent un emploi formel, 13 % d'entre eux perçoivent un salaire non monétaire. Notre échantillon ne contient que des salariés à plein-temps, mais nous distinguons les salariés travaillant 45 heures (durée maximale hebdomadaire légale) de ceux qui ont des durées de travail plus longues ; 15 % des salariés dans des emplois formels ayant des durées supérieures à 45 heures sont payés au niveau du salaire minimum (*tableau 2*), mais cette variable n'influe «toutes choses égales par ailleurs» pas de manière significative le fait d'être en bas de l'échelle des salaires (*tableau 3*)⁽⁹⁾. Avoir un emploi secondaire va de pair avec une probabilité légèrement plus élevée d'être payé au voisinage du salaire minimum (*tableau 3*), ce qui peut être dû à l'insuffisance du salaire perçu dans l'emploi principal et conduit les individus à chercher un revenu complémentaire⁽¹⁰⁾.

Certaines caractéristiques de l'entreprise dans laquelle le salarié travaille ont également une influence sur le niveau de la rémunération. La caractéristique de l'entreprise qui se démarque le plus est le fait de travailler dans une entreprise du secteur privé. Près de 20 % des salariés qui occupent des emplois formels dans le secteur privé sont payés avec des salaires proches du salaire minimum (*tableau 2*). Et, «toutes choses égales par ailleurs», travailler dans le secteur privé (*versus* le secteur public) augmente fortement la probabilité d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum (*tableau 3*). Le secteur public en Turquie garantit des meilleures conditions (notamment en termes de protection du travail et de couverture sociale), et les salaires y sont aussi plus élevés. Concernant le secteur d'activité, les salariés payés au voisinage du salaire minimum sont sur-représentés dans l'industrie : 16 % des individus qui travaillent dans l'industrie sont rémunérés au voisinage du salaire minimum contre 8 % pour ceux dans la construction et 9 % dans les services (*tableau 2*). En revanche, «toutes choses égales par ailleurs», c'est le fait de travailler dans les services et non dans l'industrie qui exerce un effet positif sur la probabilité de

(7) Des liens complexes sont en effet susceptibles de lier la taille du ménage et les aides publiques reçues.

(8) Nous souhaitons toutefois attirer l'attention sur le fait que cette variable est susceptible d'être endogène, en raison d'un phénomène de causalité inverse : le fait de toucher des salaires faibles (au voisinage du salaire minimum) augmente la probabilité de bénéficier de certaines aides de la part de l'État.

(9) Il convient de souligner qu'en Turquie les heures supplémentaires sont rarement payées.

(10) Là encore, une causalité inverse est possible et par conséquent cette variable est susceptible d'être endogène.

**Tableau 3 : Les déterminants d'une rémunération au voisinage du salaire minimum
(salariés dans des emplois formels)**

Variables	Coefficients estimés	Écart-type
Homme	- 0,24***	(0,07)
Chef de ménage	- 0,90***	(0,07)
Taille du ménage		
Moins de quatre membres	Réf.	
Quatre membres	0,06	(0,07)
Plus de quatre membres	0,07	(0,07)
Âge	- 0,12***	(0,02)
Âge au carré	0,001***	(0,0003)
Niveau d'éducation		
École primaire	Réf.	
Collège	- 0,22***	(0,08)
Lycée	- 0,82***	(0,07)
Université	- 2,20***	(0,12)
Résider à la campagne	0,28***	(0,07)
Percevoir des transferts d'État	0,16*	(0,09)
Secteur d'activité		
Industrie	Réf.	
Construction	- 0,38*	(0,15)
Services	0,16*	(0,06)
Secteur privé	0,87***	(0,10)
Ancienneté dans l'entreprise	- 0,21***	(0,06)
Ancienneté au carré	0,16***	(0,0006)
Taille d'entreprise		
Moins de 10 salariés	Réf.	
10-24 salariés	0,47	(0,08)
25-49 salariés	0,00	(0,10)
50 salariés et plus	0,02	(0,08)
Travailler plus de 45 heures	0,04	(0,07)
Percevoir un salaire non monétaire	- 0,21***	(0,06)
Avoir un travail supplémentaire	0,31**	(0,13)
Indicatrices annuelles		
2003	Réf.	
2004	0,54***	(0,07)
2005	0,26***	(0,08)
2006	0,43***	(0,07)
Constante	1,75***	(0,99)

Note : Estimations d'un modèle *logit* dichotomique. *** indique la significativité à 1 %, ** la significativité à 5 %, * la significativité à 10 %. Les chiffres entre parenthèses sont les écarts types estimés.

Lecture : Être un homme diminue la probabilité d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum.

Champ : Salariés non agricoles en emplois formels, à temps plein, de plus de 16 ans.

Source : Enquêtes «Budget» du TUIK (2003-2006).

percevoir une paie au voisinage du salaire minimum, tandis que travailler dans la construction a un effet négatif sur la propension d'être payé au voisinage du salaire minimum. Ces deux effets sont faiblement significatifs (à 10 %, *tableau 3*) et peuvent refléter des effets croisés du secteur et de la taille. De fait, la taille de l'entreprise n'a pas non plus d'effet fort sur la propension d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum, ce qui est un résultat inattendu par rapport à la littérature (*tableau 3*). Les travaux économiques sur les pays développés mettent globalement en évidence un lien significatif entre la taille de l'entreprise et le niveau salarial des employés. En outre, les statistiques descriptives présentées dans le *tableau 2* soulignent une sur-représentation des salariés payés au voisinage du salaire minimum parmi les individus qui travaillent

dans des entreprises de petite taille (de moins 10 salariés) : 15 % des personnes qui exercent leur activité dans des entreprises de moins de 10 salariés sont rémunérées au voisinage du salaire minimum contre 10 % pour les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés. L'analyse «toutes choses égales par ailleurs» révèle en fait des effets qui se compensent partiellement de la taille et du secteur d'activité⁽¹¹⁾. Il y aurait une double forme d'usage de la main-d'œuvre à bas salaire dans les emplois formels en Turquie : d'un côté, dans des toutes petites entreprises des services ; de l'autre, dans des

(11) Lorsqu'on exclut de l'analyse économétrique le secteur d'activité, on retrouve le signe attendu pour les variables de taille d'entreprise.

entreprises de taille plus importante (25 à 49 salariés) du secteur industriel. Effectivement, pour le secteur des services, 15 % des salariés dans des emplois formels travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés sont payés au voisinage du salaire minimum contre 10 % pour ceux qui travaillent dans des entreprises de 10 à 24 salariés, 8 % pour ceux qui travaillent dans des entreprises de 25 à 49 salariés et 7 % pour ceux qui travaillent dans des entreprises d'au moins 50 salariés. En ce qui concerne l'industrie, 19 % des salariés dans des emplois formels travaillant dans une entreprise de 25 à 49 salariés sont payés au voisinage du salaire minimum contre 16 % pour ceux dans des entreprises de moins de 10 salariés, 18 % pour ceux dans des entreprises de 10 à 24 salariés et 14 % pour ceux dans des entreprises d'au moins 50 salariés.

Les indicatrices annuelles sont toutes positives et significatives. Elles permettent de contrôler le contexte global du marché du travail turc année par année. Pour 2004, le coefficient estimé est le plus élevé, ce qui renvoie à la forte revalorisation du salaire minimum (*tableau 3*).

Portrait type du travailleur à bas salaires dans les emplois informels : davantage de femmes, dont certaines ont une formation du secondaire et travaillent dans les services

Comme dans les emplois formels, les femmes sont sur-représentées parmi les personnes rémunérées à bas salaires dans des emplois informels : 60 % des femmes salariées dans des emplois informels sont payées moins que le voisinage du salaire minimum (resp. 14 % des femmes sont rémunérées au voisinage du salaire minimum) contre 36 % (resp. 11 %) pour les hommes (*tableau 4*). «Toutes choses égales par ailleurs», le fait d'être un homme diminue la probabilité d'être rémunéré au-dessous du voisinage du salaire minimum ainsi que d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum plutôt que d'être payé au-dessus (*tableau 5*). Être le chef de ménage diminue également ces deux probabilités, comme dans l'emploi formel. Parmi les salariés dans des emplois informels qui sont chefs de ménage, un sur dix est rémunéré au voisinage du salaire minimum et un sur quatre est payé avec un salaire inférieur au voisinage du salaire minimum (*tableau 4*). Le pourcentage de salariés dans des emplois informels payés au-dessous du salaire minimum est plus élevé pour les individus qui habitent dans un grand ménage (de plus de quatre membres, 43 % contre 37 % dans les autres ménages) tandis que les salariés dans des emplois informels rémunérés au voisinage du salaire minimum habitent légèrement plus dans des ménages ayant moins de quatre membres (12 % *versus* 11 %) (*tableau 4*). Ces résultats sont confirmés «toutes choses égales par ailleurs», comme l'indique le *tableau 5*, et s'écartent des constats établis pour les emplois formels.

En revanche, pour les salariés en emplois informels comme pour ceux en emplois formels, des faibles rémunérations sont associées à des plus jeunes âges : en moyenne, les salariés en emplois informels qui sont payés moins que le voisinage du salaire minimum ont 30 ans, contre 32 ans pour ceux payés au voisinage du salaire minimum et 37 ans pour ceux rémunérés avec des salaires supérieurs. «Toutes choses égales par ailleurs», plus l'individu est âgé, plus la probabilité d'être rémunéré à un salaire inférieur au salaire minimum est faible par rapport au fait d'être payé à des niveaux supérieurs au voisinage du salaire minimum (*tableau 5*); ce résultat se rapproche de celui obtenu pour les salariés en emplois formels. En revanche, la probabilité d'être payé au voisinage du salaire minimum (toujours par rapport au fait de toucher des salaires supérieurs) n'apparaît pas liée à l'âge «toutes choses égales par ailleurs» (*tableau 5*). Dans les deux estimations du *tableau 5*, la variable d'âge au carré est significative et a une influence positive sur le fait de toucher des rémunérations en bas de l'échelle salariale.

Les travailleurs en emplois informels possédant un diplôme moyen, *i. e.* de niveau collège ou lycée, sont sur-représentés parmi les salariés à bas salaires : 51 % des salariés informels qui ont un diplôme au niveau du collège et 45 % de ceux qui ont un diplôme au niveau du lycée sont payés moins que le voisinage du salaire minimum (resp. 12 % et 13 % sont payés au voisinage du salaire minimum) contre d'une part 37 % des salariés avec un diplôme au niveau de l'école primaire et d'autre part 19 % qui ont fini l'université et qui sont payés moins que le salaire minimum (resp. 11 % et 10 % pour ceux rémunérés au voisinage du salaire minimum). «Toutes choses égales par ailleurs», cette spécificité est atténuée mais une différence demeure par rapport aux emplois formels (*tableau 5*). De fait, plus encore que dans l'emploi formel, les emplois à bas salaires dans le secteur informel sont plus souvent occupés par des femmes, dont certaines ont une formation secondaire et recherchent un salaire d'appoint.

Tableau 4 : Les caractéristiques des salariés en emplois informels selon leur niveau de rémunération (en %)

Variable	Inférieur au voisinage du salaire minimum	Au voisinage du salaire minimum	Supérieur au voisinage du salaire minimum
Genre			
Homme	35,7	10,8	53,5
Femme	60,4	13,5	26,1
Chef de ménage	25,5	9,7	64,9
Taille du ménage			
Moins de quatre membres	36,7	12,4	50,9
Quatre membres	37,8	10,8	51,4
Plus de quatre membres	43,4	11,1	45,5
Âge (valeur moyenne)	30,1	32,2	37
Niveau d'éducation			
École primaire	36,9	10,5	52,6
Collège	51,3	12,2	36,6
Lycée	45,4	13,3	41,3
Université	18,7	9,7	71,6
Lieu de résidence			
Ville	39,6	10,5	49,9
Campagne	43,8	14,0	42,2
Percevoir des transferts de l'État	31,1	11,1	57,9
Secteur d'activité			
Industrie	37,3	14,0	48,8
Construction	32,6	9,0	58,4
Services	45,8	10,9	43,3
Secteur privé	40,4	11,3	48,3
Ancienneté dans l'entreprise (valeur moyenne)	4,1	4,6	7,2
Taille de l'entreprise			
Moins de 10 salariés	45,4	9,7	44,9
10-24 salariés	33,5	11,4	55,2
25-49 salariés	30,4	17,4	52,2
50 salariés ou plus	24,9	19,0	56,1
Travailler plus de 45 heures	38,8	11,6	49,7
Percevoir un salaire non monétaire	36,2	13,5	50,3
Avoir un travail supplémentaire	41,6	13,0	45,5
Total	40,5	11,3	48,2

Note : Les données fournissent une répartition de chaque caractéristique selon les niveaux de rémunération en % sauf pour les variables «âge» et «ancienneté» pour lesquelles nous présentons les valeurs moyennes.

Lecture : 36 % des hommes travaillant dans l'emploi informel sont rémunérés moins que le voisinage du salaire minimum.

Champ : Salariés non agricoles en emplois informels, à temps plein, de plus de 16 ans.

Source : Enquêtes «Budget» du TUIK (2003-2006).

Comme pour les travailleurs en emplois formels, les salariés rémunérés en bas de l'échelle salariale sont sur-représentés parmi les habitants en milieu rural : 44 % des individus qui habitent à la campagne sont payés moins que le salaire minimum (resp. 14 % sont payés au voisinage du salaire minimum) contre 40 % des salariés qui habitent en ville (resp. 11 %) (*tableau 4*). «Toutes choses égales par ailleurs», le fait d'habiter en milieu rural plutôt qu'en milieu urbain augmente significativement la probabilité d'être faiblement rémunéré (*tableau 5*).

Trois salariés sur dix qui perçoivent des transferts de l'État sont payés moins que le salaire minimum et un sur dix est rémunéré au voisinage du salaire minimum (*tableau 4*), ce qui est bien plus faible qu'en moyenne. Pourtant, le fait de percevoir des transferts publics apparaît comme significativement (fortement et positivement) associé à des rémunérations autour ou en dessous du salaire minimum (*tableau 5*). Comme pour les emplois formels, des effets de composition liés à la taille du ménage expliquent cette différence.

Tableau 5 : Les déterminants des différents niveaux de rémunération (salariés dans des emplois informels)

Variables	Coefficients estimés	
	Inférieur au <i>Salmin</i> =1 vs Supérieur au <i>Salmin</i> =0	Voisinage du <i>Salmin</i> =1 Vs Supérieur au <i>Salmin</i> =0
Homme	– 0,86*** (0,09)	– 0,54*** (0,13)
Chef de ménage	– 0,75*** (0,09)	– 0,48*** (0,13)
Taille du ménage		
Moins de quatre membres	Réf.	Réf.
Quatre membres	0,002 (0,08)	– 0,21* (0,12)
Plus de quatre membres	0,14* (0,08)	– 0,15 (0,11)
Âge	– 0,22*** (0,02)	0,09*** (0,02)
Âge au carré	0,003*** (0,0002)	0,001*** (0,0003)
Niveau d'éducation		
École primaire	Réf.	Réf.
Collège	– 0,03 (0,08)	0,20* (0,12)
Lycée	– 0,30*** (0,08)	0,04 (0,12)
Université	– 1,68*** (0,19)	– 0,91*** (0,24)
Résider à la campagne	0,21*** (0,08)	0,46*** (0,11)
Percevoir des transferts de l'État	0,42*** (0,09)	0,28** (0,13)
Secteur d'activité		
Industrie	Réf.	Réf.
Construction	0,34*** (0,10)	– 0,06 (0,14)
Services	0,38*** (0,08)	0,05 (0,10)
Secteur privé	– 0,47** (0,22)	– 0,45 (0,30)
Ancienneté dans l'entreprise	– 0,09*** (0,01)	0,09*** (0,02)
Ancienneté au carré	0,002*** (0,0004)	0,003*** (0,0006)
Taille de l'entreprise		
Moins de 10 salariés	Réf.	Réf.
10-24 salariés	– 0,40*** (0,08)	– 0,15 (0,11)
25-49 salariés	– 0,55*** (0,13)	0,20 (0,16)
50 salariés et plus	– 0,86*** (0,13)	0,17 (0,14)
Travailler plus de 45 heures	– 0,48*** (0,07)	– 0,18 (0,11)
Percevoir un salaire non monétaire	– 0,41*** (0,07)	– 0,00 (0,09)
Avoir un travail supplémentaire	0,36*** (0,12)	0,25 (0,17)
Indicatrices annuelles		
2003	Réf.	Réf.
2004	0,59*** (0,08)	1,38*** (0,12)
2005	0,38*** (0,08)	0,76*** (0,12)
2006	0,28*** (0,08)	1,20*** (0,11)
Constante	6,05*** (0,38)	1,42** (0,55)

Note : Estimations d'un modèle *logit* dichotomique. *** indique la significativité à 1 %, ** la significativité à 5 %, * la significativité à 10 %. Les chiffres entre parenthèses sont les écarts type estimés.

Lecture : Être un homme diminue la probabilité d'être rémunéré au-dessous du salaire minimum par rapport au fait d'être payé plus que le voisinage du salaire minimum.

Champ : Salariés non agricoles en emplois informels, à temps plein, de plus de 16 ans.

Source : Enquêtes « Budget » du TUIK (2003-2006).

Concernant le secteur d'activité, les salariés payés moins que le voisinage du salaire minimum sont sur-représentés dans le secteur des services et les individus au voisinage du salaire minimum sont légèrement surreprésentés dans l'industrie (tableau 4). Pour les déterminants d'une rémunération inférieure au salaire minimum, l'estimation d'un *logit* dichotomique, met en évidence des résultats proches de ceux pour les individus en emplois formels. « Toutes choses égales par ailleurs », travailler dans les secteurs des services et de la construction par rapport à l'industrie augmente la probabilité

d'être payé moins que le salaire minimum, alors que le secteur d'activité n'a pas d'effet sur la propension d'être rémunéré au voisinage du salaire minimum (tableau 5). Les statistiques descriptives du tableau 4 montrent qu'en moyenne les salariés payés moins que le salaire minimum ont 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ceux payé au voisinage du salaire minimum ont une ancienneté légèrement supérieure de près de 5 ans et enfin, les individus avec les rémunérations supérieures ont 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Dans l'estimation concernant la rémunération au-dessous du salaire

minimum, la variable liée à l'ancienneté dans l'entreprise a un effet négatif et significatif sur le niveau de la rémunération en conformité avec les résultats de la littérature économique. Par contre, étonnamment, cette variable joue dans le sens inverse sur la propension d'être payé au voisinage du salaire minimum, ce qui peut être le signe d'activités durables à ce niveau de salaire dans le secteur informel. Travailler plus que la durée maximale légale hebdomadaire a un effet négatif sur la probabilité de toucher une rémunération au-dessous du salaire minimum, alors que cette variable n'est pas significative dans l'estimation qui compare les salariés payés au voisinage du salaire minimum aux salariés payés au-dessus du salaire minimum (*tableau 5*). De plus, comme pour le secteur formel, percevoir un salaire non monétaire va de pair avec une probabilité plus élevée d'être rémunéré au-dessus du salaire minimum. Quant à la variable d'emploi secondaire, elle a un effet positif et significatif sur la probabilité d'être rémunéré moins que le voisinage du salaire minimum. Contrairement aux salariés en emplois formels, le fait de travailler dans une grande entreprise diminue significativement « toutes choses égales par ailleurs » le risque de toucher une rémunération inférieure au salaire minimum : il n'y a pas les mêmes effets de croisement de la taille et du secteur, ou alors uniquement autour du salaire minimum puisque pour ces salariés, la taille de l'entreprise ne joue pas, comme dans l'emploi formel (*tableau 5*).

*
* *

En Turquie, le salaire minimum occupe une place particulièrement importante parmi les institutions du marché du travail. En 2006, nous estimons à environ 15 % la part de salariés travaillant à temps plein qui sont rémunérés au voisinage du salaire minimum, ce qui correspond à environ 1,5 million d'individus, proportion à laquelle on peut ajouter 13 %⁽¹²⁾ de salariés également à temps plein mais qui sont en emploi informel et dont le salaire se situe en dessous du niveau du salaire minimum (environ 1,2 million d'individus). Le marché du travail turc est « segmenté », se caractérisant par une part importante d'emplois informels.

Dans cet article, sur la période 2003-2006, nous avons mis en évidence une population non négligeable d'environ 40 % de salariés en emplois informels à temps plein qui sont payés à des salaires faibles, au-dessous du salaire minimum, et de 11 % de travailleurs en emplois informels qui sont payés au voisinage du salaire minimum. Concernant les emplois formels, il s'agit également d'une part de

11 % de salariés qui sont rémunérés au voisinage du salaire minimum sur la période 2003-2006.

Cet article a permis de mettre en évidence les principales caractéristiques socio-économiques des salariés qui travaillent dans ces emplois du bas de l'échelle salariale en Turquie. Il ressort de nos analyses que ces salariés ont globalement les mêmes caractéristiques que celles mises en évidence habituellement dans la littérature économique sur les salariés rémunérés au salaire minimum dans les pays développés et émergents : ce sont plus souvent des femmes, des jeunes, des personnes travaillant à la campagne, ayant peu d'ancienneté dans leur entreprise et qui perçoivent des aides de la part de l'État. Peu de différences sont à noter entre les emplois formels et informels. Dans le secteur couvert par la Sécurité sociale toutefois, les situations sont davantage diversifiées, mêlant des salariés de toutes petites entreprises des services et des salariés d'entreprises industrielles de taille supérieure. Dans le secteur informel, les emplois du bas de l'échelle, notamment ceux payés autour du salaire minimum, semblent particulièrement occupés par des femmes ayant un niveau d'éducation intermédiaire, de niveau collège ou lycée, et qui y trouvent ainsi un salaire d'appoint. Ce résultat peut suggérer que, relativement au secteur formel, une rémunération au niveau du salaire minimum n'est pas un salaire si bas que cela dans le secteur informel.

Une piste future d'analyse serait d'examiner l'existence « d'un effet de diffusion » du salaire minimum dans l'emploi informel en Turquie. Dans la littérature, ce type d'effet porte le nom du « lighthouse effect » (MALONEY, NUNEZ, 2004) et se base sur l'hypothèse selon laquelle les salariés et les employeurs du marché informel négocient les salaires en utilisant le niveau du salaire minimum comme référence. Une autre piste à explorer serait l'analyse de l'évolution des caractéristiques des individus payés au voisinage et au-dessous du salaire minimum avec la crise de 2008. Enfin, dans des travaux futurs il pourrait être envisagé d'essayer de mettre en évidence des liens non plus seulement descriptifs mais causaux entre le fait d'exercer un emploi dans un secteur (formel ou informel) et le fait de percevoir des rémunérations en bas de l'échelle des salaires.

(12) Calculs réalisés à partir de données pondérées.

Bibliographie

- ACEMOGLU D., PISCHKE J.-S. (2003), "Minimum Wages and On-the-job Training", *Research in Labor Economics*, vol. 22, pp. 159-202.
- ANANIAN S., CALAVREZO O. (2010), «Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC entre 1995 et 2007», *Document d'études de la DARES* n° 156, novembre.
- ASLAN G. (2009), «Salaire minimum et inégalité des revenus : le cas de la Turquie», *miméo*.
- BECCARIA L. (2004), «Efectos del salario minimo y de la asignacion no remunerativa», *OIT Buenos Aires Serie documentos de trabajo*, n° 6.
- BEN SALEM M., BENSIDOUN I., PELEK S. (2011), «Emploi informel en Turquie : caractéristiques individuelles et raisons d'être», *Région et Développement*, à paraître.
- CALAVREZO O., PELEK S. (2011), «Qui sont les salariés payés au salaire minimum? Une analyse empirique à partir de données turques», *Document de travail du CEE*, n° 139, février.
- CARD D., KRUEGER A.B. (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, 422 p.
- CARNEIRO F. G. (2004), "Are Minimum Wages to Blame for Informality in the Labour Market?", *Empirica*, n° 31, pp. 295-306.
- CSERC (1999), *Le salaire minimum de croissance*, Paris, La Documentation française.
- CUNNINGHAM W. (2007), *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*, Washington DC, World Bank Publications, 136 p.
- DEMAILLY D. (2009), «Les salariés rémunérés sur la base du SMIC en 2006», *Premières synthèses*, n° 22.1, Dares, mai.
- DEMAILLY D., LE MINEZ S. (1999), «Les salariés à temps complet au voisinage du SMIC de 1976 à 1996», *Premières synthèses*, n° 221, Dares, mai.
- EYRAUD F., SAGET C. (2005), *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde*, Paris, La Documentation française.
- FMI. (2011), *Perspectives de l'économie mondiale*, Washington DC, FMI publications, 225 p.
- GRAMLICH E. M. (1976), "Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment, and Family Incomes", *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 409-451.
- GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC (2010), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du Groupe d'experts, décembre, 46 p.
- GUNES S. (2007), "Minimum Wage and Average Wage Relationship in Turkey: A Cointegration and Error Correction Analysis", *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, n° 7, pp. 185-199.
- KARAYEL A., MATH A. (2006), «Le salaire minimum turc en débat», *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, pp. 66-90.
- KOCER 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, issue 2, pp. 349-370.
- LEMONS S. (2004), "A Menu of Minimum Wage Variables for Evaluating Wages and Employment Effects: Evidence from Brazil", *Discussion Papers in Economics*, n° 04/3, Department of Economics, University of Leicester.
- LEMONS S. (2009) "Minimum wage effects in a developing country", *Labour Economics*, vol. 16 (2), pp. 224-237.
- MALONEY W. F., NUNEZ J. (2004), "Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America", *NBER Chapter: Law and Employment: Lessons from Latin American and Caribbean*, pp. 109-130, National Bureau of Economic Research.
- MAZUMDAR D. (1989), *Microeconomic issues of labor markets in Developing Countries: Analysis and Policy Implications*, World Bank Publications, 122 p.
- MINCER, J. (1976), "Unemployment Effects of Minimum Wages", *Journal of Political Economy*, n° 84, pp. 87-104.
- NEUMARK D., WASCHER W. (2007), "Minimum Wages and Employment", *IZA Discussion Paper*, n° 2570.
- OECD (2008), *Employment Outlook*. OECD Publications. 367 p.
- REGNARD P. (2007), "Minimum wages 2007: Variations from 92 to 1570 Euros gross per month", *Statistics in focus*. Eurostat.
- SAGET C. (2001), «Lutte contre la pauvreté et emploi dans les pays en développement : de l'utilité d'un salaire minimum», *Revue Internationale du Travail*, vol. 140, n° 3, pp. 287-322.
- SUSMANN D., TABI M. (2004), "Minimum-wage workers", *Perspectives on Labour and Income*, vol. 5, n° 3.
- WELCH F. (1976), "Minimum Wage Legislation in the United States", in *Evaluating the Labor Market Effects of Social Programs*, édité par O. Ashenfelter, et J. Blum. US: Princeton University Press.