

CENTRALISATION DES NÉGOCIATIONS DE SALAIRES ET PERFORMANCES MACRO-ÉCONOMIQUES - UNE ANALYSE

Lars Calmfors

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	172
I. Effets d'internalisation et centralisation	173
II. L'hypothèse d'une courbe en dos d'âne et l'effet des pressions de la concurrence	175
A. L'argument théorique de base	176
B. Extensions du modèle de base	178
C. La centralisation et la décentralisation dans la pratique	181
III. Les différentes dimensions de la décentralisation,	184
A. La décentralisation au niveau de la profession	184
B. Centralisation au niveau de la région	186
C. Le degré de syndicalisation	188
IV. Négociations à plusieurs niveaux	189
V. Recherches empiriques	192
A. Études de la centralisation et de la performance macro-économique	192
B. Centralisation et paramètres des équations de prix et des salaires	194
C. La contribution des recherches empiriques	195
VI. Conclusions	196
Bibliographie	202

Une version plus développée de cette étude est disponible **sous** forme de *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, n° 131. L'auteur appartient à l'Institut d'études économiques internationales de l'université de Stockholm. Il tient à remercier Jan Broms, Ann Chadeau, Jørgen Elmeskov, Steinar Holden, John P. Martin, Peter Norman, Ole Risager, Per Skedinger, Peter Sturm, Eva Uddén-Jondal, Michael Wallerstein, ainsi que deux lecteurs – anonymes – à l'OCDE pour leurs commentaires, David Domeij pour les recherches qu'il a effectuées et Helena Matheou pour son travail de secrétariat.

INTRODUCTION

Les systèmes de négociations salariales des pays de l'OCDE présentent d'importantes différences. A un extrême se trouvent les États-Unis et le Canada où les salaires sont déterminés de manière décentralisée au niveau des différentes entreprises. Les pays nordiques et l'Autriche se situent traditionnellement à l'autre extrême, avec des procédures de négociation extrêmement centralisées. Entre les deux figurent des pays tels que l'Allemagne, la France, l'Italie, la Belgique et les Pays-Bas où la détermination des salaires s'opère principalement au niveau de la branche. Si la tendance observée au cours des dix dernières années dans la plupart des pays d'Europe vers une décentralisation progressive des négociations a quelque peu réduit ces différences, celles-ci n'en paraissent pas moins généralement persister (Windmuller et *al.*, 1987).

Depuis le début des années 80, on s'intéresse de plus en plus aux conséquences macro-économiques des divers systèmes de négociations. Certains ont prétendu que la négociation centralisée des salaires contribuait à la modération des salaires réels et à un faible taux de chômage (les premières études dans ce sens sont ceux de McCallum, 1983; Bruno et Sachs, 1985; Bean et *al.*, 1986; Newell et Symons, 1987). Cette conclusion a suscité ces dernières années de très nombreux travaux de recherche, dont certains partent de la constatation que les systèmes de formation des salaires aussi bien très centralisés que très décentralisés semblent avoir coïncidé avec de bons résultats macro-économiques (Heitger, 1987; Calmfors et Driffill, 1988; Rowthorn, 1992). Il semble bien que les effets du système de négociations sur la formation des salaires sont vraisemblablement beaucoup plus complexes qu'on ne le supposait au départ. Nous nous proposons d'étudier ici les travaux récemment consacrés à cette question et d'examiner les possibilités d'en dégager des conclusions sur les politiques. Nous nous attacherons principalement aux travaux théoriques, les études empiriques faisant également l'objet d'un rapide commentaire.

Le plan retenu est le suivant. La section I analyse la façon dont la détermination des salaires risque d'être modifiée si les effets que des augmentations consenties à des groupes déterminés exercent sur le reste de l'économie sont internalisés dans le cadre de négociations Centralisées. La section II prolonge cette analyse en prenant en compte le pouvoir modérateur des pressions du marché dans le contexte de négociations décentralisées. La section III met en lumière différentes dimensions de la centralisation, la section IV traitant pour sa part des effets de négociations menées à plusieurs niveaux. La section V est consacrée à une évaluation critique des travaux empiriques sur la centralisation

et le comportement des salaires, et l'on tentera enfin, à la section VI, de dégager des conclusions sur les politiques.

1. EFFETS D'INTERNALISATION ET CENTRALISATION

Les effets des différents degrés de centralisation sur le salaire réel ont été analysés dans le cadre de différentes approches théoriques. Les plus simples sont les modèles de détermination des salaires par les syndicats et de détermination du salaire d'efficience (les principales idées sont développées dans Layard *et al.*, 1991.) Dans le cas d'un *monopole syndical*, on suppose que les salaires sont fixés unilatéralement par les syndicats, lesquels procèdent à un arbitrage entre d'une part les avantages qu'une augmentation des salaires réels procure à leurs adhérents pourvus d'un emploi et d'autre part la perte d'emplois qui lui est associée. Selon l'hypothèse du *salaire d'efficience*, ce sont au contraire les employeurs qui déterminent unilatéralement les salaires en procédant à un arbitrage entre d'une part les inconvénients créés par une augmentation des salaires du fait de l'alourdissement de la masse salariale et d'autre part les avantages tirés d'un effort de travail accru de la part des salariés ou d'une réduction de la rotation de la main-d'œuvre. Les modèles les plus réalistes pour les pays d'Europe de l'Ouest semblent être les modèles de *négociations* (Layard *et al.*, 1991) dans lesquels syndicats et employeurs négocient le mode de partage des revenus engendrés par la production. Ces derniers modèles impliquent un arbitrage entre les avantages qu'une augmentation de salaire implique pour les salariés et la baisse correspondante de profit qui en résulte pour l'employeur. Le mode de partage des revenus dépend aussi des solutions de remplacement qui se présentent aux deux parties en cas de rupture des négociations de salaires.

Ces cadres de travail mettent tous l'accent sur les incitations économiques proposées aux syndicats et aux employeurs. Dans ce contexte, il est naturel de définir le degré de centralisation comme le degré de *coopération entre les syndicats* et *entre /es employeurs* pour la détermination des salaires. L'une des idées de base commune aux différentes études sur la question est que les augmentations de salaires d'un groupe déterminé ont des *externalités* négatives pour d'autres groupes, qui seront *internalisées* par une attitude coopérative, ce qui crée des incitations à la modération des salaires. Ces effets d'internalisation s'exerceront des deux côtés du marché du travail, dans la mesure où aussi bien les autres salariés que les autres employeurs risquent fort d'être affectés de manière négative par les augmentations de salaires consenties dans un secteur particulier.

Les différentes études réalisées sur le problème ont identifié au moins sept types d'externalités négatives des salaires.

- i) Une externalité au niveau des prix à la consommation*, du fait que «l'augmentation de salaire d'un individu se traduit principalement par une augmentation de prix pour un autre individu» (Layard *et al.*, 1991, p. 132). Chaque augmentation de salaire dans l'économie contribue à faire monter le niveau général des prix et donc à réduire le revenu disponible réel

- de l'ensemble des travailleurs – et des détenteurs de capitaux – qui ne sont pas directement concernés par la négociation de salaire (Strand, 1987; Calmfors et Driffill, 1988; Layard *et al.*, 1991; Moene *et al.*, 1993).
- ii) Une *externalité au niveau des prix des facteurs de production*, lorsque les augmentations de salaires consenties dans un secteur de l'économie entraînent une hausse des prix des produits utilisés comme facteurs de production par d'autres entreprises. La conséquence en sera une baisse de production partout ailleurs ainsi qu'un recul de l'emploi si les facteurs de production matériels et la main-d'œuvre interviennent de manière complémentaire dans le processus de production (Wallerstein, 1990; Layard *et al.*, 1991).
 - iii) Une *externalité budgétaire* qui est imposée sur le reste de l'économie si les augmentations de salaires dans un secteur entraînent une aggravation du chômage dans ledit secteur et si le coût des indemnités correspondantes doit être financé par un relèvement des impôts ou une réduction des dépenses publiques en général. Une externalité comparable existe lorsqu'une baisse de production dans un secteur particulier du fait d'une augmentation des salaires réels dans ce secteur entraîne une réduction de l'assiette fiscale globale, réduction qui, **la** encore, devra être principalement financée par d'autres (Blanchard et Summers, 1987; Calmfors et Driffill, 1988).
 - iv) Une augmentation des salaires réels peut entraîner une *externalité* au niveau du *chômage* dans les autres secteurs de l'économie. La raison en est qu'une aggravation du chômage dans un secteur particulier rend plus difficile pour les travailleurs licenciés dans tous les autres secteurs de trouver de nouveaux emplois. (Hoel, 1991; Jackman, 1990; Layard *et al.*, 1991).
 - v) Une *externalité au niveau de l'investissement*, peut être constatée en cas de détermination décentralisée des salaires. Du fait de la rotation de la main-d'œuvre, certains des salariés actuels d'une firme donnée quitteront leur emploi avant de pouvoir recueillir les bénéfices des salaires futurs plus élevés qui résulteront des investissements actuellement réalisés pour renouveler le stock de capital. Les syndicats seront de ce fait moins enclins à faire preuve de modération dans leurs revendications de salaires présentes pour favoriser les investissements de ce type (Rødseth, 1985; Hoel, 1991).
 - vi) S'il existe une corrélation négative entre le bien-être de telle ou telle catégorie de travailleurs et les salaires des autres catégories, toute augmentation de salaire dans l'économie aura une *externalité* sous forme d'un *sentiment de désir d'alignement* qui réduira le bien-être des autres (Oswald, 1979; Gylfason et Lindbeck, 1984; Calmfors, 1993a; Uddén-Jondal, 1993).
 - vii) Enfin, on peut observer une *externalité au niveau du salaire d'efficience* du côté des employeurs. Si l'effort des salariés est fonction de leur salaire relatif, une augmentation de salaire consentie par un employeur réduira l'effort de travail effectué ailleurs. Ou bien encore, si une entreprise augmente ses salaires, les autres employeurs risquent d'avoir plus de mal à recruter et conserver leur main-d'œuvre (Hoel, 1989; Layard, 1990; Moene *et al.*, 1993; Rødseth, 1993).

Les externalités qui précèdent ont toutes été utilisées pour expliquer pourquoi les négociations Centralisées aboutissent vraisemblablement à un salaire réel global plus bas et, par là même, selon une courbe type de la demande de main-d'œuvre à pente négative, à un niveau d'emploi plus élevé. L'idée simple qui sous-tend ce raisonnement est que la coopération entre les syndicats et entre les employeurs implique que l'on tiendra compte des effets exercés sur les autres secteurs par une augmentation de salaire consentie dans un secteur donné de l'économie. Ainsi, le bénéfice marginal d'une augmentation du salaire réel est réduit et/ou le coût marginal augmenté. En conséquence, les incitations à la modération des salaires réels doivent être renforcées lorsque les négociations sont centralisées.

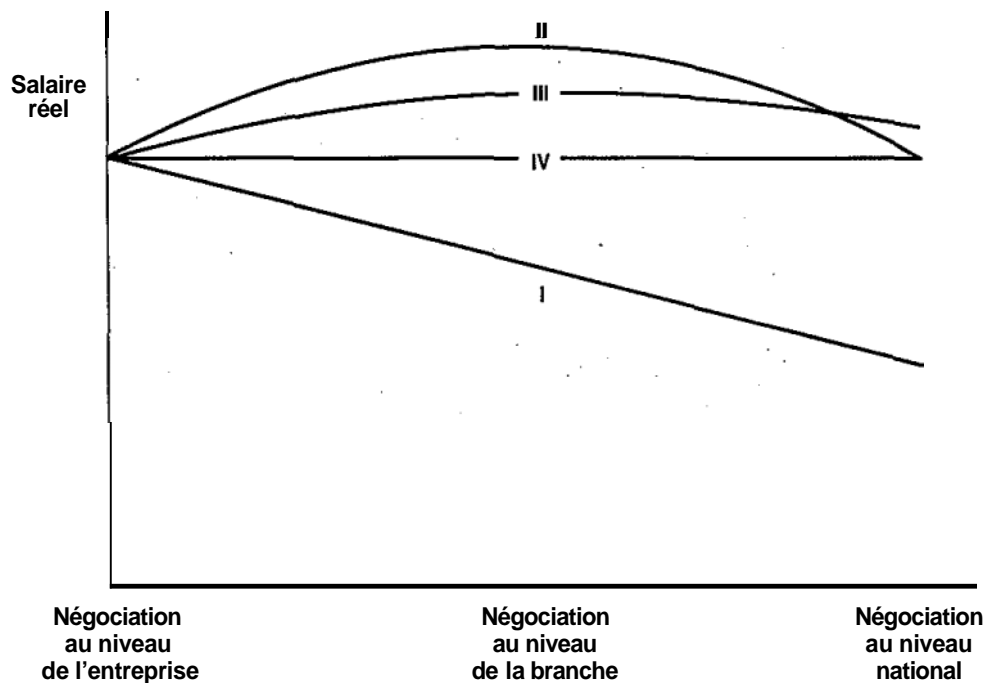
Un autre avantage des négociations centralisées pourrait être de fournir un moyen de gérer des *informations* sur l'évolution économique d'ensemble et, ainsi, de *coordonner* le comportement des différents acteurs intervenant dans la détermination des salaires. Ces aspects ont été récemment soulignés par Bhaskar (1990). Selon lui, l'individu qui détermine le salaire est fortement incité, lorsque les négociations sont décentralisées, à s'aligner sur le niveau de salaire d'ensemble anticipé sur la base d'un désir d'alignement ou du salaire d'efficience. Ceci rend possible des équilibres multiples (dans la terminologie de Bhaskar, il n'existe pas un *taux naturel* donné d'emploi, mais plutôt un *éventail de taux naturels*, c'est-à-dire toute une série de taux d'emploi d'équilibre). L'équilibre qui sera effectivement réalisé dépendra de la façon dont les autres perçoivent l'évolution des salaires. Par exemple, si tout le monde prévoit que les salaires seront élevés, ils seront effectivement fixés à un niveau élevé, de sorte que les anticipations sont vérifiées *ex post* et se révèlent en conséquence rationnelles'. Il s'ensuit que les négociations centralisées pourraient être un moyen de veiller à ce que l'économie parvienne à un « bon » équilibre plutôt qu'à un « mauvais » équilibre.

Assez paradoxalement, des anticipations concordantes concernant le salaire d'ensemble aussi bien qu'un système décalé de détermination des salaires du type de celui du Royaume-Uni ou des États-Unis peuvent faciliter la coordination. En effet, ils lèvent l'ambiguïté créée par l'existence d'un éventail d'équilibres résultant d'anticipations, fondées sur la rationalité personnelle de chacun des acteurs. Mais un tel manque de *synchronisation*, ne permet naturellement pas à l'économie de réagir rapidement à une modification des conditions macro-économiques. Ce problème a d'ailleurs été longuement débattu à l'occasion des chocs pétroliers des années 70 et de la désinflation du début des années 80 (par exemple, Bruno et Sachs, 1985; Jackman, 1986; Layard *et al.*, 1991). Néanmoins, l'une des conclusions que l'on peut tirer de l'analyse qui précède est que la synchronisation des accords de salaires n'est pas nécessairement favorable s'il n'existe pas de mécanisme de coordination.

II. L'HYPOTHÈSE D'UNE COURBE EN DOS D'ÂNE ET L'EFFET DES PRESSIONS DE LA CONCURRENCE

Les arguments d'externalités impliquent l'existence d'une relation négative monotone entre le degré de centralisation et le salaire réel, illustrée par la

Graphique 1. Degré de centralisation et salaire réel global



Relation I : économie à fortes externalités.

Relation II : économie fermée.

Relation III : économie ouverte.

Relation IV : économie ouverte dans laquelle les biens intérieurs et étrangers sont parfaitement interchangeables.

courbe I au graphique 1. Cette relation ne tient cependant pas compte du fait que le degré de centralisation peut lui aussi affecter le pouvoir de négociation des différentes parties et que les pressions de la concurrence peuvent donc contribuer à modérer les augmentations de salaires dans le cadre de négociations décentralisées. Ces questions ont été analysées par Strand (1987) et Calmfors et Driffill (1988), et ultérieurement par Rowthorn (1992), Danthine et Hunt (1993) et Driffill et van der Ploeg (1993).

A. L'argument théorique de base

Selon l'hypothèse de Calmfors-Driffill, les systèmes de négociations très centralisés aussi bien que ceux qui le sont très peu ont toutes les chances d'aboutir à la modération des salaires réels et à un niveau élevé d'emploi. Dans le premier cas, ceci tient à l'internalisation des diverses externalités de salaires examinées plus haut, tandis que dans le second, la raison en est l'effet de freinage exercé par les forces du marché. Le salaire réel d'ensemble le plus élevé et le niveau d'emploi le plus faible peuvent correspondre à une centralisation intermédiaire, c'est-à-dire lorsque les négociations sont menées au niveau de la branche d'activité, parce qu'alors les forces du marché et les effets d'internalisation risquent

d'être trop faibles pour freiner les augmentations de salaires. On aboutit ainsi à une *relation présentant la forme d'une courbe en dos d'âne* entre le degré de centralisation et le salaire réel (courbe II au graphique 1).

Les raisons de l'existence d'une relation présentant la forme d'une courbe en dos d'âne peuvent être détaillées comme suit (voir aussi Calmfors et Driffill, 1988; Moene *et al.*, 1993; Calmfors, 1993*a, b, c*). Examinons les incitations à relever le *salaire réel pour le consommateur* (salaire nominal déflaté par *l'indice des prix à la consommation*) dans un modèle de négociations où les syndicats sont concernés à la fois par le salaire réel pour le consommateur et par l'emploi et les employeurs par la valeur réelle des profits (profits nominaux *déflatés* par l'indice des prix à la consommation). Lorsque la négociation de salaires porte sur l'ensemble d'une branche, de sorte que les salaires sont relevés simultanément dans toutes les entreprises produisant des produits analogues, l'accroissement des rémunérations a toutes les chances d'être répercuté sur les consommateurs par le biais d'un relèvement du prix à la production. Ceci freinera la progression du salaire réel pour la production (salaire nominal déflaté par le *prix à la production*) dans la branche. L'emploi étant déterminé par le salaire réel pour le producteur, la perte d'emploi résultant d'une augmentation des salaires réels pour le consommateur est réduite. Les incitations à la modération des salaires du côté des syndicats s'en trouvent affaiblies. De même, les augmentations des prix à la production atténuent la contraction de bénéfices résultant d'une augmentation du salaire réel pour le consommateur. Ainsi les incitations à la modération des salaires sont également plus faibles du côté des employeurs.

Comparons maintenant des négociations salariales menées dans deux cas extrêmes : dans l'un la détermination des salaires est faite de manière totalement décentralisée au niveau de l'entreprise et dans l'autre de manière complètement centralisée au niveau national. Faisons par ailleurs l'hypothèse qu'il existe une *concurrence parfaite* sur le marché des produits, que l'économie est *fermée*, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de commerce extérieur, et que la seule externalité est celle des *prix à la consommation* examinée à la section I. L'entreprise subit les prix du marché en situation de concurrence parfaite, et ne peut donc relever ses prix relatifs lorsque le salaire réel pour le consommateur augmente uniquement chez elle et pas dans les autres entreprises du secteur. Il ne peut donc y avoir par une hausse des prix relatifs, de compensation aux réductions de l'emploi et des profits qu'entraîne une augmentation du salaire réel pour le consommateur dans le cas de négociations décentralisées. On aboutit exactement au même résultat si l'on envisage des négociations totalement centralisées menées au niveau national. L'explication en est simple : si les salaires réels pour le consommateur sont relevés uniformément dans l'ensemble de l'économie, les prix relatifs ne peuvent être modifiés (sous réserve que les secteurs soient parfaitement symétriques). En conséquence, une augmentation du salaire réel pour le consommateur aura les mêmes effets sur l'emploi et les profits dans un système de négociations totalement centralisées que totalement décentralisées. Comme les hypothèses faites produisent le même effort sur les incitations, il s'ensuit que le salaire réel sera le même dans les deux cas de figure. Ce salaire sera nécessairement plus faible – et donc l'emploi plus élevé – que dans le cas de négociations menées au niveau de la branche.

B. Extensions du modèle de base

La conclusion selon laquelle les négociations menées au niveau de l'entreprise et celles menées au niveau national aboutissent au même salaire réel doit cependant n'être considérée que comme un point de référence. Pour être complète, l'analyse doit prendre en compte d'autres considérations.

- i)* L'hypothèse de la concurrence parfaite sur le marché des produits, évoquée plus haut, exclut la possibilité pour une entreprise isolée de relever ses prix relatifs lorsque les négociations de salaires sont décentralisées. Dans le cas plus réaliste d'une *concurrence monopolistique*, une augmentation de salaire dans l'entreprise se traduira en effet par une augmentation des prix relatifs. Ceci affaiblit les incitations à la modération des salaires dans le contexte de négociations décentralisées (Cahuc, 1987; Moene *et al.*, 1993). Au graphique 1, la partie située à gauche de la courbe en dos d'âne est déplacée vers le haut. Il est cependant probable que la conclusion selon laquelle les négociations au niveau de la branche sont celles qui aboutissent au salaire réel le plus élevé reste encore valide. En effet, une coopération entre les syndicats et entre les employeurs au sein des branches se traduira par une augmentation du pouvoir de négociation plus importante que celle résultant d'une coopération *entre* branches (et donc accroîtra davantage les possibilités d'augmenter les prix relatifs à la production lorsque toutes les entreprises participant à cette coopération relèvent les salaires uniformément). La raison en est bien évidemment que les produits fabriqués à l'intérieur d'une même branche sont plus facilement substituables que l'ensemble des produits fabriqués par des branches différentes (Layard *et al.*, 1991).
- ii)* La conclusion selon laquelle aucun prix relatif à la production ne peut varier si les salaires augmentent uniformément dans tous les secteurs (symétriques) est fondée sur l'hypothèse que l'économie est fermée. Dans une *économie ouverte* commerçant avec l'extérieur, il existe un écart entre le salaire réel pour le consommateur et le salaire réel pour le producteur, une partie du panier des biens de consommation est composée de produits importés. Étant donné que le rapport entre les prix des biens de la production intérieure et ceux des biens étrangers augmentera si les salaires réels pour le consommateur augmentent dans toutes les entreprises de l'économie nationale, les pertes d'emplois et de profits résultant d'augmentations des salaires sont également atténuées dans le cas de négociations centralisées dans une économie ouverte. Plus l'économie est ouverte, plus l'extrémité de droite de la courbe en dos d'âne représentée au graphique 1 sera élevée comparativement à l'extrémité de gauche (courbe III)². Certes, si la seule externalité provient des prix à la consommation, la détermination totalement centralisée des salaires dans une économie ouverte aboutira nécessairement à des salaires réels plus élevés que si elle était décentralisée et laissée à des entreprises parfaitement concurrentielles (Layard *et al.*, 1991; Calmfors, 1993a; *b*; Driffill et van der Ploeg, 1993). Lorsqu'il existe une concurrence monopolistique entre les entreprises (situation analysée au point *i*) ci-dessus), il est plus difficile de savoir laquelle de ces deux situations extrêmes se

traduit par la modération des salaires réels la plus forte dans une économie ouverte.

- iii) La conclusion selon laquelle un degré de centralisation intermédiaire (détermination des salaires au niveau de la branche) peut produire des résultats macro-économiques plus mauvais que des négociations soit très centralisées, soit très décentralisées, est fondée sur l'hypothèse que les pressions de la concurrence pour modérer les salaires sont dans une large mesure éliminées lorsque les producteurs *inférieurs* négocient ensemble. Le renforcement du pouvoir de négociation sera cependant d'autant moins important que la *concurrence internationale* sera plus forte étant donné que les concurrents étrangers ne sont pas concernés par les augmentations des salaires intérieurs. Comme l'ont montré Danthine et Hunt (1993), le dos d'âne représenté au graphique 1 sera d'autant plus bas que la compétition internationale sera plus forte (la courbe III est plus plate que la courbe II, qui représente les conditions d'une économie fermée). Le fait est que si les produits intérieurs et étrangers étaient parfaitement substituables, il serait impossible aux entreprises intérieures appartenant à un secteur donné dans une petite économie ouverte de relever leurs prix relatifs même en coopérant entre elles (Calmfors et Driffill, 1988; Moene *et al.*, 1993). Dans ce cas, la courbe montrant le salaire réel en fonction du degré de centralisation serait une horizontale comme la courbe IV au graphique 1 (Calmfors, 1993*b*).
- iv) On a jusqu'à présent supposé que la seule externalité est celle des prix à la consommation. Dès que l'on fait intervenir les *autres externalités* analysées à la section II, on introduit des arguments forts pour que des négociations menées à l'échelle nationale aboutissent à des salaires réels inférieurs à ceux résultant de négociations menées au niveau de l'entreprise (Calmfors et Driffill, 1988; Calmfors, 1993*a, b*). Il est cependant probable que le degré d'internalisation dans le cas de négociations menées au sein de la branche reste trop faible pour avoir un effet sensible sur la détermination des salaires.
- v) Dans l'analyse qui précède, on n'a pas tenu compte de *l'opposition travailleurs intégrés/travailleurs exclus* qui a largement retenu l'attention ces dernières années (voir par exemple Gottfries et Horn, 1986; Blanchard et Summers, 1986; ou Lindbeck et Snower, 1988). L'idée développée dans ces travaux est que des chocs temporaires réduisant le niveau de l'emploi ont de fortes chances d'entraîner une augmentation permanente des salaires. En effet les risques de chômage des travailleurs intégrés se réduisent dans la mesure où leur nombre diminue, ce qui affaiblit leur incitation à la modération des salaires. On fait souvent valoir que ces effets seraient plus faibles dans le cadre de négociations centralisées, parce que les travailleurs au chômage restent syndiqués et continuent de participer aux décisions syndicales contrairement à ce qui se produirait dans le contexte de négociations de salaires décentralisées (Blanchard et Summers, 1986; Layard *et al.*, 1991; Ramaswamy et Rowthorn, 1992; Moene *et al.*, 1993). Pour autant que cette hypothèse soit fondée, les incitations à la modération des salaires réels devraient être plus fortes dans le cadre de négociations centralisées que dans celui de négociations décentralisées à la suite de chocs négatifs sur la demande de main-

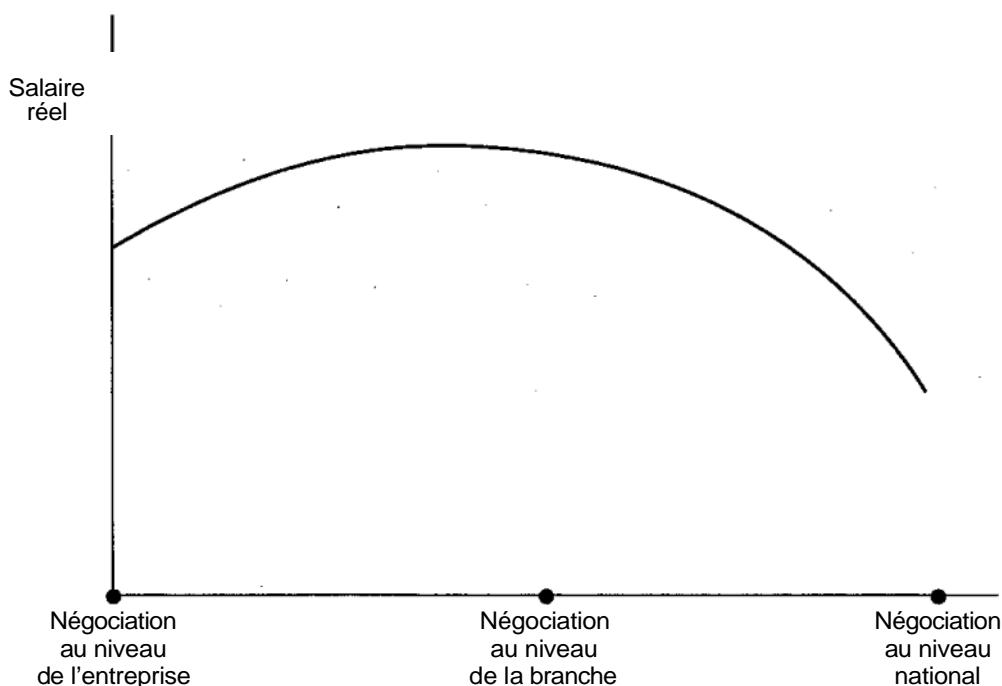
d'œuvre. Il est cependant difficile d'estimer l'importance de cette différence : il faudrait que les travailleurs intégrés qui participent aux négociations de salaires dans un cadre centralisé soient les mêmes que ceux qui décident de la politique syndicale en matière de salaires dans le cadre de négociations décentralisées³.

- vi) Le degré de décentralisation peut également affecter *le pouvoir relatif de négociation* des employeurs et des salariés parce qu'en cas d'un conflit sur le marché du travail, les solutions de rechange pour la fixation des salaires (positions de repli de chacune des parties) sont modifiées. Dans ce contexte, il importe de faire la distinction entre les deux parties prenantes sur le marché du travail. D'une part, une coopération entre des syndicats qui négocient, au sein d'une branche, avec chaque employeur séparément abaisse les coûts syndicaux d'une grève dans la mesure où les travailleurs des entreprises concurrentes bénéficient des parts de marché gagnées pendant un conflit (Davidson, 1988). D'autre part, la coopération entre employeurs d'une même branche peut avoir précisément pour objectif d'internaliser ou d'empêcher les effets négatifs sur les profits des déplacements de la demande vers d'autres entreprises lors de conflits sur le marché du travail (Dowrick, 1993a). Layard *et al.* (1991) et Layard et Nickell (1992) ont montré comment une coopération entre les employeurs peut réduire les chances des travailleurs de trouver *d'autres emplois* pendant un conflit du travail. On voit en revanche moins bien quelle incidence une coopération entre les employeurs au niveau national peut avoir sur les positions relatives dans les négociations. On a fait valoir, par exemple en Suède, que les *contraintes politiques* qui s'exercent sur les employeurs lorsque ceux-ci envisagent de recourir à des lock-outs dans l'ensemble du pays pour répondre à des grèves syndicales limitées à quelques groupes de travailleurs peuvent jouer en faveur des syndicats (Elvander, 1988; Calmfors et Forslund, 1990).
- vii) Un aspect jusqu'à présent négligé de la question est celui de savoir comment le degré de centralisation peut affecter la détermination des salaires dans le *secteur public*. L'idée selon laquelle des négociations décentralisées peuvent conduire à une modération des salaires du fait de la concurrence entre les différentes unités de production ne s'applique pas dans ce cas (à moins que la production du secteur public soit ouverte à la concurrence, ce qui peut être possible dans certains cas mais pas dans d'autres). Une ligne de raisonnement met l'accent sur la discipline budgétaire comme facteur déterminant. Les mesures visant à créer des incitations à la modération des salaires dans le secteur public par un plafonnement des dépenses publiques peuvent ne pas être *crédibles* dans le cadre de négociations centralisées parce que de fortes augmentations des rémunérations peuvent alors aboutir à des réductions générales des services publics qui seraient considérées comme politiquement intolérables. On penserait qu'il est plus facile de respecter strictement la discipline budgétaire dans le cas de négociations *locales* à l'intérieur du secteur public, parce que les parties prenantes à de tels accords de salaires ne peuvent espérer faire modifier les plafonds fixés par l'administration centrale. Celle-ci peut avoir par ailleurs du mal à se poser en employeur inflexible dans le cas de négociations centralisées puisqu'elle

aura en fait pour interlocuteur une large fraction de son électorat (Calmfors *et al.*, 1985, 1988).

En résumé, *ma* conclusion est que, tout bien considéré, une centralisation parfaite (coopération entre les syndicats et entre les employeurs au niveau national) des négociations devrait aboutir à une plus forte modération des salaires réels que la décentralisation complète des négociations (détermination des salaires au niveau de l'entreprise sans aucune coopération). On pourrait donc tabler sur l'existence d'une relation comme celle illustrée au graphique 2. Qui plus est, il importe, semble-t-il, de distinguer entre les différents secteurs de l'économie. Dans les secteurs qui exportent et où la concurrence étrangère est sévère, les différences dans la détermination des salaires peuvent être faibles entre les négociations menées au niveau de la branche et celles conduites au niveau de l'entreprise. Les négociations menées au niveau de la branche risquent davantage de conduire à des salaires plus élevés que celles menées au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci appartient au secteur privé et ne travaille pas pour l'exportation. Ceci présuppose cependant qu'il existe un nombre raisonnable de concurrents intérieurs. Lorsque tel n'est pas le cas, des mesures visant à renforcer la concurrence peuvent être un préalable nécessaire pour que des négociations décentralisées conduisent à la modération des salaires. Dans le cas notamment de négociations conduites au niveau de la branche, l'intégration internationale croissante des marchés de biens et de services peut être un puissant instrument contribuant à renforcer les pressions pour contenir les salaires⁴. Néanmoins, ce ne sera effectivement le cas que si l'on évite une coopération

Graphique 2. Degré de centralisation et salaire réel global



transfrontière à l'intérieur d'un même secteur entre syndicats et employeurs dans les négociations de salaires (par exemple dans une Europe plus intégrée)⁵.

C. La centralisation et la décentralisation dans la pratique

Si les résultats *théoriques* présentés ci-dessus sont sans ambiguïté, il n'en va pas de même des conclusions *pratiques*. La raison en est que les systèmes effectifs de négociation des salaires sont rarement identiques aux modèles théoriques. Il n'existe pas plus de systèmes totalement centralisés dans lesquels la totalité des salaires est déterminée pour l'ensemble de la nation que de systèmes totalement décentralisés dans lesquels les négociations sont menées de manière indépendante au niveau de chaque entreprise. Si l'on se réfère au graphique 2, il n'existe aucune situation correspondant aux deux extrêmes. Dans la réalité, les négociations de salaires se présentent sous différentes formes hybrides.

Bon nombre d'études exagèrent le degré effectif de centralisation des négociations, dans les pays nordiques par exemple – voir notamment Bruno et Sachs, 1985; Newell et Symons, 1987; Layard, 1990; Jackman, 1990 : Layard *et al.*, 1991). Ces pays n'ont jamais connu de centralisation totale au sens où tous les salaires auraient été déterminés au cours d'une seule et même négociation. Il serait plus juste de qualifier les systèmes traditionnels de systèmes *semi-centralisés*, les salaires étant déterminés par un petit nombre d'unités de négociation (Elvander, 1988; Calmfors et Forslund, 1990; Calmfors et Nymoén, 1990). La centralisation totale ne paraît pas faisable, même dans de petits pays homogènes comme les pays nordiques ou les Pays-Bas; elle est naturellement hors de question dans les économies plus vastes – en raison des difficultés inhérentes à la constitution de vastes coalitions et aux problèmes liés à la gestion de toutes les informations requises (Freeman, 1988; Moene *et al.*, 1993). Quant au degré de modération des salaires, il variera probablement de manière sensible selon que les effets des augmentations de salaires sont totalement internalisés ou ne le sont que partiellement⁶. L'existence d'un petit nombre de très grandes organisations syndicales concurrentes peut également se traduire par un renforcement de la préoccupation des syndicats pour les salaires relatifs par comparaison à des systèmes plus décentralisés, avec pour conséquence que les incitations à la modération des salaires sont plus faibles (Calmfors, 1986; Uddén-Jondal, 1993).

Une considération également importante concerne le degré effectif de coopération dans les systèmes décentralisés. Il peut également y avoir une très importante coopération *informelle* lorsque les négociations de salaires sont officiellement décentralisées. Dans la mesure où les augmentations de salaires accordées dans un secteur de l'économie ont une forte influence sur les autres secteurs, les unités de négociation de chaque côté du marché du travail seront dans ce cas fortement incitées à engager des consultations informelles. D'aucuns affirment que cette tendance est particulièrement forte du côté des employeurs, parce qu'il existe habituellement des liens commerciaux et personnels étroits entre les différentes entreprises et parce qu'elles peuvent avoir intérêt à ne pas compromettre leurs relations à long terme par un comportement « irresponsable » en matière de fixation des salaires (Soskice, 1990). Il semblerait cependant logique que des mécanismes analogues opèrent également du côté des syndi-

cats. Eux aussi sont fortement incités à préserver la stabilité des relations établies de longue date, pour atteindre par exemple des objectifs politiques communs et pour pouvoir opposer un front uni aux employeurs sur les questions qui peuvent être négociées à des niveaux plus centralisés même lorsque les négociations de salaires sont décentralisées. Ces questions peuvent concerner la durée du travail, les procédures de négociation, les règles à suivre pour régler les différends quant à l'interprétation des contrats, etc. (Flanagan *et al.*, 1983; Bratt, 1986; Windmuller *et al.*, 1987). Selon certains, ce type de coopération informelle entre syndicats et entre employeurs est un trait Caractéristique des systèmes de négociation de l'Allemagne et du Japon (dans le premier cas, la coopération s'exerce entre les associations d'employeurs et les syndicats professionnels au niveau de la branche, dans le second entre les employeurs individuels et les syndicats locaux au niveau de l'entreprise (voir par exemple, Windmuller *et al.*, 1987, ou Soskice, 1990).

L'une des raisons pour lesquelles on est toujours à peu près certain d'observer l'émergence d'une forme ou autre de Coopération entre les deux parties prenantes sur le marché du travail est la volonté de se prémunir contre les conflits du travail. Dans nombre de pays, l'une des principales fonctions des associations patronales et des confédérations syndicales au niveau de la branche ou au niveau national est de fournir cette assurance par la création de caisses centrales de réserve (Soskice, 1990). En effet, la nécessité de s'assurer collectivement contre les risques de conflits paraît avoir été de tout temps l'une des forces motrices de l'émergence de structures plus centralisées sur le marché du travail (Skogh, 1984). Un tel système d'assurance pose naturellement des problèmes d'arbitrage dans les négociations indépendantes décentralisées. D'une part, la compensation versée en cas de conflit doit être suffisamment élevée pour donner à l'entreprise (ou au syndicat) un pouvoir de négociation suffisant par rapport à l'autre partie. D'autre part, des niveaux élevés de compensation créent des problèmes de risque moral parce que les agents assurés sont moins tentés d'éviter les conflits du travail. Face à ces problèmes, l'assureur (associations patronales et syndicats professionnels/confédérations syndicales) sera tout naturellement amené à exercer une certaine influence sur les négociations salariales locales.

Bon nombre de systèmes officiellement décentralisés de fixation des salaires se caractérisent par des « *négociations pilotes*), certains secteurs (ou entreprises) jouant régulièrement le rôle de chef de file en fixent le rythme des augmentations de salaires dans l'ensemble de l'économie (Flanagan *et al.*, 1983; Windmuller *et al.*, 1987). Dans les systèmes où les négociations effectives interviennent au niveau de la branche, ce sont souvent les secteurs de la métallurgie et de l'ingénierie qui jouent ce rôle (par exemple, en Allemagne, en Australie, en Autriche, au Danemark, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande et, plus récemment, en Suède). Ces pratiques de négociation peuvent être considérées comme une forme de coopération informelle, l'association patronale et le syndicat du secteur chef de file considérant non seulement leurs intérêts propres mais négociant aussi « pour le compte,, de l'ensemble des employeurs et des syndicats de l'économie (Soskice, 1990). On peut encore voir dans les négociations de ce type une autre forme de centralisation intermédiaire, l'association patronale et le syndicat du secteur chef de file ne tenant compte que de leurs propres objectifs tout en ayant conscience que les salaires qu'ils fixeront influenceront d'autres décisions

de salaires et auront par là même une incidence sur le bien-être de leurs propres membres (Calmfors, 1987; Wallerstein, 1990). Ce phénomène peut lui aussi contribuer à encourager la modération des salaires. Supposons qu'une augmentation consentie dans le secteur chef de file tende à faire monter tous les salaires de l'économie. Si les augmentations de salaires ont des externalités négatives, il est dans l'intérêt des employeurs et des salariés du secteur chef de file de modérer la progression des rémunérations par rapport à ce qu'elle serait en l'absence de toute coopération et si les négociations étaient menées de manière indépendante. En effet, les hausses de salaires qu'ils auront consenties déclencheront ailleurs des augmentations qui réduiront le bien-être à l'intérieur même du secteur chef de file⁷. En règle générale, le résultat sera moins favorable pour l'emploi que dans le contexte d'une parfaite coopération, mais sera plus favorable qu'en l'absence complète de coopération dans la détermination des salaires (Calmfors, 1987; Calmfors et Forslund, 1990)⁸. Qui plus est, les négociations dans le secteur pilote peuvent être un moyen efficace de coordonner les anticipations concernant les augmentations de salaires, comme on l'a vu à la section I.

III. LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS DE LA DÉCENTRALISATION

La discussion sur le cadre institutionnel des négociations porte généralement, comme nous l'avons fait plus haut, sur le point de savoir si la détermination des salaires doit intervenir au niveau de l'entreprise, de la branche ou de la nation, c'est-à-dire sur ce que Moene *et al.* (1993) ont appelé le degré de *centralisation verticale*. Il est cependant aussi d'autres dimensions à prendre en compte. Nous examinerons rapidement ici les conséquences de la décentralisation par profession (métier) ou par région ainsi que la taille du secteur syndicalisé.

A. La décentralisation au niveau de la profession

Voyons d'abord les syndicats qui organisent différentes professions. L'exemple le plus évident de négociation indépendante décentralisée menée par ce genre de syndicats – *décentralisation horizontale* – est naturellement le Royaume-Uni, où plusieurs syndicats représentant différentes professions qui négocient tous indépendamment peuvent coexister sur le même lieu de travail. On retrouve la même situation en Australie et en Nouvelle-Zélande. De même, dans les pays nordiques, les ouvriers et les travailleurs non manuels ont de tout temps été affiliés à des syndicats différents et ont négocié indépendamment. En Europe continentale, il est plus courant que les syndicats réunissent à la fois les ouvriers et les employés.

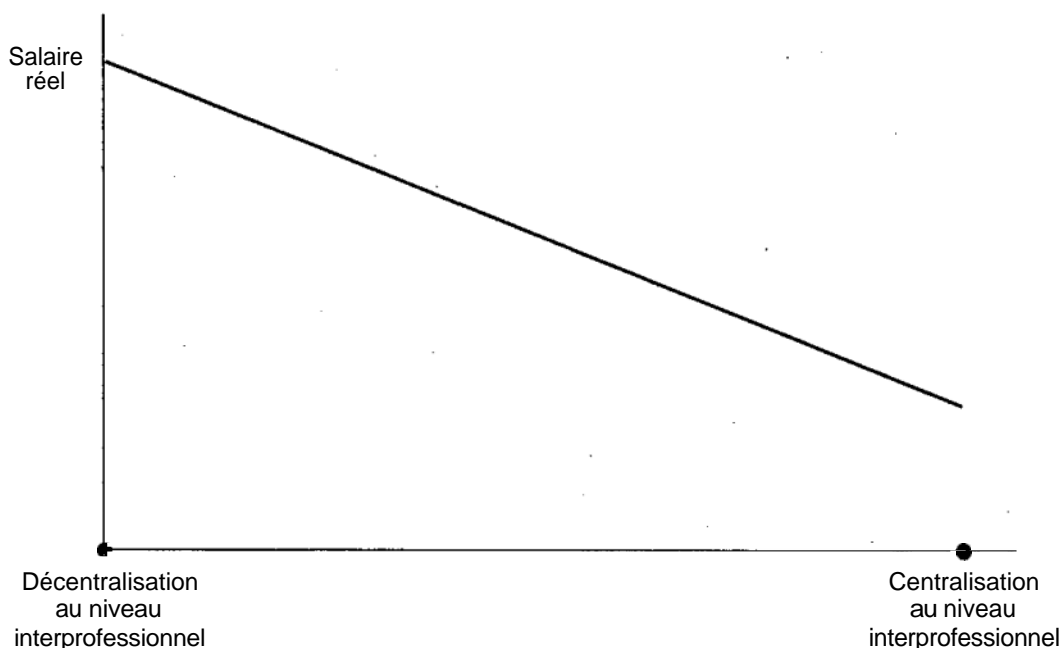
La courbe en forme de dos d'âne qui représente la relation entre la centralisation verticale et les salaires réels, examinée à la section II, reposait sur l'hypothèse que les négociations menées au niveau de la branche impliquent un sensible renforcement du pouvoir des négociateurs comparativement aux négociations menées au niveau de l'entreprise, parce que dans le premier cas, elles se font entre producteurs de produits aisément substituables. Il est peu probable que le

même argument puisse tenir en cas de centralisation horizontale au niveau des professions, qui, en général, ne sont pas aussi facilement substituables que les produits des entreprises au sein d'un même secteur d'activité. Si l'on trace un graphique en portant sur les axes le degré de centralisation horizontale et les salaires réels, comme au graphique 3, on peut donc s'attendre à une relation négative monotone entre les deux variables. *Il faut* bien entendu qu'il en soit ainsi si les différentes professions sont (approximativement) complémentaires, de sorte qu'une augmentation de salaires dans un groupe réduit l'emploi dans d'autres groupes et vice versa⁹.

Les considérations relatives au pouvoir de négociation relatif des employeurs et des syndicats aboutissent à des conclusions analogues. Si différents groupes de travailleurs peuvent isolément infliger de lourdes pertes de production à leur employeur, le pouvoir de négociation relatif du syndicat devient plus important si les syndicats négocient séparément et non conjointement (Horn et Wolinsky, 1988; Dowrick, 1993a)¹⁰. Le résultat est une augmentation des salaires et une contraction des profits. On peut donc logiquement s'attendre à ce que la coopération entre différentes professions, par exemple entre employés et ouvriers, dans les négociations salariales se traduise par un avantage au plan de la modération des salaires (Wallerstein, 1990; Moene *et al.*, 1993). Ces avantages de la coopération horizontale sont obtenus indépendamment du niveau *vertical* (pays, industrie, entreprise) auquel la négociation se situe.

Dans ce contexte, il est intéressant de noter la tendance récente au Royaume-Uni de négociations conjointes entre différents syndicats et l'employeur (Windmuller *et al.*, 1987), ainsi que celle d'adopter un statut unique pour les

Graphique 3. Degré de centralisation horizontale et salaire réel global



employés et les ouvriers (Elvander, 1991). La Suède est un autre exemple où surtout le patronat semble chercher à modifier le système de négociation pour que le même accord collectif s'applique à toutes les catégories de salariés (Elvander, 1991).

On notera également que l'analyse qui précède ne s'applique qu'à la coopération entre professions. Un autre problème est celui de savoir comment la détermination des salaires est affectée par la décentralisation lorsque plusieurs syndicats regroupent la même catégorie de salariés. C'est souvent le cas en France, en Italie, en Belgique et aux Pays-Bas, où les syndicats sont d'inspiration politique et confessionnelle (Flanagan *et al.*, 1983; Bratt, 1986; Windmuller *et al.*, 1987). Une négociation décentralisée par des syndicats regroupant des travailleurs substituables dans le processus de production ne devrait pas produire les effets de hausse des salaires évoqués plus haut. Le risque de perdre des opportunités d'emploi au profit d'autres syndicats devrait, dans ces conditions, encourager la modération salariale, comme le fait la concurrence entre les entreprises (voir section II). Cet effet peut cependant être neutralisé dans la mesure où des syndicats concurrents tentent de recruter des membres en prouvant leur aptitude à obtenir des augmentations de salaires. Il reste cependant difficile de dire quelle est l'importance de ces considérations dans la pratique, étant donné que la coopération entre différents syndicats lors des négociations est fréquente dans les pays susmentionnés et que le même accord collectif s'applique souvent aux membres de tous les syndicats (Flanagan *et al.*, 1983; Windmuller *et al.*, 1987).

B. Centralisation au niveau de la région

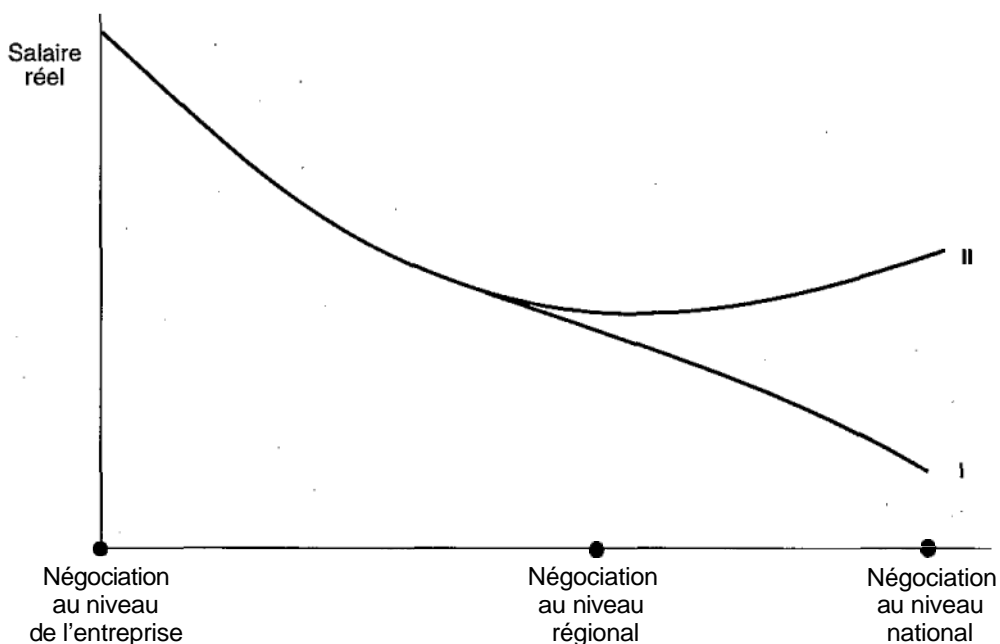
Une deuxième dimension rarement discutée est la dimension *régionale*. Ceci est surprenant dans la mesure où les négociations au niveau régional sont intersectorielles, par exemple en Belgique et en Suisse, et intra-industrielles par exemple en Allemagne, au Royaume-Uni et en Autriche.

La coopération en matière de détermination de salaires entre différentes branches implantées dans une *même région* a de fortes chances de contribuer à la modération des salaires réels, parce que plusieurs des externalités examinées à la section I seront déjà internalisées à ce niveau. Une des raisons en est que le marché du travail est essentiellement régional. En conséquence, les employeurs d'une région ont tout intérêt à éviter que la concurrence qu'ils se font pour obtenir de la main-d'œuvre ne se traduise par une augmentation des salaires. Les syndicats devraient également être incités à faire preuve de modération salariale au plan régional pour offrir des opportunités d'emploi de remplacement en cas de licenciement. Par ailleurs, les taxes régionales et municipales jouent un rôle important dans nombre de pays, ce qui devrait inciter à la modération en matière de salaires pour ne pas réduire l'assiette de l'imposition régionale. Les augmentations de salaires dans une région ont également des effets négatifs sur le niveau des prix régionaux, notamment dans le secteur des services, où la proportion de biens «non échangeables» d'une région à l'autre est élevée. Qui plus est, à l'intérieur de chaque région, les effets de désir d'alignement causés par des augmentations de salaires peuvent être importants parce qu'il semble très naturel de comparer son propre salaire avec ceux de personnes vivant dans le même

secteur (voir par exemple Nilsson, 1987). Enfin, la coopération à l'intérieur des régions réduira probablement moins les pressions concurrentielles pour la modération des salaires que les négociations au niveau de la branche dans la mesure où les entreprises sont pour une large part en concurrence avec des entreprises d'autres régions.

Il ressort de ces considérations que la Coopération entre branches d'activité au sein d'une même région en matière de détermination des salaires devrait se traduire par des salaires réels moins élevés et un emploi plus important que la Coopération entre les régions au sein d'une même branche d'activité. On pourrait s'attendre à une relation négative monotone entre le degré de centralisation géographique et le salaire réel global, au lieu d'une relation en forme de dos d'âne si le niveau intermédiaire de centralisation est le niveau régional (courbe I au graphique 4). Une conclusion possible qu'illustre le graphique est que la majeure partie de l'internalisation des externalités négatives de salaires intervient dès le moment où l'on passe d'une négociation indépendante au niveau de l'entreprise à une coopération à l'intérieur de la région, de telle sorte que l'on n'a peut-être guère à espérer de gains supplémentaires en matière de modération de salaires si l'on centralise les négociations au niveau national. *Théoriquement*, on ne peut même pas exclure la possibilité qu'une coopération intrarégionale entre branches d'activité puisse se traduire par une plus forte modération des salaires réels qu'une négociation menée au niveau national (courbe II du graphique 4). Dans ce cas, il existerait une dimension optimale de la région du point de vue de la détermination d'ensemble des salaires : d'une part, elle devrait être suffisamment petite pour qu'il y ait une concurrence interrégionale suffisante; d'autre part,

Graphique 4. Degré de centralisation au plan régional et salaire réel global



elle devrait être suffisamment grande pour permettre l'internalisation des principales externalités résultant d'un régime décentralisé.

Si les négociations régionales n'interviennent qu'au sein de branches d'activité déterminées, les effets d'internalisation seront naturellement plus faibles. Néanmoins, l'internalisation des externalités que constituent le chômage et la concurrence pour la main-d'œuvre pourrait encore être importante si la mobilité des travailleurs au sein de la région s'exerçait essentiellement au sein de la branche d'activité plutôt qu'entre branches. De même, il est probable que les comparaisons de salaires se font davantage au sein d'un même secteur qu'entre secteurs différents (par exemple, Nilsson, 1987).

C. Le degré de syndicalisation

Une troisième dimension est le degré de syndicalisation. Une baisse du taux d'implantation syndicale peut être considérée comme un pas vers la décentralisation, mais ses effets seront différents de ceux d'une réduction de la coopération entre les syndicats. Dans ce contexte, il importe de distinguer entre l'*appartenance syndicale* dans les entreprises syndicalisées et la *couverture syndicale*, c'est-à-dire la part de l'économie qui est couverte par des conventions collectives (Layard *et al.*, 1991). Les différences observées entre les pays de l'OCDE à ces deux égards sont aussi prononcées que les différences des structures de négociation *au sein* du secteur syndicalisé (OCDE, 1991).

Le *taux d'appartenance syndicale* au sein d'une entreprise donnée permet de savoir quelle proportion de la population active est susceptible de se mettre en grève et, par voie de conséquence, les dommages que le syndicat peut infliger à l'employeur en cas de conflit du travail. Une baisse du taux d'appartenance syndicale affaiblit donc le pouvoir relatif de négociation du syndicat et tend ainsi à avoir une action modératrice sur les salaires et à faire monter l'emploi (Bean *et al.*, 1986; Layard *et al.*, 1991).

Lorsque la couverture syndicale n'est pas complète, il existe un secteur non syndicalisé à côté du secteur syndicalisé. En première approximation, on peut supposer que les salaires du secteur non syndiqué sont fixés de manière à équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre dans ce secteur (Minford, 1983; Oswald, 1986). En longue période, une réduction de la *couverture Syndicale* peut être considérée comme une augmentation de l'offre d'emplois non syndiqués au détriment de l'offre d'emplois syndiqués. Ceci équivaut à un déplacement de la demande de main-d'œuvre du secteur syndiqué vers le secteur non syndiqué, comme l'a analysé Layard *et al.* (1991)¹¹. Dans le secteur syndiqué, ceci se traduira probablement par une réduction aussi bien des salaires – dans la mesure où le nombre d'emplois syndiqués bien rémunérés pouvant constituer un emploi **de remplacement** pour les travailleurs licenciés est réduit – que de l'emploi. Dans le secteur non syndiqué, tant les salaires que l'emploi s'inscriront en hausse. Le salaire *moyen* dans l'économie pourrait être réduit parce que le salaire du secteur non syndiqué est inférieur à celui du secteur syndiqué. Les effets sur l'emploi *total* sont ambigus. D'une part, l'augmentation du salaire réel dans le secteur non syndiqué augmente l'offre de main-d'œuvre dans ce secteur. D'autre part, si les emplois non syndiqués sont considérés comme inférieurs aux emplois syndiqués

(parce que moins bien rémunérés), le taux d'activité peut fléchir, de sorte que l'augmentation de l'offre dans le secteur non syndiqué est plus faible que la diminution de l'emploi dans le secteur syndiqué. Le résultat net est théoriquement ambigu, bien que l'on puisse s'attendre à voir le premier effet l'emporter (Layard *et al.*, 1991; Layard et Nickell, 1992).

Les modifications de la couverture syndicale peuvent avoir des effets différents selon le degré de centralisation à l'intérieur du secteur syndicalisé. L'effet de réduction de salaires évoqué plus haut se produit quel que soit le degré de centralisation (fort ou faible). Néanmoins, lorsque le degré de centralisation est élevé, une baisse de la couverture syndicale signifie également une réduction des possibilités d'internaliser diverses externalités (voir section I) (Holden et Raaum, 1992). En conséquence, la réduction de salaires dans le secteur syndicalisé imputable à une baisse de la couverture syndicale devrait être plus importante lorsque les négociations sont décentralisées que lorsqu'elles sont centralisées¹². Ceci pourrait permettre de mieux comprendre pourquoi aussi bien les économies où les négociations sont centralisées dans le secteur syndicalisé et où la couverture syndicale est forte (telles que l'Autriche et la Suède) que les économies où les négociations sont décentralisées et où la couverture syndicale est faible (États-Unis par exemple) ont obtenu de bons résultats au plan de l'emploi dans le passé (Layard, 1990; Layard et Nickell, 1992).

IV. NÉGOCIATIONS A PLUSIEURS NIVEAUX

L'analyse qui précède est implicitement fondée sur l'hypothèse que la détermination des salaires ne se situe qu'à un seul niveau. Elle néglige le fait que les systèmes centralisés des pays nordiques par exemple ont entraîné en fait une *négociation à plusieurs niveaux*, étant donné que les accords de salaires nationaux et/ou sectoriels ont été régulièrement suivis de négociations locales concernant leur mise en œuvre. Ces négociations ultérieures au niveau local ont systématiquement abouti à un glissement des salaires, c'est-à-dire à des augmentations des salaires nominaux supérieures à celles convenues au niveau de négociations plus élevé.

L'*interaction* entre les accords centraux de salaires et le glissement des salaires dans les pays nordiques est un domaine de recherche qui a été longtemps négligé. Ces dernières années cependant, des modèles fondés sur la théorie des jeux, qui analysent le glissement de salaires en tant que résultat de négociations locales (par exemple, Holden, 1988; 1990a, b; Holmlund et Skedinger, 1990; Calmfors, 1993a), ont été mis au point. Une conclusion fondamentale qui s'en dégage est que l'on devrait *toujours* s'attendre à un glissement de salaires lorsque la négociation locale ultérieure intervient dans un contexte de paix sociale, ce qui a été le plus souvent le cas en Finlande, en Norvège et en Suède (une fois conclus les contrats au niveau supérieur de négociation). La raison en est que les positions de négociation des parties en cause au niveau local deviennent alors asymétriques. D'une part, les employeurs sont tenus de rémunérer les travailleurs au salaire nominal décidé au niveau central, mais

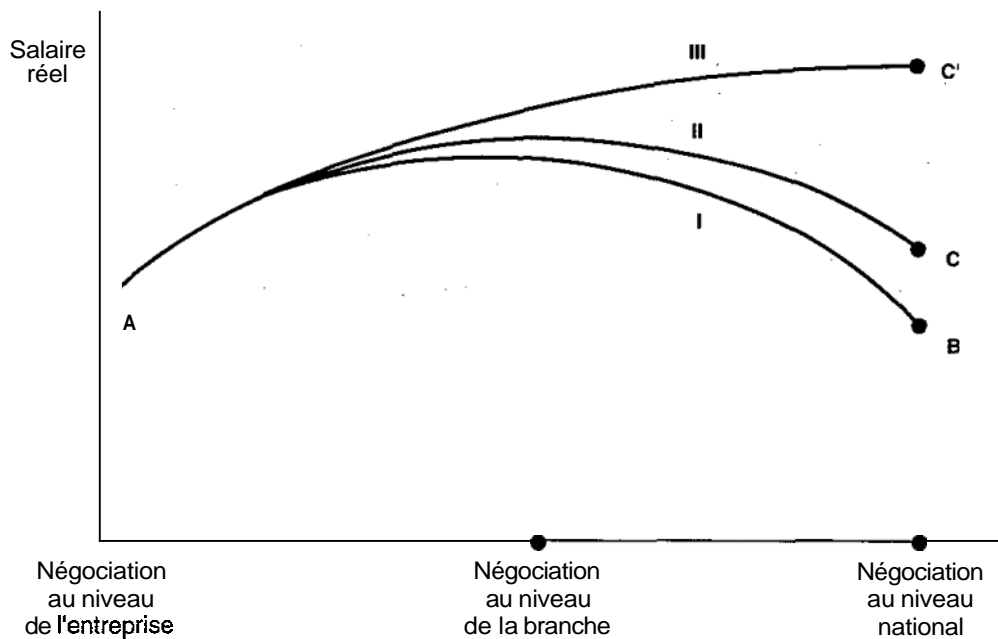
d'autre part les travailleurs peuvent porter préjudice à l'employeur par des méthodes informelles si les parties locales ne parviennent pas à s'entendre (par des grèves du zèle, par des grèves perlées ou simplement par une réduction de l'effort de travail de chacun).

Du fait de l'asymétrie des positions de négociation, les salariés peuvent obtenir des augmentations supplémentaires de salaires au cours des négociations locales. Les négociateurs des niveaux supérieurs doivent donc pouvoir tenir compte du glissement de salaires ultérieur pour déterminer les augmentations consenties à ce premier stade s'ils veulent assurer la modération salariale souhaitée (Calmfors et Forslund, 1990; Rødseth et Holden, 1990). Il est probable que cela signifie, au moins dans les cas où les gains de productivité sont faibles, des *réductions des salaires réels* lors des négociations au niveau central. Quant à savoir si ces réductions peuvent être assez importantes pour que l'objectif fixé au niveau central en matière de salaires réels ne soit pas dépassé, cela dépendra vraisemblablement du rythme de hausse des prix. La raison en est qu'il est difficile d'envisager une *baisse des salaires nominaux* au niveau central. L'expérience tend même à montrer qu'il pourrait exister un plancher de l'ordre de 1 à 2 pour cent par an en dessous duquel les augmentations des salaires nominaux ne peuvent tomber lors des négociations centrales. Il est certes difficile d'expliquer l'existence de telles rigidités au niveau des salaires nominaux à partir des hypothèses traditionnelles sur le comportement rationnel. Il s'agit cependant bel et bien d'une donnée que l'on ne peut négliger.

On peut donc supposer qu'il pourrait être nécessaire que l'inflation soit forte pour qu'un système de négociation à plusieurs niveaux assure la modération des salaires réels (Holden, 1992; Calmfors, 1993a). D'une part, les négociateurs au niveau central peuvent s'efforcer d'obtenir une modération des salaires réels en raison des divers effets d'internalisation évoqués plus haut. Mais, d'autre part, ils peuvent être incapables d'y parvenir, sauf si l'inflation est suffisamment forte pour que les augmentations des salaires nominaux décidées au niveau central soient compatibles avec la modération des salaires réels lorsqu'il existe un glissement de salaires au niveau local. Ceci peut expliquer la coïncidence d'une forte inflation avec une modération des salaires réels observée dans les pays nordiques pendant les années 80 (Calmfors et Nymoén, 1990; Calmfors, 1993a).

Il apparaît ainsi que le taux d'inflation peut affecter la relation entre le degré de centralisation et les salaires réels. L'hypothèse implicite est donc que la détermination centralisée des salaires implique une négociation à plusieurs niveaux, à l'inverse d'une négociation décentralisée. Lorsque l'inflation est faible, la courbe en forme de dos d'âne figurant au graphique 2 glisserait de plus en plus vers le haut à mesure que l'on se déplace vers la droite du graphique. Elle pourrait prendre la position II ou III comme au graphique 5, où les résultats obtenus en matière de modération des salaires réels par des négociations au niveau national et au niveau de l'entreprise ont été inversés (C et C' sont au-dessus de A tandis que B est en dessous). Telles que les courbes ont été tracées, une négociation décentralisée des salaires obtient donc une plus grande modération des salaires réels qu'une négociation centralisée lorsque l'inflation est faible. En revanche, elle n'obtient pas autant de modération des salaires réels qu'une négociation centralisée lorsque l'inflation est *forte*. Sur le graphique cependant, cette conclusion

Graphique 5. Degré de centralisation et salaire réel global dans le contexte de négociations menées à plusieurs niveaux et d'un faible taux d'inflation



Relation I : économie à inflation forte.
 Relation II : économie à inflation modérée
 Relation III : économie à inflation faible.

concernant les salaires réels ne constitue pas une solution de remplacement rationnelle dans un pays à faible inflation.

Une conclusion possible est que le *nombre de niveaux de négociation* peut être aussi important que le degré de centralisation formelle lorsque l'inflation est faible. Ceci pourrait éclairer d'un jour différent les systèmes de négociation du Japon, de l'Allemagne et de l'Autriche par exemple. Une hypothèse plausible serait que ces pays ont réussi *tout à la fois* à avoir un faible taux d'inflation *et* une croissance raisonnable de l'emploi, en partie parce que les négociations de salaires n'interviennent qu'à un seul niveau – celui de l'entreprise au Japon, et celui du secteur d'activité en Autriche et en Allemagne –, quand bien même la coopération intersyndicale et interpatronale est forte.

L'ambition des organismes de négociation aux niveaux les plus élevés d'influencer les salaires relatifs intervient peut-être de manière non négligeable dans le fonctionnement des systèmes de négociation à niveaux multiples. La difficulté de réduire les *salaires nominaux* signifie que plus les négociateurs au niveau central ont l'ambition d'avoir une influence sur la distribution des salaires, plus il faut disposer à ce niveau d'une « marge de manœuvre importante pour fixer les salaires nominaux ». Un tel cas de figure peut induire au niveau local un glissement de salaires plus marqué pour corriger la « distorsion » imposée à la structure des salaires. Ceci pose, semble-t-il, un problème sérieux en Suède (Calmfors, 1992). Hibbs et Locking (1991) ont présenté des données empiriques

soutenant l'hypothèse qu'un renforcement des pressions exercées au niveau central pour égaliser les salaires s'est traduit par des hausses des salaires nominaux en Suède tant au niveau central qu'au niveau global.

L'expérience suédoise peut être comparée à celle de l'Autriche et de l'Allemagne, où les tentatives faites au niveau central pour gommer les écarts de salaires ont été beaucoup plus faibles (Flanagan et *al.*, 1983; Broms, 1992). Dans le système allemand, les négociations par branche d'activité ne concernent pas les salaires effectifs mais les salaires minimums qui ne s'imposent aux employeurs que pour un petit nombre de travailleurs : les augmentations du salaire minimum convenues au niveau de la branche servent cependant aussi de guide pour les augmentations des salaires effectifs, mais les syndicats ne semblent pas intervenir dans la répartition au sein des entreprises tant que les augmentations totales de salaires sont conformes à la norme. Ce peut être là un préalable nécessaire pour combiner les négociations au niveau de la branche (ou au niveau central) avec un faible taux d'inflation.

V. RECHERCHES EMPIRIQUES

Les discussions concernant la centralisation des négociations de salaires et les performances macro-économiques ont suscité de très nombreux travaux de recherche empiriques au cours des dix dernières années. On s'est surtout employé à tester les hypothèses rivales sur l'existence d'une part d'une relation monotone entre la centralisation et les salaires réels d'ensemble (performances macro-économiques) et, d'autre part, de la réalisation d'une meilleure performance des systèmes centralisés et décentralisés par rapport à celle des systèmes intermédiaires (hypothèse illustrée par la courbe en forme dos d'âne). On peut distinguer deux types d'études : i) celles qui ont relié la centralisation à différentes mesures de la performance macro-économique; et ii) celles qui se sont concentrées sur différents paramètres dans les équations estimées des salaires d'ensemble. L'objectif principal était d'expliquer les différences constatées au plan international.

A. Études de la centralisation et de la performance macro-économique

Les premières études sur le sujet (Tarantelli, 1983; Cameron, 1984; Bruno et Sachs, 1985) ont mis en lumière une association positive entre la performance macro-économique – généralement mesurée au moyen d'une sorte d'indice de mauvaise conjoncture qui combine le chômage et l'inflation – et le degré de corporatisme. Le concept de corporatisme a été mis au point pour prendre en compte des éléments dont on pensait qu'ils conduisaient à la modération des salaires réels. La centralisation des négociations était l'un de ces facteurs jugés décisifs, ainsi d'ailleurs qu'une attitude générale de consensus entre le patronat et les travailleurs et que l'intervention des pouvoirs publics dans les négociations de salaires.

Ces premières études ont été critiquées par Calmfors et Driffill (1988), principalement en raison du caractère très vague du concept de corporatisme. Ces deux auteurs ont remplacé les premiers indicateurs du corporatisme par un indice explicite de la centralisation des négociations de salaires. Ils ont alors observé une relation en forme de dos d'âne entre, d'une part, le degré de centralisation et, d'autre part, l'augmentation du chômage et d'autres indicateurs macro-économiques de mauvaise conjoncture (chômage plus inflation, et chômage plus déficit de la balance des opérations courantes en pourcentage du PIB) au cours de la période 1974-1985 postérieure aux chocs pétroliers. Ces résultats ont été confirmés par l'OCDE (1988). Freeman (1988) est lui aussi arrivé à des conclusions analogues, mais en utilisant la dispersion des salaires pour mesurer le degré effectif de centralisation.

Des travaux ultérieurs ont abouti à des résultats variés. Rowthorn (1992) a vérifié l'existence d'une relation en forme de dos d'âne dans différents pays entre la centralisation et le chômage pendant les années 80 mais pas pendant les années 70. Soskice (1990) a cependant fait valoir l'existence d'une relation négative monotone, principalement sur la base d'une reclassification du Japon et de la Suisse parmi les pays à systèmes de négociations fortement centralisés et non parmi les pays fortement décentralisés comme l'avaient fait Calmfors et Driffill dans leur analyse (voir section II.B).

Les travaux empiriques analysés jusqu'à présent doivent être considérés comme assez peu sophistiqués dans la mesure où ils portaient principalement sur des corrélations simples. Quelques études récentes ont cependant permis d'estimer des équations de chômage dans lesquelles les différences observées au plan international sont expliquées par un certain nombre de facteurs en plus du degré de centralisation (par exemple, la durée de l'indemnisation du chômage, les dépenses consacrées aux mesures actives en faveur de l'emploi, la couverture syndicale, la réduction de l'inflation au début des années 80). Layard *et al.* (1991) et Layard et Nickel (1991) ont constaté que la coopération des employeurs avait un fort effet sur la réduction du chômage tandis que la coopération des syndicats avait un effet nettement plus faible. Cette découverte sur l'effet de la coordination des employeurs a été corroborée par des régressions effectuées par Layard et Nickel (1992) sur des séries chronologiques de données pour plusieurs pays. Dans une étude analogue, Zetterberg (1993) a cependant constaté que les données étaient également compatibles avec l'hypothèse d'une courbe en forme de dos d'âne.

En revanche, d'autres travaux ont porté sur la relation entre la centralisation et la croissance. Ces études sont plus difficiles à juger dans ce contexte, étant donné que l'incidence des salaires sur la croissance est plus complexe à analyser. Néanmoins, Heitger (1987) a constaté qu'aussi bien les économies à négociations centralisées que celles à négociations décentralisées avaient généralement obtenu de meilleurs résultats que les économies à centralisation intermédiaire dans les années 70. Il attribue ce fait aux avantages tirés des effets d'internalisation dans le cadre de la centralisation et à la flexibilité des salaires relatifs dans le cadre de la décentralisation. Des résultats analogues ont été obtenus par Dowrick (1993*b*). Sa conclusion est que les mêmes facteurs qui conduisent à la modération des salaires réels dans l'analyse de Calmfors-Driffill devraient également inciter la main-d'œuvre à accepter des mesures pour pro-

mouvoir des gains de productivité du travail¹³. Grier (1993) cependant n'est pas parvenu à confirmer les résultats de Heitger et Dowrick, et est pour sa part arrivé à la conclusion qu'il existe une relation *négative* monotone entre la centralisation et la croissance, de sorte qu'une décentralisation plus poussée implique toujours une croissance plus forte.

B. Centralisation et paramètres des équations de prix et de salaires

On peut considérer que les travaux cités plus haut visent à analyser les effets de la centralisation des négociations de salaires au moyen d'équations réduites. Une méthode plus directe consiste à voir comment les paramètres structurels figurant dans les équations globales des salaires et des prix sont affectés.

Les premières tentatives dans ce sens ont été faites par McCallum (1983, 1986) et Bruno et Sachs (1985). Ils ont estimé des équations de courbes de Phillips pour plusieurs pays, reliant l'inflation (ou sa variation), qui devrait être étroitement associée à l'évolution des salaires, à, entre autres, diverses mesures de l'utilisation des capacités et du corporatisme. Ils ont constaté que cette dernière variable contribuait de manière monotone à un recul de l'inflation. Néanmoins, ces études appellent la même critique que celle que nous avons formulée plus haut concernant l'imprécision du concept de corporatisme. De fait, Calmfors et Driffill (1988) ont montré que les résultats ne tenaient pas lorsque l'on remplaçait l'indicateur de corporatisme par un indicateur de centralisation.

Les études ultérieures ont été souvent centrées sur la réaction des salaires réels au chômage, qui, selon des arguments théoriques et des observations empiriques, paraît être un déterminant essentiel du chômage d'équilibre (Layard *et al.*, 1991). Une autre variable sur laquelle on a mis l'accent est la sensibilité du salaire réel pour le producteur aux variations des impôts et des prix relatifs des importations (écart entre le salaire réel pour le producteur et le salaire réel pour le consommateur). Dans le cadre d'une comparaison portant sur plusieurs pays Bean *et al.* (1986) ont constaté que le corporatisme renforçait le degré de réaction du salaire réel au chômage et réduisait la sensibilité du salaire réel pour le producteur à l'élargissement de l'écart. Calmfors et Driffill (1988) ont confirmé ces résultats lorsqu'ils ont utilisé à la place leur indicateur de centralisation. Ils ont également considéré les équations de salaires de différents pays dans cinq autres études mais n'ont pu dégager une relation analogue que dans un seul d'entre eux. Quant à la relation en forme de dos d'âne, son existence est apparue encore plus hypothétique.

Les travaux réalisés ultérieurement sur la relation entre la centralisation et la réaction des salaires au chômage ont abouti à des résultats mitigés. Les conclusions présentées tant par l'OCDE (1989) que par Alogoskoufis et Manning (1988) étaient compatibles avec l'hypothèse d'une relation en forme de dos d'âne. Néanmoins, dans cette dernière étude, d'autres résultats empiriques donnent à penser que cette constatation ne convient peut-être pas pour expliquer le lien entre les tentatives faites pour contenir les salaires et le degré de centralisation (au lieu de cela, le paramètre qui, dans leur étude, représente le désir de modération des salaires présente une relation positive monotone avec la centralisation). Layard *et al.* (1991) et Heylen (1993) ont relié le degré de réaction des salaires au

chômage à un certain nombre de caractéristiques structurelles de différentes économies, dont la centralisation. Le premier de ces travaux a mis en lumière l'existence d'un lien positif, tandis que le second confirmait l'hypothèse d'une relation en forme de dos d'âne.

Enfin, il existe quelques résultats empiriques dispersés sur d'autres paramètres des équations de salaires. Alogoskoufis et Manning (1988) ont indiqué que les augmentations de prix paraissent systématiquement entraîner des augmentations de salaires d'autant plus faibles que le degré de centralisation est plus élevé. Layard *et al.* (1991) ont constaté que la coopération entre les employeurs réduisait les effets d'hystérèse sur les salaires, c'est-à-dire les augmentations de salaires résultant d'une baisse du nombre de travailleurs intégrés sur le marché du travail, tandis que la coopération entre syndicats augmentait ces effets. Les conclusions de Holmlund et Zetterberg (1991) semblent indiquer que les conditions spécifiques à l'entreprise qui n'affectent que les travailleurs intégrés sont d'autant plus importantes pour la détermination des salaires que la négociation est moins centralisée.

C. La contribution des recherches empiriques

Au total, le tableau qui se dégage des recherches empiriques sur l'incidence de la centralisation sur les négociations de salaires et sur la performance macroéconomique est assez mitigé. Il est naturel de se demander quelle signification donner à ces résultats. Deux conclusions au moins semblent se justifier.

Premièrement, la centralisation de la détermination des salaires n'a été prise en compte qu'au moyen d'une seule mesure sommaire dans la plupart des études (à l'exception essentiellement de Layard *et al.*, 1991, et Layard et Nickell, 1992). L'analyse présentée aux sections I-IV a cependant mis en lumière l'importance d'un certain nombre d'aspects différents : la dimension entreprise-branche d'activité-pays, la centralisation entre professions et entre régions, le nombre de niveaux de négociations, la coopération entre syndicats et entre employeurs, la coordination au sens d'échanges d'informations par opposition à la coopération entraînant l'internalisation d'externalités, la couverture syndicale et le degré de syndicalisation dans les entreprises. Qui plus est, la coopération au niveau national entraînera des degrés de centralisation effective différents selon le degré d'ouverture de l'économie. Tout cela donne à penser qu'il est nécessaire de distinguer différents aspects de la centralisation dans les travaux empiriques futurs.

Deuxièmement, puisque les systèmes de négociations dans chaque pays sont extrêmement stables dans le temps, les études des variations du degré de centralisation doivent dans l'ensemble se fonder sur les différences entre pays. Cela signifie que le nombre d'observations sur la centralisation est plus ou moins limité au nombre de pays de l'OCDE. Au mieux, on peut y ajouter un certain nombre d'informations supplémentaires dans la mesure où l'observation de l'évolution progressive vers une décentralisation plus poussée dans certains pays tels que le Royaume-Uni, le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas et la Suède est rendue exploitable pour des travaux empiriques. L'aboutissement de tout cela est que les degrés de liberté dont on dispose lorsqu'on étudie l'incidence de plusieurs

variables institutionnelles (y compris d'autres caractéristiques du marché du travail et divers éléments du contexte politique) deviennent très peu nombreux. Ce problème est sérieusement aggravé si l'on s'efforce d'analyser correctement les différentes dimensions de la centralisation.

Il faut donc considérer les travaux empiriques dans ce domaine avec un certain scepticisme. Il est toujours préférable d'organiser les connaissances dont on dispose de manière systématique, mais au bout du compte, nous n'avons guère plus que des exemples pour des pays particuliers qui se prêtent à de multiples interprétations. Peut-être est-il donc préférable de se fonder davantage sur les généralisations théoriques qui pourraient être faites.

VI. CONCLUSIONS

Dans la présente étude sur les relations entre le degré de centralisation, la formation globale des salaires et la performance macro-économique, nous avons examiné un certain nombre de mécanismes théoriques. Il y a de fortes chances pour que le degré de centralisation ait des effets différents selon qu'on le considère au niveau des secteurs, des professions, des régions ou des syndicats. Il convient de ne pas trop attendre des travaux empiriques dans ce domaine. Il est en conséquence difficile d'arriver à des conclusions dépourvues d'ambiguïté. Ces réserves étant faites, l'analyse qui précède pourrait se résumer de la façon suivante :

- i) On ne peut pas raisonnablement espérer trouver dans tous les pays une *seule* et unique structure d'institution de négociation qui soit optimale pour tous. Étant donné que les traditions historiques et les caractéristiques structurelles varient suivant les pays, des institutions de détermination des salaires différentes peuvent contribuer à une bonne performance macro-économique en différents endroits. Nous avons vu ici qu'il existe de bonnes raisons pour lesquelles aussi bien des solutions centralisées (coopératives) que décentralisées (concurrentielles) peuvent avoir de bons résultats. Dans les pays comme les États-Unis, où la négociation locale des salaires est fortement ancrée et où la syndicalisation est faible, des solutions coopératives telles que celles pratiquées en Allemagne ou dans les pays scandinaves ne sauraient tout simplement pas s'appliquer. Dans ces derniers pays, des solutions véritablement décentralisées seraient tout aussi mal adaptées. Étant donné que les systèmes de détermination des salaires ne se modifient que lentement au fil du temps, toute proposition de changement doit par la force des choses se fonder sur les institutions et les traditions existantes.
- ii) L'issue des négociations de salaires au niveau de la branche d'activité, ce qui est le cas dans nombre de pays d'Europe occidentale, a de fortes chances de dépendre du degré de concurrence étrangère à laquelle sont confrontés les producteurs nationaux. Si cette concurrence est forte, les facteurs qui ont un effet modérateur sur les salaires n'ont guère de chances d'être beaucoup plus faibles que lorsque les salaires sont déter-

minés de manière décentralisée au niveau de l'entreprise. C'est là un argument qui milite en *faveur* d'une intégration internationale accrue (et à *l'encontre* d'une coopération entre producteurs de différents pays pour la détermination des salaires à l'intérieur d'une même branche d'activité). Dans les secteurs dont la production n'entre pas dans les échanges internationaux, la négociation par branche peut cependant avoir de puissants effets de freinage sur les incitations à la modération des salaires. S'il n'existe guère de possibilité de coopération interbranches pour déterminer les salaires, il pourrait alors être préférable de décentraliser les négociations et les mener au niveau de l'entreprise dans ces secteurs.

- iii) La coopération et la coordination en matière de détermination des salaires peuvent prendre diverses formes. La négociation au niveau national, comme cela s'est produit dans les pays nordiques, est une possibilité. Un inconvénient de cette formule peut être d'impliquer en fait une négociation à plusieurs niveaux. Il risque alors d'être difficile de combiner faible inflation et modération des salaires réels. Ce problème peut être évité par une coopération plus informelle (y compris la possibilité de négociations pilotes), entre des unités de négociation à un niveau relativement décentralisé, comme cela se passe en Allemagne et au Japon. En l'absence d'une telle coordination informelle, on ne peut guère attendre de résultat de la seule synchronisation des accords de salaires dans le temps.
- iv) La coopération horizontale entre différents groupes de professions lorsque les taux de syndicalisation sont élevés semble pouvoir être avantageuse du point de vue de la modération globale des salaires réels. Ceci vaut dans tous les cas, que les négociations interviennent au niveau de l'entreprise, de la branche, de la région ou de la nation.
- v) Il est possible que l'on ne se soit pas assez intéressé aux possibilités qu'offre la région comme niveau de coordination. En effet, bon nombre des externalités négatives des augmentations de salaires pourraient être internalisées du seul fait d'une coopération intrarégionale.
- vi) Il semble enfin qu'il y ait lieu de s'interroger sur la pratique – parfois prévue par la loi – utilisée par beaucoup de pays d'Europe occidentale qui consiste à étendre les accords collectifs conclus dans un secteur à toutes les entreprises dudit secteur. Cela signifie en fait que l'on élimine la concurrence potentielle des entreprises non syndicalisées, avec, pour conséquence probable, une moindre modération des salaires et des effets négatifs sur l'emploi.

Dans la discussion qui précède, on a mis l'accent sur la relation entre les institutions de négociation et la formation des salaires au niveau *global*. Pour être complète, l'évaluation doit cependant prendre également en compte les effets du degré de centralisation sur les salaires relatifs. Les travaux sur cet aspect de la question sont beaucoup moins nombreux, mais on présume que la décentralisation en matière de détermination des salaires va de pair avec une plus grande dispersion des salaires et une plus nette flexibilité des salaires relatifs (Abraham et Houseman, 1992; Agell et Lommerud, 1992; Flam, 1987; Freeman, 1988; Ramaswamy et Rowthorn, 1992 et Rowthorn, 1992). Il se pourrait donc que, pour obtenir les meilleurs résultats, les institutions de négociation aient à concilier les considérations concernant les salaires au niveau global et celles concernant les

salaires relatifs. En règle générale, les arguments en faveur d'une décentralisation des négociations se trouvent renforcés. On pourrait également partir de l'hypothèse que des méthodes informelles de coopération intersyndicale et interpatronale peuvent être une façon de combiner les avantages de la centralisation concernant les salaires globaux avec un degré raisonnable de flexibilité des salaires relatifs. Comme la plupart des pays considèrent que la réduction des déséquilibres des marchés du travail interrégionaux constitue un important objectif de l'action des pouvoirs publics, le même argument pourrait s'appliquer à la coordination des négociations de salaires à l'intérieur des régions.

Il est probable qu'en développant la recherche, notamment sur la détermination des salaires relatifs, on pourrait mieux comprendre l'incidence des différentes structures de négociation. Mais la conclusion la plus marquante qui se dégage de la présente étude est peut-être que les liens entre la centralisation et la performance macro-économique paraissent si complexes qu'il est fort peu probable que les milieux scientifiques arrivent à un consensus sur les meilleurs moyens d'organiser les négociations de salaires.

NOTES

1. Une hypothèse déterminante pour l'existence d'équilibres multiples selon Bhaskar est que les préférences sont asymétriques en ce sens que le mécontentement résultant du fait d'être moins payé que des travailleurs comparables dans d'autres secteurs est plus important que l'avantage que les autres retirent d'une augmentation de leur rémunération. Sur le plan technique, ceci introduit la possibilité de « solution bloquée », le salaire optimal étant égal au salaire attendu. Voir Calmfors pour une illustration graphique.
2. Ceci vaut seulement pour la relation entre les salaires résultant de négociations centralisées et ceux résultant de négociations décentralisées pour un degré donné d'ouverture de l'économie. L'incidence d'une plus grande ouverture de l'économie sur les niveaux des salaires réels à un degré donné de centralisation est examinée ci-après (voir également la note 4).
3. Dans la pratique, seuls les membres employés des syndicats locaux élisent les responsables syndicaux qui prennent les décisions concernant la coopération entre les différents syndicats ou qui participent aux négociations avec les employeurs aux niveaux de représentation les plus élevés. On peut donc se demander pourquoi il faudrait accorder une plus grande attention aux intérêts des travailleurs au chômage dans le cas de négociations de salaires centralisées que dans celui de négociations décentralisées.
4. La même conclusion vaut pour les négociations menées au niveau de l'entreprise lorsqu'il y a peu de concurrence intérieure. Il est plus difficile d'analyser les conséquences de l'intégration internationale accrue dans le contexte d'une détermination des salaires au niveau national. Driffill et van der Ploeg (1993) constatent que dans ce cas particulier, une baisse des droits de douane (effectifs) réduit les salaires réels pour le producteur – et donc augmente l'emploi – en même temps que les salaires réels pour le consommateur s'inscrivent en hausse. C'est là l'effet combiné d'une réduction de l'écart tarifaire (fiscal) et d'augmentations plus faibles des salaires réels pour le producteur à partir d'une augmentation donnée du salaire réel pour le consommateur (la raison en étant que l'effet de compensation résultant de la hausse du prix relatif entre la production et la consommation locales augmente avec la part des importations). Cette analyse ne tient cependant pas compte de la totalité des effets exercés sur l'équilibre général par la réduction des droits de douane effectifs (c'est-à-dire de la façon dont cette réduction est utilisée).
5. Pour que les bénéfices d'internalisation découlant d'une coopération internationale au niveau des négociations de salaires se concrétisent, il faudrait qu'il y ait centralisation non seulement au plan international mais aussi au plan intersectoriel comme l'ont souligné Driffill et van der Ploeg (1993).
6. Dans un exercice de simulation, Calmfors et Driffill (1988) ont montré que si l'on passe d'une à deux zones de négociation dans une économie modèle, les salaires augmenteront beaucoup plus que si l'on passe de deux à quatre zones, etc.

7. Techniquement parlant, on peut voir dans les négociations pilotes l'illustration d'une sorte d'équilibre de Stackelberg auquel on parvient si le chef de file en matière de salaire trouve la solution optimale face aux fonctions de réaction (meilleure réponse) des autres agents. Le cas des négociations dans lesquelles n'intervient aucune coopération (négociations décentralisées) discuté dans le corps du texte correspond à un équilibre de Nash en ce sens que chaque agent recherche la solution optimale en considérant l'action des autres comme une donnée, de sorte que la solution est fournie par l'« intersection » des différentes fonctions de réaction.
8. Cette conclusion diffère de celle de Wallerstein (1990), qui analyse le cas où une augmentation de salaire accordée à un groupe de salariés conduit à une réduction de salaire pour d'autres groupes en même temps que l'on observe une externalité négative. Ce cas semble cependant moins probable que celui examiné dans le corps du texte.
9. Voir par exemple Ekberg (1984) qui obtient un résultat de ce type pour les ouvriers et les employés en Suède. La plupart des études empiriques semblent indiquer que les ouvriers et les employés sont des substituts au sens de Hicks-Allen – c'est-à-dire que les élasticités croisées de la demande à production constante sont positives (Hawermesh, 1986; Risager, 1993). Ceci n'exclut naturellement pas la possibilité que ces deux groupes de travailleurs puissent être approximativement complémentaires, en ce sens que l'effet de production domine l'effet de substitution.
10. Pour qu'il en soit ainsi, il faut que les différentes catégories de main-d'œuvre soient suffisamment complémentaires dans le processus de production en ce sens que le revenu marginal engendré par la dernière unité de travail utilisée augmente dans l'autre catégorie. La complémentarité ainsi comprise ne signifie pas nécessairement que les deux facteurs de production sont des compléments au sens de Hicks-Allen (Layard et Walters, 1978). Voir également la note 8.
11. La dynamique est plus complexe étant donné qu'à court terme une réduction de la couverture syndicale entraîne des déplacements de l'offre et de la demande de main-d'œuvre du secteur syndiqué vers le secteur non syndiqué (la plupart des travailleurs resteront dans une entreprise déterminée même si celle-ci abandonne le système de convention collective). À long terme en revanche, lorsque les travailleurs individuels sont mobiles entre les entreprises, l'offre relative de main-d'œuvre dans les deux secteurs ne devrait dépendre que du revenu relatif espéré.
12. Théoriquement, on ne peut exclure la possibilité qu'une baisse de la couverture syndicale fasse monter le salaire dans le secteur syndicalisé dans le contexte de négociations centralisées (bien que le salaire moyen de l'économie puisse encore baisser parce que le salaire du secteur non syndicalisé est inférieur au salaire du secteur syndicalisé). On a également fait valoir qu'une coopération systématique entre syndicats peut être entretenue par la crainte qu'un comportement non coopératif de la part d'un syndicat conduise les autres à le « punir », ce qui peut entraîner des pertes d'utilité à un moment dans l'avenir. En réduisant les pertes potentielles d'utilité que les autres syndicats peuvent infliger à un syndicat non coopératif, une réduction de la couverture syndicale peut conduire à un effondrement de la coopération (Holden et Raaum, 1992).
13. La thèse développée est que les travailleurs ont le sentiment qu'il existe une forte élasticité entre la demande de main-d'œuvre effective et les coûts salariaux dans le contexte de négociations décentralisées menées au sein de l'entreprise, celle-ci se trouvant de ce fait en mesure d'obtenir des parts de marché au détriment d'autres entreprises. En conséquence, comme les travailleurs compteront sur ce facteur pour neutraliser les effets adverses exercés sur l'emploi par le progrès technologique et l'économie de travail qu'il entraîne, ils devraient être davantage enclins à accepter cette formule que celle de négociations par branche d'activité. Il existera également de

fortes incitations de ce genre lorsque les négociations sont centralisées, parce que l'intégralité des avantages procurés par la baisse des prix et l'augmentation de la production sont alors internalisés.

BIBLIOGRAPHIE

- Abraham, K.G. et Houseman, S.N., « Earnings inequality in Germany », Document préparé pour la conférence du NBER concernant la comparaison des marchés du travail sur le thème « Differences and changes in wage structures », Cambridge, Mass., 23/24 juillet 1992.
- Agell, J. et Lommerud, K.E., « Union egalitarianism as income insurance », *Economica*, vol. 59, 1992.
- Alogoskoufis, G.C. et Manning, A., « On the persistence of unemployment », *Economic Policy*, n° 7, 1988.
- Bhaskar, V., « Wage relativities and the natural range of unemployment », *The Economic Journal*, vol. 100, 1990.
- Bean, C., Layard, R. et Nickell, S., « The rise in unemployment : a multi-country study », *Economica*, 1986, vol. 53, n° 2.
- Blanchard, O. et Summers, L., « Hysteresis and the European unemployment problem », dans Fischer, S. (dir. publ.), *NBER Macroeconomic Annual*, Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, 1986.
- Blanchard, O. et Summers, L., « Fiscal increasing returns, hysteresis, real wages, and unemployment », *European Economic Review*, vol. 31, 1987.
- Bratt, C., *Labour Relations in 18 Countries*, SAF, Stockholm, 1986.
- Bruno, M. et Sachs, J., *The Economics of Worldwide Stagflation*, Oxford, Basil Blackwell, 1985.
- Broms, J., *Lonebildning under kontroll? Bilaga 14 till Långtidsutredningen*, Finansdepartementet, Stockholm, 1992.
- Cahuc, P., « Centralized versus decentralized wage setting : inflation and unemployment implications », document ronéotypé, Université de Paris, 1987.
- Calmfors, L., « Arbetsmarknadsorganisationerna och lonerna », *Ekonomisk Debatt*, n° 1, 1986.
- Calmfors, L., « Comment to R. Flanagan : efficiency and equality in Swedish labour markets », dans Bosworth, B. et Rivlin, A. (dir. publ.), *The Swedish Economy*, Brookings Institution, 1987.
- Calmfors, L., « Kan decentraliserad lonebildning fungera? » dans Herin, J. (dir. publ.), *lonebildning i förändring*, SAF, Stockholm, 1992.
- Calmfors, L., « Lessons from the macroeconomic experience of Sweden », *European Journal of Political Economy*, 1993a, vol. 9, n° 1.
- Calmfors, L., « Comment to K.O. Moene, M. Wallerstein and M. Hoel : bargaining structure and economic performance », in Flanagan, R.J., Moene, K.O. and Wallerstein, M. (dir. publ.), *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining, and Economic Performance*, FIEF and Oxford University Press, 1993b.

- Calmfors, L., «The extent of centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance», *OCDE, Documents de travail du Département des Affaires économiques*, n° 131, 1993c.
- Calmfors, L. et Driffill, J., «Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance», *Economic Policy*, n° 6, 1988.
- Calmfors, L. et Forslund, A., «Wage formation in Sweden», dans Calmfors, L. (dir. publ.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS and Oxford University Press, 1990.
- Calmfors, L. et Nyrnoen, R., «Real wage adjustment and employment policies in the Nordic countries», *Economic Policy*, n° 11, 1990.
- Calmfors, L. Holmlund, B., Lindbeck, A., Lundgren, N. and Ysander, B.C., *Lonebildning och samhällsekonomisk stabilisering*, Svenska Sparbanksforeningen, 1985.
- Calmfors, L., Hansson, I., Jonung, L., Myhrman, J. et Soderstrom, H., *Hur ska valfarden fordelas? Konjunkturrådets rapport*, SNS forlag, 1988.
- Cameron, D.R. «Social democracy, corporatism, labour quiescence and the representation of economic interest in advanced capitalist societies». Dans J.H. Goldthorpe (dir. publ.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon, Oxford, 1984.
- Danthine, J.P. et Hunt, J., «Wage bargaining structure, employment and economic integration», à paraître dans *The Economic Journal*, 1993.
- Davidson, C., «Multi-unit bargaining in oligopolistic industries», *Journal of Labour Economics*, vol. 6, 1988.
- Dowrick, S., «Enterprise bargaining, union structure and wages», *Economic Record*, vol. 69, 1993a.
- Dowrick, S., «Wage bargaining systems and productivity growth in OECD», Report prepared for the Office of EPAC, 1993b.
- Driffill, J. et van der Ploeg, F., «Monopoly unions and the liberalisation of international trade», *The Economic Journal*, vol. 103, 1993.
- Ekberg, J., «Oversikt av forskning kring arbetskraftsefterfrågan», in *Arbetsmarknadspolitik under omprövning*, SOU 1984:31, Stockholm, 1984.
- Elvander, N., *Den svenska modellen – loneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-86*, Publica, Stockholm, 1988.
- Elvandèr, N., *Lokal lonemarknad – lonebildning i Sverige och Storbritannien*, SNS, Stockholm, 1991.
- Flam, H., «Equal pay for unequal work», *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 89, 1987.
- Flanagan, R., «Efficiency and equality in Swedish labour markets», dans Bosworth, B.P. and Rivlin, A., (dir. publ.), *The Swedish Economy*, Brookings Institution, 1987.
- Flanagan, R., Soskice, D. et Ulman, L., *Unionism, Economic Stabilization and Income Policy: European Experiences*, Brookings Institution, Washington D.C., 1983.
- Freeman, R.B., «Labour market institutions and economic performance», *Economic Policy*, n° 6, 1988.
- Grier, K., «Governments, unions and economic growth», document ronéotypé, Center for the Study of Public Choice, George Mason University, 1993.
- Gottfries, N. et Horn, H., «Wage formation and the persistence of unemployment», *The Economic Journal*, vol. 97, 1986.
- Gylfason T. et Lindbeck, A., «Union rivalry and wages : an oligopolistic approach», *Economica*, vol. 51, 1984.

- Hamermesh, D.S., «The demand for labour in the long run», in Ashenfelter, O.C. and Layard, R., (dir. publ.), *Handbook of Labour Economics*, North-Holland, 1986.
- Heitger, B., «Corporatism, technological gaps and growth in OECD countries», *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 123, 1987.
- Heylen, F., «Labour market structures, labour market policy and wage formation in the OECD», *Labour*, vol. 7, 1993.
- Hibbs, D.A. et Locking, H., «Wage compression, wage drift and wage inflation», Working Paper n° 87, FIEF, Stockholm, 1991.
- Hoel, M., «Efficiency wages and local versus central wage bargaining». *Economic Letters*, vol. 30, 1989.
- Hoel, M., «Union wage policy : the importance of labour mobility and the degree of centralization», *Economica*, vol. 58, 1991.
- Holden, S., «Local and central wage bargaining». *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 90, 1988.
- Holden, S., «Wage drift and bargaining : evidence from Norway». *Economica*, vol. 56, 1990a.
- Holden, S., «Wage drift in Norway : a bargaining approach». Dans Calmfors, L. (dir. publ.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS and Oxford University Press, 1990b.
- Holden, S., «Economic policy in an economy with local and central bargaining». document ronéotypé, Département des Affaires économiques, Université d'Oslo, 1992.
- Holden, S. et Raaum, O., «Wage moderation and union structure», *Oxford Economic Papers*, vol. 43, 1992.
- Holmlund B. et Skedinger, P., «Wage bargaining and wage drift : evidence from the Swedish wood industry», in Calmfors, L., (dir. publ.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS and Oxford University Press, 1990.
- Holmlund, B. et Zetterberg, J., «Insider effects in wage determination : evidence from five countries», *European Economic Review*, vol. 35, 1991.
- Horn, H. et Wolinsky, A., «Worker substitutability and patterns of unionization», *The Economic Journal*, vol. 98, 1988.
- Jackman, R., «Counterinflationary policy in a unionized economy with non-synchronized wage setting», dans Calmfors, L. and Horn, H., (dir. publ.), *Trade Unions, Wage Formation and Macroeconomic Stability*, Macmillan, 1986.
- Jackman, R., «Wage formation in the Nordic countries viewed from an international perspective», in Calmfors, L., (ed.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS and Oxford University Press, 1990.
- Layard, R., «Wage bargaining and income policy : possible lessons for eastern Europe», Discussion Paper n° 2, Centre for Economic Performance, 1990.
- Layard, R. et Nickell, S., «unemployment in the OECD countries», Discussion Paper n° 81, Centre for Economic Performance, 1992.
- Layard, R. et Walters A., *Microeconomic Theory*, McGraw-Hill Publication, 1978.
- Layard, R., Jackman, R. et Nickell, S., *unemployment*, Oxford University Press, 1991.
- Lindbeck, A. et Snower, D., *The insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, Mass.: MIT Press, 1988.
- McCallum, J., «Inflation and social consensus in the seventies», *The Economic Journal*, 1983.

- Minford, P., « Labour market equilibrium in an open economy », *Oxford Economic Papers*, vol. 35, 1983.
- Moene, K.O. et Wallerstein, M., « The process of creative destruction and the scope of collective bargaining », document ronéotypé, Département des Affaires économiques et Département des Sciences politiques, Université de Californie, Los Angeles, 1992.
- Moene, K.O., Wallerstein, M. et Hoel, M., « Bargaining structure and economic performance », In Flanagan, R.J., Moene, K.O. and Wallerstein, M., (dir. publ.), *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining, and Economic Performance*, FIEF and Oxford University Press, 1993.
- Newell, A.T. et Symons, J., « Corporatism, laissez-faire and the rise in unemployment », *European Economic Review*, vol. 31, 1987.
- Nilsson, C., *Lokal lonebildning och löneinflation*, FIEF, Stockholm, 1987.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1985.
- OCDE, *Perspectives économiques*, Paris, 1988.
- OCDE, *Économies en transition. L'ajustement structurel dans les pays de l'OCDE*, Paris, 1989.
- OCDE, *Perspectives économiques*, Paris, 1991
- Oswald, A.J., « Wage determination in an economy with many trade unions », *Oxford Economic Papers*, vol. 31, 1979.
- Oswald, A.J., « The economic theory of trade unions : an introductory survey », in Calmfors, L. and Horn, H., (dir. publ.), *Trade Unions, Wage Formation and Macroeconomic Stability*, Macmillan, 1986.
- Ramaswamy R. et Rowthorn, R.E., « Centralized bargaining, efficiency wages and flexibility », document ronéotypé, Queens' College; Cambridge et Faculté d'Économie et de Politique, Cambridge, 1992.
- Risager, O.R., « Labour substitution in Denmark », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 55. 1993.
- Rowthorn, R.E., « Centralization, employment and wage dispersion », *The Economic Journal*, vol. 102, 1992.
- Rødseth, A., « Centralized unions and macroeconomic policy : a note », Sosialøkonomisk institutt, Université d'Oslo, 1985.
- Rødseth, A., « Efficiency wages and local versus central bargaining », document ronéotypé, Département des Affaires économiques, Université d'Oslo, 1993.
- Rødseth, A. et Holden, S., « Wage formation in Norway », dans Calmfors, L., (dir. publ.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS and Oxford University Press, 1990.
- Strand, J., « Oligopoly with monopoly unions », Working Paper n° 33, FIEF, Stockholm, 1987.
- Soskice, D., « Wage determination : the changing role of institutions in advanced industrialized countries », *Oxford Review of Economic Policy*, 1990, vol. 6, n° 4.
- Skogh, G., « Employers' associations in Sweden », dans Windmuller, J. et Gladstone, A., (dir. publ.), *Employers' Associations and Industrial Relations : A Comparative Study*, 1984.
- Tarantelli, E., « The regulation of inflation in western countries and the degree of neocorporatism », *Economia*, vol. 7, 1983.
- Uddén-Jondal, E., *Wage formation in a unionised economy*, PH. D. dissertation, Stockholm School of Economics, 1993.

Windmuller, J., *et al.*, *Collective Bargaining in Industrial Market Economies :A Reappraisal*, Bureau International du Travail, Genève, 1987.

Zetterberg, J., «Arbetslöshet, arbetsmarknadspolitik och löneförhandlingssystem», dans *Politik mot arbetslöshet*, Betänkande av EFA, SOU 1993:43, Stockholm, 1993.