

Chapitre 3

La fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi recommande l'adoption de politiques visant à accroître la flexibilité des salaires, notamment d'initiatives visant à décentraliser les négociations salariales. C'est pourtant l'un des domaines où les gouvernements des pays membres se sont montrés le plus réticents à mettre en œuvre les réformes proposées et où les désaccords entre chercheurs ont été les plus profonds. Les mécanismes institutionnels de fixation des salaires favorisent-ils davantage des taux d'emploi élevés et une prospérité partagée par le plus grand nombre ? Dans quelle mesure la tendance à un recul des taux de syndicalisation et à une plus grande décentralisation des négociations collectives contribue-t-elle à la modération salariale et à la plus grande inégalité des gains observée dans certains pays de l'OCDE ? Le fait que les écarts de salaire soient insuffisants limite-t-il les perspectives d'emploi des jeunes, des femmes ou des travailleurs faiblement instruits ?

Introduction	140
Principaux résultats	141
1. Un état des lieux	143
2. Mécanismes de fixation des salaires : la structure des négociations collectives	157
3. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et performance économique	172
Conclusions	182
Annexe 3.A1. Sources des données sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle	190
Bibliographie	195

Introduction

Travailleurs comme économistes reconnaissent l'importance des salaires. On peut s'attendre à ce que la plupart des travailleurs soulignent l'importance de leur rémunération pour le revenu de leur famille, alors que la majorité des économistes ajouteront que les salaires fonctionnent aussi comme des signaux de prix dans une économie de marché, influant ainsi sur l'efficacité allocative dans la production. Les deux groupes conviendront, toutefois, que la performance du marché du travail – et de l'économie en général – est étroitement liée au bon fonctionnement des mécanismes institutionnels de fixation des salaires. Malheureusement, la complexité des liens entre ces mécanismes et les structures salariales qu'ils génèrent, d'une part, et l'incidence correspondante sur l'efficacité allocative et la distribution du revenu, de l'autre, fait qu'il est difficile de choisir les politiques les mieux adaptées pour assurer de bons résultats sur le marché du travail. En outre, ces choix font en général intervenir la question difficile des arbitrages entre l'objectif d'efficacité et l'objectif d'équité. Les mécanismes institutionnels de fixation des salaires peuvent aussi faire partie intégrante de systèmes bi ou tripartites de consultation et de codétermination, qui ont d'importantes fonctions sociales et économiques, au-delà de leur influence sur la fixation des salaires. Malgré ces complexités, des choix doivent être faits et ils doivent être faits dans toute la mesure du possible en connaissance de cause, c'est-à-dire en tenant compte de l'expérience passée et de la recherche économique. Dans cet esprit, la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* – qui a été formulée à la lumière des observations qui étaient disponibles il y a presque dix ans – recommande l'adoption de mesures visant à accroître la flexibilité des salaires et à réduire les coûts de main-d'œuvre non salariaux (OCDE, 1994a).

L'objet du présent chapitre est de réexaminer certaines des observations qui sous-tendent les recommandations de la *Stratégie pour l'emploi* relatives à la fixation des salaires, sans procéder toutefois à un réexamen complet de ces recommandations. On s'intéressera surtout ici à la mise à jour et à l'élargissement des indicateurs de l'organisation des négociations collectives établis par l'OCDE, eu égard à l'évolution récente de ces négociations et aux progrès des recherches comparatives internationales (voir, notamment, Ebbinghaus et Visser, 2000 ; Golden *et al.*, 2002 ; Iversen, 1998, 1999 ; Kenworthy, 2001a, b, 2003 ; Ochel, 2000a, b ; Traxler *et al.*, 2001). Ces indicateurs sont ensuite utilisés pour procéder à un réexamen *préliminaire* de l'incidence des mécanismes institutionnels de négociation salariale sur le niveau global des rémunérations, la structure des salaires relatifs et les divers résultats non salariaux. L'une des principales raisons pour lesquelles il faut considérer ce réexamen comme préliminaire et partiel est que les interactions entre les négociations collectives et les autres politiques qui influent sur les salaires (par exemple les politiques fiscales et de transfert qui ont une incidence sur les coûts de main-d'œuvre non salariaux ou sur les prestations sociales dont bénéficient les chômeurs, et les salaires minimums prévus par la loi) ne sont que brièvement abordées. Le présent chapitre ne contient pas non plus une analyse exhaustive de l'influence économique des syndicats, bien que les négociations collectives y occupent une place de

choix. Par exemple, le rôle de porte-parole des syndicats (et des institutions apparentées comme les comités d'entreprise), qui représentent les intérêts des travailleurs, recouvre, outre les négociations salariales, un large éventail de sujets importants qui ne sont pas abordés ici (Addison et Belfield, 2003).

Le chapitre est structuré de la façon suivante. La section 1 dresse un état des lieux en passant en revue les évolutions les plus pertinentes intéressant l'élaboration des politiques, les ouvrages de recherche et les résultats salariaux – notamment les tendances des salaires moyens et des écarts de salaires – et la manière dont ces deux paramètres ont covarié avec l'emploi. Sur la base de cette étude, il est avancé qu'une question essentielle à laquelle il faut répondre afin de mieux évaluer les avantages et les inconvénients relatifs des différents systèmes nationaux de détermination des salaires est celle de savoir si certaines formes d'organisation des négociations collectives nuisent à la performance de l'emploi parce qu'elles tendent à se traduire : i) par un niveau moyen de salaire trop élevé par rapport à la productivité ; ou ii) par une structure salariale comprimée qui ne rend pas compte de manière adéquate des différences de productivité entre travailleurs et entre régions. La section 2 présente ensuite une analyse comparative détaillée de l'organisation des négociations collectives dans les pays de l'OCDE et de la façon dont ces systèmes ont évolué depuis 1970. Cette section met à jour les indicateurs de l'OCDE concernant le taux de syndicalisation, la couverture des négociations collectives, la centralisation et la coordination des négociations (OCDE, 1994c, 1997a) et examine les évolutions étroitement liées, à savoir le recours à l'extension administrative et aux clauses de renégociation, l'expérience des arrangements tripartites/pactes sociaux et la « gouvernabilité » des négociations. Enfin, la section 3 utilise les indicateurs mis à jour pour réexaminer l'incidence de ces mécanismes institutionnels de fixation des salaires sur le fonctionnement du marché du travail, telle qu'elle ressort à la fois des résultats salariaux et des résultats non salariaux. Diverses mesures de la performance sont prises en compte dans cette analyse largement descriptive, qui vérifie la solidité des conclusions des recherches passées, tout en identifiant les pistes les plus prometteuses pour approfondir les recherches.

Principaux résultats

- *L'évolution des salaires globaux donne à penser qu'il existe une tendance à la modération salariale dans la majorité des pays membres de l'OCDE depuis la fin des années 70, comme en témoignent la décélération de l'inflation des salaires nominaux et la contraction de la part des salaires dans le revenu total généré par le secteur des entreprises. Toutefois, il n'est pas certain que celle-ci se soit accompagnée d'une évolution générale vers une réduction des pressions à la hausse s'exerçant sur le niveau des salaires réels par rapport à la productivité, pour un taux de chômage inchangé, qui est théoriquement la mesure la plus pertinente de la modération salariale.*
- *L'évolution de l'inégalité des revenus et des écarts de salaires depuis 1970 a considérablement varié entre les pays de l'OCDE, mais une tendance globale à une plus grande dispersion des salaires peut être observée, en particulier dans les pays où les salaires sont plus sensibles aux mécanismes du marché. Les tendances de l'emploi et du chômage – en particulier de la part relative de l'emploi des jeunes et des personnes plus âgées d'âge actif – ont en général été moins bonnes dans les pays dans lesquels l'inégalité des gains a progressé plus lentement depuis 1970 (voire a diminué) que dans les pays où cette inégalité a progressé plus rapidement. En outre, l'opposition apparente entre une bonne*

performance de l'emploi et une distribution plus égale des gains semble s'être accentuée, ce qui est compatible avec l'augmentation de la part relative des travailleurs très qualifiés dans la demande de main-d'œuvre.

- *On a observé un net recul du taux de syndicalisation* dans la plupart des pays de l'OCDE au cours des décennies passées. Seuls quatre des vingt pays pour lesquels on dispose de données complètes ont enregistré une augmentation du taux de syndicalisation depuis 1970 : la Belgique, le Danemark, la Finlande et la Suède, c'est-à-dire les pays du système dit de « Gand », où les indemnités de chômage sont en règle générale administrées par des institutions affiliées aux syndicats. En revanche, ce taux a diminué de plus de moitié dans deux pays (Portugal et Nouvelle-Zélande) et de plus d'un tiers dans sept autres.
- *Par comparaison avec le taux de syndicalisation, il y a eu une plus grande stabilité de la couverture des conventions collectives* pour l'ensemble de la zone OCDE. Cela tient en grande partie au fait que la mesure dans laquelle les employeurs appliquent à leurs salariés non syndiqués les termes des contrats négociés avec les syndicats, que ce soit de leur plein gré ou en réponse aux mécanismes d'extension administratifs, a relativement peu évolué. En ce qui concerne aussi bien le taux de syndicalisation que la couverture conventionnelle, la situation s'est diversifiée dans les pays de l'OCDE pendant les dernières décennies.
- *Le niveau où les conventions collectives sont négociées et formalisées constitue l'un des aspects les plus évidents de la structure des négociations.* La classification des pays sur la base de cet indicateur est compliquée par le fait que, dans plusieurs pays, les négociations peuvent intervenir à plusieurs niveaux. Le classement en cinq catégories utilisé dans le présent chapitre tient compte des négociations à plusieurs niveaux, tout en maintenant la classification habituelle à trois niveaux, à savoir niveau de l'entreprise, niveau sectoriel et niveau national. Il importe de noter que lorsqu'on compare les années 70 aux années 90, pas un seul pays de l'OCDE n'est passé à la centralisation, alors qu'un nombre considérable s'est orienté vers une plus grande décentralisation – qui pourrait théoriquement se traduire par une plus grande différenciation des salaires selon les entreprises.
- *Le degré de coordination des négociations peut être distingué du point de vue conceptuel du niveau auquel les salaires sont formellement établis.* Le présent chapitre distingue cinq degrés de coordination. Un grand nombre de pays sont classés à un plus haut niveau pour ce qui est de la coordination que de la centralisation, en raison de l'existence de négociations de référence fondées sur des accords pilotes, de différentes formes de coordination à haut niveau ou d'une intervention de l'État dans les accords tripartites ou pactes sociaux.
- *Des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle élevés et la centralisation/coordination des négociations salariales tendent à aller de pair avec une moindre inégalité globale des salaires.* D'autres éléments d'information, moins concluants, amènent aussi à penser que ces facettes des négociations collectives sont positivement associées aux salaires relatifs des jeunes, des travailleurs âgés et des femmes. Par ailleurs, le présent chapitre relève peu d'éléments démontrant que l'emploi de ces groupes en soit pénalisé.
- *Aucune association solide n'est évidente entre, d'une part, les indicateurs des négociations salariales établis dans ce chapitre et, d'autre part, le taux de croissance des salaires réels globaux ou encore les variables non salariales, y compris les taux de chômage.* Cela est compatible avec les résultats obtenus en utilisant la version précédente des indicateurs de l'organisation des négociations collectives établis par l'OCDE. Ces « résultats négatifs » ne veulent pas dire nécessairement que des analyses plus sophistiquées ne mettront pas en évidence

de tels effets, par exemple en identifiant les interactions entre l'organisation des négociations salariales et d'autres politiques (entre autres, la protection de l'emploi) ou l'incidence des différentes formes de négociation salariale sur la dynamique des ajustements du marché du travail face à des chocs. Ils pourraient cependant indiquer que des mécanismes institutionnels très différents sont capables d'induire des niveaux similaires de performance au niveau macroéconomique.

1. Un état des lieux

A. Les moyens d'action

Les mécanismes institutionnels de fixation des salaires laissant trop peu de place au fonctionnement des mécanismes du marché ont-ils été responsables de la dégradation des performances en matière d'emploi observée dans nombre de pays de l'OCDE après le premier choc pétrolier ? Ce point de vue est reflété dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, formulée en 1994, bien que la flexibilité insuffisante des salaires ne soit qu'un des nombreux facteurs mentionnés comme ayant entraîné la tendance à la hausse des taux de chômage. C'est sur la base de ce diagnostic qu'une des dix grandes recommandations formulées dans la Stratégie pour l'emploi à l'intention des autorités a été d'adopter des réformes pour maîtriser les coûts de main-d'œuvre globaux et permettre aux salaires relatifs de mieux refléter les différences individuelles dans la productivité ainsi que les conditions du marché du travail local (voir encadré 3.1). À quelques nuances près, la Commission européenne préconise aussi, dans ses Orientations de politique économique, des réformes pour améliorer la flexibilité des salaires globaux et relatifs (Commission européenne, 2003a). De même, plusieurs pays de l'OCDE ont engagé des réformes destinées à accroître la flexibilité des salaires et des coûts de main-d'œuvre. Par exemple, l'Employment Contracts Act de la Nouvelle-Zélande de 1991 et une série de lois sur la réforme du marché du travail en Australie (1988, 1993, 1996) ont décentralisé la négociation des salaires pour arriver à une plus grande flexibilité des salaires. Adoptant une approche quelque peu différente, les gouvernements d'un certain nombre de pays européens ont appuyé les pactes sociaux destinés à encourager la modération dans la fixation des salaires (Fajertag et Pochet, 2000) ou ont introduit des exonérations des prélèvements sur les salaires pour les employeurs de travailleurs faiblement rémunérés ou défavorisés (OCDE, 2003a).

Dans l'évaluation de la Stratégie pour l'emploi à laquelle elle a procédé cinq années après l'approbation de cette stratégie par les pays membres, l'OCDE a conclu que les réformes des mécanismes institutionnels de fixation des salaires étaient l'un des domaines où les gouvernements des pays membres s'étaient montrés le plus réticents à mettre en œuvre les recommandations générales de l'OCDE (OCDE, 1999)¹. Les préoccupations d'équité et de cohésion sociale semblent expliquer pour une large part cette réticence (OCDE, 1997b). Les préoccupations d'équité méritent notamment d'être soulignées. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la plus grande dispersion des salaires est associée à une plus forte incidence de l'emploi faiblement rémunéré et à une plus grande persistance des faibles rémunérations (OCDE, 1996 ; 2003a). En outre, il existe une forte association entre l'emploi faiblement rémunéré et l'incidence de la pauvreté dans la population d'âge actif, bien que le lien entre chômage et pauvreté soit encore plus fort (OCDE, 2001a). Un deuxième obstacle à la mise en œuvre de ces réformes est peut-être que les structures et pratiques en vigueur dans chaque pays en matière de relations professionnelles sont profondément ancrées dans le tissu

Encadré 3.1. La fixation des salaires dans l'Étude originale de l'OCDE sur l'emploi

La version originale de l'Étude de l'OCDE sur l'emploi, publiée en 1994, recommandait, parmi les principaux éléments d'une stratégie, que les responsables accroissent la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualification de chacun et/ou en réduisant les coûts de main-d'œuvre non salariaux (OCDE, 1994a). Plus particulièrement, les recommandations détaillées sous-tendant cette stratégie étaient les suivantes :

- Réévaluer le rôle des salaires minimums légaux et soit s'orienter vers des types différents d'instruments de redistribution soit réduire le plus possible leurs effets négatifs sur l'emploi en modulant suffisamment les taux de salaire et/ou en les indexant sur les prix plutôt que sur les salaires moyens.
- Dans les négociations collectives sectorielles, s'orienter vers la conclusion d'accords-cadres qui laissent les entreprises libres de réagir avec souplesse à l'évolution du marché dès lors qu'elles respectent les normes générales.
- Introduire des clauses de renégociation qui permettent de renégocier les accords sectoriels.
- Renoncer progressivement à la pratique de l'extension administrative des accords qui imposent des normes rigides.
- Réduire les coûts de main-d'œuvre non salariaux qui entraînent une aggravation du chômage sauf s'ils sont compensés par des concessions salariales ; en particulier en Europe, cette mesure exige l'allègement des prélèvements au titre du facteur travail et/ou le remplacement de ce type de prélèvements par d'autres impôts.
- Réduire les prélèvements directs et les cotisations de sécurité sociale pesant sur les bas salaires, ce qui aurait pour effet de modifier la structure de la demande de main-d'œuvre en faveur des travailleurs faiblement rémunérés.

L'étude analytique sur les « ajustements de salaires », servant de base aux recommandations, présentait de nombreux éléments d'information descriptifs et analytiques concernant les ajustements de prix sur le marché du travail et l'incidence des systèmes de relation du travail (OCDE, 1994b). En particulier, elle insistait sur le rôle d'ajustements appropriés des salaires aux chocs extérieurs dans l'équilibre du marché et mettait en garde contre une trop grande compression de la distribution des salaires, qui conduit à un assèchement de la demande de travailleurs peu qualifiés. Pour ce qui est du comportement institutionnel, l'étude tendait à privilégier l'hypothèse de Calmfors/Driffill quant aux effets pervers des négociations sectorielles (Calmfors et Driffill, 1988), mais se montrait aussi sceptique à propos des avantages supposés de la négociation centralisée et des accords tripartites ou pactes sociaux.

économique et social et ne sont pas faciles à changer². Une dernière explication de la réticence à mettre en œuvre les réformes destinées à accroître la flexibilité des salaires est probablement qu'il existe des doutes quant à l'efficacité de ces mesures pour la progression de l'emploi (Howell, 2004 ; Teulings et Hartog, 1998).

Dans quelle mesure est-il justifié de soutenir les réformes visant à accroître la flexibilité des salaires globaux et relatifs ? La théorie économique apporte beaucoup d'éléments permettant de penser que les mécanismes institutionnels de fixation des salaires qui établissent les salaires globaux³ à un niveau trop élevé par rapport à la

productivité augmentent le chômage d'équilibre⁴. Le cadre théorique proposé dans les travaux fondateurs de Layard et al. (1991) rapporte le chômage d'équilibre aux caractéristiques structurelles du marché du travail, comme représenté par l'interaction de deux courbes : i) une courbe des salaires représentant la mesure dans laquelle les mécanismes institutionnels génèrent des pressions à la hausse sur les salaires et les rendent plus ou moins sensibles aux conditions du marché ; et ii) une courbe en U-V ou courbe de Beveridge représentant l'efficience dans l'appariement entre les chômeurs et les postes vacants. Parmi le grand nombre de politiques et d'institutions pouvant susciter une inflexion de la courbe des salaires à la hausse et générer un plus fort chômage, on peut citer les dispositifs de négociations collectives qui conduisent à de hauts salaires négociés et à des salaires minimums qui sont élevés par rapport au salaire moyen (Nickell et al., 2003). Depuis 1991, de nombreux ouvrages théoriques et empiriques ont appliqué ce cadre de base afin d'expliquer les différences internationales de la performance globale du marché du travail ainsi que les modifications dans le temps de la performance au sein des pays⁵. Bien que ce cadre théorique soit largement accepté par les chercheurs, les opinions divergent sur le point de savoir quels types de dispositifs institutionnels sont les plus susceptibles d'exercer une pression à la hausse excessive sur le salaire global et la mesure dans laquelle des exigences salariales excessives ont nui aux résultats de l'emploi.

Les conclusions à tirer concernant les écarts de salaires et les résultats de l'emploi sont tout aussi complexes. On s'accorde largement à reconnaître que les salaires relatifs représentent pour les salariés et les employeurs d'importants « signaux » de prix, les aidant ainsi à faire des choix d'allocation, par exemple combien de temps consacrer à un emploi rémunéré, quels sont les travailleurs qui sont les mieux équipés pour réaliser quelles tâches (et dans quelles entreprises) et dans quelle mesure les investissements prévus dans la formation doivent-ils être poursuivis. Ainsi, des salaires fixés à un niveau inapproprié peuvent se traduire par des inefficiences. Par exemple, les recommandations de l'*Étude sur l'emploi* traduisent l'inquiétude que l'implication des syndicats dans la fixation des salaires et/ou des règlements publics n'ait comprimé la structure salariale au point d'exclure de l'emploi un grand nombre de travailleurs peu qualifiés. La difficulté rencontrée pour répondre à ces questions est que les économistes ne sont pas tous d'accord pour considérer que la structure relative des salaires qui émergerait d'un marché compétitif « au comptant » constitue la référence appropriée. Parmi les raisons qui appellent à la prudence dans l'adoption de cette référence, on peut citer les suivantes : i) les employeurs peuvent exercer un important pouvoir de monopsonne (Manning, 2003 ; 2004) ; ii) les salaires peuvent avoir d'importants effets sur la productivité, par exemple en raison de leur impact sur le moral des travailleurs, la rotation des effectifs ou les niveaux d'effort (Akerlof et Yellen, 1986) ; iii) la compression des différences de qualification peut faciliter l'investissement des employeurs dans les qualifications générales dans le cadre de contrats incomplets et de dysfonctionnements du marché du crédit (Acemoglu et Pischke, 1998 ; Bassanini et Brunello, 2003) ; et iv) la compression des salaires et la stabilisation salariale peuvent exercer d'importantes fonctions d'assurance (Agell, 1999 ; Bertola et Koeniger, 2004)⁶. Bien que l'importance potentielle de ces déviations (et d'autres) par rapport aux hypothèses du modèle concurrentiel ait été démontrée, il n'y a pas de consensus concernant l'intégration empirique de ces modes de raisonnement et, par conséquent, leur intérêt pour orienter les choix publics.

Les deux sous-sections ci-après examinent d'abord les conclusions de travaux de recherche récents concernant l'incidence de l'organisation de négociations collectives sur

les résultats macroéconomiques, puis l'évolution des salaires dans les pays de l'OCDE depuis 1970. Ces éléments apportent un éclairage supplémentaire pour l'analyse de fond qui est ensuite présentée dans les sections 2 et 3 du chapitre.

B. Comment l'organisation de négociations collectives influe-t-elle sur les salaires et l'emploi ?

Négociations collectives et résultats globaux

Un corpus important de recherches empiriques rattache les différents systèmes nationaux de négociations collectives à un ou plusieurs indicateurs et analyse les associations entre ces indicateurs et la performance macroéconomique. La Banque mondiale a fait réaliser récemment un inventaire de ces ouvrages de recherche qui fait la synthèse des observations tirées de plus d'un millier d'études directes et indirectes (Aidt et Tzannatos, 2002). Les conclusions qui se dégagent de cet inventaire sont notamment les suivantes : i) une densité syndicale et une couverture conventionnelle élevées semblent être liés à un certain nombre d'effets négatifs que prédisent les modèles de monopole des syndicats, (notamment, les salaires réels, l'inflation et le chômage ont tendance à augmenter et l'emploi à se contracter), ces effets étant manifestement plus importants pour la couverture que pour la densité ; cependant, ii) les estimations de l'ampleur de ces effets diffèrent considérablement d'une étude à l'autre et des négociations coordonnées semblent neutraliser nombre d'entre eux ; qui plus est, iii) un nombre considérable d'études ont démontré qu'il y a eu un lien entre les négociations coordonnées et les performances macroéconomiques supérieures enregistrées dans les années 70 et 80, bien que cela ne semble pas avoir été le cas dans les années 90 ; ce qui donne à penser que iv) l'impact de la coordination (et de l'organisation de négociations collectives en général) est subordonné à un certain nombre d'autres facteurs, parmi lesquels figurent probablement l'environnement économique au sens large et les interactions entre les mécanismes institutionnels de négociation proprement dits et entre ces mécanismes et d'autres institutions économiques et politiques (par exemple, le degré d'autonomie exercé par les autorités monétaires – voir Iversen, 1998, 1999).

La fragilité d'ensemble des éléments établissant un lien entre les négociations collectives et la performance macroéconomique incite à beaucoup de prudence lorsque l'on tente de tirer de ces travaux des conclusions destinées à orienter les choix politiques, comme les auteurs de l'étude de la Banque mondiale le soulignent (Aidt et Tzannatos, 2002). Flanagan (1999) insiste aussi sur le manque de robustesse des observations économétriques et estime que les recherches devraient surtout tendre à identifier à l'avenir les effets d'interaction les plus importants qui expliquent le caractère aléatoire de l'influence des négociations collectives sur les résultats macroéconomiques. Malheureusement, les essais de ce genre n'ont eu qu'un succès limité à ce jour, du fait probablement de la complexité des mécanismes institutionnels de négociation collective et de leurs interactions avec l'environnement économique et politique dans son ensemble. Une deuxième piste prometteuse pour la recherche est d'améliorer la mesure des mécanismes institutionnels de négociation collective. D'ailleurs, les recherches dans ce domaine ont été très actives récemment et plusieurs études importantes ont enrichi la somme d'informations descriptives dont on dispose pour évaluer les différences au niveau international dans la portée et l'organisation des négociations collectives (voir, notamment, Ebbinghaus et Visser, 2000 ; Golden *et al.*, 2002 ; Iversen, 1998, 1999 ; Kenworthy, 2001a, b, 2003 ; Ochel, 2000a, b ; Traxler *et al.*, 2001) depuis la dernière mise à jour par l'OCDE de ses indicateurs de l'organisation de négociations collectives (OCDE, 1997a). Toutefois, il ne

semble pas que les progrès aient été comparables pour ce qui est de clarifier les problèmes conceptuels que pose le choix de la meilleure méthode pour définir le degré effectif de centralisation/coordination dans les négociations et on a assisté à une multiplication des différents indicateurs de la centralisation, de la coordination et du corporatisme⁷.

L'étude bien connue de Calmfors et Driffill (1988) et le grand nombre d'ouvrages qu'elle a inspirés illustrent à la perfection les points forts de ce domaine de recherche, mais aussi certaines de ses limitations. Depuis cette étude, il est largement accepté qu'il n'y a pas nécessairement une relation monotone entre les déviations de plus en plus grandes par rapport à un marché compétitif idéalisé et la diminution de la réactivité des salaires aux facteurs de l'offre et de la demande. Plus précisément, Calmfors et Driffill ont avancé que les négociations collectives centralisées facilitent la réactivité des exigences salariales globales aux conditions macroéconomiques, surtout lorsqu'on les compare aux négociations salariales au niveau industriel ou sectoriel, car les participants syndicaux sont davantage conscients des effets macroéconomiques des salaires fixés. Suivant un raisonnement plus conventionnel, ils ont aussi avancé que les négociations décentralisées peuvent aboutir à une bonne performance de l'emploi, puisque les syndicats exerceraient un pouvoir de monopole relativement limité. Ce raisonnement suppose une relation formant une « courbe en cloche » entre le degré de centralisation et le chômage, les systèmes à la fois décentralisés et centralisés donnant de meilleurs résultats que les systèmes intermédiaires. Des études ultérieures ont fait état de données appuyant l'hypothèse de la courbe en cloche (par exemple, Elemeskov et al., 1998), mais d'autres n'ont pas mis en évidence une telle relation (Aidt et Tzannatos, 2002 ; OCDE, 1997a). Soskice (1990) a contesté la priorité accordée par Calmfors et Driffill à la centralisation des négociations collectives au détriment des mécanismes de coordination. Il a avancé qu'un système coordonné de négociations sectorielles peut être aussi efficace qu'un système de négociations centralisées pour ce qui est de l'adaptation aux conditions économiques globales, vue qui a été examinée ensuite en détail pour le cas néerlandais par Teulings et Hartog (1998) et reprise largement dans les ouvrages récents. Pour résumer, plus d'une décennie de travaux de recherche n'a pas permis d'apporter des éléments décisifs confortant ou infirmant l'hypothèse de Calmfors et Driffill, ce qui montre bien les difficultés auxquelles les chercheurs se sont heurtés pour obtenir des résultats robustes, voire se mettre d'accord sur la meilleure définition à donner du degré effectif de coordination dans les négociations.

Négociations collectives, écarts de salaires et taux d'emploi relatifs

On dispose de données assez solides montrant que les syndicats réduisent l'inégalité des salaires et que cet effet de compression est plus fort dans les pays où le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle sont élevés, et où les négociations sont centralisées et/ou concertées (Aidt et Tzannatos, 2002 ; Blau et Khan, 1999, 2002 ; OCDE, 1997a). Des systèmes de négociations salariales plus « corporatistes » semblent aussi réduire la réactivité des salaires au niveau sectoriel et au niveau des entreprises face aux évolutions sectorielles des prix et de la productivité (Holmlund et Zetterberg, 1991 ; Teulings et Hartog, 1998) et se traduisent par des majorations de salaires moins importantes pour les travailleurs syndiqués (Blanchflower et Bryson, 2002 ; Hartog et al., 2000). Les primes de qualification et la plus grande réactivité des salaires relatifs aux conditions locales, qui sont observées sur les marchés du travail nationaux caractérisés par la négociation décentralisée des salaires, donnent à penser que les mécanismes de prix

contribuent plus activement à acheminer les facteurs de production vers leur utilisation ayant la plus haute valeur dans ces pays. Cependant, certains analystes ont avancé que ce schéma reflète plutôt de plus grandes possibilités de recherche de rentes au niveau local, lorsque la négociation est décentralisée, ce qui ne contribue pas à l'efficacité allocative (Teulings, 1998).

Les données sont partagées sur le point de savoir si la compression des salaires qui est associée à l'implication des syndicats dans la fixation des salaires affecte les taux d'emploi relatifs de groupes de travailleurs dont les membres tendent à être surreprésentés dans les emplois faiblement rémunérés, comme les jeunes, les femmes et les travailleurs moins qualifiés. Les données les plus convaincantes alimentant les craintes que les systèmes centralisés de fixation des salaires réduisent les écarts de salaires, jusqu'au point où les travailleurs peu qualifiés sont poussés en dehors du marché du travail. Ces données sont tirées des études de cas d'épisodes passés en Norvège (Khan, 1998) et en Suède (Edin et Topel, 1997), durant lesquels les syndicats ont délibérément comprimé la structure salariale, en particulier à l'extrémité inférieure de la distribution des gains. Dans ces deux pays, les travailleurs faiblement instruits et faiblement qualifiés ont enregistré une forte réduction de l'emploi, en particulier dans le secteur privé, à mesure que les salaires minimaux ont été relevés. En Suède, l'emploi s'est aussi fortement contracté dans les secteurs à bas salaires (Davis et Henrekson, 2000). Les régressions fondées sur des données en panel pour les pays de l'OCDE ont aussi corroboré dans une certaine mesure l'hypothèse selon laquelle un plus fort taux de syndicalisation et la centralisation/coordination ont été associés à un emploi relatif plus faible pour les travailleurs peu qualifiés (Khan, 2000 ; Bertola et al., 2002b). Cependant, ces études se sont appuyées sur des observations indirectes (une régression des résultats d'emploi directement sur les mesures de la négociation collective), sans vérifier si les salaires relatifs étaient en fait comprimés d'une façon qui pouvait expliquer le lien apparent entre l'organisation de la négociation salariale et la performance de l'emploi⁸.

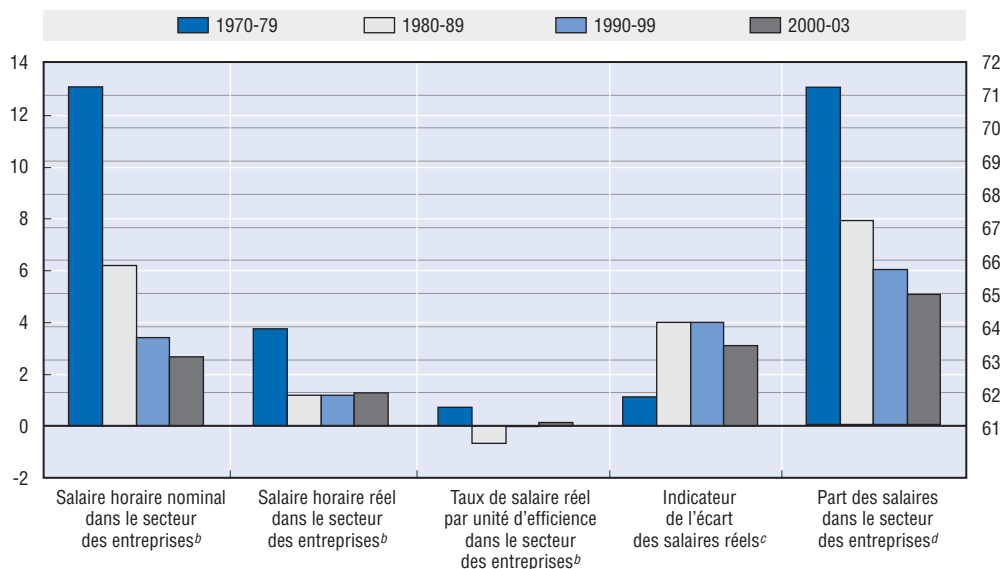
C. Comment les salaires ont-ils évolué et quelles ont été les répercussions sur l'emploi ?

Salaires globaux et emploi

Le taux de progression de la rémunération nominale s'est ralenti peu à peu depuis le milieu des années 70, le plus fort ralentissement se produisant entre les années 70 et les années 80 (graphique 3.1)⁹. La rémunération nominale par heure travaillée dans le secteur des entreprises a augmenté en rythme annuel moyen de 13 % en 1970-79, mais s'est ralentie depuis pour tomber à un peu moins de 3 % en 2000-03¹⁰. Une grande partie de ce ralentissement a reflété les politiques réussies de désinflation mises en œuvre dans nombre de pays de l'OCDE, après une aggravation générale des pressions inflationnistes à la fin des années 60 et durant la première moitié des années 70¹¹. Toutefois, le taux de croissance des salaires réels s'est aussi ralenti, aussi bien dans l'absolu que – ce qui est d'un plus grand intérêt pour l'analyse présentée ici – par rapport à la progression de la productivité (voir encadré 3.2 pour un examen des problèmes de mesure qui se posent pour déterminer si la progression des salaires réels est excessive). La croissance de la rémunération horaire moyenne est tombée de 4 % entre 1970 et 1979 à un peu plus de 1 % par an depuis 1990. Fait encore plus révélateur de la modération croissante des salaires, la part des salaires dans le secteur des entreprises a aussi enregistré une baisse tendancielle depuis le début des années 80¹² et le taux de croissance du salaire réel par unité d'efficacité du travail a en fait

Graphique 3.1. Les tendances récentes des gains cumulés indiquent une importante modération des salaires

Moyennes pondérées par l'emploi pour quelques pays de l'OCDE^a, 1970-2003



a) Moyennes pour l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche (part des salaires uniquement), la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande (salaire horaire nominal, salaire horaire réel et part des salaires uniquement), la France, la Grèce (part des salaires uniquement), l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

b) Taux de croissance annuel en pourcentage (échelle de gauche).

c) Valeur de l'indice normalisée à zéro en 1970 (échelle de gauche).

d) Part en pourcentage du revenu total du secteur des entreprises (échelle de droite).

Source : OCDE (2004a).

été négatif pendant les années 80 et proche de zéro depuis. Toutefois, un simple indicateur de l'écart des salaires réels donne à penser que la pression des salaires ne s'est pas autant relâchée qu'on aurait pu l'espérer compte tenu des taux de chômage généralement plus élevés enregistrés pendant les dernières décennies. En résumé, la période écoulée depuis la fin des années 70 semble avoir été caractérisée par une tendance générale à la modération des salaires dans la zone OCDE, d'après la plupart des mesures, mais il n'est pas certain qu'il s'agisse d'un changement structurel dans la fixation des salaires qui a réduit la tendance à la hausse des salaires à un niveau donné de chômage.

On a observé des différences importantes dans le calendrier et l'ampleur du mouvement de maîtrise des salaires apparu dans les différents pays de l'OCDE (voir OCDE, 2004a). Par exemple, la part des salaires dans le secteur des entreprises a régulièrement diminué en Irlande et aux États-Unis tout au long de la période examinée (fortement en Irlande d'ailleurs), tandis que la croissance du salaire réel par unité d'efficacité a été modérée (même souvent négative)¹³. Des signes de maîtrise des salaires sont apparus plus tard dans la plupart des autres pays de l'OCDE, souvent après une augmentation de la part salariale durant les années 70 ou au début des années 80. Ce schéma vaut pour l'Allemagne, la Belgique, la France, la Grèce, l'Italie et les Pays-Bas pour ce qui est de l'UE, ainsi que pour l'Australie, le Canada et le Japon. Parmi ces pays, les Pays-Bas ont accusé une très nette baisse du salaire réel par unité d'efficacité dans la première moitié des années 80 (période marquée par l'accord Wassenaar de 1982, qui est à l'origine d'une série de pactes sociaux nationaux visant à freiner la croissance des salaires)¹⁴. Les pressions à la hausse sur les salaires et les coûts de

Encadré 3.2. Mesurer une pression excessive des salaires réels

Pour déterminer si la croissance des salaires réels est excessive, il est souhaitable de tenir compte de la croissance de la productivité et du niveau du chômage.

Le taux de croissance de la productivité détermine la rapidité avec laquelle les salaires peuvent augmenter sans nuire aux résultats de l'emploi. Un instrument couramment utilisé pour apprécier la pression globale des salaires est la « formule de la marge de redistribution », qui détermine la pression des salaires en comparant l'excédent de croissance des salaires au taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre (voir notamment Commission européenne, 2003b). Il existe de nombreux équivalents de cette démarche empirique (par exemple, déterminer si la part salariale augmente ou si le taux de progression des coûts unitaires de main-d'œuvre est supérieur à la hausse des prix). Toutefois, tous ces critères résistent mal à l'argument selon lequel les variations du salaire global réel influent sur l'intensité du capital et du même coup sur la productivité de la main-d'œuvre, en particulier si l'on prend un horizon temporel plus lointain. Blanchard (1997) estime qu'on dispose d'un meilleur indicateur pour savoir si le salaire global augmente plus rapidement que les gains de productivité ne le justifient avec les variations au fil du temps du salaire réel par « unité d'efficacité » du travail (c'est-à-dire les coûts salariaux totaux divisés par le nombre d'heures de travail « majoré » pour tenir compte de l'incidence des progrès technologiques sur la productivité humaine). Les variations du taux du salaire réel par unité d'efficacité constituent un critère séduisant du point de vue conceptuel pour évaluer les pressions des salaires réels, mais son application soulève des difficultés à la fois théoriques et empiriques qui tiennent à la nécessité de construire un indice de productivité approprié. En conséquence, nous utilisons dans ce chapitre les critères tant de la marge de redistribution que du salaire par unité d'efficacité pour déterminer comment le salaire global corrigé en fonction de la productivité a évolué depuis 1970.

De nombreux travaux de recherche empiriques ont confirmé la prédiction théorique selon laquelle le salaire négocié tend à baisser lorsque le *taux de chômage* augmente (pour la courbe des salaires, voir Blanchflower et Oswald, 1994 ; et Nickell *et al.*, 2003). Il s'ensuit qu'il faut tenir compte du taux de chômage du moment lorsque l'on cherche à déterminer si des exigences salariales excessives nuisent aux résultats de l'emploi. En particulier, une croissance du salaire réel *ex post* suffisamment faible pour être conforme aux gains de productivité ne signifierait pas que les mécanismes des négociations salariales fonctionnent bien, si un taux de chômage élevé était nécessaire pour obtenir cette « modération ». Traiter cette question de façon rigoureuse est une tâche complexe qui n'entre pas dans le champ du présent chapitre (voir, notamment, Desplatz *et al.*, 2003 ; et Estavão et Nargis, 2002, pour le cas de la France). Cependant, le simple « indicateur de l'écart des salaires réels » récemment utilisé par la Commission européenne (2002) fournit une première évaluation utile. Cet indicateur combine l'ajustement en fonction de la productivité préconisé par Blanchard (1997) à un ajustement approximatif tenant compte de l'effet modérateur du chômage sur la fixation des salaires et il se définit comme la somme du logarithme du taux du salaire réel par unité d'efficacité du travail et du taux de chômage. Le coefficient (implicite) de 1.0 qui est appliqué au taux de chômage est basé sur les hypothèses que l'élasticité de la courbe des salaires par rapport au taux de chômage est de -0.1, ce qui concorde avec une grande partie des études empiriques (Blanchflower et Oswald, 1994) et que le taux de chômage est égal à 10 %, ce qui est plus ou moins exact selon le pays et l'année considérés. En dépit de son caractère quelque peu ponctuel, cet indice est utile pour vérifier si les conclusions relatives aux tendances de l'intensité des pressions salariales (ou de la modération salariale) sont affectées après la prise en compte des variations du taux de chômage.

main-d'œuvre ont fortement diminué pendant les années 90 en Finlande, en Norvège et en Nouvelle-Zélande. Les tendances sont moins claires dans les autres pays, notamment l'Espagne et le Royaume-Uni, pour ce qui est du degré de restriction salariale¹⁵.

Il n'est pas immédiatement évident que ces différences entre les pays dans l'ampleur et le calendrier du mouvement de maîtrise des salaires réels, telles que mesurées ici, se sont traduites par des différences dans la performance en matière d'emploi. Certains des pays connaissant la forte croissance de l'emploi de ces dernières années ont aussi connu un degré assez élevé de restriction salariale (surtout l'Irlande et les États-Unis), alors que d'autres pays ayant une forte croissance de l'emploi n'ont pas suivi la même voie (notamment l'Espagne). Juxtaposer de façon plus systématique les données historiques concernant les salaires globaux et le chômage peut contribuer à déterminer si ces données co-varient d'une manière compatible avec l'hypothèse d'un arbitrage entre salaires élevés et faible chômage¹⁶. Aucune relation de ce type n'apparaît lorsque les données sur le salaire réel global et sur le chômage sont reportées graphiquement côte à côte pour un panel de pays membres de l'OCDE (graphique non indiqué). Mais cela n'est pas surprenant. On peut s'attendre en effet à ce que le salaire réel compatible avec un niveau donné de chômage soit influencé à la fois par des facteurs spécifiques aux pays (par exemple les niveaux de chômage frictionnel et la productivité) et des facteurs spécifiques aux périodes, notamment le progrès technologique et les chocs pétroliers). Si les effets de ces facteurs peuvent être extraits des données, la relation entre salaires et chômage est plus susceptible de devenir évidente, à condition que ces données puissent être interprétées comme des points retraçant l'évolution des facteurs en question sur une courbe descendante de la demande globale de main-d'œuvre, ce qui n'est nullement garanti¹⁷.

Le tableau 3.1 analyse cette possibilité en présentant des coefficients de corrélation entre le salaire global réel résiduel et le taux de chômage résiduel, le terme « résiduel » étant utilisé pour désigner le fait que les effets de pays et de période ont été extraits de ces deux variables¹⁸. Une corrélation positive entre le salaire global et le chômage apparaît maintenant, bien que le coefficient de corrélation soit assez faible (0.20) et seulement marginalement significatif du point de vue statistique (10 %). En d'autres termes, ce simple exercice n'apporte que des preuves peu convaincantes que le chômage a augmenté davantage depuis 1970 dans les pays où le salaire réel global a plus progressé, conformément à l'existence d'un arbitrage entre une croissance plus rapide des salaires et une diminution du chômage¹⁹. La deuxième colonne du tableau 3.1 indique le coefficient entre le ratio emploi-population et le salaire global. On dispose alors d'un indice solide de l'existence d'un arbitrage dynamique entre le salaire réel et la performance de l'emploi, à savoir une corrélation statistiquement significative de -0.42, ce qui permet de supposer que les pays où la progression des salaires est supérieure à la moyenne ont en général enregistré une croissance inférieure à la moyenne du ratio emploi-population. La deuxième ligne du tableau indique les coefficients de corrélation analogues calculés en utilisant une estimation du salaire réel global par unité d'efficacité du travail, au lieu du nombre d'heures de travail. Là encore les signes fournis par les coefficients de corrélation concordent avec l'hypothèse d'un arbitrage entre salaires réels et emploi, mais les corrélations sont moins fortes en valeur absolue et statistiquement non significatives²⁰.

Si l'on part provisoirement de l'hypothèse que ces corrélations reflètent un arbitrage entre salaire et chômage, il est intéressant de se demander si la dégradation générale des résultats en matière de chômage entre 1970 et le milieu des années 90 reflète une évolution le long d'une ligne d'arbitrage donnée, ou bien un déplacement de la ligne elle-même, tout en constatant que ces deux types de variations se retrouvent dans certaines

Tableau 3.1. Les corrélations entre les mesures des salaires et de l'emploi suggèrent un lien possible

Données moyennes sur cinq ans pour 1970-2000 dans certains pays de l'OCDE, après élimination des effets des périodes et des pays^a

Mesures des salaires	Mesures de l'emploi				
	Agrégat		Taux d'emploi relatifs ^b		
	Chômage	Rapport emploi-population	Hommes jeunes (moins de 25 ans)	Hommes âgés (55 à 64 ans)	Femmes d'âge très actif (25 à 54 ans)
Log du salaire horaire réel dans le secteur des entreprises (PPA)	0.20*	-0.42***	-0.48***	-0.03	-0.23**
Log du salaire d'efficacité ^c dans le secteur des entreprises (PPA)	0.12	-0.17	-0.12	-0.01	-0.60***
Dispersion des salaires ^d	-0.44***	0.45***	0.57***	0.44***	0.25*

***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Les valeurs des données sont des moyennes sur cinq ans pour les périodes 1970-74 à 1990-94 et sur six ans pour la période 1995-2000 pour les pays suivants : l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Canada, les États-Unis, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Chaque variable a d'abord été régressée sur un ensemble complet de variables indicatrices des pays et des périodes en utilisant les MCO (moindres carrés ordinaires). Ce tableau reporte les coefficients de corrélations bivariés entre les résidus de ces équations.

b) Logarithme du rapport des ratios emploi – population pour le groupe indiqué et les hommes d'âge très actif.

c) Logarithme du taux de salaire réel par unité d'efficacité du travail (voir encadré 3.2).

d) Logarithme du rapport des percentiles 90-10 pour les salaires bruts des hommes à temps plein pour les corrélations avec le chômage agrégé et les taux d'emploi; logarithme du rapport des percentiles 50-10 pour les salaires bruts des hommes à temps plein pour les corrélations avec les taux d'emploi relatifs.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (rémunération totale par employé dans le secteur des entreprises); base de données de l'OCDE sur la productivité (heures moyennes par travailleur) ; Statistiques de la population active de l'OCDE (mesures de l'emploi et du chômage); base de données sur les salaires de l'OCDE (dispersion des salaires) ; Principaux indicateurs économiques de l'OCDE (PPA).

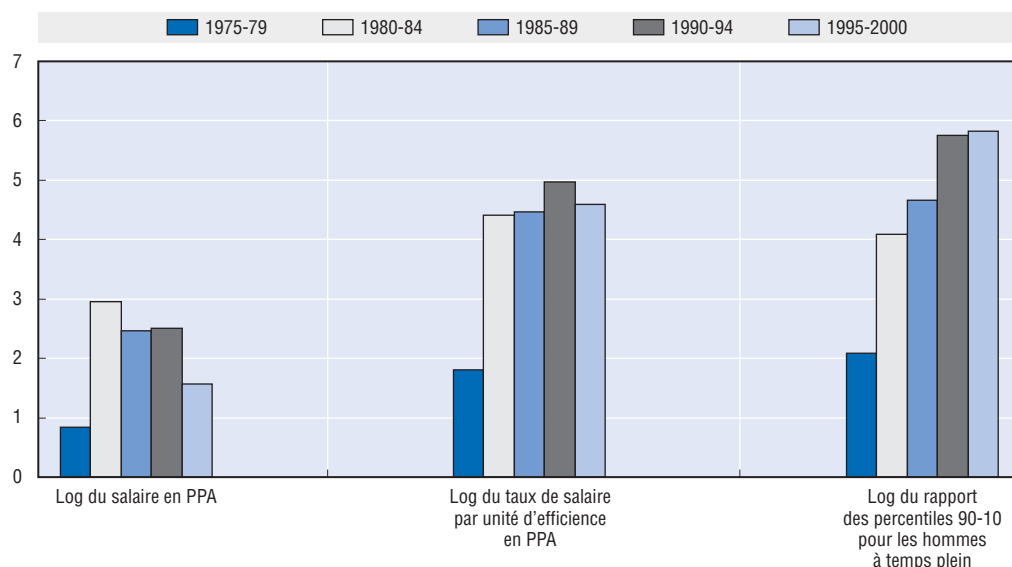
explications qui ont été avancées pour expliquer l'évolution récente des performances macroéconomiques dans les pays de l'OCDE²¹. Le graphique 3.2 présente des estimations de la modification de la droite de régression salaire-chômage après la période 1970-74, qui donne à penser qu'une accentuation de la relation a contribué à l'évolution à la hausse du chômage²². Que l'on utilise le salaire horaire ou le salaire en unités d'efficacité, il apparaît que la modification négative de l'arbitrage – soit une augmentation de trois à cinq points de pourcentage du taux de chômage à un niveau donné de pression des salaires réels globaux – est intervenue au début des années 80, la modification étant légèrement plus marquée pour le salaire en unités d'efficacité. Les résultats fondés sur le salaire horaire donnent à penser qu'environ la moitié de la modification négative a été inversée depuis 1985, alors que les résultats fondés sur le salaire par unité d'efficacité ne montrent pas une telle amélioration.

Écarts de salaire et emploi

Le graphique 3.3 fournit une vue d'ensemble de l'évolution récente des écarts de gains dans les pays de l'OCDE. L'inégalité des gains salariaux – mesurée par l'écart de percentile 90-10 des salaires pour les travailleurs à temps plein de sexe masculin – a commencé à s'accroître depuis les années 70, augmentant en moyenne d'environ 15 % pour les pays pour lesquels on dispose de données. Au cours de cette même période, les gains des jeunes par rapport aux travailleurs d'âge très actif ont diminué, signe évocateur d'une augmentation tendancielle de l'écart salarial lié à l'expérience du marché du travail.

Graphique 3.2. Modifications du « dilemme » entre salaires et chômage, 1970-2000

Augmentation estimée du chômage pour un résultat salarial donné de 1970-74 à la période indiquée^a



a) Changements estimés des coefficients des variables indicatrices de la période dans une régression MCO (moindres carrés ordinaires) du taux de chômage sur la mesure du salaire indiquée et un ensemble complet de variables indicatrices de la période. Avant d'effectuer la régression, les deux variables de chômage et de salaire sont transformées en leurs écarts par rapport aux valeurs moyennes du pays (voir le texte pour plus de détails). Les données sont des moyennes sur cinq ans pour la période indiquée.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE pour l'ensemble des variables à l'exception des heures moyennes par travailleur qui proviennent de la base de données sur la productivité de l'OCDE, et les PPA en 2002 qui proviennent des *Principaux indicateurs économiques* de l'OCDE.

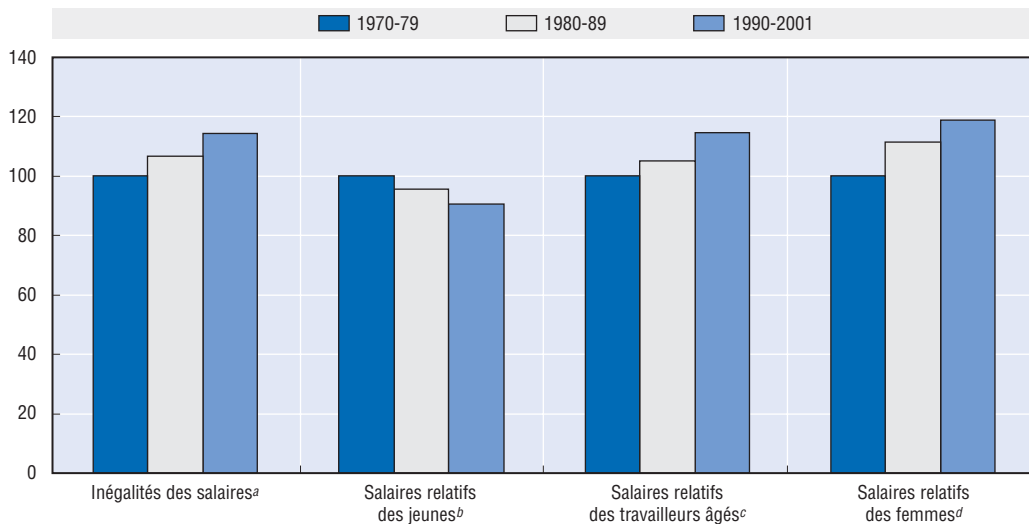
En conséquence, le salaire relatif des travailleurs âgés a augmenté. Le salaire relatif des femmes a aussi progressé. Cette évolution, qui a eu tendance à atténuer l'accroissement global de l'inégalité des salaires, pourrait être due à l'élévation continue du capital humain – notamment l'accumulation d'expérience sur le marché du travail – dont bénéficient les femmes par rapport aux travailleurs de sexe masculin, ainsi qu'à l'incidence de la législation sur l'égalité des salaires (OCDE, 2002)²³.

Les expériences nationales ont été relativement variées pour ce qui est des tendances récentes de l'inégalité des salaires (tableau 3.2). Comme cela a été largement noté, l'inégalité des salaires s'est notablement accentuée durant les deux dernières décennies au Royaume-Uni et aux États-Unis, alors qu'elle était déjà très forte dans ce dernier pays. Cependant, l'aggravation de l'inégalité s'est arrêtée, voire s'est légèrement inversée à la fin des années 90 dans ces deux pays. La dispersion des salaires a eu également tendance à augmenter en Australie, en Italie, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et en Suède. Plus récemment, l'inégalité des salaires a fortement progressé dans plusieurs pays d'Europe centrale, ce qui est probablement dû à la transformation des structures salariales peu ouvertes de l'époque de la planification centrale en structures des salaires dictées par le marché. En revanche, l'inégalité salariale est restée à peu près stable, souvent assez faible, dans nombre de pays de l'UE et au Japon et elle a assez fortement diminué en Corée (OCDE, 2000a).

Compte tenu de l'incertitude quant à la référence appropriée, il est fondamentalement difficile de déterminer directement si la structure relative des salaires observée dans un pays donné au cours d'une période donnée est trop resserrée²⁴. Toutefois, la partie

Graphique 3.3. Les tendances récentes des écarts de salaire suggèrent une dispersion des salaires croissante, mais aussi des gains pour les femmes

Moyennes pondérées par l'emploi pour quelques pays de l'OCDE, 1970-79 = 100



- a) Rapport des percentiles 90-10 pour les hommes à temps plein, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- b) Salaires à temps plein des hommes âgés de 15 à 24 ans relatifs à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.
- c) Salaires à temps plein des hommes âgés de 55 à 64 ans relatifs à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.
- d) Salaires à temps plein des femmes âgées de 25 à 54 ans relatifs à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

inférieure du tableau 3.1 montre qu'il y a eu une corrélation négative assez forte entre les chiffres résiduels du chômage et les résidus du logarithme de l'écart en percentile 90-10 des salaires des travailleurs de sexe masculin à temps plein ainsi qu'une corrélation également fortement positive entre l'emploi et cette mesure de la dispersion des salaires. Autrement dit, les pays dans lesquels l'inégalité des salaires s'est accrue moins que la moyenne (voire a reculé) ont eu tendance à connaître une augmentation relative du chômage et une diminution relative de l'emploi. Cette évolution confirme la relation entre la compression des salaires et la performance de l'emploi global.

Comme cela a été le cas pour la relation estimée entre le salaire global et le chômage, il semble que la relation entre la dispersion des salaires et le chômage se soit accentuée depuis 1970-74 (graphique 3.2). En outre, rien n'indique que cette évolution négative s'est inversée ces dernières années. Une aggravation du taux de chômage associée à des écarts de salaires inchangés est compatible avec le grand nombre de résultats des recherches montrant que la demande relative de travailleurs faiblement qualifiés a diminué, créant des pressions sur le marché en faveur d'une accentuation de l'inégalité des gains (Katz et Autor, 1999). Selon l'hypothèse bien connue de Krugman (1994), l'aggravation du chômage sur les marchés du travail européens plus réglementés et l'inégalité plus grande des gains sur le marché du travail moins réglementé des États-Unis pourraient être les deux facettes

Tableau 3.2. **Évolution de la dispersion des salaires^a, 1980-2001**

	Moyenne annuelle					Évolution sur 10 ans 1985-89 à 1995-99
	1980-84	1985-89	1990-94	1995-99	2000-01	
Allemagne	2.88	2.86	2.79	2.87	..	0.01
Australie	2.88	2.83	2.82	2.94	3.07	0.11
Autriche	3.45	3.49	3.56
Belgique	..	2.40	2.28
Canada	3.65	3.71	..
Corée	4.59	4.25	3.75	3.77	..	-0.48
Danemark	2.17	2.18	2.16
États-Unis	3.91	4.23	4.39	4.59	4.64	0.36
Finlande	2.49	2.50	2.39	2.36	2.41	-0.14
France	3.18	3.19	3.21	3.07	..	-0.12
Hongrie	..	2.83	3.55	4.15	4.92	1.32
Irlande	4.06	3.97
Italie	..	2.29	2.35	2.40	..	0.12
Japon	3.08	3.15	3.07	2.99	..	-0.15
Norvège	1.96	2.03	..
Nouvelle-Zélande	2.89	2.90	3.06	3.28	..	0.38
Pays-Bas	2.47	2.55	2.60	2.85	..	0.30
Pologne	2.59	2.65	3.03	3.50	..	0.85
Portugal	..	3.56	3.76
République tchèque	2.86
Royaume-Uni	3.09	3.30	3.39	3.45	3.40	0.15
Suède	2.01	2.09	2.11	2.23	2.30	0.14
Suisse	2.71	2.69

.. Données non disponibles.

a) Rapport des percentiles 90-10 pour les salaires bruts des salariés à temps plein.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

du même problème : à mesure que la demande relative a évolué au détriment des travailleurs moins qualifiés, le prix en termes de chômage du maintien de la compression des salaires dans (la majorité des) les pays européens a grimpé, tout comme le prix en termes d'inégalité d'une forte croissance de l'emploi aux États-Unis²⁵.

Les trois dernières colonnes du tableau 3.1 donne une autre perspective des arbitrages possibles entre la compression des salaires et la performance de l'emploi, mettant en relief le taux d'emploi relatif des trois groupes de population qui tendent à être sous-représentés dans l'emploi : les jeunes (âgés de 15 à 24 ans), les personnes plus âgées (55-64 ans) et les femmes²⁶. Les jeunes et les femmes ont souvent des niveaux relativement faibles d'expérience du marché du travail et figurent, sans doute, parmi les groupes de la population active qui sont les plus touchés par toute conséquence négative de la compression des salaires sur l'emploi (Bertola et al., 2002b). Les taux d'emploi résiduels relatifs pour ces trois groupes présentent une corrélation significative et positive avec la dispersion résiduelle des salaires, la corrélation étant la plus forte pour les jeunes et la plus faible pour les femmes²⁷. Il apparaît également que l'emploi des jeunes et des femmes a moins progressé (ou davantage diminué) dans les pays où la progression des salaires globaux a été la plus rapide.

Cette analyse descriptive des tendances récentes des salaires tend à confirmer les craintes selon lesquelles les pays de l'OCDE où la fixation des salaires a eu tendance à neutraliser les pressions exercées par le marché pour que les écarts de salaire se creusent en ont payé le prix par une moindre progression de l'emploi. Il faut souligner cependant

que l'argument qui précède était davantage une illustration qu'une démonstration rigoureuse. Plusieurs raisons incitent à la prudence, notamment :

- Des tentatives plus rigoureuses faites pour vérifier l'hypothèse de Krugman selon laquelle une même théorie peut expliquer la divergence des marchés du travail aux États-Unis et en Europe durant les années 90 n'ont guère été concluantes (Blank, 1997). De fait, il semble que la majorité des études nationales utilisant des microdonnées pour vérifier si la performance relative à l'emploi des travailleurs peu qualifiés a été pire dans les pays où les primes de qualification ont été plus rigides n'ont pas permis de vérifier cette thèse (par exemple Card *et al.*, 1999 ; Freeman et Schettkat, 2000 ; Krueger et Pischke, 1997 ; Nickell et Bell, 1995)²⁸. Toutefois, Puhani (2003) explique dans une certaine mesure pourquoi la compression des salaires en Europe a de plus en plus exclu de l'emploi les travailleurs peu qualifiés dans une comparaison récente de l'Allemagne et des États-Unis. Cependant, sa comparaison de l'évolution des salaires relatifs et de l'emploi en Allemagne et au Royaume-Uni corrobore moins cette hypothèse.
- Donner aux salaires des travailleurs peu qualifiés une certaine flexibilité à la baisse risquerait de ne guère contribuer à la croissance de l'emploi si l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre pour ce segment de la population active était forte. Dans un grand nombre de pays de l'OCDE, l'interaction entre le système fiscal et les prestations subordonnées à des critères de ressources est telle que le revenu net du travail est très faible (voire est inexistant) dès lors que le salaire tombe en dessous d'un certain niveau (Carone *et al.*, 2004). Dans un tel contexte, une flexibilité à la baisse des salaires risquerait d'avoir pour principal effet d'aggraver les trappes à inactivité, le chômage et les bas salaires, et la solution la plus efficace pour insérer un plus grand nombre de travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail pourrait consister à accorder des aides ou des exonérations fiscales aux employeurs de ces travailleurs (OCDE, 2003a)²⁹.

D. Questions ouvertes

L'argument avancé jusqu'ici corrobore théoriquement et empiriquement le diagnostic de l'*Étude sur l'emploi* selon lequel un salaire global excessivement élevé et une trop grande compression des salaires ont sensiblement contribué à l'augmentation du chômage et aux mauvais résultats de l'emploi. Plus généralement, les signes les plus convaincants tendent à confirmer les craintes que la compression des salaires dans la partie inférieure de l'échelle des salaires n'ait créé des obstacles à l'emploi des groupes de travailleurs dont les membres sont généralement concentrés dans des emplois faiblement rémunérés. Beaucoup d'incertitudes entourent cependant ce diagnostic. Un deuxième facteur d'incertitude est que l'influence de l'action des pouvoirs publics sur la fixation des salaires tend à être indirecte (par exemple, l'incidence des mesures qui influent sur l'organisation des négociations collectives ou les coûts de main-d'œuvre non salariaux), étant donné que les pouvoirs publics ne fixent directement les salaires que dans une mesure limitée. En conséquence, au moment de déterminer si les recommandations de l'*Étude sur l'emploi* sur la fixation des salaires sont toujours pertinentes, il faut également se demander si les changements qui sont préconisés dans les mécanismes et les pratiques de fixation des salaires (par exemple, la décentralisation des négociations collectives), auraient sur les salaires et l'emploi les effets attendus. Une question connexe est la mesure dans laquelle les systèmes nationaux de négociation collective se sont déjà orientés dans la direction recommandée. Les tendances assez générales à une maîtrise des salaires globaux et à une dispersion salariale plus accentuée, qui ont été établies ci-dessus, laissent penser que cela pourrait être le cas ou bien que ce sont des mécanismes institutionnels tout à

fait différents qui ont fini par réagir de façon qualitativement identique à l'évolution de l'environnement économique. Les deux sections ci-après s'efforcent d'apporter des réponses à ces questions.

2. Mécanismes de fixation des salaires : la structure des négociations collectives

A. Introduction

L'évolution des salaires doit être considérée dans le contexte du cadre institutionnel du marché du travail, et plus particulièrement du système de relations professionnelles. Les mécanismes de la formation des salaires diffèrent fortement selon les pays de l'OCDE, et des chercheurs de plus en plus nombreux ont analysé ces dernières années leur incidence tant sur le marché du travail que sur un plan macroéconomique plus large (pour les études les plus récentes, voir Blanchard et Wolfers, 2000 ; Nickell et al., 2003 ; Traxler et al., 2001). Parmi les mécanismes de fixation des salaires examinés ci-après figurent le taux de syndicalisation ou l'implantation syndicale, la couverture des conventions collectives (également appelée couverture conventionnelle), la centralisation et la coordination des négociations de salaires, ainsi qu'un certain nombre de caractéristiques du droit du travail qui influencent le pouvoir des différents intervenants dans ce domaine³⁰. Cette analyse s'inscrit dans la ligne des précédents travaux de l'OCDE publiés dans les éditions 1994 et 1997 des *Perspectives de l'emploi*.

La plupart des pays de l'OCDE régulent les relations professionnelles au moyen d'une ou de plusieurs lois qui déterminent les conditions de base concernant notamment la représentation des salariés, la constitution des syndicats, les négociations collectives et les conflits du travail. Surtout, la législation exempte généralement patronat et syndicats de l'interdiction d'adopter des pratiques commerciales restrictives et un comportement anti-concurrentiel, interdiction qui s'applique aux marchés de produits. La raison en est habituellement le souci de veiller à la stabilité des relations du travail, d'assurer la paix sociale et, dans une certaine mesure, de corriger les asymétries des pouvoirs de négociation des travailleurs et des employeurs.

Comme le soulignait notamment l'analyse faite dans la publication de l'OCDE (1994b), la législation influence le pouvoir potentiel de marché des syndicats et des employeurs en définissant et en modifiant les dispositions statutaires qui peuvent rompre l'équilibre précaire en faveur de l'une ou l'autre des parties. Les principales clauses dans ce contexte, mises en relief ci-après, sont celles qui traitent de la reconnaissance et de la sécurité des syndicats et de l'extension administrative des conventions collectives.

Si, dans la plupart des pays de l'OCDE, la législation sur ces questions a témoigné d'une relative stabilité depuis les années 50 et 60, le droit du travail en la matière a été profondément remanié depuis 1980 en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. L'essentiel des modifications opérées dans ces trois pays ont concerné la reconnaissance et la sécurité des syndicats. En outre, les réformes adoptées dans les deux derniers ont consisté à supprimer (Nouvelle-Zélande) ou transformer en profondeur (Australie) le système d'arbitrage obligatoire pour privilégier les négociations collectives au niveau de l'entreprise.

S'agissant des procédures de reconnaissance des syndicats, le Royaume-Uni a supprimé l'obligation statutaire de reconnaissance au début des années 80, décision dont on considère généralement qu'elle a été l'un des principaux facteurs responsables de la réduction de l'implantation syndicale et de la couverture des conventions observée depuis lors (Disney et al.,

1995). En Nouvelle-Zélande, la loi de 1991 sur les contrats de travail a supprimé l'obligation des employeurs de négocier avec les syndicats et a donné le même poids aux acteurs non syndicaux intervenant dans les négociations, mesure qui a été reprise par l'Australie en 1996 (Harbridge et Moulder, 1993 ; OCDE, 2001b). Néanmoins, aussi bien la Nouvelle-Zélande que le Royaume-Uni ont partiellement inversé leur stratégie après l'entrée en fonctions de gouvernements travaillistes à la fin des années 90. La Nouvelle-Zélande, dans sa loi de 2000 sur les relations du travail, a (ré)introduit l'obligation pour les employeurs de négocier « de bonne foi », et a rendu aux syndicats le monopole des négociations collectives (Harbridge *et al.*, 2003 ; OCDE, 2000b). Le Royaume-Uni a réintroduit les procédures de reconnaissance des syndicats dans la loi sur les relations professionnelles (ERA) de 1999, aux termes de laquelle un syndicat peut se voir reconnu sur demande, avec ou sans vote, comme agent de négociation par la Commission de conciliation et d'arbitrage (Wood et Moore, 2003)³¹.

En ce qui concerne les dispositions relatives à la sécurité des syndicats, le droit du travail a joué un rôle important dans la mesure où il autorise ou encourage des conventions d'exclusivité syndicale, caractéristique qui était courante dans le passé dans les pays anglo-saxons. Là encore, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont retiré le soutien de la législation à de telles dispositions depuis les années 80, décision déjà prise par les États-Unis et l'Irlande quelques décennies plus tôt. Les « ateliers syndiqués » n'ont jamais été une caractéristique des relations professionnelles en Europe continentale. Néanmoins, ils conservent leur importance au Mexique, alors qu'en Corée, aujourd'hui encore, près d'un tiers des syndicats d'entreprise et la moitié des travailleurs syndiqués sont couverts par des conventions « d'exclusivité syndicale », aux termes desquelles tout nouveau salarié doit adhérer au syndicat local dans un délai déterminé après son embauche (OCDE, 1997c ; OCDE, 2000a)³².

B. Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives

La présente section analyse deux aspects essentiels de la formation des salaires, à savoir le taux de syndicalisation et la couverture des travailleurs par les dispositions des conventions collectives. L'ampleur de la syndicalisation et de la couverture conventionnelle peut bien évidemment être fortement influencée par les caractéristiques réglementaires évoquées plus haut – de même que par, entre autres, le déclin de l'industrie manufacturière et la tertiarisation de l'économie, la diffusion de contrats flexibles et l'ampleur du chômage³³. Un autre facteur institutionnel déterminant du taux de syndicalisation est le système dit « de Gand », dans le cadre duquel le versement des allocations de chômage est, en principe, géré par des mécanismes relevant des syndicats (par exemple en Belgique, au Danemark, en Finlande et en Suède). De même, un important facteur déterminant de la couverture des négociations est l'utilisation (ou non) de l'extension administrative des conventions collectives (voir section C ci-après).

Le tableau 3.3 illustre l'évolution du taux de syndicalisation et de la couverture conventionnelle dans la zone de l'OCDE depuis 1970. Il montre également la mesure dans laquelle ces deux indicateurs ont de tous temps différé – et continuent de différer – selon les pays membres. Le graphique 3.4 récapitule ces différences pour 2000, en faisant apparaître que les deux valeurs ne sont analogues que dans une demi-douzaine de pays de l'OCDE – principalement ceux où les négociations interviennent essentiellement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement – et que le taux de couverture dépasse souvent le taux de syndicalisation selon un rapport de 3 à 1, ou même de 9 à 1 (dans le cas de la France, où le taux de syndicalisation est de 10 % alors que le taux de couverture des négociations

Tableau 3.3. Taux de syndicalisation et couverture conventionnelle dans les pays de l'OCDE, 1970-2000

	Taux de syndicalisation (TS)								Couverture conventionnelle ^a (CC)					
	1970 ^b		1980 ^c		1990 ^d		2000 ^e		1980		1990		2000	
	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang
Australie	44	10	48	14	40	15	25	18	80+	7	80+	5	80+	6
Autriche	63	2	57	9	47	12	37	8	95+	1	95+	1	95+	1
Belgique	41	11	54	10	54	8	56	5	90+	2	90+	2	90+	2
Canada	32	16	35	18	33	18	28	14	37	17	38	17	32	20
République tchèque	46	13	27	15	25+	21
Danemark	60	3	79	2	75	3	74	4	70+	9	70+	9	80+	6
Finlande	51	7	69	4	72	4	76	3	90+	2	90+	2	90+	2
France	22	19	18	22	10	30	10	30	80+	7	90+	2	90+	2
Allemagne	32	15	35	17	31	22	25	17	80+	4	80+	5	68	13
Grèce	39	15	32	20	27	16
Hongrie	63	5	20	23	30+	18
Islande	75	3	88	1	84	1
Irlande	53	6	57	8	51	9	38	7
Italie	37	12	50	13	39	17	35	10	80+	4	80+	5	80+	6
Japon	35	14	31	19	25	25	22	22	25+	18	20+	18	15+	23
Corée	13	20	15	23	17	27	11	29	15+	20	20+	18	10+	25
Luxembourg	47	8	52	11	50	11	34	11	60+	14
Mexique	43	14	18	24
Pays-Bas	37	13	35	16	25	24	23	20	70+	9	70+	9	80+	6
Nouvelle-Zélande	56	5	69	5	51	10	23	21	60+	14	60+	14	25+	21
Norvège	57	4	58	7	59	6	54	6	70+	9	70+	9	70+	12
Pologne	33	19	15	27	40+	16
Portugal	61	6	32	21	24	19	70+	9	70+	9	80+	6
République slovaque	57	7	36	9	50+	15
Espagne	7	24	11	29	15	26	60+	14	70+	9	80+	6
Suède	68	1	80	1	80	2	79	2	80+	4	80+	5	90+	2
Suisse	29	17	31	20	24	26	18	25	50+	16	50+	15	40+	16
Turquie	27	23	33	12
Royaume-Uni	45	9	51	12	39	16	31	13	70+	9	40+	16	30+	18
États-Unis	27	18	22	21	15	28	13	28	26	19	18	20	14	24
Moyenne OCDE non pondérée^f	42	-	47 (47)	-	42 (42)	-	34 (36)	-	67	-	66 (66)	-	60 (64)	-
Coefficient de variation^f	34	-	43 (40)	-	48 (48)	-	62 (61)	-	35	-	38 (38)	-	48 (47)	-
Moyenne OCDE pondérée^f	34	-	32 (33)	-	27 (26)	-	21 (21)	-	45	-	38 (44)	-	35 (39)	-

.. Données non disponibles.

a) Les chiffres avec un signe + représentent la limite inférieure des estimations. Pour les besoins du calculs des rangs et des moyennes, les valeurs indiquées sont augmentées de 2.5 points de pourcentage.

b) 1971 pour la Nouvelle-Zélande.

c) 1981 pour l'Espagne et le Luxembourg, 1982 pour l'Australie et le Portugal, 1983 pour l'Islande, 1984 pour le Canada.

d) 1987 pour le Luxembourg, 1991 pour le Mexique, 1993 pour l'Islande, 1995 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.

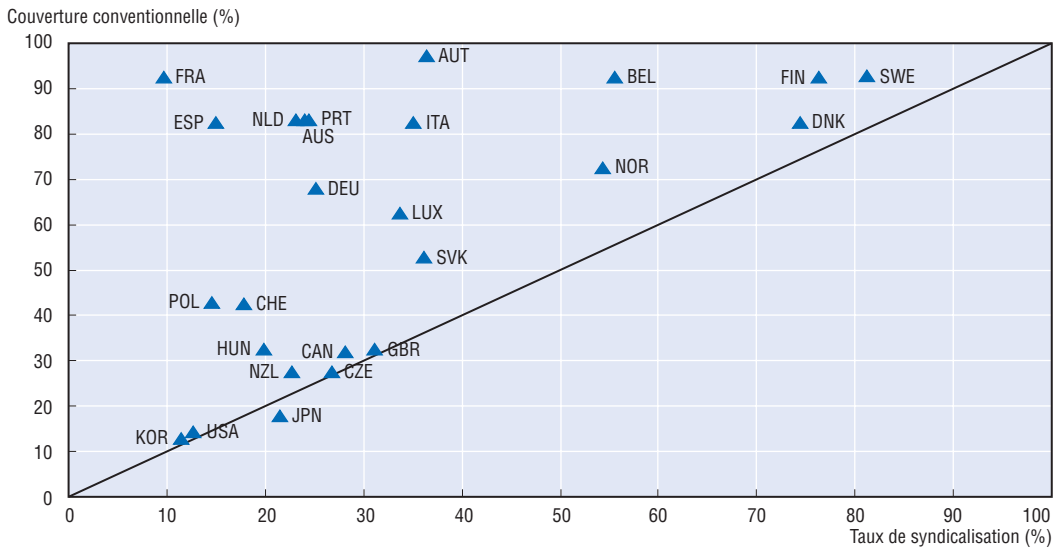
e) 1997 pour le Mexique et le Portugal, 1998 pour l'Espagne et la Grèce, 2001 pour la Hongrie, le Luxembourg, la Pologne, la République tchèque et la Suisse et 2002 pour la République slovaque.

f) Les chiffres entre parenthèses correspondent aux moyennes calculées pour des échantillons invariants de pays pour lesquels les données sont indiquées l'année initiale (1970 pour le TS et 1980 pour la CC).

Source : Voir l'annexe 3.A1.

Graphique 3.4. **Taux de syndicalisation et couverture conventionnelle, 2000**

Pourcentage des salariés



Source : Voir l'annexe 3.A1.

dépasse 90 %). Le Japon est le seul pays où le taux de syndicalisation est inférieur au taux de couverture des négociations, les syndicats japonais comptant un grand nombre de membres qui ne sont pas couverts par des conventions collectives.

En examinant plus en détail les données présentées sur le *taux de syndicalisation*, le tableau 3.3 fait apparaître une baisse régulière de la moyenne pondérée de l'OCDE depuis 1970, et de la moyenne non pondérée depuis 1980, ainsi qu'une augmentation régulière du coefficient de variation entre les taux de syndicalisation des pays de l'OCDE. Il est à noter que ces données se réfèrent (chaque fois que possible) à la syndicalisation « nette » et ne couvrent généralement pas les membres non actifs (voir annexe 3.A1). Seuls quatre des 20 pays pour lesquels on dispose de l'intégralité des données ont vu leur taux de syndicalisation s'élever depuis 1970 : Belgique, Danemark, Finlande et Suède, c'est-à-dire les quatre pays où s'applique le système dit « de Gand » évoqué plus haut. L'Islande est un autre pays nordique où le taux de syndicalisation s'est élevé au cours des dernières décennies, et il a également augmenté en Espagne mais en se maintenant à des niveaux relativement faibles. En Finlande, en Islande et en Suède, plus de trois salariés sur quatre sont aujourd'hui syndiqués, alors que le chiffre est de un sur huit ou moins en Corée, aux États-Unis et en France.

Dans 14 des 24 pays pour lesquels on dispose de données à partir de 1980, le taux de syndicalisation a chuté d'au moins un quart depuis lors. Le tableau met en évidence un certain nombre de reculs encore plus marqués : chute de plus de moitié en Nouvelle-Zélande et au Portugal (où la loi sur les contrats de travail de 1991 a mis un terme à un siècle de protection par l'État des organisations syndicales), et diminution de plus d'un tiers dans sept pays (Australie, États-Unis, France, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse). En termes absolus, le taux de syndicalisation a diminué de 46 points de pourcentage en Nouvelle-Zélande, de 37 points au Portugal et de 23 points en Australie. Dans la plupart des pays où l'implantation syndicale a reculé, le nombre des adhérents a lui aussi diminué malgré la croissance de l'emploi. Enfin, les données présentées permettent de considérer que, de manière générale, les

taux de syndicalisation dans les pays d'Europe sont supérieurs à ceux des pays d'Amérique du Nord, d'Océanie et d'Asie membres de l'OCDE (encore que, il convient de le souligner, ce ne soit pas le cas aujourd'hui des anciens pays socialistes d'Europe centrale et orientale où l'inscription à un syndicat était dans le passé pratiquement obligatoire).

Si le taux de syndicalisation constitue un indicateur du pouvoir potentiel de négociation des syndicats, la *couverture conventionnelle* indique la mesure dans laquelle les travailleurs salariés sont effectivement soumis aux conditions et modalités d'emploi négociées par les syndicats. Elle constitue donc un indicateur complémentaire de l'implantation syndicale (au même titre par exemple que la représentation syndicale aux comités d'entreprise ou aux comités consultatifs tripartites – voir Visser, 2003). Les chiffres de la couverture conventionnelle présentés au tableau 3.3 peuvent être résumés comme suit. Premièrement, à la différence des listes antérieures des taux de couverture présentées dans les éditions 1994 et 1997 des *Perspectives de l'emploi*, il a été décidé de ne faire apparaître que des taux approximatifs (plus précisément les estimations les plus basses suivies d'un signe +) pour les pays où soit les sources disponibles diffèrent, soit les données doivent faire l'objet d'estimations et d'ajustements incertains. Des estimations ponctuelles sont fournies pour l'Allemagne, le Canada et les États-Unis, pays pour lesquels on dispose de données d'enquête à partir d'échantillons représentatifs au plan national³⁴.

Le tableau permet ensuite de tirer au moins quatre conclusions générales : i) comparativement au taux de syndicalisation, la couverture des négociations collectives est beaucoup plus stable. Depuis 1980, sur les 20 pays pour lesquels on dispose de données complètes, la couverture a été stable dans six d'entre eux, s'est élevée dans six autres et a baissé dans huit ; ii) le niveau moyen de couverture des négociations est près de deux fois plus élevé que le taux moyen de syndicalisation (60 % contre 34 %) ; iii) en Europe continentale, la plupart des pays se caractérisent par des taux stables ou croissants de couverture, et en règle générale au moins deux travailleurs sur trois sont couverts par des salaires négociés, les exceptions étant la Suisse et les pays d'Europe centrale et orientale membres de l'OCDE ; enfin iv) lorsque l'on observe des reculs importants de la couverture depuis 1980, il s'agit de pays où les négociations sont essentiellement menées au niveau de l'entreprise, et où les taux de couverture étaient en général assez bas au début de la période considérée.

En moyenne, le niveau de couverture non pondéré a baissé de 3 points de pourcentage (passant de 67 à 64 %) et sa valeur pondérée de 6 points (de 45 à 39 %). Les baisses les plus fortes en pourcentage sont intervenues en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni (plus de la moitié), suivis par les États-Unis et le Japon. C'est en Corée que le taux de couverture est actuellement le plus faible, avant les États-Unis et le Japon. Dans tous ces pays, la couverture des négociations a diminué parallèlement au recul du taux de syndicalisation. En revanche, le pays où le taux de syndicalisation est le plus faible (France) a vu les niveaux de la couverture des négociations augmenter après l'adoption d'une législation encourageant les négociations collectives (lois Auroux de 1982) et se situe désormais parmi les pays où les taux de couverture sont les plus élevés, de l'ordre de 90 % et plus, avec l'Autriche, la Belgique, la Finlande et la Suède. De même, la forte augmentation du coefficient de variation tient principalement aux pays où le taux de couverture a diminué, dans la mesure où le groupe où les taux de couverture se situent entre 80 et 95 % est resté relativement stable au fil du temps. En d'autres termes, les taux de couverture conventionnelle ont suivi des tendances divergentes entre pays à faible couverture et pays à couverture étendue³⁵.

C. L'importance des mécanismes d'extension

Qui plus est, les réglementations légales et les pratiques institutionnelles expliquent là encore dans une large mesure la stabilité relative des taux de couverture, notamment en Europe, et les différences parfois extrêmement importantes entre les taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle. Cette dernière ne doit pas être considérée comme une extension naturelle de l'adhésion à un syndicat – on a vu que dans la moitié seulement de la douzaine de pays de l'OCDE où les négociations sont essentiellement menées au niveau de l'entreprise, les deux indicateurs évoluent de manière très proche. En revanche, dans les systèmes où les négociations sont menées au niveau sectoriel, le comportement des employeurs conjugué à la gestion administrative des conventions collectives peut davantage expliquer les taux de couverture que le taux de syndicalisation. Cela dépend d'une part du pourcentage d'employeurs appartenant à l'association patronale particulière signataire d'une convention collective, et de ce fait tenus par cette convention. D'autre part, la grande majorité des employeurs appliquent couramment les conditions et modalités des conventions collectives à l'ensemble de leurs effectifs, qu'ils soient ou non syndiqués.

Cette extension, essentiellement « volontaire », des conventions par les employeurs (dans certains pays comme la Belgique, l'Espagne, les Pays-Bas et la Pologne, c'est là une obligation légale) à leurs salariés non syndiqués semble, dans la plupart des cas, expliquer l'essentiel de la différence entre le taux de syndicalisation et la couverture syndicale. L'extension volontaire a été en fait préconisée dès 1951 par l'OIT dans sa Recommandation n° 91, et la plupart des employeurs des pays de l'OCDE semblent l'avoir facilement acceptée, ne serait-ce que parce qu'ils réalisent que s'ils devaient limiter l'application d'une convention aux travailleurs syndiqués, ils exerceraient une discrimination entre leurs salariés et pourraient même encourager indirectement la syndicalisation (Bamber et Sheldon, 2004).

Néanmoins, dans un certain nombre de pays, une importante variable explicative complémentaire est l'extension légale ou administrative des conventions. Cette disposition rend une convention collective généralement contraignante pour l'ensemble d'un secteur industriel, couvrant tous les employeurs qui ne sont pas membres des parties signataires. Dans plusieurs pays, il est également possible de procéder à un « élargissement » au-delà du domaine initial d'une convention. On trouvera au tableau 3.4 des détails sur les pratiques des pays de l'OCDE en matière d'extension administrative. Sur les 25 pays pour lesquels on dispose d'informations, dix se caractérisent par l'absence ou le rôle extrêmement limité des mécanismes d'extension administrative. Dans deux pays, un dispositif équivalant à l'extension administrative joue un rôle important. En Autriche, l'adhésion obligatoire des entreprises à la Chambre économique assure une forte couverture des accords de salaires, et il n'existe guère de marge de manœuvre pour l'adoption d'arrêtés supplémentaires d'extension, bien que ceux-ci soient légalement possibles. En Italie, une disposition de la Constitution garantit le caractère contraignant des conventions collectives – disposition qui semble entrer en jeu sur le plan juridique lorsque les taux de salaire pratiqués dans des entreprises qui ne sont pas liées par des conventions collectives sont contestés devant les tribunaux.

Tableau 3.4. **Extension et élargissement des conventions collectives**

Canada (Québec non compris)	Pratique inexistante (ou négligeable) de l'extension administrative ou de l'élargissement des accords salariaux du secteur privé. Au Danemark, l'extension a pour principal objet la transposition des directives de l'UE. En Irlande, les extensions des dispositions relatives au salaire minimum par les commissions mixtes sur l'emploi sont devenues rares après l'adoption de la loi sur le salaire minimum en 2000. En Norvège, les dispositions qui visent à assurer aux salariés étrangers des salaires et des conditions de travail équitables ont été peu appliquées.
Danemark	
États-Unis	
Irlande	
Norvège	
Nouvelle-Zélande	Au Royaume-Uni, toutes les dispositions relatives à l'extension ont été abolies au début des années 80.
Royaume-Uni	On trouve dans ce groupe à la fois des pays où les négociations sont menées au niveau de l'entreprise et les taux de couverture faibles (par exemple, États-Unis, Nouvelle-Zélande) et des pays où les négociations sont relativement centralisées et les taux de couverture conventionnelle et de syndicalisation élevés (par exemple, Norvège, Suède).
Suède	
Corée	Les extensions administratives à l'échelon territorial sont possibles du point de vue juridique, lorsque la majorité des travailleurs est couverte par le même accord. Toutefois, les négociations étant menées au niveau de l'entreprise, cela est extrêmement rare. En revanche, la loi prévoit que les employeurs doivent étendre les accords à l'ensemble d'une entreprise ou d'un établissement lorsque la moitié (Corée) ou les deux tiers (Japon) des effectifs sont couverts par un accord du fait de leur adhésion à un syndicat signataire.
Japon	
Australie (Nouvelle-Zélande)	L'extension (jusqu'en 1991 dans le cas de la Nouvelle-Zélande) est liée à l'arbitrage. Les sentences adoptées au niveau fédéral ou par les États peuvent (pourraient) être rendues exécutoires pour tous les employeurs d'un secteur, au-delà des parties initiales à un conflit.
Allemagne	Le ministère de l'Économie et du Travail peut déclarer un accord généralement contraignant si : i) l'une des parties à l'accord dépose une demande d'extension ; ii) un « comité de négociation » spécial bipartite approuve la demande ; iii) et 50 % des salariés ou davantage compris dans le champ d'application de l'accord sont déjà couverts. Depuis 1998, le ministère a toute latitude pour étendre les dispositions relatives au salaire minimum au secteur du bâtiment.
Autriche	Les arrêtés d'extension peuvent être pris par le Conseil fédéral d'arbitrage à la demande de l'une ou des deux parties aux négociations. En pratique, cette disposition n'a guère d'importance car dans leur grande majorité les employeurs sont tenus d'adhérer à la Chambre économique autrichienne, qui garantit une couverture des négociations supérieure à 95 %.
Belgique	Le Code du travail garantit l'extension des accords collectifs à tous les salariés d'une entreprise qui a conclu un accord. Les accords concernant de multiples employeurs peuvent être étendus par le ministère du Travail de manière à couvrir les employeurs non affiliés dans un secteur particulier, si l'une des parties signataires lui en fait la demande. Généralement un Décret royal est promulgué à cet effet.
Espagne	L'extension à tout le champ couvert par l'accord est automatique si celui-ci a été signé par la majorité des représentants de chaque partie. Exceptionnellement, le ministère du Travail peut procéder à l'extension à la demande d'une association patronale ou syndicale dans les cas où il n'y a pas de parties à la négociation compétentes.
Finlande	Les conventions collectives sont considérées comme liant automatiquement toutes les entreprises et tous les travailleurs dans leur domaine, si elles sont considérées comme représentatives ou « généralement valables ». La représentativité est déterminée par un organe gouvernemental spécial, dont la décision peut être contestée devant le Tribunal du travail.
France	Depuis 1936, le ministère du Travail a toute latitude pour étendre les accords collectifs, généralement – mais pas nécessairement – si l'une ou plusieurs des parties aux négociations en fait la demande à la Commission nationale de la négociation collective. L'arrêté du ministère peut prendre la forme d'une « extension » au domaine initial de l'accord ou d'un « élargissement » au-delà de son domaine, c'est-à-dire à d'autres secteurs ou régions.
Grèce	Le ministère du Travail a toute latitude pour étendre un accord, à condition que plus de 50 % des salariés d'un secteur ou d'une profession soient déjà couverts par celui-ci.
Hongrie	Le ministère de l'Emploi et du Travail peut étendre les accords collectifs à l'ensemble d'un secteur à la demande des parties contractantes et après consultation du sous-comité compétent relevant du Conseil national de conciliation des intérêts. Les requérants doivent prouver leur représentativité dans le secteur considéré.
Italie	La Constitution (article 39) stipule que les accords collectifs signés par les syndicats sont généralement obligatoires pour toutes les catégories de salariés couvertes par l'accord. De ce fait, le niveau du salaire minimum fixé par négociation collective dans un secteur donné sert souvent de niveau de référence aux tribunaux lorsqu'ils doivent décider si des salaires spécifiques sont conformes à la Constitution.
Pays-Bas	Depuis 1937, le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi peut étendre les accords collectifs à l'ensemble d'un secteur à la demande de l'une ou de plusieurs des parties contractantes. L'extension est généralement approuvée lorsque les requérants prouvent la représentativité de l'accord dans le secteur considéré.
Pologne	Le Code du travail garantit l'extension des accords collectifs à l'ensemble des salariés d'une entreprise qui a conclu un accord. Les accords concernant de multiples employeurs peuvent être étendus par le ministère de l'Économie et du Travail, de manière à couvrir des employeurs non affiliés dans un secteur particulier, si l'extension est jugée d'un « intérêt vital du point de vue social ».
Portugal	Le ministère de l'Économie et du Travail, généralement de sa propre initiative, peut élargir le champ d'application d'un accord collectif en l'étendant à l'ensemble du secteur économique ou de la région correspondants, ou en l'élargissant à différentes régions. Toutes les parties intéressées doivent avoir la faculté de s'opposer à l'extension.

Tableau 3.4. **Extension et élargissement des conventions collectives** (suite)

République slovaque	Le ministère du Travail, à la demande des parties à la négociation et sur recommandation d'un comité spécial tripartite sur « l'extension de l'accord », peut étendre par décret les accords collectifs aux employeurs dont les activités et les conditions économiques et sociales sont similaires.
Suisse	Les autorités fédérales ou cantonales peuvent déclarer un accord juridiquement contraignant à condition que toutes les parties à cet accord demandent l'extension. En règle générale, l'extension est subordonnée à la condition que l'accord couvre déjà 50 % des salariés entrant dans son champ d'application.

Source : EIRO (2002) ; Commission européenne (2003) ; Blanpain (2004).

Dans 13 autres pays de l'OCDE existent donc des mécanismes d'extension légale ou administrative. En Australie, l'extension (bien qu'aujourd'hui moins pregnante) caractérise le système d'arbitrage, les décisions adoptées par la commission des relations professionnelles au niveau fédéral et au niveau des États en matière de salaires pouvant s'appliquer à l'ensemble du secteur concerné (voir encadré 3.4)³⁶. Les autres pays appartiennent à l'Europe continentale, et il est intéressant de voir que les pays d'Europe centrale et orientale ayant récemment adhéré à l'UE ont adopté une législation analogue à celle de leurs homologues occidentaux, même si l'on peut supposer que l'extension a comparativement moins d'impact du fait que dans ces pays (notamment en Hongrie, en Pologne et en République tchèque), les négociations sont essentiellement menées au niveau de l'entreprise. Dans un petit nombre de pays, les ministres peuvent agir de leur propre initiative (France, Portugal et aussi, depuis peu, Allemagne) mais dans la plupart des cas, l'extension sera décidée à la demande de l'une ou des deux parties aux négociations. À cette occasion, les demandeurs devront habituellement fournir la preuve de la représentativité des contrats qu'ils ont conclus. Alors qu'en Finlande, entre autres pays, on a récemment débattu de la définition qu'il convenait de donner à cette « représentativité », l'Allemagne, la Grèce et la Suisse exigent simplement qu'un accord couvre 50 % ou plus des salariés travaillant dans le secteur concerné.

Les chiffres concernant l'incidence numérique, c'est-à-dire les nombres ou les pourcentages de travailleurs couverts *en supplément* par le biais de l'extension, sont généralement difficiles à réunir. Dans des données d'enquête émanant de l'Australian Bureau of Statistics, 21 % des salariés australiens (25 % dans le secteur privé) sont exclusivement couverts par des sentences d'arbitrage – ce qui représente une forte baisse par rapport aux deux tiers qui étaient couverts de cette façon avant la toute dernière vague de réformes des relations professionnelles et la place désormais accordée à la conclusion d'accords en dehors du système d'arbitrage (ABS, 2002 ; OCDE, 2001b). En Europe, on ne dispose de données relativement fiables que pour l'Allemagne, la Finlande, les Pays-Bas et la Suisse. Selon ces données, au début de la décennie, le pourcentage de travailleurs couverts en supplément par le biais d'une extension administrative était d'environ 23 % en Suisse (OFS, 2002), 19 % en Finlande (communication des autorités finlandaises), 7 % au Pays-Bas (van het Kaar, 2002) et environ 1 % en Allemagne (BMW, 2004). Ces chiffres ne sont pas très différents de ceux présentés dans les *Perspectives de l'emploi* de 1994 pour le début des années 90 (encore que légèrement plus élevés pour la Suisse et légèrement plus faibles pour l'Allemagne et les Pays-Bas)³⁷.

Selon une étude récemment consacrée aux mécanismes d'extension en Europe, on constate « une grande stabilité dans les clauses d'extension... et la continuité est frappante » (EIRO, 2002). Seuls le Royaume-Uni (en 1980) et la Nouvelle-Zélande (en 1990) ont effectivement supprimé leurs dispositifs d'extension ; lorsque des modifications ont

été opérées dans d'autres pays, elles ont été de portée relativement modeste (par exemple la définition de la représentativité) ou ont concerné la procédure. Cette stabilité est assez surprenante étant donné l'hostilité grandissante des employeurs à l'extension dans certains pays (Allemagne et Finlande en particulier) et les arguments développés par les économistes (notamment dans l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* de 1994) pour démontrer que les extensions administratives sont un puissant mécanisme qui étouffe la concurrence sur les marchés du travail et les marchés de produits³⁸.

D. Centralisation et coordination

Outre le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle, la centralisation et la coordination des négociations ont retenu largement l'attention au cours des dix ou vingt dernières années dans les études consacrées à la relation entre les mécanismes de la formation des salaires d'une part et les mesures de la performance de l'économie et du marché du travail de l'autre. À titre d'exemple, Nickell et Layard (1999) ont calculé que lorsque la couverture syndicale passe de moins d'un quart à plus de 70 %, le chômage fait plus que doubler ; néanmoins, une meilleure coordination des négociations tend à neutraliser cet impact. Le débat théorique entre l'existence d'une fonction « monotone » et celle d'une fonction « en cloche » ou « en U » a été résumé à de nombreuses reprises et rapidement évoqué à la section 1 (voir par exemple Cameron, 1984 ; Tarantelli, 1986 ; Calmfors et Driffill, 1988 ; Soskice, 1990 ; et Calmfors, 1993). S'agissant de la centralisation, Aidt et Tzannatos (2002) ont récemment tenté d'organiser le débat en récapitulant les coûts et avantages économiques de la centralisation au moyen d'un certain nombre d'indicateurs, tels que la concurrence, la compression des salaires, la propension à la grève et les problèmes de blocage de la production. Selon d'autres chercheurs, le degré de coordination des négociations salariales dans l'ensemble de l'économie est au moins aussi important pour caractériser les systèmes de négociation ou de relations professionnelles que le degré de centralisation (on trouvera des résumés des différentes thèses notamment dans OCDE, 1997 ; Flanagan, 1999 ; Wallerstein et Western, 2000 ; et Traxler *et al.*, 2001).

Reprenant le modèle utilisé dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997, le tableau 3.5 présente des indicateurs de la centralisation et de la coordination par périodes de cinq ans (et un pour une période six ans) entre 1970 et 2000. Un indicateur supplémentaire de la coordination verticale, qui illustre la mesure dans laquelle les conventions collectives sont effectivement appliquées aux niveaux inférieurs, est la gouvernabilité des négociations collectives (voir encadré 3.3). L'analyse économétrique qui suit est fondée sur un indice composite faisant intervenir à la fois les indicateurs de centralisation et de coordination. Une analyse antérieure fondée sur le même type d'indice composite et présentée dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997 n'avait la plupart du temps constaté aucune relation statistiquement significative avec les mesures de la performance économique ou de la performance du marché du travail. La seule exception était l'existence d'une relation relativement solide avec les différences internationales de l'inégalité des salaires, en ce sens que l'inégalité la plus forte en matière de salaires était observée dans le groupe des pays où les négociations étaient le plus décentralisées/le moins coordonnées.

La construction des indicateurs de centralisation et de coordination a bénéficié d'autres travaux étalonnant ou classant les dispositifs de détermination des salaires qui ont vu le jour après la parution des *Perspectives de l'emploi* de 1997. Il s'agit notamment des barèmes de centralisation de Golden *et al.* (2002), Iversen (1999) et Traxler *et al.* (2001), des barèmes de coordination de Kenworthy (2001a) et des barèmes de centralisation comme de

Tableau 3.5. **Mécanismes institutionnels de fixation des salaires dans les pays de l'OCDE, 1970-2000^{a, b}**

	Centralisation ^c						Coordination ^d					
	1970-74	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000	1970-74	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000
Allemagne	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Australie	4	4	4	4	2	2	4	4	(4.5)	4	2	2
Autriche	3	3	3	3	3	3	5	5	(4.5)	4	4	4
Belgique	4	(3.5)	3	3	3	3	4	(3.5)	(4)	(4)	(4)	(4.5)
Canada	1	1	1	1	1	1	1	(3)	1	1	1	1
Corée	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Danemark	5	5	3	3	3	2	5	5	3	(4)	3	(4)
Espagne	5	4	4	(3.5)	3	3	5	4	4	(3.5)	3	3
États-Unis	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Finlande	5	5	(4)	5	5	5	5	5	(4)	5	5	5
France	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Hongrie	1	1	1	1
Irlande	4	4	1	(2.5)	4	4	4	4	1	(2.5)	4	4
Italie	2	2	(3.5)	2	2	2	2	2	(3.5)	2	(3)	4
Japon	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
Norvège	(4.5)	(4.5)	(3.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(3.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)
Nouvelle-Zélande	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	1	1
Pays-Bas	3	3	3	3	3	3	3	(4)	(4.5)	4	4	4
Pologne	1	1	1	1
Portugal	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4
République slovaque	2	2	2	2
République tchèque	1	1	1	1
Royaume-Uni	2	2	1	1	1	1	(3)	4	1	1	1	1
Suède	5	5	(4.5)	3	3	3	4	4	(3.5)	3	3	3
Suisse	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4

.. Données non disponibles.

a) Les chiffres entre parenthèses sont des moyennes de la période dans les cas où au moins deux années diffèrent de la valeur modale de la période.

b) Aucun score n'a été attribué pour la période 1970-89 pour les pays de l'OCDE appartenant à l'Europe centrale et orientale (anciennement économies « centralement planifiées »).

c) Centralisation :

1 = Essentiellement au niveau des entreprises et des établissements.

2 = À la fois au niveau du secteur et des entreprises, une proportion importante de salariés étant couverte par les négociations de l'entreprise.

3 = Essentiellement au niveau sectoriel.

4 = Essentiellement négociations sectorielles, mais aussi accords périodiques au niveau central.

5 = Niveau central prédominant.

d) Coordination :

1 = Négociations fragmentées au niveau des entreprises/établissements, avec peu ou pas de coordination par des associations à des niveaux plus élevés.

2 = Négociations fragmentées au niveau des secteurs et des entreprises, avec peu ou pas d'effet d'entraînement.

3 = Négociations au niveau du secteur, avec un effet d'entraînement non systématique et une coordination modérée entre les principaux acteurs de la négociation.

4 = a) coordination informelle de la négociation au niveau du secteur et des entreprises par des organisations chefs de file (multiples) ;

b) négociations coordonnées par des confédérations chefs de file, notamment négociations menées sous la direction du gouvernement (accords tripartites, pactes sociaux) ou imposition de barèmes de salaires par le gouvernement.

c) effet d'entraînement systématique, joint à une forte concentration syndicale et/ou une coordination des négociations par les grandes entreprises ;

d) arbitrage des salaires par le gouvernement.

5 = a) coordination informelle des négociations au niveau des entreprises par une confédération syndicale ;

b) négociations coordonnées par des confédérations chefs de file ou imposition par le gouvernement d'un barème/gel des salaires, avec obligation de paix sociale.

Source : Évaluations du Secrétariat de l'OCDE sur la base de la documentation nationale et comparée sur les relations sociales, incluant les récentes nomenclatures et les scores liés à la fixation des salaires des auteurs cités dans le texte.

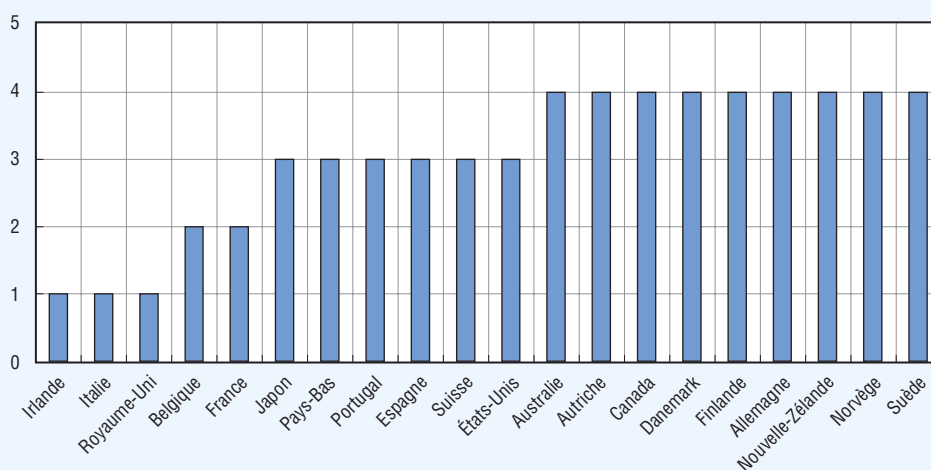
Encadré 3.3. Gouvernabilité des négociations collectives : un indicateur supplémentaire de la coordination

La mesure de la gouvernabilité des négociations collectives illustrée dans le graphique ci-dessous est fondée principalement sur des informations présentées dans Traxler *et al.* (2001) et calibrée sur une échelle allant de 1 à 4. Cet indicateur se réfère à la capacité de gouvernance du système de négociation, c'est-à-dire à l'aptitude des associations patronales et syndicales à contrôler le comportement de leurs membres ou de la base. On peut penser que la centralisation et la coordination n'ont les effets souvent bénéfiques qu'on leur prête que lorsqu'elles s'appuient sur une forte gouvernabilité, capable de compenser la « fragilité potentielle » de la coordination au plus haut niveau signalée par Nickell et Layard (1999). Ainsi, une centralisation plus poussée des négociations peut avoir des effets contraires en ce sens que la base (salariés et employeurs) peut être plus tentée de ne pas respecter les résultats de processus éloignés de prise de décision. On peut supposer que la centralisation aussi bien que la coordination horizontales ont des effets contrastés au niveau de la performance, en fonction de leur capacité à assurer une coordination et un contrôle verticaux (Traxler, 2003).

Les réglementations publiques peuvent aider à renforcer ce contrôle vertical en donnant force de loi aux conventions collectives (ce qui n'est pas le cas en Irlande, en Italie et au Royaume-Uni). Tout aussi importante est l'existence éventuelle d'une obligation de paix sociale qui interdit les actions revendicatrices aussi longtemps qu'une convention collective est en application, ce qui est rarement le cas en Belgique et en France, l'une des raisons en étant qu'une telle obligation de paix sociale constituerait une entrave au droit de grève. Néanmoins, neuf des vingt pays classés en fonction de cet indicateur se caractérisent par une « forte gouvernabilité des négociations collectives », c'est-à-dire par le fait que les conventions collectives ont force de loi et qu'il existe une obligation automatique de paix sociale pendant la durée de validité des conventions.

Pour les travaux futurs sur un indicateur de la centralisation/coordination, il pourrait être bon d'inclure cet indicateur de la coordination verticale dans un indice composite élargi. Ceci supposerait que l'on effectue des recherches sur sa variance au fil du temps, bien que l'on puisse probablement supposer sans risque de se tromper que la plupart des pays de l'OCDE n'ont pas modifié leurs pratiques en la matière au cours des dernières décennies.

Gouvernabilité des négociations collectives^a dans les pays de l'OCDE, 2000



a) Gouvernabilité des négociations collectives :

4 = Lorsque les conventions collectives ont force de loi et lorsqu'il existe une obligation automatique de paix sociale pendant la durée de validité de la convention.

3 = Lorsque les conventions collectives ont force de loi et lorsque les accords comportent des clauses prévoyant l'obligation généralisée (mais optionnelle) de paix sociale.

2 = Lorsque les accords ont force de loi mais lorsqu'il n'existe aucune tradition effective ou clause d'obligation de paix sociale.

1 = Lorsque aucune des conditions ci-dessus n'est effectivement présente.

Source : Traxler *et al.* (2001) et communications des autorités nationales.

coordination d'Ochel (2000b). Ces travaux ont grandement amélioré les informations descriptives disponibles pour classer les pays de manière plus rigoureuse et plus transparente, et ont également élargi la portée historique des indicateurs, de sorte que les travaux comparatifs peuvent mieux tenir compte des principales modifications apportées au mode de négociations des différents pays. Néanmoins, comme le signale Kenworthy (2001b), des incertitudes et des désaccords persistent concernant l'évaluation des pratiques des différents pays : une comparaison graphique effectuée par Kenworthy des classifications par pays effectuées par les différents auteurs cités plus haut met en lumière l'existence de variations parfois importantes³⁹.

Le niveau auquel les conventions collectives sont négociées et formellement arrêtées est l'un des aspects les plus évidents des mécanismes de négociation. On distingue habituellement trois niveaux : premièrement, les entreprises et les travailleurs peuvent négocier les modalités et les conditions de l'emploi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement individuels. Le Canada, la Corée, les États-Unis et le Japon ont de tout temps négocié à ce niveau ; certains pays d'Europe centrale et orientale, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont rejoint ce groupe plus récemment. À l'autre extrême, les fédérations nationales de syndicats et d'employeurs engagent des négociations intersectorielles au niveau national, qui couvrent l'ensemble de l'économie ou la plupart de ses composantes – formule caractéristique des pays nordiques mais aussi, d'un point de vue différent, du système d'arbitrage de l'Australie⁴⁰. La plupart des pays d'Europe continentale ont traditionnellement privilégié des formes « intermédiaires » de négociation des salaires, principalement au niveau de la branche ou du secteur.

La classification des pays en fonction du niveau de négociation est compliquée par le fait que dans bon nombre d'entre eux, les négociations interviennent à *plusieurs* niveaux. Dans un certain nombre de pays, comme la Belgique, il est extrêmement difficile de situer pour une année ou une période donnée « le » niveau prédominant de négociation. Théoriquement, le mieux serait, pour déterminer ce niveau, de prendre en compte les pourcentages de salariés qui sont couverts par des négociations de salaires à tel et tel niveau, et, plus encore, de prendre en compte le niveau auquel est déterminée l'essentiel de la variation des taux de salaires. Ainsi, une augmentation modérée négociée au niveau sectoriel peut être largement dépassée par les négociations ultérieurement menées au niveau local (ce que l'on appelle la « dérive des salaires »). Dans les cas de ce genre, comme le soulignent Traxler *et al.* (2001), les négociations menées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement devraient être jugées plus importantes pour la fixation des salaires. Néanmoins, on ne dispose que d'informations parcellaires sur les négociations menées à ces niveaux⁴¹. Le classement apparaissant au tableau 3.5 prend en compte la possibilité de négociations menées à plusieurs niveaux dans la mesure où il comporte cinq catégories au lieu de trois⁴².

Le tableau donne aussi une idée de la façon dont les pays ont évolué entre les années 70 et les années 90 sur le plan de la centralisation des négociations. Il est à noter qu'aucun pays n'a évolué dans le sens de la centralisation entre ces deux décennies, alors que dans plusieurs, les négociations sont devenues plus décentralisées, de un ou deux niveaux, ou même plus. Ainsi, l'Australie, le Danemark, la Nouvelle-Zélande et la Suisse ont rejoint le groupe des pays où les négociations sont relativement décentralisées, tandis que le centre de gravité en Belgique, en Espagne et en Suède est passé de « relativement centralisées » au niveau intermédiaire. Les pays dans lesquels on estime que les négociations sont restées relativement centralisées sont la Finlande, l'Irlande, la Norvège et le Portugal. Parmi eux, l'Irlande a évolué dans le sens de la décentralisation pendant les

années 80 mais cette tendance a été à nouveau inversée à la fin de la décennie, avec l'adoption d'un nouveau système d'accords tripartites négociés au niveau national qui imposaient des limites générales aux augmentations de salaires.

Une caractéristique de la décentralisation dans les pays où les négociations sont menées au niveau sectoriel est l'utilisation de clauses de « renégociation » ou de « dérogation » qui permettent aux entreprises de négocier, dans certaines conditions, avec leurs salariés un niveau de rémunération inférieur au salaire minimum fixé au niveau de la branche. De telles clauses de dérogation sont devenues plus fréquentes ces dernières années, notamment en Allemagne (voir l'encadré 3.5), aux Pays-Bas et, dans une certaine mesure, en Espagne. Néanmoins, on ne dispose guère d'informations fiables sur la portée de ces dérogations, et elles ne semblent pas avoir globalement une importance suffisante pour justifier une reclassification des pays concernés, du moins dans le cadre du système actuel de classification à cinq niveaux. En Espagne en particulier, les accords conclus à un niveau élevé pour encourager l'utilisation de clauses de renégociation ont du mal à être mis en œuvre au niveau de l'entreprise (OCDE, 2003b)⁴³.

Il convient de faire une nette distinction entre le niveau auquel les salaires sont officiellement fixés et le degré de coordination des négociations. Ce dernier est déterminé par la mesure dans laquelle les négociations de salaires sont coordonnées dans l'ensemble de l'économie et peuvent ainsi prendre en compte les conséquences des accords conclus sur l'ensemble de l'économie. La centralisation ne garantit pas une étroite coordination, par exemple lorsque plusieurs syndicats rivaux négocient au niveau le plus élevé, ou lorsque les conventions conclues au niveau le plus élevé sont sapées par un comportement conflictuel aux niveaux inférieurs. De même, la centralisation n'est pas un préalable nécessaire à la coordination, cette dernière pouvant être assurée par la présence d'institutions chargées d'aider les négociateurs aux niveaux inférieurs à agir de manière concertée⁴⁴.

Le tableau 3.5 distingue cinq niveaux de coordination. Les deux niveaux les plus élevés (4 et 5) intègrent différentes caractéristiques possibles d'une coordination à l'échelle de l'économie, telles que le rôle prééminent des négociations collectives dans les secteurs clés, ainsi que les différentes formes de participation de l'État à la formation des salaires, notamment par le biais d'accords tripartites ou de barèmes de salaires. Les pays dans lesquels les négociations sont décentralisées se caractérisent habituellement par des négociations fragmentées, avec peu ou pas de coordination, la principale exception étant le Japon où la formation des salaires est étroitement coordonnée (notamment du côté des employeurs) dans le cadre du *Shunto*, c'est-à-dire des négociations de salaires qui interviennent chaque année au printemps. L'Allemagne, où les négociations sont généralement menées tout à la fois au niveau régional et sectoriel, se caractérise par des accords pilote dans une industrie clé, habituellement la métallurgie, qui sert de référence aux acteurs des autres négociations. La Belgique, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas sont parmi les pays où la coordination tend à être plus développée que la centralisation, soit parce qu'il existe différentes formes de coordination des négociations sectorielles au niveau le plus élevé, soit parce que l'État intervient dans les accords tripartites ou pactes sociaux.

Encadré 3.4. Réforme de la détermination des salaires en Australie

L'Australie constitue une exception parmi les pays membres de l'OCDE en ce que la plupart des travailleurs sont couverts par des sentences fixées dans le cadre d'un système quasi judiciaire de conciliation et d'arbitrage opérant par le biais de juridictions du travail. Dans le passé, le système d'arbitrage a permis l'« extension » généralisée des termes et conditions d'emploi à toutes les entreprises d'un même secteur, au-delà de celles où les employeurs figuraient parmi les signataires de l'accord de base.

Néanmoins, au cours des deux dernières décennies, les mécanismes de formation des salaires ont profondément évolué, les salaires réels étant désormais fixés à un plus faible niveau, et les négociations au niveau de l'entreprise se superposant progressivement à un système d'arbitrage moins contraignant au niveau fédéral ou à celui des États. La réforme a été au départ lancée par une série d'accords entre les syndicats et le gouvernement travailliste après 1983. L'accent s'est ensuite déplacé des accords centralisés de politique des revenus vers la décentralisation de la formation des salaires et l'encouragement de négociations au niveau de l'entreprise privilégiant la productivité. Ce processus a été renforcé par la loi de 1996 sur les relations de travail dans l'entreprise (WRA).

Bien que l'arbitrage offre encore un cadre aux négociations menées au niveau de l'entreprise et bien que les sentences dont le champ se limite désormais à un filet de sécurité continuent de restreindre la marge de manœuvre des employeurs au bas de l'échelle des salaires, les rémunérations de moins d'un quart des salariés actuels sont effectivement déterminées par sentences ; en 1990, ce pourcentage était supérieur aux deux tiers. Parallèlement au recul du système d'arbitrage, on a constaté une nette diminution du taux de syndicalisation et de l'implantation syndicale (jusque là « protégée » par l'arbitrage et les dispositions législatives) en même temps qu'un renforcement de la dispersion des salaires (plus que dans la plupart des pays de l'UE, mais moins, par exemple, qu'au Canada, aux États-Unis et au Royaume Uni) (voir tableau 3.3). Des données relevées dans certains secteurs, notamment des établissements à faible productivité, mettent également en évidence les effets positifs des réformes menées au niveau de l'entreprise sur la croissance de la productivité du travail, laquelle s'est nettement améliorée par rapport à sa performance médiocre des années 70 et 80.

L'OCDE s'est félicitée du recul de la forte centralisation de la détermination des salaires imputable à l'arbitrage. Elle a cependant proposé de privilégier encore davantage les négociations et de limiter les pouvoirs des juridictions. Bien que les sentences soient devenues moins prescriptives, les entreprises sont encore tenues par les décisions d'arbitrage de multiples juridictions (au niveau fédéral et au niveau des États). L'OCDE a également proposé de voir si le système actuel de « filet de sécurité minimum » – des minimums sont non seulement fixés pour les travailleurs à bas salaire mais aussi, à travers toute l'échelle des salaires, pour les travailleurs les mieux rémunérés – ne devrait pas être remplacé par un salaire minimum qui aurait notamment pour effet de protéger les 15 % des salariés qui ne sont actuellement couverts ni par les sentences ni par des conventions collectives.

Source : ABS (2002), OCDE (2001b), Wooden (2000).

Encadré 3.5. **Allemagne : décentralisation coordonnée ou changement de modèle ?**

Bien qu'en Allemagne la plupart des accords soient encore conclus au niveau des branches, on observe une tendance à une plus grande flexibilité dans les négociations collectives. Des pressions politiques de plus en plus vives se manifestent en faveur d'une décentralisation plus poussée des négociations, et un certain nombre d'observateurs commencent à se demander si un processus d'« érosion » du modèle allemand ne s'est pas déjà amorcé.

Les résultats des enquêtes réalisées auprès des établissements par l'Institut de recherche du service public de l'emploi (IAB) font apparaître qu'en 2002, les négociations ont couvert 71 % des travailleurs en Allemagne occidentale et 56 % en Allemagne orientale (68 % au total), ce qui représente un recul considérable, estimé à 15 points ou plus, par rapport aux chiffres observés en Allemagne occidentale pendant les années 80. Simultanément, le nombre d'accords d'entreprise, peu fréquents au départ, a fortement augmenté, puisqu'ils couvrent actuellement 8 % des salariés (12 % dans les *Länder* orientaux).

La question qui se pose actuellement est de savoir si les instruments fournis par les accords de branche sont suffisants pour répondre aux besoins des entreprises. Certaines d'entre elles préfèrent recourir à des accords d'entreprise. D'autres, en Allemagne orientale notamment, se retirent des accords de branche en quittant les associations d'employeurs ou en ne s'y affiliant pas. Cela étant, les parties aux négociations de branche ont réagi à cette tendance et à l'évolution des conditions économiques en autorisant un plus large recours à des clauses dérogatoires depuis quelques années. Ces clauses permettent aux entreprises de déroger à des accords de branche au détriment des salariés sous certaines conditions – en vertu de la législation allemande, les dérogations ne sont normalement autorisées que si elles sont favorables aux salariés (principe de faveur).

D'après des enquêtes récentes auprès de sociétés employant 20 salariés ou plus qui sont dotées de comités d'entreprise, entre un cinquième et un tiers de ces entreprises ont eu recours à des clauses dérogatoires. Celles-ci ont principalement concerné jusqu'ici la réglementation relative à la durée du travail – période sur laquelle est calculé la moyenne, « comptes temps », allongement de la durée hebdomadaire du travail pour certaines catégories de salariés, par exemple – mais une proportion de plus en plus importante d'entre elles (environ 16 % d'après l'enquête la plus récente) portent aussi, depuis quelques années, sur des questions de rémunération – barèmes à deux niveaux prévoyant des salaires réduits pour les nouveaux venus, réductions des primes de congé, par exemple. Les « pactes d'entreprise pour l'emploi », en vertu desquels les salariés acceptent des réductions de rémunération en contrepartie de garanties d'emploi, constituent une variante des clauses dérogatoires.

Dans bien des cas, le recours à une clause dérogatoire est subordonné à un accord entre les deux parties aux négociations de branche, et les médias ne manquent pas de nous rappeler qu'un tel accord ne va pas toujours de soi. Face à cette situation, certains commentateurs estiment qu'il y aurait lieu de remplacer ce système par une clause dérogatoire statutaire abandonnant complètement le principe de faveur. Dans l'importante déclaration qu'il a prononcée en 2003 à propos de son programme de réforme Agenda 2010, le Chancelier Schröder a averti les parties aux négociations que si elles ne s'orientaient pas volontairement vers une utilisation plus généreuse des clauses dérogatoires, le gouvernement pourrait effectivement modifier la législation.

Encadré 3.5. **Allemagne : décentralisation coordonnée ou changement de modèle ?** (suite)

Un abandon du principe de faveur et le fait de permettre à des acteurs locaux comme les comités d'entreprise de revenir généralement sur les accords de branche et d'y déroger constitueraient une véritable révolution dans le système de négociations collectives allemand – mais il faut ajouter que la constitutionnalité de telles dispositions serait très certainement contestée. Cette décentralisation permettrait certes une concurrence plus intense et une plus grande souplesse dans la fixation des salaires, mais elle irait aussi à l'encontre du mode de négociation coordonnée qui a historiquement contribué à garantir la paix sociale en Allemagne. En outre, il n'est pas certain que des négociations salariales au niveau des entreprises, avec des syndicats qui sont encore relativement puissants en Allemagne, aboutiraient à une modération salariale : jusqu'ici, aucune analyse empirique comparant les résultats des accords de salaires au niveau des entreprises et ceux des accords de branche ne met en évidence une telle tendance. Enfin, un certain nombre d'employeurs allemands ne sont pas très favorables à l'idée d'être soudainement confrontés à des acteurs locaux habilités à négocier les salaires et susceptibles de recourir en définitive à l'arme de la grève – alors qu'à l'heure actuelle, la paix sociale doit être respectée dès lors qu'une convention est conclue au niveau d'une branche.

Source : Bosch (2003), OCDE (2003c), Kohaut et Schnabel (2003), Bispinck et Schulten (2003).

3. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et performance économique

A. Première analyse

La présente section utilise les indicateurs actualisés des négociations collectives qui viennent d'être présentés pour déterminer si différentes caractéristiques des systèmes nationaux de négociations collectives semblent avoir eu un effet systématique sur la performance macroéconomique des pays de l'OCDE depuis 1970. Les caractéristiques des négociations examinées ici sont un sous-ensemble des indicateurs décrits dans la précédente section, à savoir le taux de syndicalisation, la couverture des conventions collectives et le degré de centralisation/coordination (moyenne des indicateurs de centralisation et de coordination présentés au tableau 3.5, qui sera désormais désignée par le sigle « CC »)⁴⁵. Il convient toutefois de souligner que cette analyse ne constitue qu'une première évaluation. En particulier, les simples associations entre les indicateurs de l'organisation des négociations collectives et la performance économique examinées ici peuvent ne pas déboucher sur des estimations fiables des effets de différentes formes d'organisation des négociations salariales, car on n'a fait que des essais limités pour contrôler les effets d'autres mécanismes institutionnels et mesures gouvernementales qui influent sur la performance économique⁴⁶. Le but recherché est de contribuer à orienter les recherches à l'avenir en fournissant une première analyse qui indique quels types d'effets sur les variables salariales et non salariales sont susceptibles d'avoir été les plus importants, et si les indicateurs mis à jour sont suffisamment différents des anciens indicateurs pour remettre en question certains des principaux résultats présentés dans la publication de l'OCDE (1997a).

Quels résultats attendre ? Comme on l'a vu dans la première section, la théorie économique incite à penser qu'une augmentation du taux de syndicalisation et une extension de la couverture des conventions collectives renforcent le pouvoir de négociation des syndicats

Encadré 3.6. **Négociations centralisées et pactes sociaux : l'exemple de l'Irlande**

Comme le montre le tableau 3.5, les accords centralisés sont particulièrement importants en Finlande, en Irlande, en Norvège et au Portugal, notamment. Dans la plupart des cas, les pouvoirs publics sont partie prenantes aux accords tripartites ou pactes sociaux. Souvent, ils prennent à ce titre certains engagements concernant par exemple la fiscalité ou la protection sociale, en contrepartie de directives salariales ou de mesures de modération salariale dans le contexte d'un ciblage de l'inflation. Certains gouvernements ont pour politique de conclure systématiquement des accords tripartites (cas des accords triennaux intervenus en Irlande et, depuis quelques temps, des accords annuels conclus en Espagne), tandis que d'autres interviennent de façon plus sporadique, par exemple en cas de choc économique. Dans certains cas, les autorités ne signent pas directement les accords, mais peuvent les influencer en menaçant d'imposer un gel des rémunérations.

En Irlande, les accords salariaux tripartites conclus au niveau national depuis 1987 ont contribué de façon importante, de l'avis de nombreux commentateurs, à l'expansion économique remarquable des années 90, caractérisée par des taux de croissance du PIB et de l'emploi sans équivalents dans les autres pays de l'OCDE. Jusqu'aux années 80, l'Irlande était surtout connue pour ses conflits du travail et ses grèves. Après plusieurs tentatives d'élaboration de pactes sociaux dans les années 70, qui se sont soldées par des échecs sur le plan de l'inflation, le pays a connu une période de négociations décentralisées « anarchiques ». Celle-ci s'est achevée en 1987 avec le *Programme for National Recovery*, qui a imposé des directives salariales aux parties aux négociations collectives ; à ce programme ont succédé cinq autres accords tripartites, d'une durée d'application de trois à quatre ans chacun, jusqu'en 2003. Comme l'ont fait observer plusieurs auteurs, ces accords ont été le fruit d'un effort collectif destiné à préserver la compétitivité et à améliorer les perspectives d'emploi en veillant à ce que l'augmentation rapide de la productivité du travail depuis la fin des années 80 ne se traduise pas par une progression excessive des salaires réels. S'il a été possible de modérer l'augmentation des salaires nominaux, c'est dans une très large mesure parce que les autorités se sont engagées, en contrepartie, à réduire les impôts et à améliorer les prestations sociales.

Comme c'est le cas pour tous les pactes salariaux qui n'ont pas véritablement force exécutoire au niveau local, certaines entreprises se sont écartés des accords salariaux conclus au niveau centralisé, en particulier lorsque l'économie s'est approchée du plein emploi, à la fin des années 90 et au début du XXI^e siècle. C'est la raison pour laquelle le dernier accord (*Sustaining Progress*), conclu en 2003, est assorti de mesures garantissant son application et qu'un rôle accru a été confié à un nouvel organe tripartite et aux tribunaux du travail. Surtout, il comporte une clause dérogatoire (pour « incapacité financière ») en vertu de laquelle les employeurs ayant des difficultés financières peuvent négocier avec les représentants de leurs salariés, au niveau local, des taux de salaire inférieurs à ceux qui ont été fixés dans le cadre des négociations nationales. Si aucun accord ne peut être trouvé au niveau local, le différend peut être porté devant la Labour Relations Commission et, en définitive, devant le tribunal du travail, dont la décision sera exécutoire. Pendant la première année d'application de l'accord, la Labour Relations Commission a été saisie de plus de 60 demandes de dérogation pour « incapacité financière ».

Source : Glyn (2004), Honohan et Walsh (2002), EIRR (2003) et EIRO (2003).

et qu'elles tendent donc à faire monter l'ensemble des salaires et – dans la mesure où les syndicats visent des objectifs égalitaires – à comprimer les écarts de rémunérations. L'effet d'une augmentation du degré de centralisation/coordination sur l'évolution des salaires est plus difficile à prévoir, étant donné que le renforcement potentiel du pouvoir de négociation des syndicats peut s'accompagner d'une internalisation plus poussée de l'intégralité des coûts qu'impliquent de fortes revendications salariales. De même, d'après la théorie économique, toute augmentation des revendications salariales globales ou toute compression des écarts de salaire par suite de l'intervention des syndicats dans la fixation des salaires aura probablement une incidence défavorable sur l'emploi, bien que la revue des travaux consacrés à la question figurant dans la première section donne à penser que cette incidence est peut-être subordonnée à un grand nombre de facteurs et donc difficile à isoler.

Dans le tableau 3.6, quatre indicateurs communs de la performance macroéconomique (chômage, emploi, inflation et croissance des salaires réels) sont rapprochés de l'indice CC. Comme dans l'étude de Calmfors et Driffill (1998) et de nombreuses études antérieures, les pays de l'OCDE sont classés en trois groupes en fonction de la valeur de la variable CC (élevée, intermédiaire, faible) et cela pour trois périodes différentes, à savoir les années 70, les années 80 et la période 1990-2002. Si l'on compare les taux de chômage moyens des trois groupes de pays, on constate que cet aspect des négociations salariales n'a pas eu une influence déterminante sur l'évolution du chômage. Celui-ci a été sensiblement plus bas dans les pays à CC intermédiaire au cours des années 70 que dans les pays CC élevée ou faible, ce qui correspond précisément à l'inverse de la courbe en cloche proposée par Calmfors et Driffill (1988). En revanche, ce sont les pays à CC élevée qui ont obtenu les meilleurs résultats sur ce plan pendant les années 80 et, depuis 1990, on n'observe pratiquement plus de relation entre le taux de chômage et la valeur de la variable CC⁴⁷.

La relation entre le degré de centralisation/coordination des négociations et le taux d'emploi est elle aussi très instable dans le temps : les pays à CC intermédiaire obtiennent les meilleurs résultats durant les années 70, mais les plus mauvais ensuite (tableau 3.6)⁴⁸. Les deux derniers indicateurs de performance sont un peu plus stables dans le temps : l'inflation est à son plus bas niveau dans les pays à CC intermédiaire durant les trois périodes considérées, tandis que la croissance des gains réels tend à être relativement faible dans les pays à CC faible. Cela étant, l'impression générale qui se dégage de ces comparaisons est que la segmentation des pays en fonction du degré de centralisation/coordination n'apporte guère, en soi, d'informations permettant de prévoir la performance économique globale. Cette impression est renforcée par le fait que l'on observe beaucoup de variations des résultats d'ensemble dans chacun des groupements de l'indice CC pendant les trois périodes. En conséquence, l'idée selon laquelle les pays à CC intermédiaire enregistraient en général les plus mauvaises performances trouve assez peu de support empirique, ce qui concorde avec l'analyse de Aidt et Tzannatos (2002) des travaux antérieurs.

B. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et évolution des salaires

L'influence la plus directe des mécanismes institutionnels de fixation des salaires devrait en principe s'exercer sur les salaires eux-mêmes. Le tableau 3.7 examine en première analyse (sous la forme de coefficients de corrélation bivariés) les associations entre taux de syndicalisation, couverture conventionnelle et degré de centralisation/coordination, d'une part, et niveau moyen de rémunération et structure des salaires relatifs, de l'autre. Les trois indicateurs du salaire global sont le taux de croissance des

Tableau 3.6. Niveau de centralisation/coordination (CC) des négociations et performance macroéconomique depuis 1970^{a, b}

	1970-79				1980-89				1990-2002			
	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'inflation	Croissance des salaires réels	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'inflation	Croissance des salaires réels	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'inflation	Croissance des salaires réels
CC élevée												
Average ^c	4.2	63.3	12.2	4.3	6.0	67.9	7.2	1.3	7.4	66.7	3.9	2.3
Minimum	1.8	55.2	6.4	1.9	2.8	64.4	6.0	0.3	4.6	56.8	2.0	0.6
Maximum	8.2	75.5	16.1	5.8	7.4	74.5	7.6	3.8	11.4	75.0	5.5	3.1
CC intermédiaire												
Average ^c	2.0	65.7	8.5	4.2	6.5	62.1	4.9	1.7	7.1	64.7	1.5	1.2
Minimum	1.7	54.8	5.1	1.7	2.6	49.1	1.9	-0.6	3.2	52.4	-0.2	0.1
Maximum	3.2	66.9	13.9	6.1	17.7	80.4	17.3	2.3	17.9	77.7	4.2	1.9
CC faible												
Average ^c	5.7	62.8	9.6	2.5	7.9	66.6	5.1	1.3	7.2	68.4	3.9	1.6
Minimum	3.5	52.0	7.0	1.3	4.0	50.7	4.3	0.5	3.5	54.8	1.6	-0.1
Maximum	7.8	64.8	21.1	4.7	15.7	68.8	7.5	6.5	15.1	72.5	20.5	5.0

.. Données non disponibles.

a) L'indicateur de centralisation/coordination (CC) est une moyenne des scores de centralisation et de coordination présentés dans le tableau 3.5. Un niveau de CC élevé correspond à une valeur de l'indicateur d'au moins 4 et un niveau de CC faible à une valeur de l'indicateur d'au plus 2.

b) Valeurs moyennes pour les périodes indiquées.

c) Moyenne pondérée par l'emploi.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active (taux de chômage et taux d'emploi), base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (taux d'inflation et rémunération réelle des travailleurs dans le secteur des entreprises), et base de données de l'OCDE sur la productivité (heures moyennes par travailleur).

Tableau 3.7. Coefficients de corrélation entre les négociations collectives et les résultats salariaux, 1975-2000^a

	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000
Partie A. Taux de syndicalisation					
Croissance des salaires horaires réels ^b	-0.09	-0.59***	0.20	0.09	0.36*
Croissance du salaire d'efficacité ^{b, c}	-0.13	-0.20	0.48**	-0.50**	0.01
Part des salaires ^b	-0.01	-0.23	0.11	-0.14	0.00
Inégalité salariale	-0.87***	-0.78***	-0.60**	-0.44*	-0.31
Salaires relatifs des jeunes	0.77	0.80**	0.76**	0.83**	0.78***
Salaires relatifs des travailleurs âgés	0.44	0.44	0.21	0.19	0.04
Salaires relatifs des femmes	0.72	0.60	0.39	0.31	0.43
Partie B. Couverture conventionnelle					
Croissance des salaires horaires réels ^b	-	-0.31	-0.17	-0.18	0.08
Croissance du salaire d'efficacité ^{b, c}	-	0.04	-0.09	-0.19	0.00
Part des salaires ^b	-	-0.23	-0.22	-0.30	-0.27
Inégalité salariale	-	-0.58*	-0.69***	-0.51**	-0.60**
Salaires relatifs des jeunes	-	0.67	0.79**	0.94***	0.68**
Salaires relatifs des travailleurs âgés	-	0.46	0.33	0.22	0.32
Salaires relatifs des femmes	-	0.75*	0.73**	0.66*	0.76***
Partie C. Centralisation/coordination					
Croissance des salaires horaires réels ^b	0.13	-0.32	-0.05	0.03	0.24
Croissance du salaire d'efficacité ^{b, c}	0.05	0.06	0.08	-0.23	-0.38
Part des salaires ^b	-0.14	-0.37	-0.23	0.19	0.02
Inégalité salariale	-0.83**	-0.77***	-0.67***	-0.40*	-0.51**
Salaires relatifs des jeunes	0.69	0.48	0.30	0.48	0.30
Salaires relatifs des travailleurs âgés	0.20	0.36	0.35	0.08	0.36
Salaires relatifs des femmes	0.74	0.57	0.25	-0.24	0.39

***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Calculs utilisant les valeurs des moyennes sur cinq ans pour les mesures de négociations collectives et les résultats salariaux.

b) Rémunération totale dans le secteur des entreprises.

c) Taux de croissance du taux de salaire réel par unité d'efficacité qui est estimé par la croissance de la rémunération horaire réelle corrigée de la croissance de la productivité totale des facteurs (c'est-à-dire le résidu de Solow divisé par la part des salaires).

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE sauf pour les heures par travailleur issues de la base de données de l'OCDE sur la productivité ; les mesures d'inégalité des salaires et des salaires relatifs proviennent de la base de données de l'OCDE sur les salaires.

salaires réels et deux indicateurs reflétant la mesure dans laquelle l'augmentation des salaires a tendance à être supérieure aux gains de productivité : la croissance du salaire réel par unité d'efficacité (écart entre croissance des salaires réels et croissance de la productivité totale des facteurs) et la part des salaires. Quatre indicateurs des salaires relatifs sont utilisés : un indice de l'inégalité globale des salaires (ratio du 90^e percentile au 10^e percentile des salaires des travailleurs masculins à temps plein) et les indices des salaires relatifs de trois groupes potentiellement en marge de la population active (jeunes, travailleurs âgés et femmes)⁴⁹. Des corrélations sont calculées pour les cinq périodes de cinq ans indiquées, les valeurs utilisées étant les moyennes de chaque période (valeur moyenne sur cinq ans).

Il ne semble pas y avoir de relation bivariée robuste entre les trois indicateurs d'organisation des négociations collectives et les trois indicateurs du niveau global des salaires. Plusieurs coefficients de corrélation entre le taux de syndicalisation et le taux de croissance des salaires horaires réels et du salaire réel par unité d'efficacité sont relativement élevés et statistiquement significatifs, mais dans chaque cas les corrélations sont instables d'une période à une autre. Par exemple, on observe une forte corrélation positive entre le taux de syndicalisation et la croissance du taux du salaire réel par unité d'efficacité du travail entre 1985 et 1989, mais la corrélation devient fortement négative entre 1990 et 1994⁵⁰. On observe toujours une corrélation négative entre la couverture des négociations collectives et la part des salaires, mais elle n'est généralement pas significative et elle est de signe opposé à celui que suggère la théorie économique.

Le tableau 3.7 fait ressortir assez clairement que la dispersion globale des salaires est plus faible lorsque le taux de syndicalisation est plus élevé et lorsque les négociations collectives sont plus répandues et/ou plus centralisées/coordonnées⁵¹. Cette observation concorde avec les conclusions d'un grand nombre d'études antérieures (Blau et Kahn, 1999 ; OCDE, 1997a) et peut donc être considérée comme assez fiable. Certains indices, plus faibles, donnent aussi à penser que les négociations collectives ont tendance à accroître les salaires relatifs des jeunes et des femmes. Une relation particulièrement nette semble exister en particulier entre un taux de syndicalisation élevé et une large couverture des conventions collectives, d'une part, et des salaires relatifs élevés parmi les travailleurs de moins de 25 ans. Toutes les corrélations entre la couverture conventionnelle et le salaire relatif des femmes sont assez fortes (0.66 ou plus) et statistiquement significatives au seuil de 10 % ou mieux.

Les régressions sur données de panel par la méthode des MCO (moindres carrés ordinaires), indiquées au tableau 3.8 donnent une description des associations multivariées entre les trois caractéristiques des négociations salariales et l'évolution des salaires⁵². Trois spécifications différentes sont estimées pour chacune des sept évolutions des salaires, qui sont traitées ici comme des variables dépendantes. Dans le modèle 1, les évolutions des salaires sont régressées sur le taux de syndicalisation, la couverture des conventions collectives et le degré de centralisation/coordination, ainsi que sur les effets des périodes. Étant donné que les données longitudinales disponibles en ce qui concerne la couverture conventionnelle sont limitées, ce modèle est estimé au moyen de données correspondant à la période 1980-2000 (moyennes des quatre sous-périodes de cinq ans). Les modèles 2 et 3 n'utilisent pas la variable représentative de la couverture des négociations salariales, ce qui permet de faire remonter les séries chronologiques à 1970 et donc d'accroître légèrement la taille des échantillons, qui reste néanmoins limitée. Étant donné que l'on dispose maintenant de données couvrant jusqu'à six périodes pour chaque pays, les effets fixes par pays sont ajoutés au modèle 3, si bien que seule la variation du taux de syndicalisation et du degré de centralisation/coordination à l'intérieur de chaque pays se reflète dans les coefficients estimés.

Globalement, les résultats des régressions sont assez comparables à ceux que l'on obtient au moyen des corrélations bivariées. Rien ne donne à penser qu'il existe une relation systématique entre les gains globaux, d'une part, et le taux de syndicalisation, la couverture des conventions collectives ou le degré de centralisation/coordination, de l'autre⁵³. La couverture conventionnelle, et notamment un fort taux de syndicalisation, sont associés à de moindres disparités globales de rémunération et à des salaires relatifs plus élevés parmi les jeunes. Lorsqu'on ajoute les effets fixes au modèle, il semblerait que

Tableau 3.8. Régressions descriptives relatives aux caractéristiques du système de convention collective et aux résultats salariaux, 1970-2000

	Croissance du salaire horaire réel ^a	Croissance du salaire d'efficacité ^{a, b}	Part des salaires ^a	Inégalité des salaires	Salaires relatifs des jeunes	Salaires relatifs des travailleurs âgés	Salaires relatifs des femmes
Modèle 1							
Taux de syndicalisation	-0.0069 (0.0091)	-0.0061 (0.0079)	-0.0002 (0.0004)	-0.0088** (0.0039)	0.0018*** (0.0004)	-0.0007 (0.0009)	-0.0004 (0.0006)
Couverture conventionnelle	-0.0105 (0.0095)	-0.0041 (0.0085)	-0.0007* (0.0004)	-0.0052 (0.0033)	0.0012*** (0.0004)	0.0003 (0.0008)	0.0027*** (0.0005)
Centralisation/coordination	0.1661 (0.1968)	-0.0349 (0.1749)	0.0030 (0.0083)	-0.1747** (0.0759)	-0.0120* (0.007)	0.0324* (0.0161)	-0.0178* (0.0098)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Nombre d'observations	75	66	80	55	35	33	37
R ²	0.12	0.09	0.16	0.51	0.77	0.35	0.62
Statistique F	1.61	0.96	2.35**	8.49***	15.44***	2.37*	8.08***
Modèle 2							
Taux de syndicalisation	0.0011 (0.0097)	-0.0099 (0.0091)	-0.0006 (0.0004)	-0.0096** (0.0041)	0.0027*** (0.0004)	-0.0001 (0.0008)	0.0013* (0.0006)
Centralisation/coordination	-0.0376 (0.1619)	-0.0831 (0.1560)	-0.0023 (0.0059)	-0.2040*** (0.0644)	-0.0058 (0.0067)	0.0228* (0.0125)	0.0092 (0.0101)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Nombre d'observations	112	97	121	70	44	42	46
R ²	0.37	0.25	0.21	0.40	0.62	0.40	0.43
Statistique F	8.71***	4.20***	4.41***	5.89***	8.49***	3.28***	4.03***
Modèle 3							
Taux de syndicalisation	-0.0016 (0.0274)	0.0138 (0.0268)	0.0011* (0.0006)	-0.0143** (0.0066)	0.0024** (0.001)	-0.0008 (0.0015)	-0.0012 (0.0009)
Centralisation/coordination	-0.2523 (0.2626)	-0.1790 (0.2360)	-0.0096 (0.006)	-0.0014 (0.0651)	-0.0020 (0.0079)	0.0349*** (0.0121)	0.0174** (0.0068)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	112	97	121	70	44	42	46
R ²	0.35	0.19	0.08	0.29	0.59	0.34	0.10
Statistique F	13.29***	5.22***	10.3***	3.6***	6.13***	6.65***	10.69***

***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

() correspond à l'écart type.

a) Rémunération totale dans le secteur des entreprises.

b) Taux de croissance du taux de salaire réel par unité d'efficacité qui est estimé par la croissance de la rémunération horaire réelle corrigée de la croissance de la productivité totale des facteurs (c'est-à-dire le résidu de Solow divisé par la part des salaires).

Source : Voir le tableau 3.7.

les pays dans lesquels le degré de centralisation/coordination a diminué pendant les trois dernières décennies se sont aussi caractérisés par des augmentations relatives des gains des travailleurs âgés et des femmes, tandis que ceux pays où le taux de syndicalisation a baissé se sont caractérisés par des augmentations de la dispersion globale des salaires et par une baisse relative des salaires des jeunes⁵⁴.

C. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et évolution des variables non salariales

Les tableaux 3.9 et 3.10 présentent une analyse de sept variables non salariales qui fait pendant de celle présentée ci-dessus en ce qui concerne les salaires. Que l'on s'appuie sur les corrélations bivariées ou sur les régressions descriptives fondées sur des données de panel, il est très difficile de mettre en évidence un impact systématique des trois aspects de l'organisation des négociations collectives sur l'une quelconque de ces variables. Dans les cas où l'on peut observer des associations importantes et statistiquement significatives, celles-ci ne sont généralement pas robustes dans le temps ou entre les divers modèles de régression, et vont souvent à l'encontre des résultats prédits par la théorie ou des études antérieures. Cependant, l'absence d'associations robustes entre les indicateurs de l'organisation des négociations collectives et les variables non salariales confirme les résultats obtenus au moyen de la version précédente des indicateurs de l'OCDE (OCDE, 1997a) et de l'ensemble des études (Aidt et Tzannatos, 2002 ; Flanagan, 1999).

Tableau 3.9. Coefficients de corrélation entre les négociations collectives et les résultats non salariaux, 1975-2000^a

	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000
Partie A. Taux de syndicalisation					
Taux de chômage	-0.08	-0.21	-0.35	-0.09	0.00
Taux d'emploi	0.32	0.51**	0.56***	0.41**	0.31*
Inflation (déflateur du PIB)	0.09	0.30	0.05	-0.10	-0.07
Croissance du PIB réel par heures travaillées ^b	-0.15	-0.44**	-0.16	-0.05	0.19
Emploi relatif des jeunes	0.32	0.42*	0.42*	0.13	0.07
Emploi relatif des travailleurs âgés	0.09	-0.11	-0.01	0.10	-0.01
Emploi relatif des femmes	0.30	0.51**	0.56***	0.54***	0.51***
Partie B. Couverture conventionnelle					
Taux de chômage	-	0.13	0.24	0.42*	0.45*
Taux d'emploi	-	-0.02	-0.12	-0.31	-0.34
Inflation (déflateur du PIB)	-	0.19	0.07	-0.07	0.21
Croissance du PIB réel par heures travaillées ^b	-	-0.28	-0.24	-0.01	-0.15
Emploi relatif des jeunes	-	0.07	0.02	-0.19	-0.16
Emploi relatif des travailleurs âgés	-	-0.63***	-0.66***	-0.65***	-0.68***
Emploi relatif des femmes	-	0.13	0.08	0.12	0.16
Partie C. Centralisation/coordination					
Taux de chômage	-0.30	-0.18	-0.10	0.00	0.04
Taux d'emploi	0.25	0.06	0.14	0.00	0.03
Inflation (déflateur du PIB)	-0.15	0.05	0.00	-0.41**	-0.30
Croissance du PIB réel par heures travaillées ^b	0.10	-0.29	-0.21	0.07	0.11
Emploi relatif des jeunes	0.27	-0.06	0.14	-0.04	-0.01
Emploi relatif des travailleurs âgés	0.27	-0.38	-0.22	0.06	-0.06
Emploi relatif des femmes	0.20	0.08	0.20	-0.05	0.00

***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Calculs utilisant les valeurs des moyennes sur cinq ans pour les mesures de négociations collectives et les résultats non salariaux.

b) Dans le secteur des entreprises.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE sauf pour les heures par travailleur issues de la base de données de l'OCDE sur la productivité ; et les taux d'emploi relatifs proviennent de la base de données sur les Statistiques de la population active de l'OCDE.

Tableau 3.10. **Régressions descriptives relatives aux caractéristiques du système de convention collective et aux résultats non salariaux, 1970-2000**

	Taux de chômage	Taux d'emploi	Inflation (déflateur du PIB)	Croissance du PIB réel par heures travaillées ^a	Emploi relatif des jeunes	Emploi relatif des travailleurs âgés	Emploi relatif des femmes
Modèle 1							
Taux de syndicalisation	-0.0611*** (0.0212)	0.2611*** (0.0384)	0.0124 (0.0183)	-0.0053 (0.0083)	0.0028*** (0.0009)	0.0018*** (0.0006)	0.0052*** (0.0007)
Couverture conventionnelle	0.1073*** (0.022)	-0.1820*** (0.0398)	0.0082 (0.0185)	-0.0088 (0.0087)	-0.0012 (0.0009)	-0.0052*** (0.0006)	-0.0009 (0.0007)
Centralisation/coordination	-1.0079** (0.4633)	0.3403 (0.8378)	-0.0721 (0.3956)	0.0829 (0.1794)	-0.0132 (0.0195)	0.0284** (0.0132)	-0.0190 (0.0142)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	No	No	No	No	No	No	No
Nombre d'observations	74	74	80	75	74	74	74
R ²	0.29	0.47	0.41	0.06	0.14	0.56	0.56
Statistique F	4.52***	9.76***	8.35***	0.76	1.87*	14.42***	14.5***
Modèle 2							
Taux de syndicalisation	-0.0195 (0.0206)	0.1583*** (0.0412)	0.0527*** (0.0198)	-0.0046 (0.0073)	0.0019*** (0.0007)	-0.0001 (0.0008)	0.0042*** (0.0007)
Centralisation/coordination	0.0529 (0.3382)	-0.6771 (0.6767)	-0.9492*** (0.3231)	-0.0017 (0.1214)	-0.0125 (0.0118)	-0.0073 (0.0125)	-0.0149 (0.0117)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	No	No	No	No	No	No	No
Nombre d'observations	105	105	125	114	105	105	105
R ²	0.20	0.15	0.44	0.14	0.11	0.16	0.48
Statistique F	3.51	2.46**	12.89***	2.52**	1.68	2.62**	12.93***
Modèle 3							
Taux de syndicalisation	0.0570 (0.037)	-0.0359 (0.0552)	0.1160*** (0.0383)	-0.0069 (0.0162)	0.0009 (0.0011)	-0.0009 (0.0008)	-0.0017** (0.0008)
Centralisation/coordination	-0.5050 (0.3844)	0.4164 (0.5728)	0.2912 (0.4018)	-0.1815 (0.155)	0.0001 (0.0111)	-0.0129 (0.0088)	0.0065 (0.0081)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	105	105	125	114	105	105	105
R ²	0.11	0.01	0.30	0.12	0.08	0.14	0.13
Statistique F	9.05***	1.65	37.34***	6.99***	5.03***	20.31***	65.52***

***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

() correspond à l'écart type.

a) Dans le secteur des entreprises.

Source : Voir le tableau 3.9.

Les corrélations bivariées donnent à penser qu'une augmentation du taux de syndicalisation est associée à un ratio emploi-population globalement plus élevé et à un plus haut niveau d'emploi relatif parmi les femmes, hypothèses qui ne concordent ni l'une ni l'autre avec les prévisions théoriques selon lesquelles une augmentation du pouvoir de négociation des syndicats tend à réduire l'emploi, en particulier en dehors du groupe des hommes appartenant aux classes d'âges de forte activité (Bertola *et al.*, 2002b). D'un autre côté, la corrélation négative entre la couverture des conventions et le taux d'emploi relatif des travailleurs âgés concorde avec les prévisions théoriques. Les résultats des régressions confirment les trois associations visibles dans les corrélations, mais le coefficient obtenu pour le taux de syndicalisation n'est pas statistiquement significatif dans les estimations du modèle 3, que ce soit pour l'emploi total ou pour l'emploi relatif des femmes, ce qui signifie que ces associations ne semblent pas présentes dans la variation à l'intérieur d'un même pays. Les résultats de l'estimation du modèle 1 confirment qu'une plus large couverture des conventions collectives est associée à un moindre niveau relatif d'emploi des travailleurs âgés⁵⁵. Enfin, les résultats des régressions donnent à penser qu'un plus fort taux de syndicalisation a été associé à des taux d'inflation plus élevés (sauf dans le modèle 1, c'est-à-dire lorsque la couverture des négociations collectives est utilisée comme variable explicative) et avec un plus haut niveau relatif d'emploi des jeunes (mais seulement dans le modèle 1, c'est-à-dire lorsque la couverture conventionnelle est utilisée comme variable explicative). Le manque de robustesse de nombre des effets estimés sur les différents modèles de régression et le fait qu'une grande partie des effets statistiquement significatifs ont un signe inverse de celui prévu par les modèles théoriques habituels incitent à une extrême prudence dans l'interprétation de ces estimations, même pour en tirer des informations qualitatives sur l'influence de ces aspects des négociations collectives sur les variables non salariales.

Enfin, le tableau 3.11 présente les estimations de régression concernant l'incidence des trois indices de négociations collectives sur les taux d'emploi relatifs de quatre groupes de travailleurs lorsque l'on prend en compte une série d'autres variables institutionnelles et politiques susceptibles d'affecter la structure de l'emploi⁵⁶. Les groupes considérés sont les trois déjà examinés ci-dessus (c'est-à-dire les jeunes, les travailleurs âgés et les femmes) auxquels s'ajoutent les travailleurs peu qualifiés, qui sont définis comme des personnes n'ayant pas achevé le deuxième cycle du secondaire. Les résultats de la régression pour le taux de syndicalisation, la couverture conventionnelle et l'indice CC sont qualitativement identiques à ceux précédemment obtenus du point de vue du signe et de la significativité des coefficients estimés⁵⁷. Étant donné que l'on peut considérer que les trois variables relatives aux négociations collectives définissent ensemble le contexte des négociations (et parfois ont des effets compensatoires sur l'emploi), le tableau 3.11 présente aussi l'effet simulé sur l'emploi relatif des différents groupes d'une augmentation simultanée, correspondant à un écart-type, des trois variables de négociations collectives. Un tel changement doit selon les prévisions faire baisser l'emploi des travailleurs âgés et jeunes par rapport à celui des hommes d'âge très actif – ce qui cadre avec le fait que des écarts de salaires insuffisants ont un effet excessivement défavorable sur les groupes autres que les hommes d'âge très actif (Bertola *et al.*, 2002b ; Blau et Kahn, 1999). Par contre, une participation accrue (et de plus en plus centralisée/coordonnée) des syndicats à la formation des salaires doit selon les prévisions améliorer l'emploi relatif des travailleurs peu qualifiés et, en particulier, celui des femmes⁵⁸.

Tableau 3.11. **Conventions collectives et emploi relatif des jeunes, des personnes âgées, des femmes et des personnes faiblement qualifiées**
Effets aléatoires, coefficients MCG (moindres carrés généralisés) pour des données annuelles, 1985-2002^a

	Emploi relatif des jeunes ^b	Emploi relatif des personnes âgées ^b	Emploi relatif des femmes ^b	Emploi relatif des travailleurs faiblement qualifiés ^b
Taux de syndicalisation	0.004*** 0.001	0.001 0.001	0.004*** 0.001	0.001 0.001
Couverture conventionnelle	-0.002* 0.001	-0.003*** 0.001	0.002*** 0.001	0.002*** 0.001
Indice de centralisation/coordination	-0.063*** 0.016	0.008 0.011	-0.025*** 0.008	-0.027 0.017
Test F ^c	99.7***	85.8***	195.7***	65.4***
Test ML de B-P ^d	683.0***	364.8***	178.9***	532.2***
Test d'Hausman ^e	2 652.0***	13.3	9.3	25.1***
Effet simulé d'une augmentation d'un point de l'écart type des trois variables de négociations collectives ^f	-0.043	-0.055	0.118	0.027
Nombre d'observations	276	184	135	211
Nombre de pays	19	18	15	19
Nombre de variables de contrôles ^g	7	7	10	7

***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement. Toutes les régressions incluent une constante ; les écart types sont en italiques.

- Comme les variables explicatives ne sont pas à même de rendre pleinement compte de l'augmentation rapide des taux de chômage finlandais et suédois au début des années 90 (13 et 7.4 points de pourcentage entre 1990 et 1993 pour la Finlande et la Suède respectivement), les données pour la Finlande et la Suède en 1991 et 1992 ne sont pas incluses dans la régression. L'Allemagne est incluse seulement pour la période suivant la réunification (à partir de 1991). Le signe et la significativité des coefficients ne changent pas quand l'écart de production est remplacé par des variables indicatrices du temps dans une spécification à effets aléatoires.
- Le taux d'emploi relatif du groupe indiqué est mesuré par le logarithme du rapport du ratio emploi-population de ce groupe et du ratio emploi-population des hommes d'âge très actif.
- Test F de significativité globale des effets fixes des pays.
- Test du MV de Breusch et Pagan de significativité globale des effets aléatoires spécifiques aux pays (c'est-à-dire que leur variance soit strictement positive). La statistique est distribuée selon un $\chi^2(1)$.
- Test de spécification d'Hausman (1978), distribué selon un $\chi^2(k)$, où k est le nombre de régresseurs.
- Différence en points de logarithme entre les taux d'emploi relatifs calculés au point moyen des données et après augmentation du taux de syndicalisation, de la couverture conventionnelle et de l'indice de centralisation/coordination d'un point de l'écart type.
- En plus des trois variables de négociations collectives, tous les modèles contiennent des variables de contrôle pour la LPE (législation sur la protection de l'emploi), les PAMT (politiques actives du marché du travail), le coin fiscal, les prestations de chômage et l'écart de production. Les régressions pour les jeunes et les travailleurs faiblement qualifiés contiennent en plus une tendance linéaire et le salaire minimum (relatif au salaire médian). La régression pour les personnes âgées contient en plus l'âge standard de départ en retraite et la taxe implicite liée à un départ en retraite différé. La régression pour les femmes contient en plus une tendance linéaire, le taux d'imposition relatif du second apporteur de revenu, les droits au congé parental et des indices pour les prestations pour enfants à charge et la dépense publique pour les soins aux enfants.

Source et définitions : Voir le tableau annexe 2.A2 du chapitre 2.

Conclusions

La portée de l'analyse décrite ici est trop limitée pour pouvoir orienter directement des choix politiques et notamment pour déterminer si les lignes directrices de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi en matière de fixation des salaires doivent être révisées. Néanmoins, ce travail apporte plusieurs contributions essentielles à l'analyse plus approfondie qui devra être réalisée pour définir de telles orientations :

- Les travaux passés en revue dans la section 1 confirment la plausibilité du diagnostic de la Stratégie de l'OCDE sur l'emploi selon lequel des salaires globalement excessifs et/ou une compression des salaires peuvent avoir sérieusement fait obstacle à une évolution satisfaisante de l'emploi dans un grand nombre de pays de l'OCDE au cours des trois

dernières décennies. Dans l'ensemble, ces indices sont cependant fragiles et ils mettent en lumière la complexité des mécanismes institutionnels de fixation des salaires dans les pays de l'OCDE et leurs répercussions sur la performance économique. L'organisation des négociations collectives constitue un élément important du cadre institutionnel qui influe sur le fonctionnement du marché du travail et les indicateurs actualisés de l'organisation des négociations collectives présentés dans le présent chapitre devraient apporter une contribution importante à la base de connaissances qui sera nécessaire pour une analyse approfondie des aspects des mécanismes institutionnels et des mesures gouvernementales qui déterminent le bon fonctionnement du marché du travail, analyse qui sera réalisée par le Secrétariat de l'OCDE au cours de l'année à venir.

- Pour expliquer de façon satisfaisante les déterminants du fonctionnement du marché du travail au cours de cette période, il faudra tenir compte des transformations parfois importantes intervenues dans les mécanismes institutionnels de fixation des salaires (par exemple le recul significatif de la proportion de travailleurs dont les conditions de travail sont définies au moyen des négociations collectives qui a été observé dans un certain nombre de pays de l'OCDE), ainsi que des interactions dynamiques complexes qui existent entre ces transformations et l'évolution des performances. À cet égard, plusieurs pistes prometteuses pour approfondir les travaux de recherche peuvent être identifiées. En particulier, l'impact de l'organisation des négociations collectives sur la performance du marché du travail semble être tributaire d'autres facteurs liés aux institutions ou à l'action des pouvoirs publics et ces interactions doivent être clarifiées si l'on veut que l'aide à la formulation des politiques soit solide. Un autre sujet qui demande à être analysé plus avant a trait à la manière dont les différents aspects des négociations – en particulier les différents aspects de la centralisation et de la coordination – influent du fait de leurs interactions sur l'issue des négociations. Par exemple, l'utilisation faite dans l'analyse de ce chapitre d'une simple moyenne des indices de la centralisation et de la coordination est davantage dictée par les circonstances que fondée sur un argument théorique précis concernant les mécanismes en jeu.
- On ne voit pas très bien le degré d'importance qu'il faut accorder au classement des structures des négociations collectives en fonction de leurs répercussions sur la performance macroéconomique. Cette orientation structurelle a étayé un ensemble abondant de travaux, comme le montre l'étude importante de Calmfors et Driffill (1998) et les travaux qu'elle a inspirés. Toutefois, la grande difficulté à laquelle se heurtent les chercheurs qui essaient d'identifier des associations robustes entre les différences dans l'organisation des négociations et les différences dans la performance macroéconomique donnent à penser que des formes d'organisation très différentes peuvent être capables de performances similaires. Par exemple, la flexibilité des salaires associée aux prestations liées à l'emploi pour les travailleurs faiblement rémunérés peut être approximativement équivalente à une structure salariale plus comprimée à laquelle s'ajoutent des incitations fiscales accordées aux employeurs des travailleurs peu qualifiés.
- L'analyse présentée dans le chapitre confirme une relation robuste entre l'organisation des négociations collectives et l'évolution du marché du travail, à savoir que la dispersion globale des salaires tend à diminuer à mesure que le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle augmentent. Il s'ensuit que les effets d'équité doivent être soigneusement pris en compte pour évaluer les orientations concernant les mécanismes institutionnels de fixation des salaires.

Notes

1. Cette évaluation est arrivée à la conclusion que, par exemple, dans le domaine du salaire minimum « les réformes sont largement restées au point mort » (OCDE, 1999). Dans les autres domaines, le nombre de pays ayant mené une action satisfaisante de l'avis du Secrétariat était très peu important et le nombre de ceux ayant engagé certaines mesures, même limitées, pour donner suite aux recommandations n'était guère encourageant non plus : cinq pays sur dix où des recommandations nationales spécifiques avaient été publiées concernant la « décentralisation des négociations » avaient pris des mesures ; un pays sur huit avait pris des mesures concernant « la distribution plus large des salaires » ; un pays sur six concernant « l'extension des conventions » ; et trois pays sur six concernant « le recours à des clauses de renégociation ».
2. Cette réticence à introduire une plus grande décentralisation dans les négociations salariales résulte peut-être des rôles plus larges que les négociations collectives et les syndicats jouent dans la vie économique et sociale, et que de tels changements pourraient perturber. L'opposition des bénéficiaires du statu quo (les « insiders ») aux réformes visant à accroître l'efficacité est peut-être aussi un facteur (Saint-Paul, 2004).
3. Nombre des arguments théoriques avancés dans la présente section et dans les suivantes doivent être compris comme s'appliquant aux coûts de main-d'œuvre totaux, coûts de main-d'œuvre non salariaux compris, même si le terme « salaire » est utilisé par commodité.
4. Le taux de chômage d'équilibre, qui est parfois aussi appelé taux de chômage structurel ou taux de chômage non accélérateur de l'inflation (NAIRU), désigne le taux de chômage compatible avec une inflation stable et un équilibre de la balance des paiements.
5. Voir Blau et Kahn (1999) et Nickell et Layard (1999) pour des études excellentes mais un peu datées de ces ouvrages. Blau et Kahn (2002) de même que Nickell et al. (2003) dressent une liste moins exhaustive mais plus récente de ces études, alors que Baker et al. (2004) présentent une revue plus critique.
6. Bertola et Koeniger montrent que les imperfections des marchés financiers peuvent rationaliser l'ingérence institutionnelle avec les résultats d'un marché du travail en situation de laisser-faire, y compris les structures salariales compétitives. Ils soulignent, toutefois, que l'amélioration de l'efficacité des marchés du crédit est la meilleure réponse, bien que cette solution soit difficile et lente à appliquer. En revanche, Agell avance que les avantages de certaines « rigidités » sont plus ou moins inhérents au caractère incomplet des contrats du travail et aux normes sociales qui entravent la mise en œuvre de certaines formes de flexibilité des salaires.
7. Kenworthy (2001b) donne une évaluation utile de 15 de ces mesures, montrant qu'elles concrétisent des hypothèses différentes – mais souvent implicites – concernant le processus de négociation collective et que les estimations de régression normales de l'impact de la centralisation/coordination sur la performance macroéconomique dépend très étroitement de l'indicateur choisi. Dans leur revue des études antérieures, Aidt et Tzannatos (2002) distinguent six types principaux de mesures de la coordination des négociations.
8. Le nombre limité de séries de données internationales/chronologiques comparables sur les salaires relatifs signifie que souvent il n'est pas possible de prendre en compte le rôle joué par les salaires dans de telles études.
9. Les données sur les « salaires » contenues dans la présente section sont des estimations des coûts de main-d'œuvre totaux pour les employeurs (y compris les cotisations de sécurité sociale obligatoires et les coûts des avantages annexes). Ces données proviennent principalement de la base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE* et ce sont des données partiellement harmonisées tirées des NIPA (National Income and Product Accounts) et d'autres données macroéconomiques fournies par les pays de l'OCDE (voir OCDE, 2004b). Les comptes du revenu et du produit nationaux des gouvernements membres sont la principale source des données des *Perspectives économiques*. Comme il existe des différences considérables entre pays de l'OCDE en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées (voir chapitre 1), on utilise les données relatives au nombre annuel moyen d'heures travaillées par salarié provenant de la base de données sur la productivité de l'OCDE pour convertir les estimations de la rémunération individuelle des salariés, qui sont fournies par la base de données des *Perspectives économiques*, sur une base horaire. Il faut savoir que les comparaisons entre pays des niveaux de rémunération sont affectées par certaines différences dans la couverture et les définitions. Les comparaisons des changements dans le temps des rémunérations à l'intérieur des pays, notamment les taux de croissance, devraient être moins affectées par ces divergences.
10. Toutes les moyennes indiquées dans le encadré 3.1 concernent le sous-ensemble de pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles pour toute la période considérée.

11. Les données pour les années 60 ne sont pas indiquées dans le graphique 3.1, car elles ne sont généralement pas disponibles pour les mesures présentées. Cependant, les séries de l'OCDE sur les coûts unitaires de main-d'œuvre vont au-delà des années 60 pour un sous-ensemble de pays. La hausse des coûts unitaires de main-d'œuvre s'est fortement accélérée entre 1965-69 et 1970-74 dans les 12 pays pour lesquels on peut faire ces comparaisons (OCDE, 2004a).
12. On notera, toutefois, que des facteurs autres que la maîtrise des salaires peuvent entraîner une diminution de la part des salaires. On citera notamment un changement dans la composition sectorielle de l'emploi en faveur des secteurs où la part des salaires est moins importante (de Serres *et al.*, 2002). En général, les parts des salaires calculées à partir des NIPA (National Income and Product Accounts) sont affectées par la part du travail indépendant dans l'emploi total, car le revenu du travail indépendant est assimilé à un revenu du capital. Ce n'est pas le cas pour les parts salariales indiquées ici. Les données des NIPA ont été ajustées de façon à affecter une partie du revenu concernant le travail indépendant à la rémunération salariale.
13. Pour ce dernier paramètre, l'estimateur proposé par Blanchard (1997) est adopté : le taux de croissance du salaire réel par unité d'efficacité du travail est estimé comme la différence entre le taux de croissance de la rémunération réelle par heure travaillée et l'estimation du résidu de Solow de la croissance de la productivité totale des facteurs sous une forme qui augmente le travail (c'est-à-dire le résidu de Solow divisé par la part du travail dans le revenu total du secteur des entreprises). Cette approche n'est appropriée strictement parlant que si l'on admet la validité de l'hypothèse de la neutralité du progrès technologique selon Harrod et de celle selon laquelle les prix des facteurs reflètent les coûts marginaux. La neutralité du progrès technologique selon Harrod constitue un critère naturel pour une analyse de ce type puisqu'elle est une condition nécessaire à une croissance équilibrée.
14. Dans bien des pays, le taux de croissance du salaire réel par unité d'efficacité est très fluctuant (OCDE, 2004a). On peut supposer que la croissance de la productivité totale des facteurs mesurée sur une période de cinq ans (ou du moins son estimation basée sur le résidu de Solow) est un critère de comparaison bruité pour mesurer le taux de croissance durable du salaire réel.
15. La Corée constitue un exemple notable de flexibilité des salaires face à l'évolution des conditions macroéconomiques : la rémunération réelle par salarié a diminué assez fortement en 1998, en réponse à la crise financière qui a éclaté en 1997 (OCDE, 2000a). Cependant, cette évolution n'a vraisemblablement pas été le signe d'une tendance à long terme à une plus grande restriction salariale, car les salaires ont recommencé à augmenter lorsque l'économie s'est rapidement redressée.
16. Des études de cas nationales détaillées offrent une méthodologie complémentaire pour étudier cette question. Plusieurs études récentes ont conclu que la restriction salariale globale – qui est parfois mesurée indirectement par les réductions des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle, ou les augmentations de la coordination des négociations – ont contribué dans une mesure importante à expliquer les nettes améliorations de la croissance de l'emploi observées pendant les années 90 en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, alors que le fait que la modération salariale soit apparue plus lentement en France a retardé et limité les gains d'emplois (Blanchard et Philippon, 2003 ; Nickell et van Ours, 2000 ; et Visser et Hemerijck, 1997).
17. Si l'économie pouvait être représentée comme évoluant le long d'une courbe descendante de la demande globale de main-d'œuvre, à mesure que les négociations salariales modifieraient le niveau du salaire global, on pourrait supposer qu'il existe une relation directe entre les salaires et l'emploi. Toutefois, les théories du chômage d'équilibre évoquées plus haut soulignent que le taux de chômage tend à s'ajuster de manière à concilier les exigences salariales avec la volonté des employeurs de payer. Autrement dit, les niveaux d'équilibre des salaires et du chômage sont tous deux des variables endogènes et il n'existe pas nécessairement entre eux une corrélation positive pour les différents équilibres à long terme. Une telle relation pourrait néanmoins être observée, au moins pendant un laps de temps considérable. Ainsi, certains modèles de la « résistance du salaire réel » et de la dynamique macroéconomique « à moyen terme » supposent qu'une augmentation des salaires réels par rapport à la productivité peut utilement indiquer que la pression à la hausse s'exerçant sur les salaires s'est accrue et est en passe de compromettre les résultats de l'emploi, même si la hausse du chômage tend à stopper à terme, voire à inverser, l'accroissement initial des salaires ajustés en fonction de la productivité (Blanchard, 1997 ; Blanchard et Philippon, 2003 ; Caballero et Hammour, 1998a, b ; Grubb *et al.*, 1982 ; Nickell *et al.*, 2003).
18. La procédure – empruntée à Bertola *et al.* (2002a) – est la suivante. Premièrement, un ensemble de données internationales sur les salaires réels globaux et le chômage est constitué : il s'agit de valeurs moyennes pour des périodes de cinq années (1970-74 à 1990-94) et pour une période de six années (1995-2000). Deuxièmement, aussi bien le logarithme du salaire global que le taux de

chômage font l'objet d'une régression sur un ensemble complet de variables indicatrices pour les pays et les périodes. Les coefficients de corrélation entre les résiduels de ces régressions sont ensuite reportés dans la première rubrique de la première colonne du tableau 3.1.

19. Lorsque l'on établit un graphique à partir des données individuelles, la situation de certains pays colle avec l'interprétation d'une évolution de la demande de main-d'œuvre le long d'une courbe descendante. Par exemple, les États-Unis partent d'une situation correspondant à d'importants résiduels positifs aussi bien pour les salaires que le chômage en 1970-74 avant de descendre progressivement vers la gauche, pour finir avec un chômage résiduel négatif important et un salaire résiduel modérément négatif en 1995-2000. Cependant, pour beaucoup d'autres pays, cette relation se vérifie moins bien ou pas du tout. Par exemple, au Japon le salaire résiduel a augmenté durant la majeure partie de la période, tandis que le chômage résiduel a eu tendance à diminuer.
20. Autre facteur qui donne à penser qu'il y a eu un arbitrage vers la fin de cette période, le coefficient de corrélation entre la variation entre 1991 et 2002 de l'estimation du NAIRU par l'OCDE pour 22 (20) pays et la variation au même moment de la part des salaires (le taux du salaire réel par unité d'efficacité) dans le secteur des entreprises a été de 0.49 (0.58) et statistiquement significatif au seuil de 5 % (1 %).
21. Une évolution le long d'une ligne d'arbitrage donnée pourrait s'expliquer par une augmentation des pressions à la hausse sur les salaires à mesure que les syndicats ont cherché à s'approprier une part plus importante des quasi-rentes associées aux investissements fixes (ce qui est l'hypothèse posée par Caballero et Hammour, 1998a, b), tandis qu'une modification de la ligne d'arbitrage pourrait être intervenue en raison d'une concurrence plus vive sur les marchés internationaux de capitaux, qui a fait augmenter le taux de chômage d'équilibre associé à un niveau donné de pressions salariales (situation analysée par Blanchard et Philippon, 2003).
22. Selon Bertola *et al.* (2002a), les valeurs indiquées dans le graphique 3.2 sont les variations, entre 1970-74 et la période indiquée, des coefficients estimés des variables indicatives de la période dans une régression MCO du chômage, déduction faite des effets de pays, sur le logarithme du salaire global, déduction faite des effets pays.
23. Ces gains relatifs des rémunérations concernent les femmes qui sont employées à temps plein et n'impliquent pas nécessairement de ce fait une convergence des rémunérations hebdomadaires ou mensuelles de tous les travailleurs.
24. Dans certains cas, l'examen direct des données donne fortement à penser à un tel lien. Par exemple, la persistance d'un chômage très élevé en Italie du Sud est presque certainement due, dans une très large mesure, au fait que les mécanismes institutionnels de fixation des salaires empêchent les écarts salariaux entre le Nord et le Sud d'être aussi grands qu'ils ne le seraient sur la base des écarts de productivité (Bertola et Garibaldi, 2003).
25. Plus précisément, on affirme que le niveau de l'inégalité des salaires nécessaire pour que la croissance de l'emploi soit forte a augmenté. Il est difficile de dire si l'inégalité des revenus serait plus ou moins marquée si une politique d'emploi fort et d'inégalité marquée des salaires était suivie ou au contraire une politique d'emploi faible et d'inégalité peu marquée des salaires.
26. Le taux d'emploi relatif de ces groupes est défini comme le rapport entre le ratio emploi-population de chaque groupe et le ratio emploi-population des hommes d'âge très actif, qui est le groupe de référence. Les taux d'emploi relatifs des jeunes et des travailleurs âgés sont calculés en utilisant les données sur l'emploi des hommes, alors que le taux d'emploi relatif par sexe est calculé en utilisant les données sur l'emploi des personnes d'âge très actif. L'avantage que présente l'analyse des taux d'emploi relatifs par groupes démographiques est que cet indicateur neutralise automatiquement de nombreux facteurs spécifiques à chaque pays qui ont une incidence sur l'emploi (Blau et Kahn, 1999).
27. L'écart de percentile 50-10 pour les travailleurs de sexe masculin à temps plein est utilisé comme indicateur de la dispersion des salaires dans ces graphiques, étant donné que les perspectives d'emploi des travailleurs peu qualifiés semblent être les plus affectées par la compression des salaires dans la moitié inférieure de la distribution des gains (Bertola *et al.*, 2002b ; Blau et Kahn, 2002).
28. Acemoglu (2002) estime qu'une telle relation ne tient pas nécessairement, car une plus grande compression des salaires en Europe semble avoir stimulé une augmentation des investissements dans les technologies, augmentant la productivité des travailleurs moins qualifiés, ce qui suppose un progrès technique moins biaisé du point de vue des compétences qu'aux États-Unis.
29. De telles mesures font disparaître la relation entre la rigidité à la baisse des salaires et celle des coûts unitaires de main-d'œuvre. Elles ont été utilisées avec un certain succès en Belgique, en France et aux Pays-Bas (OCDE, 2003a). La flexibilité des salaires complétée par l'octroi de prestations liées à l'emploi

est une autre stratégie pour faire augmenter les revenus des travailleurs peu qualifiés par rapport aux coûts unitaires de main-d'œuvre supportés par les employeurs (comme aux États-Unis et au Royaume-Uni). Toutefois, ces deux types de mesures représentent une ponction potentiellement importante des finances publiques, ce qui doit être pris en compte au moment de décider des choix politiques.

30. Les trois derniers de ces quatre indicateurs impliquent une action collective tant des syndicats que des employeurs ; cependant, aucune mesure distincte du « poids des employeurs » ou de leur pouvoir sur les marchés de produits n'a été incluse dans l'analyse. Il est notoire que le taux d'organisation des employeurs est difficile à évaluer. Voir EIRO (2004) pour quelques estimations approximatives récentes.
31. La proposition du gouvernement « Équité au travail » visait à garantir la représentation des syndicats « là où la majorité des travailleurs concernés le souhaitent » (ministère du Commerce et de l'Industrie, 1998).
32. Au Canada, où les ateliers syndiqués sont interdits, les travailleurs non syndiqués peuvent être contraints de cotiser au syndicat en échange de ses services de négociation (« précompte syndical généralisé »). Les travailleurs suisses versent des cotisations similaires à un fonds collectif de négociation.
33. Au sujet de l'importance relative des mécanismes institutionnels dans le recul des syndicats par rapport à d'autres facteurs, voir aussi Checchi et Lucifora (2002), Visser (2003), Wallerstein et Western (2000).
34. La principale raison pour laquelle il a été décidé de donner des chiffres approximatifs est que, ces dernières années, plusieurs chercheurs ont tenté de déterminer les taux de couverture, notamment en Europe, mais ont obtenu des résultats légèrement différents (voir par exemple Ochel, 2000a ; Traxler et al., 2001 ; EIRO, 2002 ; et Commission européenne, 2003b). Lorsque cela est possible, les taux de couverture sont ajustés pour tenir compte des salariés qui, dans les pays de l'OCDE, n'ont pas le droit de participer à des négociations collectives (par exemple bon nombre de fonctionnaires, ou parfois le personnel d'encadrement). Les taux de couverture pour 1960 et 1970 présentés par Ochel (2000a) et Nickell et al. (2003) n'ont pas été retenus ici dans la mesure où ils paraissent assez peu fiables. On trouvera également à l'annexe 3.A1 les définitions et les méthodes utilisées pour obtenir les taux de couverture figurant dans le tableau.
35. Comme on peut en juger rapidement au vu du graphique 3.4, en 2002 la majorité des taux de couverture des pays de l'OCDE étaient soit supérieurs à 70 % (douze pays), soit inférieurs à 35 % (huit pays), seulement cinq se situant dans la tranche 35-70 %.
36. En raison du caractère unique du système de relations professionnelles de l'Australie, la comparabilité de ses mécanismes « d'extension » avec ceux des pays européens est limitée. Il semble que l'extension des sentences d'arbitrage individuelles aux sentences couvrant d'autres employeurs du secteur est devenue beaucoup moins importante depuis que le système actuel de sentences tenant lieu de filet de sécurité est en place (voir OCDE, 2001b).
37. Le ministère espagnol du Travail a également estimé pour l'OCDE que la proportion de travailleurs couverts par le biais de l'extension était inférieure à 1 %. Malheureusement, on ne dispose pas de données de ce type pour la Belgique, la France et le Portugal, généralement classés parmi les pays « à forte extension » – selon Traxler et al. (2001) les pourcentages les concernant seraient supérieurs à 25 %. En France, en 2002, 553 accords sectoriels ont fait l'objet d'une extension par le ministère du Travail, soit à peu près les deux tiers de l'ensemble des accords signés (le gouvernement recense le nombre d'accords ayant fait l'objet d'une extension, mais pas le nombre de travailleurs couverts en supplément). Plus de la moitié de ces accords concernaient les taux de salaire, les autres portant essentiellement sur la réduction du temps de travail et la formation professionnelle (ministère des Affaires sociales, 2002). En Allemagne, en revanche, seuls 0.8 % de l'ensemble des accords de salaire en vigueur à la date du 31/12/03 avaient fait l'objet d'une extension (BMW, 2004).
38. La première Étude de l'OCDE sur l'emploi faisait valoir que lorsque les syndicats savent que les salaires qu'ils ont négociés seront imposés aux travailleurs non syndiqués, « les revendications salariales ne sont plus limitées par une contrainte majeure, à savoir le risque pour les membres du syndicat de se fermer l'accès au marché du travail par des prétentions excessives. De plus, les entreprises en place pourront être plus disposées à consentir de fortes hausses de salaires si elles ne subissent pas la concurrence d'employeurs pratiquant des salaires moins élevés ». L'étude mettait également l'accent sur l'incidence indirecte des mécanismes d'extension sur la couverture conventionnelle et la centralisation des négociations, car l'existence même de ces dispositions est susceptible d'encourager l'adhésion aux associations patronales et du même coup, par définition, la couverture des salariés (OCDE, 1994b, p. 16).

39. Cela est dû en partie, mais pas entièrement, au fait que les comparaisons et les corrélations de Kenworthy entre indices amalgament les barèmes de centralisation et de coordination de différents auteurs.
40. Ce n'est plus le cas aujourd'hui en Suède, où les négociations sectorielles sont désormais prédominantes, et en Australie, pays qui s'est orienté vers les négociations au niveau de l'entreprise, un simple « filet de sécurité » étant garanti au niveau national.
41. Par exemple, Schnabel (2003), en se basant sur une enquête auprès des établissements, estime qu'en 2000 les salaires effectifs versés par les sociétés allemandes liées par des conventions collectives étaient supérieurs de 11 % aux salaires contractuels. Voir aussi l'analyse de la dérive des salaires en Allemagne, en Espagne, en France et en Italie dans Yakubovich (2002).
42. Le classement le plus détaillé concernant le degré de centralisation des négociations comporte douze niveaux (Traxler *et al.*, 2001). De précédentes analyses de l'OCDE (1994c, 1997a) s'étaient fondées sur la classification habituelle à trois niveaux mais avaient déjà tenté de prendre en compte les négociations à plusieurs niveaux en ajoutant des valeurs intermédiaires.
43. En France, une modification récente de la législation a autorisé un plus grand nombre de « dérogations » sur les aspects non salariaux, tout en maintenant le principe de faveur en vertu duquel des accords prévoyant un niveau inférieur de rémunération ne peuvent saper les taux des salaires fixés au niveau sectoriel.
44. Dans son étude critique de Calmfors et Driffill, Soskice (1990) a constaté que dans des pays comme le Japon et la Suisse, les négociations de salaires sont peu centralisées mais en même temps étroitement coordonnées.
45. Comme indiqué dans la section 1, les chercheurs ne sont pas d'accord concernant les aspects de la centralisation et de la coordination des négociations qui influencent le plus la performance macroéconomique. Toute l'analyse présentée dans la présente section qui utilise l'indicateur composite CC a également été conduite en remplaçant celui-ci par les indicateurs de la centralisation et de la coordination, aussi bien séparément qu'ensemble. Ces autres résultats sont très proches de ceux présentés ici, en particulier, ceux fondés sur l'indicateur de la coordination. L'indicateur de la gouvernabilité présenté dans l'encadré 3.3 a aussi été analysé d'une manière analogue à celle utilisée ici pour le taux de syndicalisation, la couverture conventionnelle et l'indicateur CC. Il n'est pas apparu d'associations économiquement significatives entre cet indicateur et l'un quelconque des indicateurs de performance (peut-être en raison de l'absence de variation de cet indicateur dans le passé) et ces résultats ne sont pas présentés.
46. Les résultats des régressions figurant dans le tableau 3.11 sont la seule exception. Une analyse complète des effets conjugués des variables représentatives des politiques et des mécanismes institutionnels sur la performance du marché du travail est actuellement en cours de préparation dans le cadre d'une réévaluation pluriannuelle de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.
47. Cette observation ne résulte pas artificiellement de la façon dont les pays de l'échantillon ont été répartis en groupes affectés d'une variable de valeur élevée, intermédiaire ou faible, bien que tout classement de ce genre soit intrinsèquement quelque peu arbitraire.
48. C'est là l'un des nombreux cas dans lesquels certaines configurations institutionnelles nationales permettent d'obtenir des résultats supérieurs à la moyenne pendant une période, mais inférieurs à la moyenne durant une autre période. C'est en raison de ces renversements de tendance que l'on a largement adopté le cadre « chocs et institutions » pour les analyses comparatives internationales des déterminants institutionnels des performances globales (Belot et van Ours, 2000 ; Blanchard et Wolfers, 2000).
49. Afin d'isoler autant que possible l'effet de l'âge, les salaires des jeunes et des travailleurs âgés sont calculés respectivement pour les hommes de 15 à 24 ans et de 55 à 64 ans par rapport aux salaires des hommes d'âge très actif (25-54 ans). Pour des raisons similaires, le salaire relatif des femmes est calculé pour les salariées d'âge très actif. La même approche est retenue pour calculer les taux d'emploi relatifs par âge et par sexe dans la sous-section suivante.
50. Le fait qu'une plus forte influence des syndicats sur la détermination des salaires soit associée dans un premier temps à de plus fortes pressions salariales puis, dans un second temps, à des restrictions salariales concorde, sur le plan qualitatif, avec un certain nombre d'observations concernant l'évolution du marché du travail depuis 1970. Par exemple, certains auteurs font valoir que les syndicats ont initialement résisté aux pressions en faveur d'une modération de la croissance des salaires réels face au ralentissement des gains de productivité et/ou à l'intensification de la concurrence sur les marchés de capitaux, mais qu'ils ont finalement modéré leurs revendications salariales lorsqu'ils ont compris ce qu'il en coûtait, en termes de pertes d'emplois, de conserver une

position inflexible dans les négociations salariales (Blanchard et Philippon, 2003). Cependant, le profil temporel qu'impliquent les coefficients indiqués au tableau 3.7 ne concorde pas bien avec ces observations, puisqu'une corrélation négative apparaît entre le taux de syndicalisation et la hausse des salaires durant les périodes 1975-79 et 1980-84, c'est-à-dire précisément à un moment où l'on estime souvent que la résistance des salaires réels a été la plus prononcée.

51. Le coefficient de corrélation entre le taux de syndicalisation et la dispersion des salaires n'est pas statistiquement significatif pour la période 1995-2000, mais cela semble être la conséquence du fait que l'on ne dispose pas de données à jour sur la dispersion des salaires pour un tiers de l'échantillon. (Le coefficient de corrélation pour 1994-99 est calculé sur la base de 27 pays, celui pour 1995-2000 sur 18.)
52. Étant donné que ces régressions ne comportent pas de variables de contrôle pour d'autres facteurs qui influent sur la structure des salaires (évolution de l'offre totale de main-d'œuvre ou offre relative de différentes catégories de qualifications, par exemple), le biais introduit par l'omission de variables peut représenter un problème sérieux. Par conséquent, les coefficients estimés ne fournissent sans doute pas des estimations fiables de l'effet des négociations collectives sur l'évolution des salaires. La multicolinéarité est par ailleurs modérément forte entre les trois indicateurs de l'organisation des négociations collectives (coefficients des corrélations allant de 0.49 à 0.68), si bien qu'il est plus difficile d'isoler l'association propre de chaque caractéristique des négociations salariales avec les variables représentant l'évolution des salaires.
53. Les résultats sont similaires pour les régressions dans lesquels l'indice CC est remplacé par des variables indicatrices des indices CC de valeur intermédiaire et élevée. En particulier, ils ne confortent pas l'hypothèse de Calmfors et Driffill selon laquelle les négociations à indice intermédiaire donnent les résultats les plus défavorables (résultats non indiqués).
54. Plus précisément, les évolutions salariales mentionnées sont exprimées par rapport à la tendance moyenne dans tous les pays, et non par rapport à un scénario inchangé.
55. Les résultats du modèle 1 font aussi apparaître une situation curieuse où la plus grande couverture a des effets défavorables sur l'emploi total et le ratio emploi-population, mais l'inverse est vrai pour le taux de syndicalisation. La multicolinéarité entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture des négociations collectives peut expliquer ce résultat assez curieux.
56. Ces estimations plus structurelles utilisent les mêmes variables indépendantes et la même spécification que celles présentées pour l'analyse des effets de la LPE (législation sur la protection de l'emploi) sur l'emploi dans le chapitre 2 (voir le tableau 2.4 et le texte correspondant). Les raisons pour lesquelles la modélisation plus structurelle est limitée à l'étude de l'impact des négociations collectives sur les taux d'emploi relatifs pour certains groupes de travailleurs sont au nombre de trois : i) la spécification développée dans le chapitre 2 se prête particulièrement bien à une application de ce genre ; ii) il existe une présomption théorique assez forte que les incidences négatives sur l'emploi concerneront pour l'essentiel les travailleurs faiblement rémunérés ; iii) les effets relatifs sur l'emploi peuvent être plus faciles à isoler que les effets absolus car de nombreuses différences entre pays dans les déterminants de l'emploi sont effectivement contrôlées dans la construction de la variable dépendante (voir Bertola *et al.*, 2002b, au sujet des deux derniers points).
57. Il s'agit de modèles à effets aléatoires et, dans le cas des jeunes et des travailleurs peu qualifiés, le test de spécification de Hausman indique que le biais introduit par une mauvaise spécification peut poser un problème. Toutefois, les estimations des effets fixes sont très similaires.
58. Les coefficients estimés de nombre des variables explicatives supplémentaires du modèle (c'est-à-dire les variables de contrôle) sont statistiquement significatifs et impliquent des effets sensibles sur l'emploi relatif de ces groupes de travailleurs. En particulier, les coefficients pour le coin fiscal sur les revenus du travail et le niveau du salaire minimum par rapport au salaire médian – qui tous deux peuvent être considérés comme des éléments des mécanismes institutionnels de fixation des salaires pris au sens large – mettent en lumière des effets négatifs importants sur l'emploi relatif des jeunes et des travailleurs peu qualifiés.

ANNEXE 3.A1

Sources des données sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle

Généralités

Les *taux de syndicalisation* (TS) sont dérivés chaque fois que possible d'enquêtes. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, les effectifs syndicaux dans les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Suisse ont été calculés en utilisant des données administratives corrigées pour tenir compte des adhérents non actifs ou travaillant à leur compte par Jelle Visser, de l'université d'Amsterdam, à l'aide du modèle utilisé dans Ebbinghaus et Visser (2000), et divisées par le nombre total correspondant de salariés dérivé des *Statistiques de la population active* de l'OCDE.

Les *taux de couverture conventionnelle* (TCC) ont été dérivés ou estimés à partir de plusieurs sources : d'enquêtes sur la population active lorsque cela était possible, mais aussi de EIRO (2002), de la Commission européenne (2003b) et de communications directes des gouvernements des pays de l'OCDE. Chaque fois que possible, les taux de couverture ont été corrigés pour tenir compte des salariés qui n'ont pas le droit de négocier (particulièrement dans le secteur public).

Pour plus de précisions concernant les sources des données sur les taux de couverture dans les années 80 et les années 90, voir les éditions de 1994 et 1997 des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE.

Allemagne

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : enquête annuelle sur les établissements effectuée par l'institut de recherche du service public de l'emploi allemand (IAB). Sur cette base, les estimations antérieures figurant dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997 ont été révisées à la baisse.

Australie

TS : Les données à partir de 1976 sont dérivées des statistiques sur la population active figurant dans ABS, *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership* et ABS, *Trade Union Members, Australia* (ABS Cat. n° 6310.0 et 6325.0, respectivement). Les chiffres relatifs à l'année 1970 sont dérivés de données administratives figurant dans ABS, *Trade Union Statistics* (ABS Cat. n° 6323.0).

TCC : ABS (2001), *Employee Earnings and Hours, Australia* (ABS Cat. n° 6306.0), mars 2001, et communications antérieures du gouvernement australien.

Autriche

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et communications antérieures du gouvernement autrichien.

Belgique

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et communications antérieures du gouvernement belge.

Canada

TS : Les données ont été fournies par Statistique Canada, qui les a tirées de l'enquête *Labour Force Survey* (à partir de 1984) et de séries administratives antérieures.

TCC : Données fournies par Statistique Canada.

Corée

TS : Séries de données tirées du *Korean Yearbook of Labour Statistics*.

TCC : Estimations basées sur l'hypothèse que 20 % environ des travailleurs participant aux négociations ne sont pas syndiqués (voir OCDE, 2000a).

Danemark

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002). (Sur cette base, les estimations antérieures figurant dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997 ont été révisées à la hausse.)

Espagne

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et estimations antérieures fournies par les autorités espagnoles.

États-Unis

TS : Données à partir de 1973 dérivées du Current Population Survey (CPS). Les chiffres relatifs à l'année 1970 sont dérivés de données administratives établies sur la base des réponses des syndicats.

TCC : Current Population Survey (CPS).

On trouvera des données récentes concernant ces deux indicateurs à l'adresse www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm.

Finlande

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : communications des autorités finlandaises.

France

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et estimations antérieures dérivées de données fournies par les autorités françaises.

Grèce

TS : Séries de données administratives corrigées.

Hongrie

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude de la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : EIRO (2002).

Irlande

TS : Séries de données administratives corrigées.

Islande

TS : Enquête sur la population active (à partir de 1993) et séries de données administratives corrigées dérivées de l'*Annuaire statistique*.

Italie

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002). Voir aussi *Perspectives de l'emploi* de 1997.

Japon

TS : Séries de données tirées du *Japanese Yearbook of Labour Statistics*.

TCC : Estimations basées sur l'hypothèse que 30 % environ des adhérents des syndicats ne sont pas couverts par les négociations et que 10 % environ des travailleurs participant aux négociations ne sont pas syndiqués.

Luxembourg

TS : Séries de données administratives corrigées, dérivées de diverses sources syndicales.

TCC : EIRO (2002).

Mexique

TS : Séries de données administratives corrigées.

Norvège

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et informations antérieures publiées par T.S. Olsen (voir *Perspectives de l'emploi* de 1997).

Nouvelle-Zélande

TS : Données tirées de Robyn et al. (2002).

TCC : Données tirées de Harbridge et al. (2003), et informations antérieures fournies directement par R. Harbridge.

Pays-Bas

TS : Enquête sur la population active (à partir de 1992) et séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et publications et communications antérieures du gouvernement néerlandais.

Pologne

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude de la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : Commission européenne (2003).

Portugal

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et estimations antérieures fournies par les autorités portugaises.

République slovaque

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude de la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : EIRO (2002).

République tchèque

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude sur la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : Commission européenne (2003).

Royaume-Uni

TS : Enquête sur la population active (à partir de 1995) et séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et données antérieures dérivées de la New Earnings Survey et de la Workplace Industrial Relations Survey.

Suède

TS : Enquête sur les forces de travail (à partir de 1997) et séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et données antérieures compilées par Christian Nilsson de l'université d'Uppsala.

Suisse

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : Office fédéral de la statistique, OFS (2002), et publications antérieures parues dans *La Vie économique*.

Turquie

TS : Données administratives dérivées du *Turkish Statistical Yearbook*.

Bibliographie

- ABS (Australian Bureau of Statistics) (2002), *Employee Earnings and Hours*, Australia, Cat. n° 6306.0, mai.
- Acemoglu, D. (2002), « Cross-Country Inequality Trends », NBER Working Paper, n° 8832.
- Acemoglu, D. et S. Pischke (1998), « The Structure of Wages and Investment in General Training », *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 539-572.
- Addison, J.T. et C.R. Belfield (2003), « Union Voice », IZA Discussion Paper, n° 862.
- Agell, J. (1999), « On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance », *Economic Journal*, février, pp. F143-F164.
- Akerlof, G. et J. Yellen (dir. pub.) (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- Aidt, T. et Z. Tzannatos (2002), *Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*, Banque mondiale, Washington DC.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2004), « Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence », chapitre 3 dans D. Howell (dir. pub.).
- Bamber, G. et P. Sheldon (2004), « Collective Bargaining: Towards Decentralization? », chapitre 20 dans R. Blanpain et C. Engels (dir. pub.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Kluwer, La Haye, à paraître.
- Bassanini, A. et G. Brunello (2003), « Is Training More Frequent When Wage Compression is Higher? Evidence from the European Community Household Panel », IZA Discussion Paper, n° 839.
- Belot, M. et J. van Ours (2000), « Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms », IZA Discussion Paper, n° 147, avril.
- Bertola, G. et P. Garibaldi (2003), « The Structure and History of Italian Unemployment », CESifo Working Paper, n° 907.
- Bertola, G. et W. Koeniger (2004), « Consumptions Smoothing and the Structure of Labor and Credit Markets », document interne, université de Turin, février, www.personalweb.unito.it/Giuseppe.Bertola/conslcmkts.pdf.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002a), « Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-run Evidence », in A. Krueger et R. Solow (dir. pub.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002b), « Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns », NBER Working Paper, n° 9043.
- Bispinck, R. et T. Schulten (2003), « Decentralisation of German Collective Bargaining? Current Trends and Assessments from a Works and Staff Council Perspective », *WSI Mitteilungen*, vol. 56, numéro spécial, pp. 24-33.
- BIT (Bureau international du travail) (1997), *Le travail dans le monde, 1997-98*, Genève.
- Blanchard, O. (1997), « The Medium Run », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 89-158.
- Blanchard, O. et T. Philippon (2003), « The Decline of Rents, and the Rise and Fall of European Unemployment », document interne, MIT, Cambridge, http://econ-www.mit.edu/faculty/download_pdf.php?id=798.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000) « Shocks and Institutions and the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 1, pp. 1-33.
- Blanchflower, D. et A. Bryson (2002), « Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited », NBER Working Paper, n° 9395.

- Blanchflower, D. et A. Oswald (1994), *The Wage Curve*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Blank, R.M. (1997), « Is There a Trade-Off Between Unemployment and Inequality? No Easy Answers: Labour Market Problems in the United States Versus Europe », Public Policy Brief, n° 33, Levy Economics Institute.
- Blanpain, R. (dir. pub.) (2004), *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol. I-XIV, Kluwer Law International, La Haye.
- Blau, F. et L. Kahn (1999), « Institutions and Laws in the Labor Market », in O. Ashenfelter and D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland, Amsterdam, pp. 1399-1461.
- Blau, F. et L. Kahn (2002), *At Home and Abroad: US Labor-Market Performance in International Perspective*, Russell Sage, New York.
- BMWA (2004), « Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2002 », Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, www.bmwi.de.
- Bosch, G. (2003), « The Changing Nature of Collective Bargaining in Germany: Coordinated Decentralisation », in H. Katz (dir. pub.), *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*, Cornell University Press.
- Caballero, R. et M. Hammour (1998a), « Jobless Growth: Appropriability, Factor Substitution and Unemployment », *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 48, pp. 51-94.
- Caballero, R. et M. Hammour (1998b), « The Macroeconomics of Specificity », *Journal of Political Economy*, vol. 106, n° 4, pp. 724-767.
- Calmfors, L. (1993), « Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey », Economics Department Working Paper, n° 131, OCDE, Paris.
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, avril, pp. 14-61.
- Cameron, D.R. (1984), « Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society », in J.H. Goldthorpe (dir. pub.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- Card, D., F. Kramarz et T. Lemieux (1999), « Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: A Comparison of the United States, Canada and France », *Canadian Journal of Economics*, vol. 32, pp. 843-877.
- Carone, G., H. Immervoll, D. Paturot et A. Salomäki (2004), « Indicators of Unemployment and Low-Wage Traps (Marginal Effective Tax Rates on Employment Incomes) », Social, Employment and Migration Working Paper, n° 18, OCDE, Paris.
- Commission européenne (2002), *European Economy: The EU Economy: 2002 Review*, n° 6, Bruxelles.
- Commission européenne (2003a), *European Economy: Broad Economic Policy Guidelines (for the 2003-05 period)*, n° 4, Bruxelles.
- Commission européenne (2003b), *L'emploi en Europe 2003: Évolution récente et perspectives*, Bruxelles.
- Checchi, D. et C. Lucifora (2002), « Unions and Labour Market Institutions in Europe », *Economic Policy*, octobre, pp. 363-408.
- Davis, S.J. et M. Henrekson (2000), « Wage-Setting Institutions as Industrial Policy », NBER Working Paper, n° 7502.
- Department of Trade and Industry (1998), *Fairness at Work*, Stationary Office, Londres.
- Desplatz, R., S. Jarnet, V. Passeron et F. Romans (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et Statistiques*, n° 367, pp. 39-67.
- Disney, R., A. Gosling et S. Machin (1995), « British Unions in Decline: An Examination of the 1980s' Fall in Trade Union Recognition », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 48, n° 3, pp. 403-419.
- Ebbinghaus, B. et J. Visser (2000), *The Societies of Europe, Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, Londres.
- Edin, P.A. et R. Topel (1997), « Wage Policy and Restructuring: The Swedish Labor Market since 1960 », in R.B. Freeman, R. Topel et B. Swedenborg (dir. pub.), *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model*, University of Chicago Press, pp. 155-201.

- EIRO (Observatoire européen des relations industrielles) (2002), « Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures », *eironline* (European industrial relations observatory on-line), décembre (www.eirofound.ie/2002/12/study/tn0212102s.html).
- EIRO (2003), « Few Employers Using Binding "Inability to Pay," Procedures », *eironline* (European industrial relations observatory on-line), décembre (www.eiro.eurofound.ie/2003/12/feature/ie0312204f.html).
- EIRR (European Industrial Relations Review) (2003), « Ireland: New National Agreement », n° 351, avril, pp. 15-18.
- Elmeskov, J., J.P. Martin et S. Scarpetta (1998), « Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, pp. 205-252.
- Estevão, M. et N. Nargis (2002), « Wage Moderation in France », IMP Working Paper, WP/02/151, Washington.
- Fajertag, G. et P. Pochet (dir. pub.) (2000), *Social Pacts in Europe: New Dynamic*, seconde édition, ETUI, Bruxelles.
- Farber, H. (1986), « The Analysis of Union Behavior », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. II, North-Holland, Amsterdam, pp. 1039-1089.
- Flanagan, R.J. (1999), « Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 37, septembre, pp. 1150-1175.
- Freeman, R. et R. Schettkat (2000), « Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US », NBER Working Paper, n° 8140.
- Glyn, A. (2004), « Labour Market Success and Labour Market Reform: Lessons from Ireland and New Zealand », in David R. Howell (dir. pub.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford, à paraître.
- Golden, M., P. Lange et M. Wallerstein (2002), « Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study », document interne. Fichier disponible à l'adresse www.shelley.polisci.ucla.edu/data, version datée du 19 septembre 2002.
- Grubb, D., R. Jackman et R. Layard, (1982), « Causes of the Current Stagflation », *Review of Economic Studies*, vol. 49, n° 5, pp. 707-730.
- Harbridge, R. et J. Moulder (1993), « Collective Bargaining and the Employment Contracts Act 1991: One Year on », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 35, n° 1, pp. 62-83.
- Harbridge, R., R. May et G. Thickett (2003), « The Current State of Play: Collective Bargaining and Union Membership under the Employment Relations Act 2000 », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28, pp. 140-149.
- Hartog, T., E. Leuven et C. Teulings (2000), « Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting », Document de travail de l'Institut Tinbergen, TI 2000-13/3.
- Honohan, P. et B. Walsh (2002), « Catching up with the Leaders: The Irish Hare », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, pp. 1-77.
- Holmlund, B. et J. Zetterberg (1991), « Insider Effects in Wage Determinations: Evidence from Five Countries », *European Economic Review*, vol. 35, pp. 1009-1035.
- Howell, D. (dir. pub.) (2004), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford, à paraître.
- Iversen, T. (1998), « Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money », *International Organization*, vol. 52, été, pp. 469-504.
- Iversen, T. (1999), *Contested Economic Institutions, The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- Kahn, L. (1998), « Against the Wind: Bargaining Recentralisation and Wage Inequality in Norway, 1987-91 », *The Economic Journal*, vol. 108, n° 448, mai, pp. 603-645.
- Kahn, L. (2000), « Wage Inequality, Collective Bargaining and Relative Employment 1985-94: Evidence from 15 OECD Countries », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 82, n° 4, novembre, pp. 564-579.
- Van Het Kaar (2002), « NL Study for EIRO Comparative Study on Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures », *eironline* (European industrial relations observatory on-line), novembre.

- Katz, L. et D. Autor (1999), « Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *The Handbook of Labor Economics*, vol. IIIa, chapitre 26, North-Holland Press, Amsterdam.
- Kenworthy, L. (2001a), « Wage-setting Co-ordination Scores », base de données disponible à www.emory.edu/SOC/Ikenworthy, version datée juin 17.
- Kenworthy, L. (2001b), « Wage-setting Measures, a Survey and Assessment », *World Politics*, vol. 54, octobre, pp. 57-98.
- Kenworthy, L. (2003), « Quantitative Indicators of Corporatism », document interne, Emory University, Department of Sociology, janvier.
- Kohaut, S. et C. Schnabel (2003), « Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmass, Einflussfaktoren und Gegenmassnahmen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 10, pp. 193-219.
- Krueger, A.B. et J.S. Pischke (1997), « Observations and Conjectures on the US Employment Miracle », NBER Working Paper, n° 6146.
- Krugman, P. (1994), « Past and Prospective Causes of High Unemployment », *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, pp. 23-43.
- Layard, R., S. Nickell et R. Jackman (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Manning, A. (2004), « Monopsony and the Efficiency of Labour Market Interventions », *Labour Economics*, vol. 11, pp. 145-163.
- Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (2002), *La négociation collective en 2001*, vol. 1 et 2, Éditions législatives, Paris.
- Nickell, S. et B. Bell, (1995), « The Collapse in Demand for the Unskilled and Unemployment across the OECD », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 11, n° 1, printemps, pp. 40-62.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland, Amsterdam, pp. 3029-3084.
- Nickell, S. et J. van Ours (2000), « The Netherlands and the United Kingdom: a European Unemployment Miracle? », *Economic Policy*, avril, pp. 137-180.
- Nickell, S., L. Nunziata, W. Ochel et G. Quintini (2003), « The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s », in P. Aghion, R. Frydman, J. Stiglitz et M. Woodford (dir. pub.), *Knowledge, Information and Expectations in Modern Macroeconomics: In Honor of Edmund S. Phelps*, Princeton University Press, Princeton.
- Ochel, W. (2000a), « Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s », *CESifo Forum*.
- Ochel, W. (2000b), « Collective Bargaining (Centralisation/Co-ordination) », Institut Ifo, document interne.
- OCDE (1994a), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Faits, Analyse, Stratégies*, Paris.
- OCDE (1994b), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II – Possibilités d'adaptation du marché du travail*, Paris.
- OCDE (1994c), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1997a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1997b), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Leçons à tirer de l'expérience des pays Membres*, Paris.
- OCDE (1997c), *Études économiques : Mexique*, Paris.
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1999), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Évaluation des performances et des politiques*, Paris.
- OCDE (2000a), *Approfondir les réformes en Corée : Politiques du marché du travail et protection sociale*, Paris.

- OCDE (2000b), *Études économiques : Nouvelle-Zélande*, Paris.
- OCDE (2001a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2001b), *Des politiques du marché du travail novatrices : La méthode australienne*, Paris.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003b), *Études économiques : Espagne*, mai, Paris.
- OCDE (2003c), *Études économiques : Allemagne*, vol. 2002, supplément n° 4, Paris.
- OCDE (2004a), « Évolutions salariales récentes dans les pays de l'OCDE: six tableaux complémentaires », Informations complémentaires du chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi* de 2004, Paris (www.oecd.org/els/perspectivesemploi).
- OCDE (2004b), *Perspectives économiques de l'OCDE : Inventaire de la banque de données*, n° 75, juin, Paris (www.oecd.org/dataoecd/47/9/2742733.pdf).
- OFS (Office fédéral de la statistique) (2002), *Les Conventions collectives de travail (CCT) en Suisse*, Statistique Suisse, www.statistik.admin.ch/stat.
- Puhani, P.A. (2003), « A Test of the "Krugman Hypothesis" for the United States, Britain, and Western Germany », IZA Discussion Paper, n° 764.
- Robyn, M., P. Walsh, R. Harbridge et G. Thickett (2002), « Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2002 », document de travail, Industrial Relations Centre, Victoria University, Wellington.
- Saint-Paul, G. (2004), « Why Are European Countries Diverging in their Unemployment Experience? », *Journal of Economic Perspectives*, à paraître.
- Schnabel, C. (2003), *Tarifpolitik unter Reformdruck*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- De Serres A., S. Scarpetta et C. de la Maisonnette (2002), « Sectoral Shifts in Europe and the United States: How They Affect Aggregate Labour Shares and the Properties of Wage Equations », Economics Department Working Paper, n° 326, OCDE, Paris.
- Soskice, D. (1990), « Wage Determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, n° 4.
- Tarantelli, E. (1986), « The Regulation of Inflation and Unemployment », *Industrial Relations*, vol. 25, pp. 1-15.
- Teulings, C. (1998), « Wage Dispersion and Institutions: an Alternative Explanation », in S.W. Polachek et J. Robst (dir. pub.), *Research in Labor Economics*, vol. 17, JAI Press, pp. 357-382.
- Teulings, C. et J. Hartog (1998), *Corporatism or Competition?: Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Traxler, F. (2003) « The Contingency Thesis of Collective Bargaining Institutions », *Rapport DICE du CESifo*, n° 2/2003.
- Traxler, F., S. Blaschke et B. Kittel (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets, A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford University Press, Oxford.
- Visser, J. (2003), « Union and Unionism around the World », in J. Addison et C. Schnabel (dir. pub.), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, et Northampton, Massachusetts.
- Visser, J. et A. Hemerijck (1997), *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Wallerstein, M. et B. Western (2000), « Unions in Decline: What has changed and Why », *Annual Review of Political Science*, vol. 3, pp. 355-377.
- Wood, S. et S. Moore (2003), « Reviewing the Statutory Union Recognition (ERA 1999) », Centre for Economic Performance, Londres, septembre.
- Wooden, M. (2000), *The Transformation of Australian Industrial Relations*, Federation Press, Sydney.
- Yakubovich, C. (dir. pub.) (2002), *Négociation collective des salariés et passage à la monnaie unique. Une comparaison Allemagne, Espagne, France, Italie*, La Documentation française, Paris.