

## FLEXIBILITÉ SALARIALE ET UEM

***Les marchés du travail européens, façonnés par l'histoire sociale de chacun des pays, présentent aujourd'hui une grande hétérogénéité. Dans ce domaine, aucune initiative européenne n'a encore ouvert la voie à une véritable harmonisation. Pourtant, la question se pose désormais avec plus d'acuité : les fonctionnements différents des marchés du travail ne risquent-ils pas d'être un handicap pour la régulation conjoncturelle de l'UEM ? La réponse apportée ici est négative. La flexibilité des salaires est différente d'un pays à l'autre, mais pas au point de provoquer des réactions nationales fortement asymétriques. Elle n'est donc pas un problème pour les politiques communes. La flexibilité des salaires n'est pas non plus un remède au niveau national : partout en Europe, elle est trop faible pour compenser, en cas de choc spécifique, la perte de l'instrument du taux de change.***

### ■ Marché du travail et UEM

Contrairement au marché des biens, le marché du travail a été peu présent dans la stratégie européenne de convergence des systèmes économiques. Avec la protection sociale, ce domaine est encore aujourd'hui considéré comme du ressort quasi-exclusif de chaque état-membre. Le Conseil européen de Luxembourg de décembre 1997 a certes posé les premiers jalons d'une stratégie commune de lutte contre le chômage et recommandé l'adaptation des marchés du travail. Mais, comme l'a confirmé le Conseil de Cologne des 3 et 4 juin derniers, on est encore très loin d'une harmonisation communautaire.

Pourtant, le marché du travail est *a priori* susceptible de jouer un rôle important dans le fonctionnement de l'UEM. Pour chaque pays, les ajustements sur le marché du travail peuvent constituer des mécanismes de stabilisation macro-économique compensant la perte de l'autonomie nationale de la politique monétaire. Au niveau communautaire par contre, les différences de fonctionnement des marchés du travail nationaux sont susceptibles de mettre en porte-à-faux les politiques économiques communes.

Les marchés du travail des différents pays européens (participant déjà ou non à l'euro) se caractérisent en effet par une grande hétérogénéité. Celle-ci ressort clairement d'une analyse fine des relations professionnelles, de la

réglementation des embauches et des licenciements, des systèmes de revenus de remplacement et du rôle des politiques actives du marché du travail<sup>1</sup>. Sur tous ces points, le Royaume-Uni se différencie nettement des pays d'Europe continentale. Mais ces derniers sont loin de présenter un modèle uniforme. Relativement semblables en ce qui concerne le rôle des partenaires sociaux, la réglementation assez stricte des embauches et des licenciements, et les revenus de remplacement, ces pays se distinguent souvent très nettement par quelques traits saillants. Par exemple, la France se singularise par la nature des relations professionnelles : une grande décentralisation des négociations, une faible coopération des partenaires sociaux ainsi qu'un faible taux de syndicalisation tendraient à rapprocher le marché du travail français de celui du Royaume-Uni. L'opposition traditionnelle entre pays nordiques et Europe du Sud est pertinente en ce qui concerne les relations professionnelles et l'importance des politiques actives du marché du travail ; mais la Suède est proche des pays d'Europe du Sud pour le poids des contraintes réglementaires (licenciements, CDD et heures de travail), tandis que le Danemark s'en rapproche pour la "générosité" des indemnités-chômage.

Cette hétérogénéité des marchés du travail européens peut poser deux types de problèmes aux politiques euro-

1. Voir L. Cadiou et S. Guichard, "La diversité des marchés du travail en Europe : quelles conséquences pour l'union monétaire ? Partie I : La diversité des marchés du travail dans les pays de l'UE" *Document de travail* du CEPII, 1999, à paraître. Cette étude propose des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de classer les différents pays et d'identifier au moyen des techniques d'analyse des données ce qui les différencie le plus les uns des autres.

peennes. Tout d'abord, elle peut contribuer à différencier les niveaux de chômage dits d'équilibre, associés aux niveaux de production maximum que peuvent atteindre les différents pays sans tensions inflationnistes. Certains pays pourraient ainsi buter plus vite que d'autres sur les limites imposées par l'offre de travail effectivement disponible, ce qui placerait la Banque centrale européenne face à des besoins nationaux contradictoires. Toute action qui permettrait de faire baisser le chômage d'équilibre apparaît alors la bienvenue, et les réformes du marché du travail sont souvent évoquées en ce sens.

Les marchés du travail constituent aussi une double source d'asymétrie au sein de l'UEM. Ils sont susceptibles de produire directement des chocs asymétriques comme, par exemple, des revendications salariales différentes selon la nature et l'organisation des relations professionnelles. De plus, l'hétérogénéité des marchés du travail risque de donner à un choc initialement symétrique des effets finalement asymétriques, les entreprises des différents pays n'ayant, par exemple, pas les mêmes possibilités d'ajuster les salaires, les heures de travail et l'emploi.

Pour réduire ces sources d'asymétrie, est-il nécessaire d'harmoniser le fonctionnement des marchés du travail dans les différents pays participant à la monnaie unique ? Pour répondre à cette question, il faut d'abord préciser dans quelle mesure la diversité des marchés du travail se traduit par une flexibilité différente des salaires. Il faut ensuite se demander si ces différences sont de nature à perturber le fonctionnement de l'UEM.

2

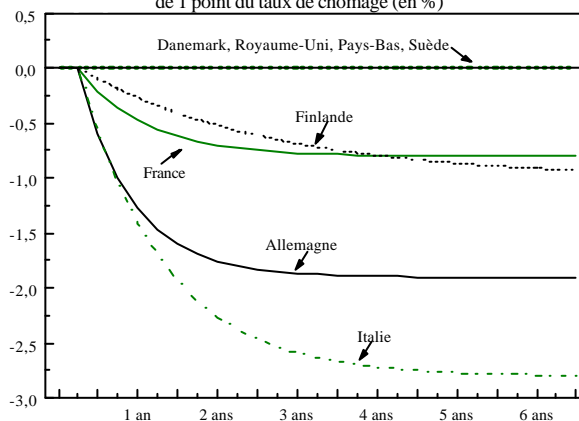
## Des salaires plus ou moins flexibles selon les pays

La flexibilité du marché du travail est souvent mesurée par la sensibilité des salaires aux tensions sur ce marché (généralement appréhendées par le taux de chômage). Pour tester la flexibilité des marchés du travail européens, nous avons estimé des équations de salaires, en fréquence trimestrielle, pour un échantillon de 8 pays : Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède, Danemark et Finlande<sup>2</sup>. Ces estimations portent sur les années quatre-vingt-dix, juste avant la mise en place de l'euro. Les équations sont dérivées du modèle WS popularisé par Layard, Nickel et Jackman<sup>3</sup>. A court terme, les variations du taux de salaire sont reliées aux variations des prix à la

production, de la productivité du travail, du rapport entre les prix à la consommation et à la production<sup>4</sup>, et du taux de chômage. A plus long terme, le taux de salaire est supposé parfaitement indexé sur la productivité apparente du travail et peut également être sensible au niveau du taux de chômage. La vitesse à laquelle les effets de long terme se font sentir est un dernier paramètre important du modèle. Afin de comparer la formation des salaires entre pays européens, les estimations ont été réalisées de manière simultanée dans tous les pays de l'échantillon<sup>5</sup>. Ces estimations permettent de dégager plusieurs enseignements.

Le premier enseignement est que, au cours des années quatre-vingt-dix, les comportements sur les différents marchés du travail en Europe ne sont pas identiques (graphique 1). Les marchés du travail italien et allemand sont caractérisés par des réponses rapides et relativement importantes des salaires aux fluctuations économiques. A l'opposé, au Royaume-Uni, au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède, les salaires sont marqués par une grande inertie. Dans ces pays, l'évolution du taux de chômage n'a pas d'impact statistiquement significatif sur l'évolution des salaires<sup>6</sup> ; en particulier la baisse du chômage ne s'accompagne pas d'une hausse du salaire moyen<sup>7</sup>. Nos résultats indiquent ensuite que, sur cette période, les évolutions divergentes du chômage entre l'Italie et l'Allemagne d'une part, et le Royaume-Uni d'autre part, ne peuvent être mises au compte d'une plus grande rigidité des salaires dans les deux premiers pays.

Graphique 1 - Réponse des salaires réels à une augmentation de 1 point du taux de chômage (en %)



Source : calculs des auteurs.

2. Les données ne sont pas disponibles pour les autres pays européens.

3. Ce modèle de **Wage Setting** est une exposition macro-économique de modèles micro-économiques de fixation des salaires qui mettent l'accent sur les imperfections du marché du travail. Voir R. Layard, S. Nickell et R. Jackman, *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, 1991.

4. Ce rapport, aussi appelé termes de l'échange intérieurs, rend compte de l'écart entre le salaire exprimé en unités de production (coût du travail pour les entreprises) et le salaire exprimé en unités de consommation (pouvoir d'achat du salaire pour les salariés).

5. Plus précisément, nous empilons les équations de salaires des différents pays, en contraignant les coefficients à être identiques entre pays (sauf les constantes). Puis, nous relâchons progressivement, après les avoir testées, les contraintes d'égalité entre pays, des différents paramètres d'intérêt. Les résultats détaillés de ces estimations sont présentés dans L. Cadiou, S. Guichard et M. Maurel, "La diversité des marchés du travail en Europe : quelles conséquences pour l'union monétaire ? Partie II "Les implications macro-économiques de la diversité des marchés du travail" *Document de travail* du CEPII, 1999, à paraître.

6. Cette hiérarchie des pays au regard du critère de sensibilité des salaires aux tensions sur le marché du travail est relativement proche de celles obtenues par d'autres auteurs sur des périodes différentes, avec des données de fréquence différente et en ayant recours à d'autres techniques économétriques. Voir par exemple : T. Tyrvaïnen "Real Wage Resistance and Unemployment : Multivariate Analysis of Cointegrating Relations in 10 OECD Countries" *OECD Working Paper*, n°135, 1995 ou R. Layard, S. Nickell et R. Jackman *op. cit*

7. Ce qui n'exclut pas que des hausses importantes de salaires aient pu avoir lieu sur certains segments du marché du travail.

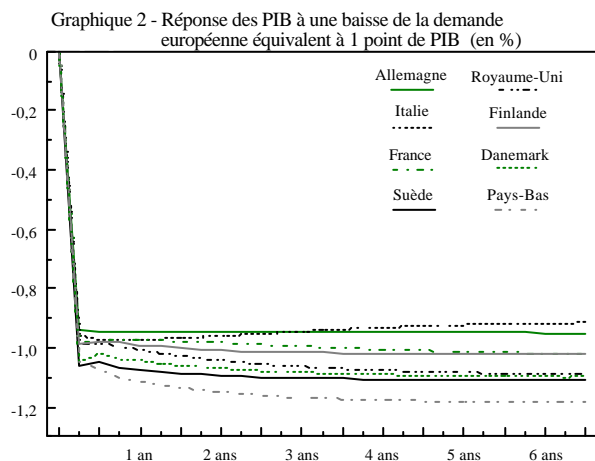
Un dernier enseignement est que ces différences de comportement des salaires ne peuvent être aisément rapprochées des caractéristiques institutionnelles des marchés du travail. Par exemple, l'hypothèse selon laquelle une réglementation "libérale" du marché du travail, comme celle du Royaume-Uni, conduirait à plus de flexibilité salariale ne se vérifie pas au niveau macro-économique. Les réformes du marché du travail britannique ont surtout entraîné une plus grande dispersion des salaires et favorisé l'emploi<sup>8</sup>.

## ■ Une hétérogénéité insuffisante pour créer de l'asymétrie

Les différences de comportement des salaires qui viennent d'être illustrées sont-elles une source importante de réactions asymétriques en Europe ? Pour répondre à cette question, nous simulons différents chocs symétriques en utilisant une maquette qui intègre les équations de salaires présentées ci-dessus (cf. encadré).

Nous simulons d'abord une récession européenne. Face à une chute de la demande, les entreprises ajustent progressivement le niveau de l'emploi à la baisse. A court terme, le chômage augmente et la productivité baisse ; ces deux évolutions pèsent sur les salaires. L'effet sur les salaires est d'autant plus fort que ceux-ci sont sensibles au chômage (Italie, Allemagne) et qu'ils sont plus fortement indexés à court terme sur la productivité. Ces disparités d'évolutions salariales entraînent une modification des coûts salariaux unitaires, donc de la compétitivité-prix des différents pays. La compétitivité s'améliore en Allemagne, en Italie et, dans une moindre mesure, en France et en Finlande. Ces pays gagnent des parts de marché sur ceux dont les salaires se sont le moins ajustés à la baisse, ce qui limite *ex post* la chute de leur activité.

Toutefois, les réactions différentes des marchés du travail ne conduisent pas les niveaux de production nationaux à s'écarter sensiblement les uns des autres (graphique 2). Par exemple, si l'on considère la profonde récession



### ENCADRÉ - UNE MAQUETTE SIMPLE DES INTERDÉPENDANCES EN UEM<sup>1</sup>

La maquette est constituée de quatre équations par pays :

- une équation de salaire, estimée sur les années quatre-vingt-dix.
- une équation simple d'ajustement de l'emploi à la production, estimée sur la même période. Cet ajustement prend entre 5 et 9 trimestres selon les pays retenus.
- une équation de chômage, liant la variation du taux de chômage au taux de croissance de l'emploi, en tenant compte d'une flexion des taux d'activité supposée identique dans tous les pays (et égale à 0,5).
- une équation de demande pour les produits nationaux, prenant en compte l'impact de l'évolution des salaires et de la productivité sur l'activité économique de chaque pays. Cet impact est fonction de la compétitivité-prix (mesurée par le coût salarial unitaire (CSU) de chaque pays relativement à celui de ses partenaires) et d'une élasticité-prix supposée unitaire.

La maquette ignore les différences de réaction de la demande de chaque pays à sa compétitivité, de manière à bien isoler la contribution des marchés du travail aux asymétries. On suppose ici que les interdépendances entre pays de l'UE se limitent, en union monétaire, au seul marché des biens, via la compétitivité-prix. Les salaires ne jouent pas directement sur la demande de travail des entreprises, mais indirectement via les pertes de compétitivité et la baisse de la production qui en découle.

Cette maquette simple se focalise sur les mécanismes d'offre, c'est-à-dire sur la contribution positive des marchés du travail à l'ajustement de l'économie. Elle ignore les effets de demande. Or, une forte chute des salaires et de l'emploi est susceptible de réduire la demande, au moins à court terme. Ainsi, les pays les plus flexibles, au sens retenu ici, sont ceux où les fluctuations de la demande sont potentiellement les plus marquées. La maquette aurait donc plutôt tendance à surestimer les bénéfices macro-économiques de la flexibilité des salaires.

1. Pour une présentation plus détaillée, voir L. Cadiou, S. Guichard et M. Maurel (1999) *op. cit.*

3

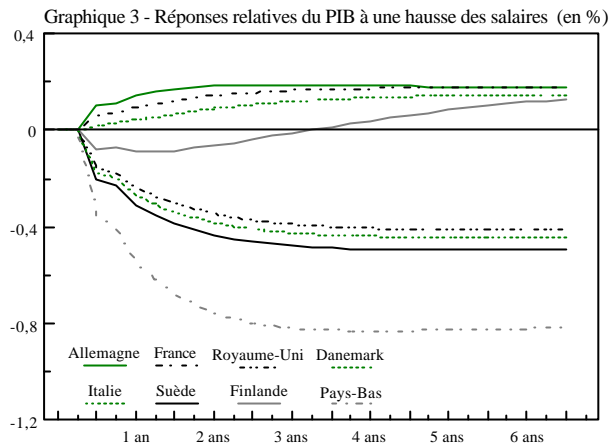
européenne du début des années quatre-vingt-dix, où la contraction *ex ante* de la demande est estimée à environ 2% du PIB, l'écart observé entre les niveaux des PIB des pays européens ne dépasserait pas un demi-point.

Nous simulons ensuite un choc symétrique ayant un impact direct positif sur les salaires. Ce serait le cas, par exemple, d'une dépréciation de l'euro qui entraînerait une baisse du pouvoir d'achat des salaires que les travailleurs chercheraient à compenser par des augmentations de leurs rémunérations. Le choc simulé ici correspond à une augmentation de 5% des salaires nominaux<sup>9</sup>. Dans les pays où l'indexation des salaires réels sur la productivité du travail est rapide (Allemagne, Italie, France et Finlande), le choc initial est vite résorbé. Ces pays gagnent alors des parts de marché sur ceux où la rigidité salariale est plus grande (Suède, Royaume-Uni, Danemark et Pays-Bas). L'Allemagne, l'Italie et la France s'en sortent ainsi relativement mieux que leurs partenaires européens vis-à-vis desquels leur compétitivité-prix s'est améliorée (graphique 3). Les Pays-Bas sont dans la situation la plus défavorable. Il faut toutefois noter que, là encore, les écarts entre pays sont modérés compte tenu de l'ampleur du choc envisagé (au maximum 1 point de PIB au bout de trois ans, soit un

8. Voir M. Fouquin, S. Jean et A. Sztulman, "Le marché du travail britannique vu de France", *Document de travail* du CEPPII, n°98-11.

9. Nous calibrons le choc de sorte que l'effet *ex ante* sur les salaires soit de 5%. Compte tenu de l'indexation des salaires sur les termes de l'échange intérieurs, et du taux d'ouverture moyen des pays retenus, ceci correspond à une dépréciation de l'euro de l'ordre de 50%.

écart d'environ 0,3 point de croissance annuelle sur ces trois ans)<sup>10</sup>.



Source : calculs des auteurs.

Note : ce graphique présente les écarts entre l'évolution des PIB des différents pays et la moyenne européenne suite à un choc sur les termes de l'échange intérieurs (équivalent à un choc ex ante de 5% sur les salaires) dans l'ensemble de l'UE.

## ■ Une flexibilité insuffisante pour résorber des chocs nationaux

Les deux simulations présentées ci-dessus éclairent la question des asymétries créées par les fonctionnements différents des marchés du travail européens. Il est possible, en utilisant la même maquette des interdépendances en UEM, de répondre à une autre question évoquée plus haut : les ajustements sur le marché du travail peuvent-ils constituer des mécanismes nationaux de stabilisation macro-économique compensant la perte de l'instrument du taux de change ?

Supposons, par exemple, qu'un seul pays de l'Union soit affecté par une récession. La chute de la production et de l'emploi conduisent à une hausse du taux de chômage. Mais, quel que soit le pays concerné, les simulations montrent que cette hausse n'a pas un effet de modération suffisamment prononcé sur les salaires pour permettre au pays en récession de gagner des parts de marché sur ses partenaires de l'UE. Même dans les pays où la flexibilité des salaires est relativement forte (Italie, Allemagne), l'impact du taux de chômage sur les salaires est bien trop

faible pour que le marché du travail puisse stabiliser la conjoncture. En Italie, par exemple, seul un dixième du choc initial est amorti grâce à l'ajustement des salaires.

## ■ Les implications de politique économique

Les résultats présentés ici amènent tout d'abord à conclure que l'harmonisation des marchés du travail n'est pas nécessaire au bon fonctionnement de la politique monétaire commune. En cas de choc commun, les réactions différentes des salaires et de l'emploi dans les pays participant à l'euro ne se traduisent pas par des divergences de performances économiques suffisamment significatives pour limiter la pertinence et l'efficacité de la politique de la Banque centrale européenne.

En deuxième lieu, en cas d'événement touchant un seul pays, la flexibilité des salaires demeure partout insuffisante pour compenser la perte des instruments purement nationaux de régulation conjoncturelle. Ceci peut constituer un motif d'inquiétude important quant au fonctionnement de l'UEM ; mais il s'agit là d'un problème commun à tous les pays et non d'un problème de différences entre pays. Pour autant, chercher à renforcer la flexibilité macro-économique des salaires par des réformes du marché du travail est un exercice hasardeux : ce type de flexibilité semble largement indépendant des institutions et des réglementations du marché du travail. La rigidité des salaires réels est un fait stylisé au niveau macro-économique, qui reste pertinent sur les années quatre-vingt-dix en dépit des réformes du marché du travail mises en œuvre dans les différents pays<sup>11</sup>. Les espoirs mis dans la flexibilité des salaires pour améliorer le fonctionnement de l'UEM ne doivent donc pas être surestimés. Le manque de flexibilité des marchés du travail des pays européens renforce surtout le besoin d'autonomie des politiques budgétaires nationales.

**Loïc Cadiou**  
**Stéphanie Guichard**  
**Mathilde Maurel**

10. Si l'on retient l'hypothèse plus raisonnable d'une dépréciation de 10% de l'euro, comme c'est le cas depuis le début de l'année, l'écart maximum des niveaux de production entre deux pays n'est que 0,2 point au bout de trois ans.

11. Une comparaison avec les Etats-Unis indique de plus que, dans ce pays, la flexibilité des salaires au niveau macro-économique est comparable à celle observée en Europe.

## LA LETTRE DU CEPII

© CEPII, PARIS, 1999  
REDACTION  
Centre d'études prospectives  
et d'informations internationales,  
9, rue Georges-Pitard  
75015 Paris.  
Tél. : 33 (0)1 53 68 55 14  
Fax : 33 (0)1 53 68 55 03

DIRECTEUR DE LA  
PUBLICATION :  
Jean-Claude Berthélemy  
REDACTION EN CHEF :  
Agnès Chevallier  
Stéphanie Guichard

CONCEPTION GRAPHIQUE :  
Pierre Dusser  
REALISATION :  
Annick Hutteau  
DIFFUSION  
La Documentation française.

ABONNEMENT (11 numéros)  
France 301,74 FTTC (46 €TTC)  
Europe 311,58 FTTC (47,50 €TTC)  
DOM-TOM (HT, avion éco.)  
308,30 FHT (47 €HT)  
Autres pays (HT, avion éco.)  
311,58 FHT (47,50 €HT)  
Supl. avion rapide 5,25 F (0,80 €)  
Adresser votre commande à :  
**La Documentation française**,  
124, rue Henri Barbusse  
93308 Aubervilliers Cedex  
Tél. : 01 48 39 56 00.

Le CEPII est sur le WEB  
son adresse : [www.cepii.fr](http://www.cepii.fr)

ISSN 0243-1947  
CCP n° 1462 AD  
2<sup>ème</sup> trimestre 1999  
Juin 1999  
Imp. ROBERT-PARIS  
Imprimé en France.

Cette lettre est publiée sous la  
responsabilité de la direction du  
CEPII. Les opinions qui y sont  
exprimées sont celles des auteurs.