



Extrait de :

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012

Accéder à cette publication :

http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr

Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ?

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-4-fr

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Chapitre 3

Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ?

Ces trois dernières décennies, la part du revenu national constituée des salaires et avantages accessoires au salaire – la part du travail – a diminué dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Ce chapitre, consacré à l'explication de cette baisse, met en évidence le rôle de facteurs tels que la hausse de la productivité et l'accroissement de l'intensité capitaliste, l'intensification de la concurrence nationale et internationale, l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs et l'évolution des institutions de la négociation collective. Le recul de la part du travail est allé de pair avec une augmentation des inégalités de revenu marchand, de nature à mettre en péril la cohésion sociale et à ralentir le rythme de la reprise en cours. L'augmentation des investissements dans l'éducation et un recours accru au système d'imposition et de prestations permettraient de réduire ces risques.

Résultats clés

Ces dernières décennies, la part du travail, c'est-à-dire la part de la rémunération du travail (traitements et salaires, avantages accessoires au salaire) dans le revenu national total, a diminué dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Sa valeur médiane est passée de 66.1 % au début des années 90 à 61.7 % à la fin des années 2000, et dans certains pays ce fléchissement s'était amorcé plus de 30 ans plus tôt.

Un recul de la part du travail n'implique cependant pas nécessairement une dégradation du niveau de vie des travailleurs. En effet, même si les revenus réels moyens du travail ont crû moins vite que ceux du capital, la situation des travailleurs a quand même pu s'améliorer dans la mesure où la baisse de la part du travail s'est accompagnée d'une accélération de la croissance économique. Toutefois, le recul de la part globale du travail masque des différences significatives entre les différentes tranches de revenu du travail. En moyenne, la part salariale des 1 % les mieux rémunérés s'est accrue de 20 % ces deux dernières décennies dans les pays pour lesquels on dispose de données. En revanche, malgré la hausse de l'emploi au bas de l'échelle des qualifications, la part salariale des moins qualifiés s'est effondrée. Autrement dit, certains travailleurs, en particulier les moins qualifiés, ont vu leur position dans la distribution des revenus se détériorer au cours de la période considérée. Les individus les moins aisés ayant généralement une plus forte propension à consommer, cette diminution de la part salariale pourrait avoir une incidence négative sur la demande totale et sur la rapidité du redressement des économies après la récente crise. Plus généralement, la répartition inégale de la croissance des revenus du travail et du capital qui a accompagné la contraction de la part du travail donne à penser que ces tendances risquent de nuire à la cohésion sociale.

Comment expliquer le recul de la part du travail ? On estime que la croissance de la *productivité totale des facteurs (PTF)* et *l'accroissement de l'intensité capitaliste* – principaux déterminants de la croissance économique – ont représenté ensemble pas moins de 80 % de la diminution intrasectorielle moyenne de la part du travail dans les pays de l'OCDE entre 1990 et 2007. Ce résultat confirme l'idée, avancée dans de nombreuses études, selon laquelle la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) a permis des avancées sans précédent dans les domaines de l'innovation et de l'invention de nouveaux biens d'équipement et processus de production, ce qui a accru la productivité, mais a aussi favorisé le remplacement des travailleurs par des machines dans certains types d'emploi, notamment ceux caractérisés par des tâches répétitives.

Il apparaît également qu'un autre déterminant de la croissance économique, *l'intensification de la concurrence nationale et internationale*, a eu un impact sur l'évolution de la part du travail. Dans les économies avancées, le recul de la part du travail résulte pour au moins 10 % de l'accélération de la mondialisation – en particulier du fait de la pression engendrée par la délocalisation de certains segments de la chaîne de production et par la concurrence des importations en provenance de pays à bas coûts de main-d'œuvre. La tendance marquée des États à se désengager financièrement des entreprises du secteur

marchand semble également avoir joué un rôle non négligeable dans la diminution de la part du travail, sans doute en raison de l'impact des privatisations sur les incitations à la maximisation des profits. C'est ce que l'on a observé en particulier dans les industries de réseau, telles que l'énergie, les transports et les communications, où ce processus a joué un rôle décisif. En réalité, les privatisations à grande échelle opérées depuis le début des années 90 dans ces secteurs ont certes permis d'importants gains de productivité, mais expliquent environ 33 % de la baisse de la part du travail. Rien n'indique en revanche que la déréglementation des investissements directs de l'étranger (IDE) ait eu un quelconque impact négatif sur la part du travail.

La réduction de la part du travail imputable à l'intensification de la concurrence nationale et internationale ainsi qu'au désengagement capitaliste de l'État peut s'expliquer en partie par l'effet de ces deux facteurs sur le *pouvoir de négociation des salariés*. Certaines études montrent qu'en plus de réduire la rente que se partagent employeurs et salariés, l'accroissement de la concurrence limite le pouvoir de négociation des travailleurs, surtout des travailleurs peu qualifiés, et par conséquent la possibilité qu'ils ont de s'approprier leur part de la rente. Par ailleurs, l'augmentation des flux d'importations favorise la substitution entre travailleurs nationaux et étrangers, tandis que la possibilité de délocaliser renforce la position des employeurs dans le processus de négociation. L'élimination des barrières à l'entrée permet l'arrivée sur le marché de nouveaux salariés, généralement moins syndiqués et dotés d'un pouvoir de négociation plus faible que les travailleurs employés de longue date dans les entreprises en place.

Parce qu'elle incite les employeurs à réduire les coûts et diminue le pouvoir de négociation des travailleurs, l'intensification de la concurrence nationale et internationale a aussi eu une influence sur *l'évolution de la couverture et de la structure des institutions de la négociation collective*. Les taux de syndicalisation ont diminué presque partout et la couverture des négociations collectives est, elle aussi, en net recul dans beaucoup de pays, ce qui signifie qu'une part croissante des travailleurs négocient individuellement leur salaire. Dans les pays dotés de systèmes de négociation multipatronaux, en cas de concertation insuffisante entre les partenaires sociaux, on a souvent eu recours à des accords centralisés pour obtenir la modération nécessaire à la préservation de la compétitivité. Dans le même temps, la plupart des pays ont connu une importante décentralisation des négociations, les employeurs ayant pris conscience à la fois qu'ils devaient s'adapter plus rapidement à la concurrence salariale nationale ou internationale et qu'ils avaient moins besoin de protection collective contre la pression des syndicats lors des négociations. Comparativement à des systèmes plus centralisés, la négociation salariale au niveau local tend à accentuer la dispersion des salaires, de sorte que la décentralisation et la diminution de la couverture des négociations expliquent probablement en partie la dégradation de la situation des travailleurs peu qualifiés sur le marché de l'emploi.

Le rôle des *politiques du marché du travail* qui ont une forte incidence sur la croissance de la productivité, comme l'institution *d'un salaire minimum légal* et les *mesures de protection de l'emploi*, est aussi évoqué dans le présent chapitre. Si l'impact de la protection de l'emploi sur la part du travail se révèle négligeable, on estime en revanche que l'existence d'un salaire minimum a un effet négatif sur cette part à long terme. Selon toute vraisemblance, le relèvement du salaire minimum incite généralement les entreprises à investir dans des innovations permettant des économies de main-d'œuvre ainsi que dans la formation de leurs salariés, alors que ceux-ci, sur des marchés du travail imparfaits, ne

sont pas en mesure d'en tirer pleinement parti sous la forme de hausses de rémunération. Cela étant, la contribution des variations du salaire minimum au déclin observé de la part du travail dans le revenu national semble minime.

Les pouvoirs publics doivent-ils réagir face au recul de la part du travail et, si oui, comment ? Ralentir certaines des forces à l'œuvre – le progrès technique et la mondialisation – n'est pas une option viable puisque ce sont ces mêmes facteurs qui alimentent la croissance économique et déterminent en fin de compte la taille du gâteau à partager entre travail et capital. Les pouvoirs publics peuvent, dans certains cas, modifier l'orientation du changement technologique en privilégiant les technologies qui augmentent la productivité du travail par le biais d'incitations fiscales et de subventions. Ces mesures ne sont cependant pas dépourvues de risques car elles peuvent fausser le rythme et l'efficacité de l'allocation des ressources et affaiblir ainsi la croissance à long terme. Une autre solution, plus prometteuse, consiste à donner aux travailleurs les moyens de gagner « la course contre la machine ». Investir encore dans le capital humain, en particulier pour lutter contre le décrochage scolaire et assurer une meilleure adéquation entre les compétences acquises à l'école et celles demandées sur le marché du travail, peut fortement contribuer à enrayer l'érosion de la part du travail. Enfin, le système d'imposition et de prestations peut être utile pour limiter l'impact des inégalités de revenu marchand croissantes sur le revenu disponible des ménages.

Introduction

Ces dernières décennies, la part globale du travail – la rémunération de la main-d'œuvre rapportée à la production intérieure – a baissé dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Ce mouvement s'est généralement interrompu en période de récession, mais il a ensuite repris durant la phase de redressement. La crise économique et financière récente et la reprise anémique qui a suivi n'ont pas modifié ce schéma. Autrement dit, la part du revenu national qui revient aux travailleurs est de plus en plus réduite¹.

Les pouvoirs publics doivent-ils se préoccuper de ces évolutions ? Dans presque tous les pays de l'OCDE, la fraction du revenu national revenant au travail a certes diminué, mais la croissance économique était encore assez rapide pour que la rémunération du travail augmente en termes réels, de sorte qu'aujourd'hui – selon certains² –, la situation du travailleur moyen s'est améliorée. Les données montrent toutefois que tous les salariés n'ont pas été logés à la même enseigne. D'après des travaux récents, si le salaire des travailleurs les mieux rémunérés a considérablement augmenté dans le secteur privé comme dans les entreprises et organismes publics (voir Saez et Veall, 2005 ; Atkinson et al., 2011), la situation s'est en revanche détériorée en bas de l'échelle des revenus, si bien que la répartition des revenus avant impôts est devenue plus inégale dans la plupart des pays de l'OCDE (voir, par exemple, OCDE, 2008a et 2011a). Cette tendance, couplée à l'évolution divergente de la part moyenne du travail et de la part moyenne du capital, risque de mettre en danger la cohésion sociale. De plus, la réorientation du revenu qui s'opère ainsi du travail (et en particulier des travailleurs à bas salaires) vers le capital (et les travailleurs les mieux payés), a peut-être aussi un effet négatif sur la demande totale dans la mesure où les travailleurs percevant une rémunération inférieure à la moyenne ont généralement une plus grande propension à consommer que les salariés les mieux payés et les détenteurs de capital, ce qui pourrait être très pénalisant pour le rythme de la reprise.

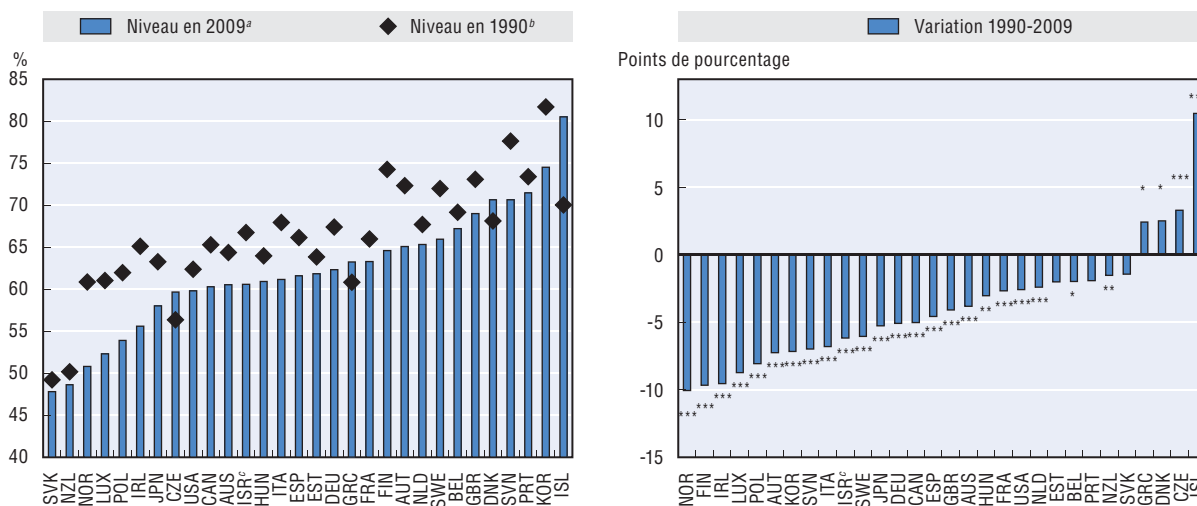
Le présent chapitre examine l'évolution récente de la part du travail dans l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel, et formule des hypothèses quant aux causes du recul observé. Plusieurs explications ont déjà été avancées dans diverses études, parmi lesquelles les transformations structurelles qui ont affecté les économies des pays de l'OCDE et entraîné un redéploiement des ressources au détriment des secteurs où la part du travail est élevée, la mondialisation et l'externalisation, l'accumulation de plus en plus rapide de capital permettant d'économiser la main-d'œuvre, des changements technologiques qui privilégient les travailleurs qualifiés, la privatisation d'entreprises publiques, la modification des systèmes de négociation collective et la diminution du pouvoir de négociation des salariés. Nous passerons en revue tous ces éléments afin de distinguer les principaux facteurs à l'origine de la diminution de la part du travail dans le revenu national, et nous verrons ensuite quelles conclusions en tirer pour l'action publique. L'analyse s'appuiera sur des séries chronologiques de données par secteur comparables au niveau international, ce qui permettra d'apprécier l'impact de différents facteurs sur l'évolution de la part du travail tout en traitant d'éventuels problèmes d'endogénéité.

Le chapitre est organisé comme suit. La section 1 retrace l'évolution de la part du travail au niveau de l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel, et étudie le rôle respectif des variations intrasectorielles et des redéploiements entre secteurs. Elle décrit également cette évolution pour différentes catégories de travailleurs, en fonction notamment du niveau d'instruction. La section 2 s'attache aux déterminants des changements intrasectoriels de la part du travail qui ne sont qu'indirectement liés aux institutions du marché du travail, à savoir l'accumulation de capital et la technologie, la mondialisation, les privatisations et la libéralisation des marchés de produits. Le rôle de la négociation collective et de la diminution du pouvoir de négociation des salariés sont examinés en détail dans la section 3, tandis que la section 4 s'intéresse aux effets de la protection de l'emploi et du salaire minimum. Le chapitre se referme sur un résumé des principales conclusions et de leurs conséquences pour l'action des pouvoirs publics.

1. Tendances de la part du travail

L'évolution de la part du travail ces vingt dernières années

La part du travail dans le revenu national a globalement baissé dans la plupart des pays de l'OCDE³, sa valeur médiane étant passée de 66.1 % au début des années 90 à 61.7 % à la fin des années 2000 (graphique 3.1)⁴. On observe toutefois des différences notables entre les pays : la part du travail a chuté d'environ dix points de pourcentage en Finlande, en Irlande et en Norvège, mais elle s'est fortement accrue en République tchèque et en Islande. Ces écarts seraient encore plus marqués si la crise récente n'était pas survenue, sachant que la réaction de l'emploi à la contraction du PIB a été particulièrement modérée et la rétention de main-d'œuvre substantielle dans plusieurs pays (voir, par exemple, OCDE, 2010, 2011b et chapitres 1 et 2), ce qui a fait temporairement augmenter la part du travail⁵. À noter que dans de nombreux pays, la baisse tendancielle de la part du travail s'est amorcée bien avant le début des années 90 : dans la moitié des pays pour lesquels on dispose de séries chronologiques longues, la part du travail a reculé de dix points de pourcentage ou plus depuis le milieu des années 70, tandis qu'ailleurs elle s'est accrue ou a fluctué sans révéler de tendance claire au cours des années 70 et 80 (Bassanini et Manfredi, 2012).

Graphique 3.1. Le recul de la part du travail dans les pays de l'OCDE, 1990^a-2009^b

Note : Moyennes triennales commençant et terminant respectivement la première et la dernière années indiquées.

***, **, * : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %. La significativité statistique correspond au coefficient de la tendance temporelle d'une régression à deux variables sur des données annuelles dans laquelle la part du travail est la variable dépendante. La rémunération annuelle des non-salariés est supposée égale au salaire moyen de l'ensemble des salariés dans l'économie.

a) Allemagne et Islande : 1991 ; Estonie : 1993 ; Pologne : 1994 ; République tchèque, Grèce, Hongrie, République slovaque et Slovénie : 1995 ; Israël : 2000.

b) Portugal : 2005 ; Canada et Nouvelle-Zélande : 2006 ; Australie, Belgique, Irlande, Norvège et Suède : 2007 ; France, Islande, Israël, Pologne et Royaume-Uni : 2008.

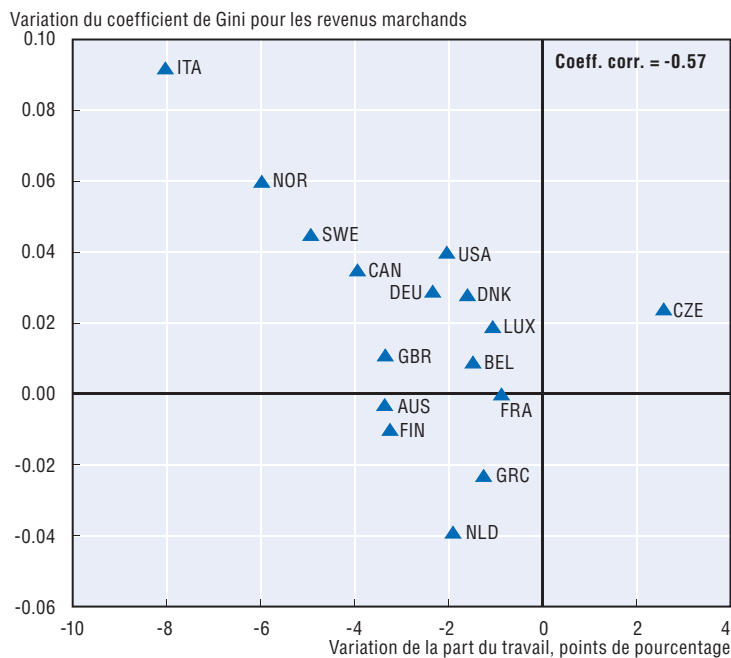
c) Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660642>

Comme évoqué dans OCDE (2008a et 2011a), l'éventail des revenus avant impôts et transferts (revenu marchand), s'est considérablement élargi dans nombre de pays de l'OCDE ces dernières années. La diminution de la part du travail a-t-elle joué un rôle important dans cette aggravation des inégalités ? Il est difficile d'établir avec certitude un lien de cause à effet entre l'évolution de la part du travail et celle de la dispersion du revenu marchand, faute de séries chronologiques continues sur le revenu marchand. Il apparaît néanmoins que dans beaucoup de pays, le revenu du détenteur de capital moyen est généralement supérieur à celui du travailleur moyen. La diminution de la part du travail va donc en général de pair avec l'aggravation des inégalités de revenu marchand (graphique 3.2).


De surcroît, les statistiques courantes sous-estiment généralement la contraction de la part du revenu national reçue par le travailleur moyen. Des travaux récents (OCDE, 2011a ; Atkinson et al., 2011, par exemple) montrent en effet que les travailleurs les mieux rémunérés ont vu leur part du revenu national augmenter. En outre, la rémunération des très hauts salaires a enregistré une progression considérable dans un certain nombre de pays, particulièrement en Amérique du Nord, essentiellement imputable aux rémunérations versées aux cadres supérieurs et dirigeants d'entreprise (Fernandes et al., 2009, Frydman et Jenker, 2010 ; et Frydman et Saks, 2010). La rémunération des 1 % des travailleurs les mieux rémunérés, mesurée en part du revenu national, a fortement augmenté dans presque tous les pays pour lesquels on dispose de données, tandis que celle des autres travailleurs a diminué de façon beaucoup plus marquée que ne l'indique le graphique 3.1 (encadré 3.1). Au Canada et aux États-Unis, en particulier, ces vingt dernières

Graphique 3.2. **Évolution de la part du travail et des inégalités de revenu, des années 90 au milieu des années 2000^a**

Note : Part du travail : moyennes triennales commençant et terminant respectivement la première et la dernière années indiquées. La rémunération annuelle des non-salariés est supposée égale au salaire moyen de l'ensemble des salariés dans l'économie. Le coefficient de Gini est calculé sur la base du revenu avant impôts et transferts de la population âgée de 18 à 65 ans.

a) Canada : 1990-2004 ; Danemark, Pays-Bas et États-Unis : 1990-2005 ; Italie, Suède et Royaume-Uni : 1991-2004 ; Australie, Belgique, Allemagne et Norvège : 1995-2004 ; Finlande : 1995-2005 ; République tchèque, France et Luxembourg : 1996-2004 ; Grèce : 1999-2004.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données sur la distribution du revenu et STAN de l'OCDE et la Base de données EUKLEMS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660661>

Encadré 3.1. **Évolution de la part du travail, hors salariés les mieux rémunérés**

Ces dernières années, on a établi des séries chronologiques longues sur les salariés les mieux rémunérés de nombreux pays (voir par exemple Atkinson et al., 2011). Ces données montrent que la part de ces salariés dans le revenu total tend à augmenter. Par exemple, dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, la part des 1 % des salariés les mieux payés a progressé, passant de 6.7 % à 10.3 % en moyenne entre le milieu des années 70 et le milieu des années 2000, ce qui a largement contribué à alimenter le débat récent sur les inégalités (voir OCDE, 2011a).

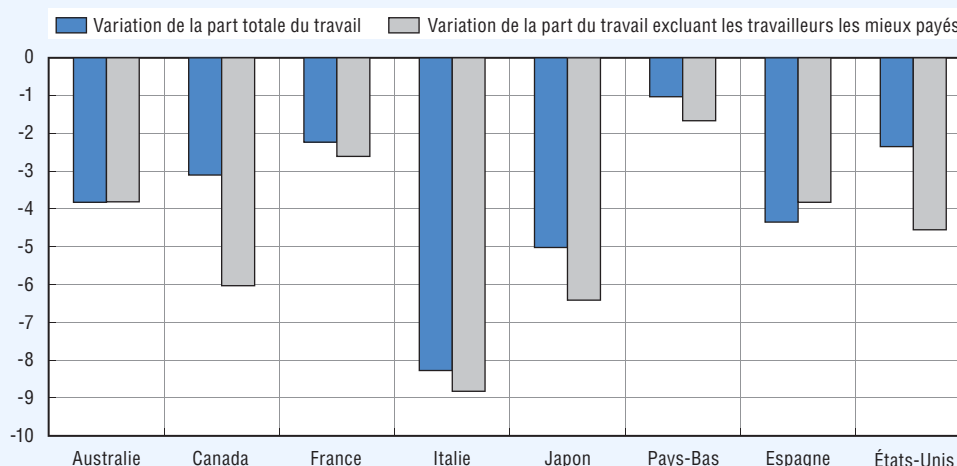
Alors que, de manière générale, le débat sur les inégalités de revenu se concentre sur l'évolution de la part globale du revenu des salariés les mieux payés, il importe d'étudier séparément l'évolution du revenu du capital et du revenu du travail de ces salariés pour mieux comprendre comment le revenu national se répartit entre le capital, les salariés les mieux payés et les autres travailleurs. Dans l'idéal, pour disposer de statistiques exploitables sur la part du revenu national revenant au salarié moyen, il serait utile de corriger l'évolution de la part globale du travail en retranchant la contribution des salariés les mieux payés. Malheureusement, rares sont les pays pour lesquels on dispose de séries chronologiques longues de données comparables et détaillées sur la part des salariés les mieux rémunérés

Encadré 3.1. Évolution de la part du travail, hors salariés les mieux rémunérés (suite)

dans le *revenu du travail* total. Pour quelques pays ces données peuvent être obtenues à partir de la base de données *World Top Incomes Database* (Atkinson et al., 2011), qui contient, pour certains pays, dont beaucoup de membres de l'OCDE, des informations sur la part des 1 % des salariés les mieux rémunérés dans le revenu total et sur la part des revenus du travail dans le revenu total de ces salariés. Le produit de ces deux parts donne la part du travail des 1 % des salariés les mieux rémunérés (hors écart entre le revenu national et le PIB). Retrancher cette valeur de la part globale du travail permet d'obtenir une estimation de la part du travail des 99 % des salariés restants (voir OCDE, 2012 pour davantage de détails). Les résultats de cet exercice sont résumés dans le graphique ci-après.


Baisse de la part du travail, compte non tenu des 1 % des salariés les mieux rémunérés, dans certains pays de l'OCDE, de 1990 au milieu des années 2000

Évolution en points de pourcentage



Note : Moyennes triennales commençant et finissant respectivement avec la première et la dernière années indiquées. La période commence en 1990 pour tous les pays, à l'exception du Japon (1991). Le milieu des années 2000 renvoie à 2007 pour l'Australie, 2000 pour le Canada, 2005 pour la France et le Japon, 2004 pour l'Italie, 1999 pour les Pays-Bas et 2008 pour l'Espagne et les États-Unis.

Source : OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », documentation complémentaire sur le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660927>

Après exclusion du revenu des salariés les mieux payés du calcul de la masse salariale, la chute de la part du travail est légèrement plus marquée, notamment au Canada et aux États-Unis. Dans les années 90 et 2000, dans ces deux pays, l'érosion de la part du travail corrigée (de respectivement 6 et 4.5 points de pourcentage) a été nettement supérieure à celle de la part du travail non corrigée, en raison de l'augmentation de la part du revenu d'origine salariale dans le revenu total des salariés les mieux payés (2.9 points de pourcentage au Canada et 2.2 points aux États-Unis ; voir OCDE, 2012). Dans la plupart des autres pays, la différence est plus faible : en moyenne, les revenus du travail cumulés des 99 % des salariés les moins rémunérés, exprimés en pourcentage du revenu national, ont reculé de 0,9 point de pourcentage de plus que la part globale du travail non corrigée. À l'inverse, les 1 % de salariés les mieux rémunérés ont vu leur part du travail croître dans les mêmes proportions*. La seule exception est l'Espagne, où la part du travail corrigée a moins reculé que la part non corrigée, essentiellement en raison d'une légère diminution de la part du revenu salarial dans le revenu des salariés les mieux rémunérés.

* À noter que, la part du travail des 1 % des salariés les mieux rémunérés étant de 5 % en moyenne, le revenu du travail de ces salariés en pourcentage du revenu national a augmenté de quelque 20 % en moyenne.

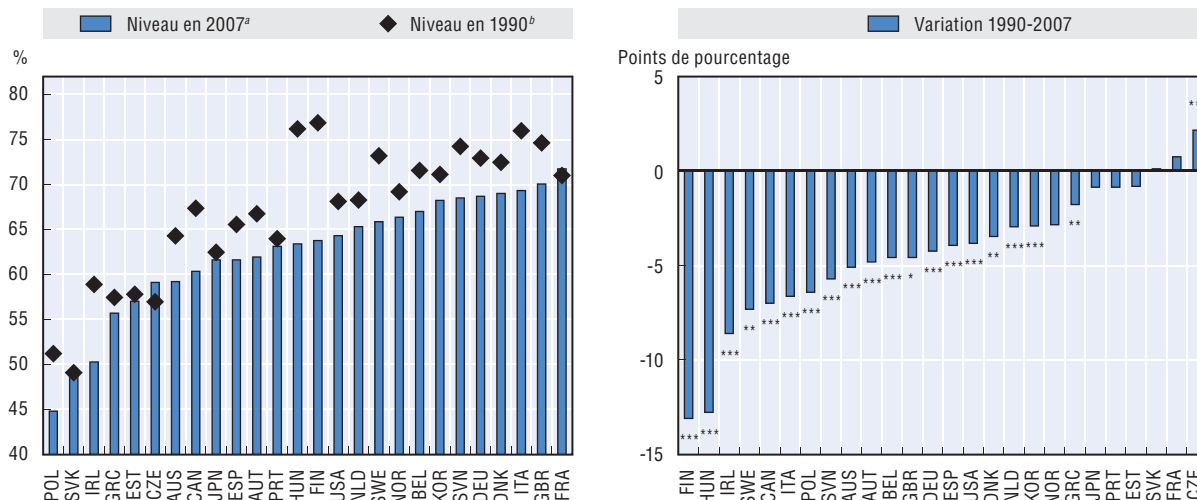
années, la part du travail des 99 % des travailleurs les moins bien rémunérés a connu une diminution supérieure de respectivement 2.9 et 2.2 points de pourcentage à la diminution de la part globale du travail.

Une certaine prudence s'impose en outre dans l'interprétation de cette évolution de la part globale du travail en raison de problèmes de mesure (voir encadré 3.2). En outre, selon toute vraisemblance, l'évolution de la part du travail n'est pas influencée par les mêmes forces dans le *secteur des entreprises* et dans le *secteur public*, où la mesure de la production et du partage des revenus entre les facteurs soulève des difficultés plus grandes encore⁶. C'est pourquoi l'analyse présentée dans la suite du chapitre se limitera à l'évolution de la part du travail dans le secteur des entreprises, qui constitue un agrégat plus cohérent et pose moins de problèmes de mesure. L'image qui s'en dégage est néanmoins assez semblable aux résultats obtenus pour l'ensemble de l'économie (graphique 3.3). Ainsi, la part du travail médiane dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE, hors agriculture, industries extractives, produits pétroliers et immobilier, est passée de 68.2 % en 1990 à 63.6 % en 2007. Parmi les pays pour lesquels on dispose de données, seule la République tchèque affiche une évolution tendancielle nettement positive (avec un accroissement de 1.3 point de

Encadré 3.2. Problèmes de mesure de la part globale du travail

En principe, on calcule la part du travail en divisant la rémunération brute par la valeur ajoutée brute aux prix de base courants. La mesure de la valeur ajoutée se révèle cependant problématique dans de nombreuses branches extérieures au secteur des entreprises. Par exemple, la valeur ajoutée des administrations publiques, telle que mesurée dans les comptes nationaux, est souvent égale à la somme des coûts du travail. En conséquence, la part du travail est souvent considérablement gonflée dans le secteur public. À l'inverse, dans les secteurs des industries extractives et des produits pétroliers par exemple, la valeur ajoutée fluctue beaucoup en fonction des variations de la demande mondiale de matières premières, ce qui n'est pas le cas des salaires. Il s'ensuit donc d'importantes fluctuations de la part du travail. L'imputation d'un loyer fictif aux propriétaires occupants dans les comptes nationaux, qui correspond à une part significative de la valeur ajoutée du secteur immobilier mais n'est enregistrée qu'en tant que revenu du capital (voir par exemple OCDE, 2009), constitue une autre source d'erreur de mesure. Enfin, le revenu des travailleurs non salariés est composé de revenus du travail et du capital, qui ne sont généralement pas identifiés séparément dans la comptabilité nationale. Il est largement admis que la rémunération du travail des entrepreneurs individuels doit être supposée égale à la rémunération moyenne des salariés (Gollin, 2002, Arpaia *et al.*, 2009). En général, pour des raisons de disponibilité des données, ce sont les salaires annuels moyens dans l'ensemble de l'économie qui servent à effectuer ce calcul. Toutefois, la part des travailleurs non salariés varie considérablement d'un secteur à l'autre, tout comme la rémunération moyenne des salariés, ce qui signifie que des règles d'imputation fondées sur la rémunération moyenne dans l'ensemble de l'économie peuvent être trompeuses, tant en termes de valeur que d'évolution.

Compte tenu de ces problèmes, le reste du présent chapitre s'intéresse principalement à la part du travail dans le secteur des entreprises hors agriculture, mines, produits pétroliers et immobilier – qui représente environ les deux tiers de l'économie totale –, où la plupart de ces problèmes sont moins importants. En outre, le revenu des travailleurs non salariés est évalué sur la base du salaire horaire moyen de chaque secteur. En d'autres termes, la part du travail dans le secteur des entreprises est calculée en deux temps : premièrement, on calcule la rémunération du travail de chaque secteur en supposant que la rémunération horaire du travail des entrepreneurs individuels est la même que celle des salariés de ce secteur ; on additionne ensuite les rémunérations horaires sectorielles pour calculer la rémunération dans l'ensemble du secteur des entreprises, et on divise ce total par la valeur ajoutée du secteur des entreprises pour obtenir la part du travail.

Graphique 3.3. Le recul de la part du travail dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE, 1990^a-2007^b

Note : Moyennes triennales entre la première et la dernière années indiquées.

***, **, * : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %. La significativité statistique correspond au coefficient de la tendance temporelle d'une régression à deux variables sur des données annuelles, dans laquelle la part du travail est la variable dépendante. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité. Les estimations pour la Norvège ne tiennent pas compte de l'industrie chimique et sont fondées sur les moyennes horaires par personne occupée et non par salarié.

a) Allemagne et Hongrie : 1992 ; Estonie, Grèce, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovénie : 1995.

b) Canada : 2004 ; Corée et Portugal : 2005 ; Japon, Pologne et Slovénie : 2006.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660680>

pourcentage). En revanche, la part du travail s'est sensiblement contractée dans près des trois quarts des pays, plus particulièrement dans certains pays scandinaves (Finlande et Suède) et d'Europe orientale (Hongrie, Pologne et Slovénie), ainsi que dans de nombreux pays anglophones (Australie, Canada et Irlande) et en Italie⁷. Dans tous ces pays, le recul de la part du travail observé dans le secteur des entreprises est supérieur à 5 points de pourcentage, ce qui signifie que le travail représente une part de plus en plus faible du revenu avant impôts du secteur des entreprises.

Un certain nombre d'études montrent que l'évolution de la part globale du travail masque généralement d'importants facteurs de composition (voir, par exemple, De Serres *et al.*, 2002). Ainsi, depuis les années 60, certaines activités du secteur des services caractérisées par une faible part du travail, comme l'intermédiation financière, ont pris de l'importance dans la plupart des pays⁸, tandis que des activités à forte intensité de main-d'œuvre, par exemple le textile, ont régressé, induisant de ce fait une baisse de la part globale du travail. Il convient donc de se demander si la baisse de la part globale du travail résulte d'une modification structurelle de la production dans le sens d'une réduction des activités à forte intensité de main-d'œuvre ou d'une diminution de la part du travail dans chaque secteur. On peut, pour répondre à cette question, recourir à une analyse classique de la variation des parts relatives (encadré 3.3). À partir de données comparables pour 20 branches d'activité, on peut en effet analyser l'évolution de la part du travail dans le secteur marchand en distinguant ce qui est imputable aux variations *intrasectorielles* et ce qui résulte des modifications du poids relatif des différents secteurs dans la *valeur ajoutée*, selon qu'ils sont ou non intensifs en travail.

Encadré 3.3. Analyse de la variation des parts relatives

La méthode de la variation des parts relatives permet de décomposer les variations globales d'une variable économique pour faire apparaître le rôle des évolutions intrasectorielles de cette variable et celui des changements structurels de la composition sectorielle. Formellement, dans le cas de la part du travail, cette décomposition peut s'écrire comme suit :

$$F_t - F_{t-1} = \sum_i \bar{s}_i (f_{it} - f_{it-1}) + \sum_i (s_{it} - s_{it-1}) \bar{f}_i \quad [1]$$

F et f représentant respectivement les parts du travail globale et sectorielle, s la part du secteur i dans la valeur ajoutée nominale et la barre représentant les moyennes entre les dates de début et de fin. Le premier terme du membre de droite correspond à une moyenne pondérée de l'évolution intrasectorielle de la part du travail, tandis que le dernier terme représente la contribution des redéploiements entre des secteurs présentant des parts du travail différentes (ou composante intersectorielle).

L'évolution de la part du travail au sein de chaque secteur peut également être reliée à l'évolution différente des salaires réels, de la productivité du travail et des prix relatifs (voir par exemple De Serres et al., 2002 ; Torrini, 2005). Pour ce faire, on peut en particulier recourir à des approximations logarithmiques :

$$\log \frac{F_t}{F_{t-1}} = \log \frac{W_t}{W_{t-1}} - \log \frac{Y_t}{Y_{t-1}} + \log \frac{(P_t/D_t)}{(P_{t-1}/D_{t-1})}$$

à savoir que la variation en pourcentage de la part globale du travail F peut être décomposée selon les éléments suivants : croissance en pourcentage du salaire horaire brut réel total W (corrigée du déflateur de la consommation P) moins la croissance en pourcentage de la productivité horaire Y (en volume, c'est-à-dire corrigée du déflateur de la valeur ajoutée totale D) et la variation en pourcentage des prix relatifs de la consommation par rapport à la production nationale. Suivant Böckerman et Maliranta (2012) on peut utiliser la formule qui précède pour étendre la décomposition de la variation des parts relatives de manière à faire ressortir les contributions relatives des salaires, de la productivité et des prix dans les variations intra- et intersectorielles de la part du travail. Comme le montre OCDE (2012), la variation en pourcentage de la part globale du travail peut être calculée au moyen de la formule suivante :

$$\begin{aligned} \log \frac{F_t}{F_{t-1}} \cong & \left[\sum_i \bar{h}_i \left(\log \frac{w_{it}}{w_{it-1}} - \log \frac{y_{it}}{y_{it-1}} \right) \right] + \\ & \left[\sum_i \bar{h}_i \log \frac{w_{it}}{w_{it-1}} \left(\frac{\bar{w}_i - \bar{W}}{\bar{W}} \right) - \sum_i \bar{h}_i \log \xi \right] \\ & \left[\sum_i \bar{h}_i \log \frac{(P_t/d_t)}{(P_{t-1}/d_{t-1})} + \sum_i \bar{h}_i \log \frac{(F)}{(P_t)} \right] \\ & \left[\sum_i (h_{it} - h_{it-1}) \left(\frac{\bar{w}_i}{\bar{W}} - \frac{\bar{v}_i}{\bar{V}} \right) \right] \end{aligned} \quad [2]$$

Encadré 3.3. Analyse de la variation des parts relatives (suite)

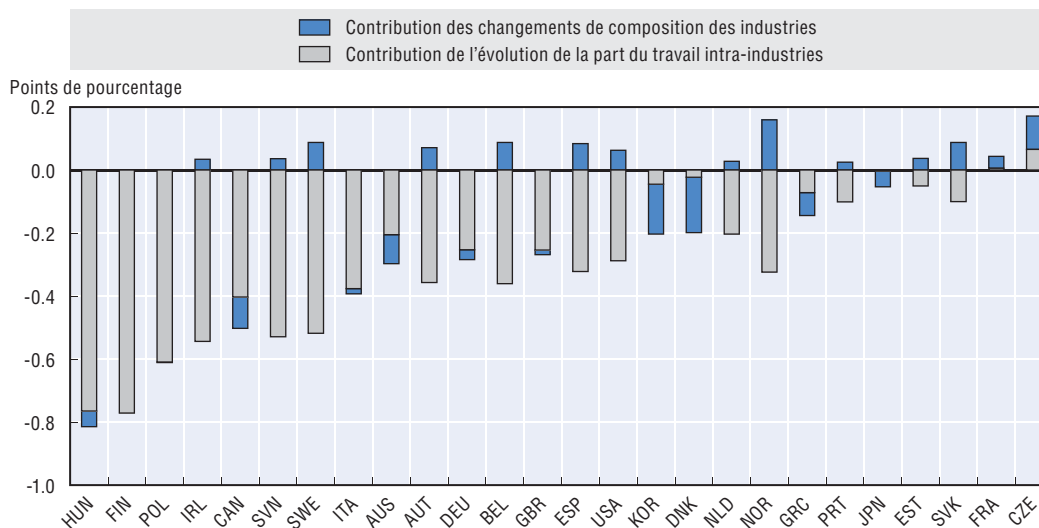
V représentant la valeur ajoutée nominale (totale) par heure travaillée, h la part du secteur i dans le total des heures travaillées, les lettres en minuscules désignant des variables sectorielles, la barre représentant les moyennes entre les périodes de début et de fin et o un résidu, généralement très faible. Le terme inscrit dans la première parenthèse représente la contribution à l'évolution de la part du travail totale de la croissance moyenne relative intrasectorielle des salaires réels par rapport à la productivité. Les termes de la deuxième parenthèse correspondent à la contribution des trajectoires de convergence/divergence des salaires réels et de la productivité : les salaires réels contribuent davantage à la variation en pourcentage de la part du travail lorsqu'ils croissent plus vite dans les secteurs où les rémunérations sont élevées ; à l'inverse, lorsque la productivité augmente plus vite dans des secteurs où elle est déjà très élevée, la part du travail diminue. Les termes de la troisième parenthèse représentent un effet de prix relatif, lequel est positif si, en moyenne, le déflateur de la consommation croît plus vite que les déflateurs de la production. Il est possible de décomposer davantage cet effet de prix relatif en distinguant en effet intrasectoriel, un effet de convergence et un résidu peu élevé. En pratique toutefois, l'essentiel de l'action a lieu au sein des secteurs, si bien que pour simplifier, nous présentons les trois termes ensemble dans ce chapitre. Enfin, les termes de la quatrième parenthèse (qui correspondent à peu près à la composante intersectorielle de l'équation [1]) rendent compte de la réallocation de la main-d'œuvre depuis/vers les secteurs affichant des salaires ou une productivité plus élevés que les autres. Cette valeur est positive si la différence entre les secteurs en croissance et le secteur moyen en termes de salaires est plus importante que la différence de productivité – en d'autres termes, si les secteurs en croissance tendent à se caractériser davantage par leurs salaires élevés que par leur forte productivité.

En pratique, les termes des trois premières parenthèses de l'équation [2] décomposent l'évolution intrasectorielle de la part du travail – calculée comme dans l'équation [1], à ceci près qu'elle est exprimée en pourcentage, et non en points de pourcentage – en distinguant la croissance moyenne intrasectorielle du ratio qui rapporte les salaires réels à la productivité, les trajectoires de divergence/convergence et la croissance relative des prix. Cette décomposition est précise – la somme des termes de l'équation [2], hors quatrième parenthèse, correspond presque parfaitement à la composante intrasectorielle de l'équation [1] – si h et s sont suffisamment proches, ce qui est le cas pour les données étudiées dans le présent chapitre. L'intérêt de cette décomposition réside dans le fait qu'elle permet de distinguer simultanément trois facteurs qui, dans une mesure variable selon les pays, jouent un rôle clé dans l'évolution intrasectorielle de la part du travail dans le secteur des entreprises, à savoir : le fait qu'en moyenne la croissance des salaires réels au sein d'un secteur n'ait pas suivi la progression de la productivité, le rôle des effets prix relatifs et la corrélation entre la croissance des salaires et de la productivité et leur niveau. Ce dernier facteur représente un autre type de changement structurel, plus dynamique, au sein d'une économie : si le taux de croissance des salaires réels est relativement homogène dans les différents secteurs, alors que la productivité croît plus vite dans les secteurs où elle est déjà élevée, la part du travail s'en trouve inévitablement réduite.

Les baisses intrasectorielles de la part du travail expliquent dans une très large mesure la diminution globale observée entre 1990 et 2007 (graphique 3.4). Au sein des secteurs d'activité, la part du travail a décliné de pas moins de 0.7 point par an en Finlande, en Hongrie et en Pologne. En outre, dans la plupart des pays où la part globale du travail a

Graphique 3.4. Variations intrasectorielles et intersectorielles de la part du travail dans le secteur des entreprises, 1990^a-2007^b

Contributions annuelles moyennes en points de pourcentage




Note : Décomposition des variations en points de pourcentage de la part du travail dans le secteur des entreprises, décomposé en 20 branches d'activité, hors agriculture, activités extractives, produits pétroliers et immobilier. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité. Les estimations pour la Norvège ne tiennent pas compte de l'industrie chimique et sont fondées sur les moyennes horaires par personne occupée et non par salarié.

a) Allemagne et Hongrie : 1992 ; Estonie, Grèce, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovénie : 1995.

b) Canada : 2004 ; Corée et Portugal : 2005 ; Japon, Pologne et Slovénie : 2006.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS.

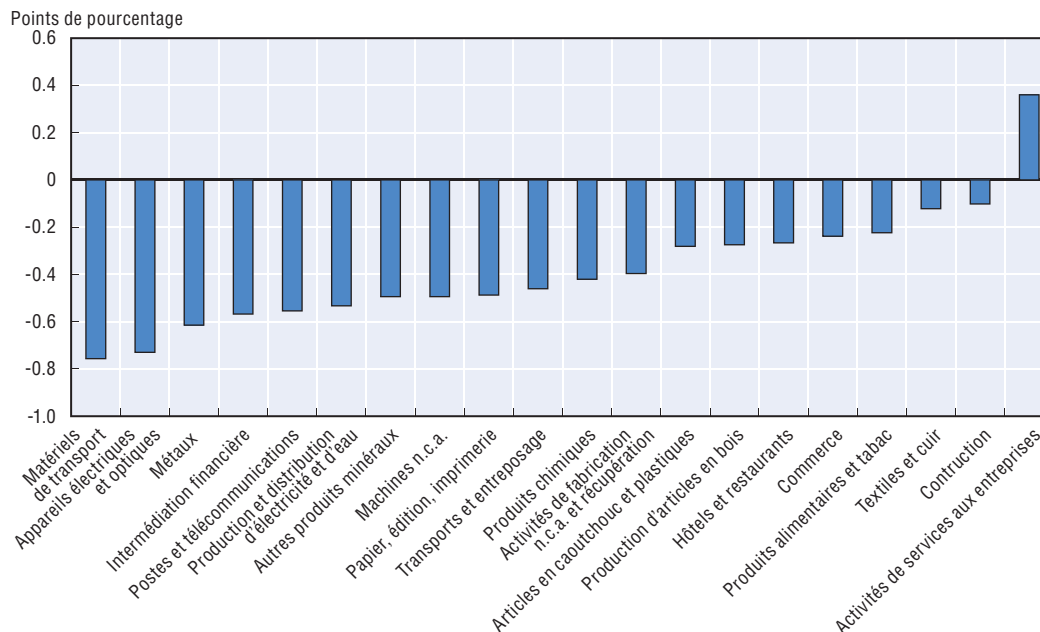
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660699>

connu une forte baisse, les variations intrasectorielles ont représenté près de 100 % de cette évolution, sauf, dans une certaine mesure, en Australie, où cette proportion n'est que des deux tiers. La composante intersectorielle, c'est-à-dire le redéploiement aux dépens des secteurs où la part du travail est élevée, ne joue un rôle important qu'au Danemark et en Corée⁹. Dans ces deux pays, les redéploiements structurels entre secteurs ont entraîné une diminution de la part du travail dans le secteur des entreprises supérieure à 0.1 point de pourcentage par an. À l'inverse, dans quelques autres pays, notamment en Autriche, en Belgique, en Espagne, aux États-Unis, en Norvège et en Suède, le redéploiement vers des secteurs à forte part salariale a un peu atténué l'effet global des baisses notables de la part du travail au sein des secteurs. Enfin, en République tchèque, une modification similaire de la composition sectorielle explique la majeure partie de la hausse sensible de la part du travail observée. Dans tous les autres pays où la part du travail a marqué un net recul, le redéploiement entre secteurs n'a joué qu'un rôle mineur¹⁰.

Une autre question importante est celle de savoir si la baisse de la part du travail a été homogène ou si elle a été plus marquée dans certains secteurs. Dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, les variations intrasectorielles de la part du travail ont globalement été orientées à la baisse dans l'ensemble du secteur des entreprises, sauf dans la branche des services aux entreprises où la part du travail a fortement augmenté, à raison de près de 0.4 point de pourcentage par an (graphique 3.5). Cela dit, les services aux entreprises forment une branche composite qui regroupe à la fois des activités employant une main-d'œuvre moyennement qualifiée et faisant une utilisation très intensive de capital


Graphique 3.5. **Variations intrasectorielles moyennes de la part du travail, par branche, 1990-2007**

Moyenne internationale des variations intrasectorielles annuelles



Note : Variation annuelle intrasectorielle moyenne en points de pourcentage. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité. Les pays sont les mêmes que ceux du graphique 3.4, Norvège exceptée.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS.

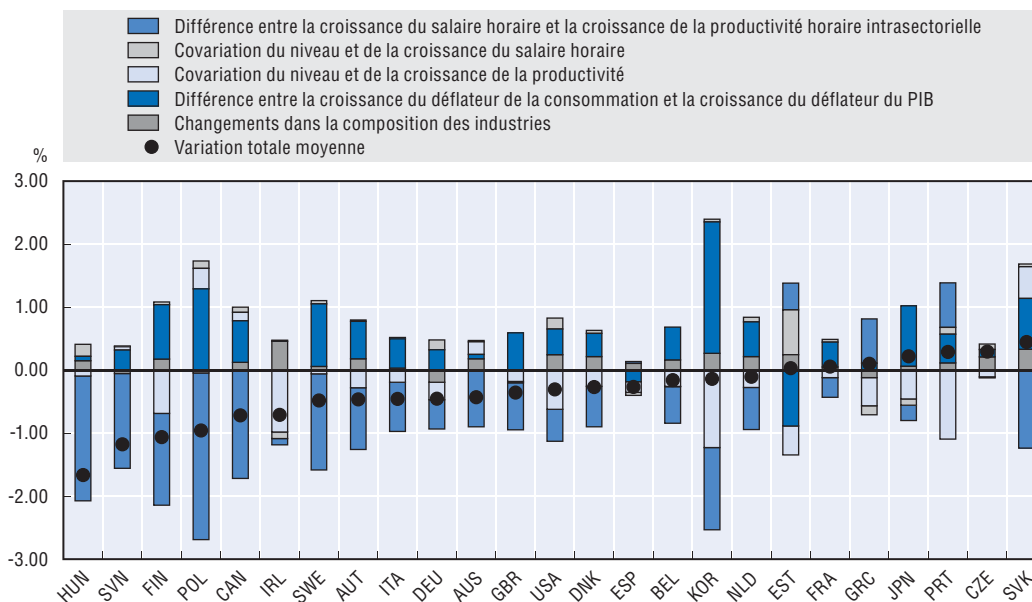
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660718>

physique (comme la location de machines et d'équipements) et des activités extrêmement intensives en main-d'œuvre très qualifiée, comme la recherche-développement, l'informatique et activités connexes, et les services juridiques, techniques et de publicité, qui ont connu un essor considérable ces vingt dernières années¹¹. L'augmentation de la part du travail dans cette branche reflète donc probablement dans une large mesure les changements de composition qui s'y sont produits¹². On observe en revanche une forte contraction de la part du travail (supérieure à 0.4 point par an en moyenne) dans le secteur de l'intermédiation financière, les industries de réseau et les activités manufacturières de haute et moyenne technologie, et des baisses généralement modérées dans les autres activités de service, dans la construction et dans les activités manufacturières de faible technologie¹³.

Les variations de la part du travail résultent des différences d'évolution entre les salaires réels, la productivité et les prix relatifs, corrigés de la qualité, de la production et de la consommation. Plus précisément, le taux de croissance de la part du travail peut s'écrire comme la somme de la croissance relative du salaire horaire réel par rapport à la productivité horaire et de leurs déflateurs respectifs (voir encadré 3.3). Sur le graphique 3.6, les variations de la part du travail sont décomposées en quatre éléments : i) l'écart de croissance moyen au sein de chaque secteur entre le salaire réel et la productivité ; ii) l'écart de croissance entre les déflateurs de la consommation et de la valeur ajoutée ; iii) les redéploiements entre secteurs (au profit ou au détriment des secteurs où la part du travail est élevée)¹⁴ ; et iv) les corrélations entre *taux de croissance* et *niveau* du salaire réel et de la productivité. Ce dernier terme rend compte des évolutions convergentes ou divergentes des salaires et de la

Graphique 3.6. **Contribution du salaire réel, de la productivité et des prix à l'évolution de la part du travail dans le secteur des entreprises, 1990^a-2007^b**

Contributions annuelles moyennes



Note : Décomposition étendue des variations en pourcentage de la part du travail dans le secteur des entreprises, décomposé en 20 branches d'activité, hors agriculture, activités extractives, produits pétroliers et immobilier. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité.

a) Allemagne et Hongrie : 1992 ; Estonie, Grèce, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovénie : 1995.

b) Canada : 2004 ; Corée et Portugal : 2005 ; Japon, Pologne et Slovénie : 2006.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660737>

productivité selon les secteurs. En fait, si les salaires divergent – c'est-à-dire si leur croissance est plus rapide dans les secteurs où ils sont élevés –, la croissance globale des salaires est plus rapide et, toutes choses égales par ailleurs, la part du travail s'accroît. C'est au contraire l'inverse qui se produit pour la productivité.

Dans la quasi-totalité des pays, la productivité horaire intrasectorielle a progressé plus vite que le salaire horaire entre 1990 et 2007. Pourtant, dans la plupart des cas, le prix de la production intérieure – déduction faite du coût des consommations intermédiaires – a moins augmenté que le prix de la consommation de biens et de services, la qualité des biens et services produits par le secteur des entreprises national s'étant davantage accrue, en moyenne, que celle des services non marchands, des produits pétroliers et des produits importés¹⁵. Il n'en reste pas moins que dans presque tous les pays où des baisses sensibles de la part du travail ont été observées au niveau intrasectoriel au cours de la période, la croissance des salaires réels a été beaucoup moins forte que celle de la productivité, même en tenant compte de la dynamique des prix relatifs (voir graphique 3.4 *supra*).

Dans quelques-uns des nombreux pays où la part du travail a baissé (par exemple, l'Allemagne, le Royaume-Uni et, surtout, les États-Unis), la moindre progression du salaire réel par rapport à la productivité s'est accompagnée d'une progression plus rapide du déflateur de la consommation que des déflateurs de la valeur ajoutée. En d'autres termes, si on les mesure en utilisant le même déflateur, les salaires et la productivité ont en fait crû en moyenne au même rythme dans ces pays. C'est à cause de l'accélération de la productivité du travail dans les secteurs à forte productivité, alors que la croissance des salaires réels était

à peu près uniforme dans l'ensemble des secteurs, que la part du travail a baissé (voir encadré 3.3). Ainsi, dans le cas des États-Unis, la productivité a fortement augmenté dans le secteur de l'intermédiation financière et dans celui des équipements électriques et électroniques, où la production nominale par heure travaillée est élevée, alors qu'elle s'est très peu accrue dans la construction. Dans l'ensemble, toutefois, les profils d'évolution des salaires ont été moins contrastés. Fait encore plus remarquable, cette évolution divergente de la productivité au sein des secteurs explique dans sa totalité la chute de la part globale du travail en Irlande, où l'écart moyen entre les taux de croissance intrasectoriels de la productivité et des salaires était globalement faible, mais où la répartition des gains de productivité était nettement favorable aux secteurs qui affichaient déjà une productivité supérieure à la moyenne.

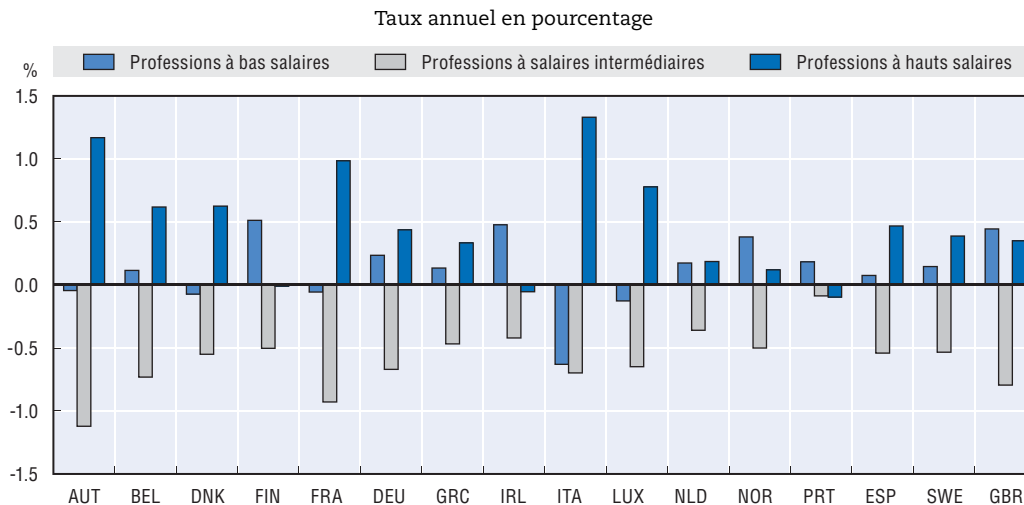
La détérioration de la situation des moins qualifiés

De nombreux travaux (à commencer par Berman et al., 1994) donnent à penser que le progrès technologique privilégiant les travailleurs qualifiés exerce une pression à la baisse sur la part des moins qualifiés dans la rémunération du travail depuis trente ou quarante ans. Des études récentes viennent toutefois nuancer ce constat et montrent que certains pays connaissent depuis longtemps une polarisation de la demande de main-d'œuvre en termes de niveau de qualification des emplois (voir Autor et al., 2003 ; Spitz-Oener, 2006 ; Goos et Manning, 2007, pour des données détaillées concernant respectivement les États-Unis, l'Allemagne et le Royaume-Uni). Certes, la part des personnes très qualifiées dans la rémunération du travail, notamment celle des dirigeants et administrateurs ainsi que des ingénieurs en TIC, a considérablement augmenté, mais au bas de l'échelle des salaires, on note aussi dans de nombreux pays une hausse significative de l'emploi dans des professions de base, généralement mal rémunérées et caractérisées par des contrats précaires. La part de ces emplois peu qualifiés a donc elle aussi augmenté, alors que la demande de main-d'œuvre moyennement qualifiée a reculé presque partout.

Cette tendance à la polarisation de l'emploi semble être devenue la règle dans la plupart des pays de l'OCDE depuis au moins 1990. Le graphique 3.7 montre, à partir de données internationales comparables, que dans la majorité des pays européens, l'emploi dans des métiers caractérisés par un niveau de rémunération intermédiaire a considérablement baissé entre le début des années 90 et le milieu des années 2000, alors que dans d'autres professions, le nombre de postes a augmenté ou n'a connu qu'une baisse légère¹⁶. L'une des explications plausibles de la polarisation de l'emploi avancées dans les travaux susmentionnés est que le progrès technique a surtout privilégié les tâches non répétitives, tandis que les machines ont de plus en plus remplacé l'homme pour l'accomplissement de tâches répétitives, qu'elles soient manuelles ou intellectuelles. Pour d'autres auteurs, la hausse de l'emploi faiblement qualifié est plutôt à rattacher à la progression de l'activité féminine et à la substitution de la production familiale par des emplois de services non qualifiés qui en découle (Mazzolari et Ragusa, 2012).

Ce qui frappe dans le graphique 3.7, c'est que le taux de croissance des emplois à bas salaire est positif dans la plupart des pays, et même supérieur à celui des emplois à haut salaire dans près d'un tiers d'entre eux (Finlande, Irlande, Norvège, Portugal et Royaume-Uni). Peut-on en déduire que la position relative des moins qualifiés sur le marché du travail s'est améliorée, au moins dans ces pays ? Ce serait une conclusion hâtive. Comme le montrent Goos et Manning (2007), le niveau de qualification exigé dans le secteur en expansion des emplois à bas salaire a augmenté beaucoup plus vite que dans toutes les

Graphique 3.7. **Variations de la part de différentes catégories d'emploi dans le total des heures travaillées, 1993-2006**



Note : Croissance annuelle du nombre total d'heures travaillées dans différentes catégories d'emploi définies d'après leur classement en termes de salaire moyen dans chaque pays au cours de la période.

Source : Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 99, n° 2, pp. 58-63.

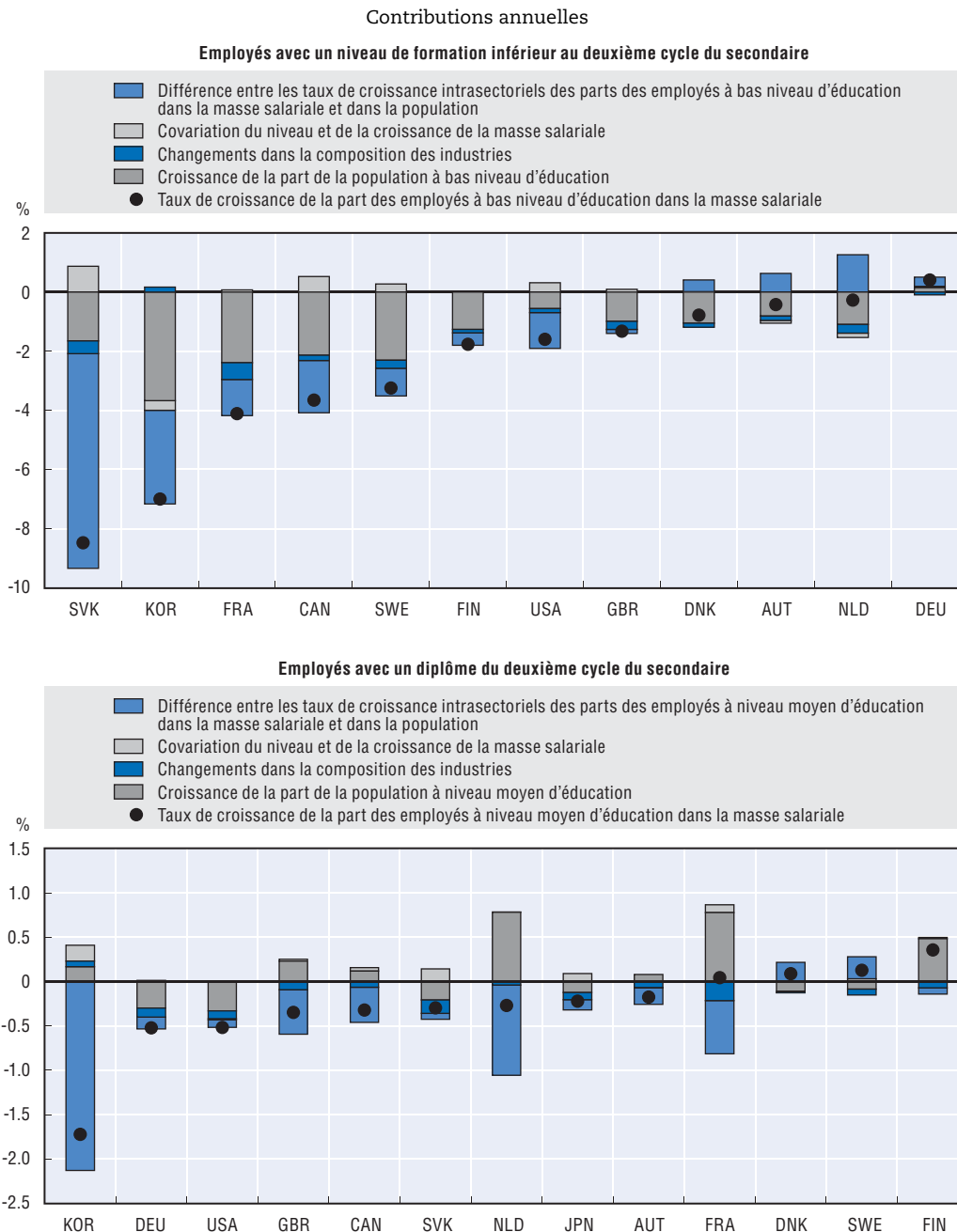
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660756>

autres professions. Les travailleurs qui occupent ces emplois sont donc de plus en plus souvent surqualifiés et il est de plus en plus fréquent que des travailleurs moyennement qualifiés finissent par prendre la place de travailleurs moins qualifiés qu'eux.

Dans les 13 pays pour lesquels des données comparables sont disponibles, la part des personnes ayant un faible niveau d'instruction¹⁷ dans la masse salariale totale s'est effondrée entre le milieu des années 90 et le milieu des années 2000 (graphique 3.8). Au cours de cette période, la part des personnes ayant un niveau d'instruction faible s'est contractée de 2.7 % par an, alors que celle des diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est restée à peu près stable (baissant en moyenne de 0.3 % par an)¹⁸. Ces variations ne correspondent que partiellement à l'évolution du niveau de formation de la population d'âge actif¹⁹. En moyenne, la part des personnes ayant un faible niveau d'instruction dans la population d'âge actif a baissé de 1.5 % par an, tandis que celle des personnes qui ont un niveau moyen est restée à peu près stable. En République slovaque et en Corée, la part des personnes peu instruites dans la masse salariale a marqué un recul particulièrement important, dépassant respectivement de 6.5 % et de 3 % par an la contraction de la part de ce même groupe au sein de la population. En revanche, dans les pays doté d'un système dual d'enseignement professionnel (Allemagne, Autriche, Danemark et Pays-Bas sur le graphique 3.8 ; voir Mühlemann et al., 2009), la part dans la masse salariale des travailleurs ayant un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire a baissé dans une moindre proportion que leur part dans la population d'âge actif, ce qui montre qu'à ce niveau de formation, le système d'enseignement professionnel de ces pays semble mieux préparer les travailleurs, en termes d'acquisition de qualifications, à tirer parti des évolutions de la demande de main-d'œuvre.

Une décomposition analogue à celle exposée dans l'encadré 3.3 (voir OCDE, 2012 pour une description précise de la méthodologie) révèle que la dégradation de la situation des personnes peu instruites tient à la dynamique intrasectorielle de leur part dans la rémunération du travail (graphique 3.8)²⁰. Il en va ainsi même si l'on tient compte de l'évolution de la part de chaque

Graphique 3.8. **Décomposition des variations du partage de la rémunération totale selon le niveau d'instruction, 1997^a-2004^b**



Note : Décomposition étendue de la variation, en pourcentage, de la part d'individus ayant différents niveaux d'instruction dans la rémunération totale dans le secteur des entreprises, hors agriculture, activités extractives, produits pétroliers et immobilier.

a) République slovaque : 1999.

b) Japon : 2001 ; France et Pays-Bas : 2002 ; Autriche, Danemark et Royaume-Uni : 2003 ; Corée : 2005.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660775>

groupe dans la population, sauf pour les pays à système dual et le Royaume-Uni. Les redéploiements entre secteurs sont un autre facteur d'explication, mais ne jouent pas un rôle très important sauf en France, où les redéploiements aux dépens d'activités caractérisées par une forte proportion de travailleurs faiblement instruits représentent environ 30 % de la contraction qui ne peut être attribuée aux changements de composition de la population. Ensemble, ces divers éléments tendent à démontrer que la situation des travailleurs peu ou non instruits s'est sensiblement détériorée sur le marché du travail des pays de l'OCDE ces vingt dernières années. La polarisation de l'emploi n'a pas enrayé cette évolution en raison de la concurrence croissante des travailleurs moyennement qualifiés pour l'accès aux emplois peu qualifiés en expansion.

Dans l'ensemble, les données présentées dans cette section conduisent à penser que les redéploiements entre secteurs observés depuis quelques décennies n'ont joué qu'un rôle mineur tant dans l'évolution de la part du travail que dans sa distribution. C'est plutôt la dynamique intrasectorielle de la part du travail qui semble être le principal facteur à l'origine des tendances générales de ces vingt dernières années. Si l'on veut appréhender l'évolution de la part globale du travail, il est donc essentiel d'identifier les déterminants des variations intrasectorielles. C'est ce que nous nous proposons de faire ci-après.

2. Comment expliquer le recul de la part du travail au niveau sectoriel ?

Les travaux théoriques ont avancé de nombreuses hypothèses pour expliquer le recul de la part du travail dans les pays de l'OCDE, entre autres une augmentation de l'intensité capitaliste, un progrès technique améliorant la productivité du capital et privilégiant le travail qualifié, la déréglementation et les privatisations, notamment dans les industries de réseau, la mondialisation accrue et la diminution du pouvoir de négociation des salariés, liée ou non à l'évolution des institutions de la négociation collective et aux politiques et réglementations relatives au marché du travail. Ces différents facteurs sont analysés ici dans un cadre unifié et selon une approche sectorielle (voir encadré 3.4)²¹. Dans cette section, on mesure la contribution d'un certain nombre de facteurs qui ont déjà été étudiés par les chercheurs mais ne sont qu'indirectement liés aux institutions du marché du travail. On examinera les principales conséquences économiques et quantitatives des estimations économétriques relatives à ces facteurs (le détail des calculs, la définition de l'échantillon et les tests de robustesse sont présentés dans Bassanini et Manfredi, 2012), tandis que l'impact des institutions et des politiques, en particulier sur l'évolution des systèmes de négociation collective et du pouvoir de négociation des salariés, sera plus directement traité dans les sections suivantes.

Le rôle de l'intensité capitaliste et du progrès technique

Des travaux théoriques récents consacrés au recul de la part du travail ont pointé le rôle de deux facteurs : l'accumulation de capital et le progrès technique qui améliore la productivité du capital (voir, par exemple, Bentolila et Saint-Paul, 2003 ; Arpaia *et al.*, 2009 ; Driver et Muñoz-Bugarin, 2010 ; Raurich *et al.*, 2012 ; Hutchinson et Persyn, 2012). Sur la base d'hypothèses standard, toute augmentation de l'intensité capitaliste – c'est-à-dire de la quantité de services tirés du capital rapportée à la valeur ajoutée – s'accompagne d'une augmentation simultanée du ratio capital-travail et de la productivité marginale du travail, ce qui se traduit par une hausse des salaires. Si le capital et le travail sont complémentaires²², la hausse plus que proportionnelle des salaires compensera la baisse de la part du travail dans la valeur ajoutée et la part des salaires augmentera. Par contre, si le capital et le travail sont dans

Encadré 3.4. Expliquer l'évolution intrasectorielle de la part du travail : méthode économétrique

Dans un modèle global classique de l'économie, c'est-à-dire un modèle comportant une fonction de production totale, avec le travail et le capital comme facteurs de production, et permettant une décomposition du progrès technique entre : 1) progrès technique neutre ; 2) progrès technique entraînant une augmentation de la productivité du travail ; et 3) progrès technique entraînant une augmentation de la productivité du capital, si les marchés du travail et de produits sont concurrentiels, la part du travail dépend uniquement de l'intensité capitaliste, du progrès technique entraînant une augmentation de la productivité du capital et de l'élasticité de la substitution entre travail et capital (voir, par exemple, Acemoglu, 2003 ; Bentolila et Saint-Paul, 2003). Par exemple, dans le cas d'une fonction de production à élasticité de substitution constante, nous pouvons, dans une économie fermée, exprimer la part globale du travail F de la manière suivante :

$$F_t = 1 - \alpha(B_t k_t)^\theta$$

B représentant le progrès technique qui induit une augmentation de la productivité du capital, k l'intensité capitaliste – ratio du volume des services tirés du capital sur la valeur ajoutée – et θ une fonction de l'élasticité de substitution ρ ($\rho = 1 - 1/\theta$), négative lorsque capital et travail sont des substituts bruts. À l'aide d'un développement de Taylor de premier ordre de $\log(1 - x)$, on voit aisément que :

$$F_t \cong \text{Const} + \theta \log B_t + \theta \log k_t \quad [1]$$

cette formule pouvant servir de base pour estimer les déterminants de la part du travail au niveau global ou sectoriel*. À noter que selon l'équation [1], plus le capital est un substitut brut du travail, plus l'accroissement de son intensité et des progrès techniques qui augmentent sa productivité affecte la part du travail. Si les marchés du travail et de produits ne sont pas concurrentiels, la concurrence nationale et internationale sur les marchés de produits et les institutions du marché du travail (dont le pouvoir de négociation des travailleurs) vont modifier cette relation. En outre, les fluctuations cycliques du pouvoir de négociation des syndicats, dues par exemple aux variations du taux de chômage, pourraient induire des écarts supplémentaires par rapport à cette relation. Il s'ensuit que le rôle de ces facteurs peut en principe être étudié en intégrant des covariables supplémentaires.

L'analyse réalisée dans le présent chapitre s'appuie sur l'équation [1], complétée par d'autres facteurs explicatifs et de confusion et estimée à partir de données sectorielles. Cependant, alors que k est observable dans l'équation [1], quoiqu'avec une certaine marge d'erreur, B ne l'est pas. Toutefois, comme le proposent Bentolila et Saint-Paul (2003), il est possible de calculer B à l'aide d'un indicateur de la productivité totale des facteurs ou productivité multifactorielle (PTF), censé rendre compte à la fois du progrès technique ayant pour effet d'augmenter la productivité du capital et du progrès technique qui augmente la productivité du travail. De fait, dans la mesure où cette dernière n'a pas d'impact théorique sur F conditionnée à k , le coefficient de PTF estimé devrait donner une indication de l'orientation et de l'intensité de l'impact de B . À l'évidence, plus la proportion de progrès technique neutre ou augmentant la productivité du travail est forte, moins la PTF constitue un indicateur valable du progrès technique augmentant la productivité du capital, et donc plus son coefficient est bas dans les estimations de l'équation [1]. La principale difficulté posée par cette approche réside toutefois dans le fait que k et B sont endogènes. Par exemple, dans le modèle de progrès technique dirigé décrit par Acemoglu (2003), les incitations à innover dépendent de la part de revenu payée à chacun des facteurs, de sorte qu'une diminution de la part du travail encourage le changement technologique augmentant la productivité du capital. Étant donné que, comme dans un

Encadré 3.4. Expliquer l'évolution intrasectorielle de la part du travail : méthode économétrique (suite)

modèle de croissance classique, il n'existe aucun instrument évident pour k et pour B , la solution logique, adoptée dans ce chapitre dans la mesure du possible, consiste à utiliser les estimateurs de la méthode des moments généralisée (estimateurs GMM) (ou les différences retardées lorsque les GMM ne peuvent pas être calculés). Cependant, les estimateurs GMM dynamiques pouvant se révéler très inefficients (et, par conséquent, présenter un biais très marqué pour les échantillons de petite taille et de taille moyenne), il est indispensable d'effectuer des comparaisons avec des modèles classiques à effets fixes, et il convient de préférer les estimations à effets fixes pour l'inférence lorsque les biais d'endogénéité semblent négligeables. De fait, la cohérence des différentes estimations rassure sur leur fiabilité. Enfin, pour que le modèle reste maniable avec les estimateurs GMM, pour pouvoir neutraliser l'effet de toutes les variables globales, on prend systématiquement en compte les effets pays-période en renonçant à la moyenne de toutes les variables, ce qui permet d'éviter d'inclure un grand nombre de covariables dans la spécification. Il s'ensuit que les spécifications estimées prennent la forme suivante (voir Bassanini et Mandredi, 2012 pour davantage de détails) :

$$F_{ijt} = \beta \log TFP_{ijt} + \gamma \log k_{ijt} + X_{ijt} \delta + \eta_{ij} + \eta_{it} + \varepsilon \quad [2]$$

TFP représentant une mesure de la PTF dont les changements peuvent jouer le rôle de variables indicatives bruitées du progrès technique qui augmente la productivité du capital, X un vecteur d'autres déterminants de la part du travail, qui varient selon le pays i , le secteur j et le temps t , η représentant les effets pays-période et pays-secteur, ε étant un terme d'erreur et les autres lettres grecques les paramètres à estimer. L'inconvénient de cette approche réside dans le fait qu'elle ne permet pas d'identifier l'effet des variables globales telles que les institutions de la négociation collective, que nous abordons donc dans la section 3 sous un angle plus qualitatif. À l'inverse, dans la lignée d'OCDE (2007), l'impact de certaines politiques et institutions du marché du travail, telles que la réglementation des licenciements ou le niveau du salaire minimum, peut être analysé à travers une comparaison de leurs effets entre les secteurs dans lesquels elles sont plus susceptibles d'être contraignantes et les autres. Par exemple, les secteurs dans lesquels la législation sur la protection de l'emploi relative aux contrats à durée indéterminée est le plus susceptible d'être contraignante sont ceux dans lesquels les entreprises ont généralement besoin de licenciés pour restructurer leurs activités face à l'évolution des techniques ou de la demande et dans lesquels, par conséquent, un coût de licenciement élevé ralentira probablement le rythme de la réallocation des ressources. Dans ces secteurs, on peut s'attendre à ce que la réglementation des licenciements ait un fort impact sur la productivité et les salaires et, par conséquent, sur la part salariale. En revanche, dans les secteurs où les entreprises peuvent procéder à des restructurations via des ajustements internes ou en comptant sur le taux d'attrition naturel des effectifs, une réforme des règles de protection de l'emploi applicables aux contrats à durée indéterminée ne devrait avoir qu'un effet limité. De même, pour étudier l'effet de l'existence d'un salaire minimum, on peut supposer que la variation de ce dernier aurait un effet plus grand sur les salaires et sur la productivité des secteurs qui font le plus appel à une main-d'œuvre bon marché.

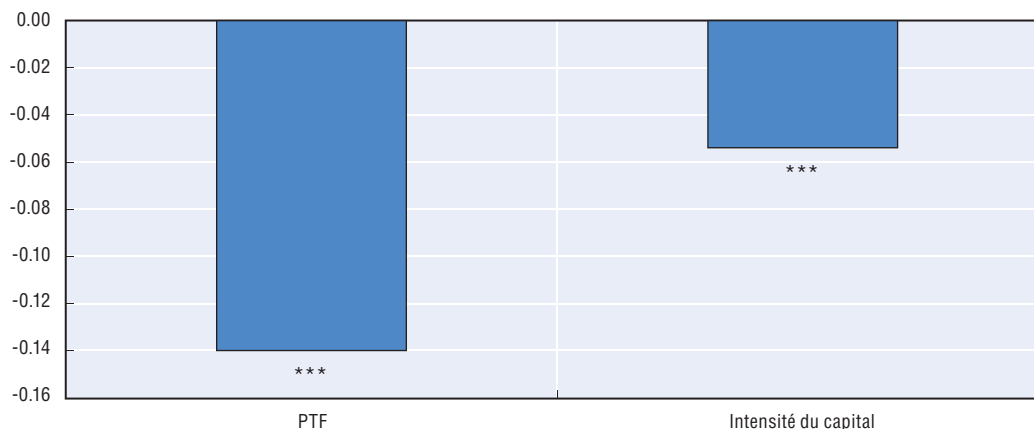
* L'équation [1] peut être considérée comme une équation de forme réduite si la fonction de production totale n'est pas à élasticité de substitution constante.

l'ensemble substituables, la baisse relative de la part du travail dans la valeur ajoutée ne sera pas compensée par une hausse suffisante du taux de salaire. Si, à partir d'hypothèses standard et en fonction de l'intensité capitalistique, un progrès technique qui améliore la productivité du travail n'a pas d'impact sur la part du travail²³, un progrès technique qui améliore la productivité du capital devrait avoir le même effet qu'un accroissement de l'accumulation de capital, et renforcer ainsi l'effet de l'intensité capitalistique (voir encadré 3.4). En conséquence, si l'on considère que le capital et le travail sont des substituts bruts et que le progrès technique est, au moins en partie, de nature à augmenter la productivité du capital, tant le progrès technique qu'un usage plus intensif de capital entraîneront une baisse de la part du travail. Bentolila et Saint-Paul (2003) confirment cette hypothèse théorique en estimant une spécification tirée d'une fonction de production classique à laquelle s'ajoute une mesure résiduelle de l'efficacité – la productivité totale des facteurs (PTF) – sous la forme d'une variable (bruitée) représentative du progrès technique²⁴. Ils constatent que l'accroissement de l'intensité capitalistique et celui de la PTF ont tous deux un impact négatif sur la part du travail²⁵ et surestiment la baisse de celle-ci dans les pays de l'OCDE entre 1972 et 1993.

L'estimation d'un modèle analogue réalisée pour les besoins du présent chapitre (voir encadré 3.4) en choisissant une période différente (1980-2007) donne des résultats qualitativement similaires, à ceci près que les effets sont plus limités (graphique 3.9). Elle montre qu'un accroissement de 1 % de l'intensité capitalistique induirait une réduction intrasectorielle de la part du travail d'environ 0.05 point de pourcentage, tandis qu'un accroissement de 1 % de la PTF entraînerait une contraction de la part du travail de 0.14 point de pourcentage. À première vue, il y a lieu d'en déduire qu'entre 1990 et 2007, la croissance de l'intensité capitalistique et de la PTF a été à l'origine de pas moins de 80 % de l'évolution intrasectorielle de la part du travail dans les pays de l'OCDE²⁶.

Graphique 3.9. Croissance de la PTF, accumulation de capital et baisse intrasectorielle de la part du travail


Estimation en points de pourcentage de l'impact sur la part du travail d'une augmentation de 1 point de pourcentage de certaines variables



Note : Estimation de l'impact intrasectoriel d'un accroissement de 1 % de la PTF et du rapport des services tirés du capital à la valeur ajoutée (intensité capitalistique).

*** : résultats statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

Source : Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660794>

Comment expliquer ce fort effet négatif du progrès technique et de l'accumulation de capital sur la part du travail ? L'une des réponses possibles à cette question a trait à la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) en tant que nouvelle technologie générique, qui a permis des avancées sans précédent en matière d'innovation et d'invention de nouveaux biens d'équipement et processus de production (de moins en moins coûteux). Ces progrès ont accru la productivité mais aussi ouvert à la voie à une automatisation à grande échelle de la production et facilité la substitution entre le capital et le travail (voir, par exemple, Greenwood et Jovanovic, 1999 ; Brynjolfsson et McAfee, 2011). Cette conclusion est confirmée par Arpaia *et al.* (2009) qui, à l'aide d'un modèle structurel, montrent qu'au cours des vingt dernières années, le progrès technique a en fait *augmenté la productivité du capital*²⁷. Pour ces auteurs, en revanche, le fort degré de substitution entre capital et travail serait en fait dû à une forte substitution entre capital et travail peu qualifié et à une complémentarité entre capital et travail très qualifié. D'autres chercheurs ont avancé que dans ce contexte, le progrès technique pourrait être de nature à induire un *remplacement du travail*, dans le sens où il permettrait de remplacer les travailleurs par des machines pour l'exécution de certaines tâches, ce qui serait particulièrement pénalisant pour les travailleurs peu qualifiés et, dans la pratique, pour la productivité globale du travail peu qualifié (voir Zeira, 1998 ; Arthur, 2011 ; et l'étude sur la substitution machine-travail induite par le progrès technique dans Acemoglu, 2011).

Ces deux interprétations semblent concorder avec deux autres constats empiriques. Premièrement, la croissance de la productivité du travail est allée de pair avec une augmentation du poids relatif des diplômés de l'enseignement supérieur dans la rémunération du travail et une contraction de la part des travailleurs moins qualifiés, en particulier ceux ayant un niveau scolaire inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Deuxièmement, si l'on examine cette relation plus en détail, l'accumulation de capital TIC semble avoir eu un effet particulièrement négatif sur les moins instruits, tandis que la croissance de la PTF a surtout affecté la part des personnes ayant un niveau d'instruction moyen (voir Bassanini et Manfredi, 2012). Ensemble, ces deux résultats donnent à penser qu'au cours de la période considérée, le progrès technique incorporé dans le capital TIC a été fortement biaisé *contre* le travail non qualifié, tandis que le progrès technique non incorporé a été fortement biaisé *en faveur* du travail qualifié. Si le premier résultat est tout à fait conforme aux conclusions des études sur le progrès technique favorable au travail qualifié, le second pourrait s'expliquer par le fait que le progrès technique non incorporé est en fait incorporé au capital immatériel (entrepreneuriat, résultats des activités de R-D, meilleure gestion, pratiques performantes en matière de ressources humaines), autrement dit que les améliorations sont essentiellement incorporées dans le personnel très qualifié.

D'un point de vue pratique cependant, les données disponibles ne permettent pas de déterminer si la relation négative entre progrès technique et variation de la part du travail est appelée à perdurer ou si elle est spécifique aux vingt dernières années et s'estompera progressivement lorsque la diffusion des TIC ralentira. D'une part, selon la théorie de la croissance économique, à long terme, capital et travail sont complémentaires et le progrès technique augmente la productivité du facteur qui ne peut pas s'accumuler (c'est-à-dire le travail ; voir, par exemple, Acemoglu, 2002). Par conséquent, le progrès technique qui accroît la productivité du capital et la substituabilité entre capital et travail sont probablement des phénomènes temporaires liés à la diffusion rapide des TIC et des innovations qui en découlent. Par contre, selon cette conception, dans la mesure où l'offre de main-d'œuvre qualifiée

augmente plus vite et accroît par là même les incitations à créer des biens d'équipement à même de compléter le travail qualifié, le progrès technique reste défavorable à la main-d'œuvre non qualifiée. D'autre part, selon une analyse plus pessimiste, les TIC ont changé la nature du progrès technique, qui est plus rapide mais est désormais incorporé dans des machines dont la principale raison d'être est de remplacer les emplois auparavant occupés par certaines catégories de travailleurs (Brynjolfsson et McAfee, 2011 ; Acemoglu, 2011). Si tel est le cas, la plupart des travailleurs, surtout les moins qualifiés, se trouveraient alors engagés dans une « course contre la machine » et leur position relative tendrait à se dégrader.

L'impact de la concurrence internationale, des délocalisations et de l'investissement direct étranger

L'intégration croissante des marchés du travail et des marchés de produits est un autre facteur qui a exercé une influence déterminante sur les évolutions économiques observées dans les pays de l'OCDE ces dernières décennies. Le progrès technologique et la suppression progressive des restrictions internationales aux flux d'échanges et de capitaux ont permis d'éloigner physiquement la production des biens et des services des marchés finals, tandis que dans le même temps, les migrations internationales se sont traduites par une mondialisation de l'offre de main-d'œuvre. En permettant aux entreprises de mieux tirer parti des économies d'échelle et de leur avantage comparatif en exportant davantage, ce processus d'expansion des échanges a stimulé la croissance économique dans les pays de l'OCDE (voir, par exemple, Felbermayr et al., 2011). Néanmoins, l'intensification de la concurrence internationale a aussi accru les pressions concurrentielles auxquelles sont soumises les entreprises implantées dans les pays les plus riches, les obligeant ainsi à contenir leurs coûts salariaux. Les entreprises et activités qui ne sont pas en mesure de rester compétitives réduisent leurs effectifs et finissent par disparaître ou délocalisent leur production dans des pays où le coût de la main-d'œuvre semble plus favorable. Dans ce contexte, les travailleurs peuvent accepter de modérer leurs revendications salariales pour sauver leurs emplois, tandis que les entreprises sont tentées d'accroître le degré d'automatisation de leur processus de production pour rester compétitives. De très nombreuses études montrent que la pénétration accrue des importations en provenance des pays en développement, couplée aux délocalisations de la production vers ces pays, rend la demande de main-d'œuvre locale plus sensible au coût du travail (voir, par exemple, OCDE, 2007 ; Hijzen et Swaim, 2010 ; Bloom et al., 2011)²⁸.

Les rares données agrégées dont on dispose semblent indiquer que la baisse des prix à l'importation a pesé sur la part du travail dans les pays à haut revenu, du fait que les produits importés viennent de plus en plus souvent de pays en développement et sont en général des biens à forte intensité de main-d'œuvre (voir Harrison, 2002 ; FMI, 2007)²⁹. Dans la mesure où les obstacles à la sortie de capitaux sont limités et ont diminué au fil du temps, la pénétration accrue des importations peut aussi être le signe de la délocalisation à l'étranger d'une production qui continue de répondre à la demande intérieure. Ainsi, l'Organisation internationale du travail (2011) observe une relation négative entre le ratio des avoirs et engagements étrangers sur le PIB et la part du travail dans les régressions sur données internationales agrégées. Les analyses au niveau agrégé ne permettent toutefois pas de prendre en compte l'endogénéité potentielle et de neutraliser les effets de divers facteurs de confusion³⁰. Dans ce contexte, les estimations sectorielles réalisées pour les besoins du présent chapitre ne révèlent aucun lien entre l'intensification de la concurrence sur les marchés intérieurs du fait de la pénétration accrue de biens produits à l'étranger et la baisse

intrasectorielle de la part du travail. En fait, cette baisse n'est corrélée ni aux variations du prix relatif des produits importés par rapport aux produits locaux, ni à la pénétration des importations et au degré d'exposition à la concurrence internationale – somme de la pénétration des importations et de l'orientation de la production vers l'exportation³¹ –, même lorsque l'on tient compte de l'endogénéité possible de cette dernière variable (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour des estimations détaillées)³².

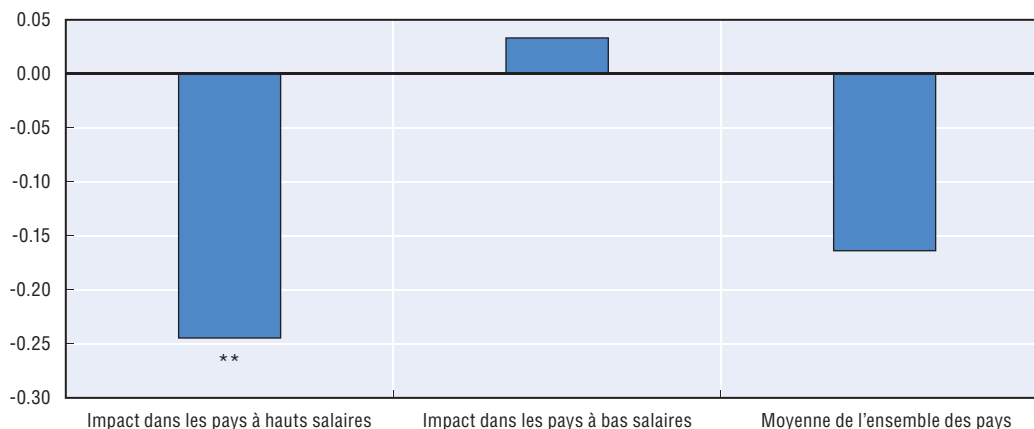
Il faut toutefois rester prudent quant aux conclusions à tirer de ces résultats. En réalité, ces estimations constituent probablement la limite inférieure du véritable effet de l'intensification de la concurrence des importations, si cet effet est négatif. En fait, sur les marchés des pays riches, la concurrence des entreprises qui produisent dans des pays à faible coût de main-d'œuvre est sans doute particulièrement forte pour les entreprises nationales à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée. Si la concurrence des producteurs étrangers à faible coût conduit ces entreprises à disparaître ou à délocaliser leur activité, le secteur d'activité concerné deviendra relativement plus intensif en main-d'œuvre qualifiée. Selon son degré d'intensité capitalistique, ce secteur verra probablement sa part du travail progresser puisque les travailleurs qualifiés disposent en général d'un plus grand pouvoir de négociation – ainsi qu'il ressort des données empiriques (cf. Cahuc *et al.*, 2006)³³. Parallèlement, une partie des travailleurs non qualifiés retrouvera un emploi dans d'autres secteurs – moins touchés par la concurrence des importations –, dont la part du travail, au contraire, baissera. En conséquence, dans la mesure où on les appréhende à travers une comparaison entre secteurs des différences intrasectorielles, les effets estimés seront généralement biaisés vers le haut. Malheureusement, on ne dispose pas de données fiables par niveau de qualification ou d'instruction suffisamment désagrégées pour tester la validité de cette hypothèse. Néanmoins, les estimations calculées pour les besoins du présent chapitre montrent que, dans les économies avancées, une pénétration accrue des importations entraîne une réaffectation des ressources des secteurs touchés vers d'autres branches d'activité nationales ou vers des pays dont les coûts de main-d'œuvre sont plus faibles (voir Bassanini et Manfredi, 2012). Le constat selon lequel les réductions d'effectifs sont plus importantes dans les secteurs où le taux de pénétration des importations croît le plus corrobore l'argument exposé précédemment et confirme donc d'une certaine façon le probable biais vers le haut des estimations intrasectorielles de l'impact de la concurrence des importations sur la part du travail.

En outre, la pénétration des importations semble progresser plus vite dans les secteurs où la part du travail est élevée (voir Bassanini et Manfredi, 2012). Dès lors, les redéploiements plus importants que subissent ces secteurs du fait de leur exposition aux échanges se traduisent par une contraction de leur poids relatif dans la valeur ajoutée globale, qui entraîne à son tour une baisse de la part globale du travail. À titre d'exemple, entre 1990 et 2007, on estime que la pénétration accrue des importations de produits manufacturés et les redéploiements entre secteurs qui en ont résulté expliquent à hauteur de 0.1 point de pourcentage, en moyenne, la baisse de la part du travail dans le secteur manufacturier des pays ayant un niveau de salaire réel supérieur à la moitié de celui des États-Unis (ci-après dénommés pays à hauts salaires), ce qui correspond à environ 3 % de la contraction totale de la part du travail manufacturier dans les pays à hauts salaires. Cet effet, bien que faible, est statistiquement significatif.

La concurrence internationale qui s'exerce sur le marché des produits finis n'est pas le seul canal par lequel la mondialisation peut avoir une influence sur la part du travail. Ainsi, les entreprises nationales peuvent externaliser à l'étranger une partie de la chaîne de production ou menacer de le faire – en particulier la production de biens intermédiaires à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée – afin d'atténuer la pression exercée par les coûts de main-d'œuvre. Les données agrégées montrent que la délocalisation des étapes intermédiaires de la production influe négativement sur la part du travail (Jaumotte et Tytell, 2007). Au niveau sectoriel, l'OCDE (2007) et Hijzen et Swaim (2010) observent que les délocalisations intrasectorielles (mesurées par le ratio des consommations intermédiaires importées sur la production intérieure au sein d'un même secteur) sont associées négativement à la demande de main-d'œuvre et positivement à son élasticité par rapport aux salaires. D'après les estimations sectorielles effectuées pour les besoins de ce chapitre, la délocalisation des étapes intermédiaires du processus de production, ou délocalisation intrasectorielle (telle que définie dans OCDE, 2007), exerce une pression à la baisse faible mais significative sur la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée (graphique 3.10). Entre 1995 et 2005, les délocalisations intrasectorielles d'activités manufacturières se sont accrues de 0.8 point de pourcentage en moyenne dans les pays à salaires élevés pour lesquels on dispose de données, et l'on estime que cette variation a engendré une baisse d'environ 0.2 point de pourcentage de la part du travail. Sachant que la baisse moyenne de la part du travail dans ces secteurs a été d'environ 3 points au cours de la même période, on peut imputer à l'accélération des délocalisations intrasectorielles environ 7 % de cette réduction³⁴.

Graphique 3.10. Délocalisations et baisse intrasectorielles de la part du travail

Estimation en points de pourcentage de l'impact sur la part du travail d'un accroissement de 1 point de pourcentage des délocalisations intrasectorielles



Note : Estimation de l'impact intrasectoriel d'une hausse d'un point de pourcentage du ratio des consommations intermédiaires importées sur le produit intérieur au sein d'un même secteur d'activité. Les pays à hauts salaires sont ceux où le salaire horaire brut moyen, en parités de pouvoir d'achat, était égal ou supérieur à 50 % du niveau observé aux États-Unis en 1997.

** : résultats statistiquement significatifs au seuil de 5 %.

Source : Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660813>

Si la délocalisation des activités de production entraîne les salaires et la demande de main-d'œuvre à la baisse, on pourrait penser que l'investissement direct étranger (IDE), en revanche, a un impact plus positif sur les travailleurs. En effet, on estime généralement que

les rachats d'entreprises par des investisseurs étrangers se traduisent par une accélération de la croissance des salaires dans les entreprises rachetées. De plus, des études ont mis en évidence l'existence de retombées salariales de l'IDE, certes plus réduites dans le cas des travailleurs non qualifiés des pays riches, sur les autres entreprises locales. Cela dit, dans ces pays, l'impact des rachats d'entreprises sur le niveau de l'emploi dans les entreprises rachetées est en général négatif et l'on constate que les destructions d'emplois sont plus nombreuses dans les filiales géographiquement éloignées de leur siège (voir, par exemple, Driffield et Girma, 2003 ; OCDE, 2008b ; Landier *et al.*, 2009 ; Hijzen *et al.*, 2010). Les estimations effectuées pour les besoins du présent chapitre donnent à penser que les réglementations qui rendent plus difficile l'investissement direct de l'étranger sont de nature à faire baisser la part du travail, même si la significativité statistique de cet effet dépend des pays compris dans l'échantillon (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour des estimations détaillées)³⁵. Il est donc possible que la déréglementation de l'investissement direct de l'étranger ait aidé à freiner le recul de la part du travail, mais cette question mériterait des études complémentaires³⁶.

Dans l'ensemble, la mondialisation contribue à la contraction de la part du travail. Il semble bien que l'augmentation des délocalisations intrasectorielles fasse baisser la part du travail, alors que la concurrence étrangère sur les marchés nationaux tend à induire des modifications structurelles qui ont un effet défavorable sur la part globale du travail³⁷. Ensemble, ces deux effets représentent au moins 10 % du recul observé de la fraction du revenu national qui revient aux travailleurs.

L'influence des privatisations et de l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits

Les réformes de la réglementation favorisant la concurrence, notamment la privatisation des entreprises publiques et la réduction des obstacles à l'entrée, constituent l'un des changements institutionnels les plus importants menés à bien par les gouvernements des pays de l'OCDE ces dernières décennies. Ces réformes ayant eu un impact positif sur la croissance et négatif sur les prix (voir, par exemple, Nicoletti et Scarpetta, 2003), elles ont profité aux travailleurs sous la forme de salaires réels plus élevés.

Pourtant, d'après la théorie économique, la part des salaires est généralement plus élevée dans les entreprises contrôlées par l'État. Il est en effet démontré que des dirigeants qui bénéficient d'une sécurité de l'emploi et dont la rémunération est peu sensible aux bénéfices (et qui ne sont pas soumis à de fortes contraintes budgétaires) veillent à préserver le niveau de leurs effectifs soit par crainte des conflits, soit pour accroître leur influence sur la société (voir, par exemple, Bertrand et Mullainathan, 2003 ; Atanassov et Kim, 2009). De plus, il n'est pas rare que les dirigeants d'entreprises publiques subissent des pressions politiques pour conserver des effectifs en surnombre (voir Bertrand *et al.*, 2005). Dans un cas comme dans l'autre, le résultat est le même : les salaires pèsent plus lourd dans les entreprises publiques, si bien qu'en cas de privatisation, la part du travail risque de baisser (Azmat *et al.*, 2012)³⁸.

À l'inverse, dans un modèle théorique standard où les entreprises et les salariés sont homogènes, la diminution des obstacles à l'entrée est censée entraîner une hausse de la part du travail (voir, par exemple, Blanchard et Giavazzi, 2003). En effet, l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits réduit la rente perçue par l'entreprise et, partant, le surplus partagé avec les salariés. Cependant, comme les marges sur les prix

sont généralement supérieures aux marges sur les salaires – c'est-à-dire à la différence entre le salaire négocié et le salaire de réserve –, la masse salariale nominale devrait diminuer moins que la valeur ajoutée nominale, faisant ainsi remonter la part des salaires.

L'analyse empirique de l'impact des obstacles à l'entrée et de la présence de l'État dans le capital des entreprises sur la part du travail proposée dans ce chapitre repose sur l'examen de la relation entre ces trois variables sur la base d'un échantillon d'industries de réseau (dans les secteurs de l'énergie, des transports et des communications par exemple) dans 25 pays de l'OCDE entre 1980 et 2007 (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour des estimations détaillées). Il a fallu restreindre l'analyse à ces industries car ce sont les seules pour lesquelles on dispose de séries chronologiques longues correspondant aux indicateurs de l'OCDE relatifs aux réglementations sectorielles et à la présence capitalistique de l'État. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'industries qui étaient strictement réglementées et fortement contrôlées par l'État dans les années 80 et au début des années 90, mais qui ont ensuite fait l'objet d'un vaste mouvement de libéralisation favorable à la concurrence (voir Wölfl *et al.*, 2009). Elles figurent aussi parmi celles où la part du travail a le plus baissé (graphique 3.5). Elles constituent donc un « laboratoire » intéressant pour étudier l'effet de la déréglementation et des privatisations sur la part du travail.

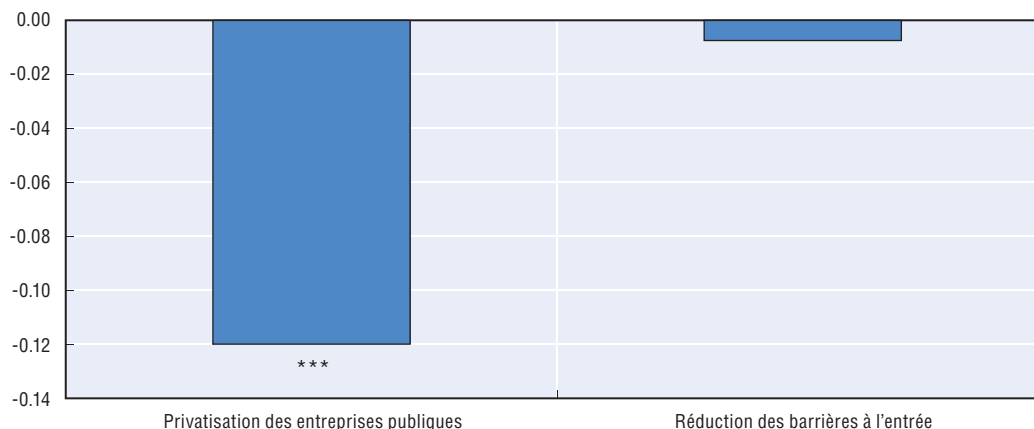
L'analyse empirique réalisée pour les besoins du présent chapitre confirme ce que dit la théorie, à savoir qu'il existe une corrélation positive entre la présence capitalistique de l'État et la part du travail (graphique 3.11)³⁹. Si l'on en juge par les estimations les plus fiables, les résultats montrent que la réduction moyenne des participations publiques observée dans les industries de réseau entre 1990 et 2007 dans les pays de l'OCDE (environ 0.1 point par an de l'indicateur correspondant de l'OCDE) a entraîné une baisse intrasectorielle de la part du travail d'environ 0.12 point de pourcentage par an⁴⁰. Autrement dit, les privatisations à grande échelle qu'ont connues les industries de réseau expliqueraient quelque 33 % de la baisse de la part du travail au sein de ce secteur.

Quel a été l'impact des privatisations sur l'évolution de la part du travail dans l'ensemble du secteur des entreprises ? Au cours de la période considérée, les industries de réseau représentaient en moyenne 15 % de la valeur ajoutée du secteur des entreprises. Par conséquent, même si l'on suppose que les privatisations n'ont pas contribué au recul de la part du travail dans les autres secteurs d'activité, le désengagement de l'État de ces industries explique déjà environ 5 % de la contraction de la part du travail dans l'ensemble du secteur des entreprises. Or, dans de nombreux pays, la vente de participations publiques ne s'est pas limitée aux industries de réseau⁴¹. Par conséquent, même s'il faut rester prudent lorsque l'on cherche à extrapoler des résultats d'un secteur à l'autre, l'impact des privatisations sur la baisse de la part du travail dans le secteur des entreprises a sans doute été beaucoup plus important, en réalité, que ne le laissent penser les chiffres susmentionnés. Cela dit, comme la marge de réduction possible de la présence de l'État est à présent limitée du fait de l'ampleur des privatisations qui ont déjà eu lieu, on peut s'attendre à un certain ralentissement de la baisse de la part globale du travail passant par ce canal.

En revanche, les estimations empiriques ne font apparaître aucun impact de la réduction des obstacles à l'entrée sur la part du travail (graphique 3.11). Peut-être est-ce là le signe que l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits a été contrebalancée dans ses effets par une diminution du pouvoir de négociation du salarié moyen. C'est ce que nous verrons dans la prochaine section.

Graphique 3.11. Privatisations, réduction des obstacles à l'entrée et baisse intrasectorielle de la part du travail

Estimation en points de pourcentage de l'impact sur la part du travail d'une réduction de 0.1 point de certains indicateurs de la réglementation



Note : Estimation de l'impact intrasectoriel des privatisations et de la réduction des obstacles à l'entrée dans les industries de réseau sur la part du travail, à partir de coefficients calculés pour la période 1990-2007. La réforme de la réglementation est mesurée par les variations des indicateurs de l'OCDE relatifs à la présence capitaliste de l'État et aux réglementations anticoncurrentielles. Ces indicateurs varient entre 0 (pas de présence capitaliste de l'État ou de réglementation anticoncurrentielle) et 6 (réglementation maximale). La présence capitaliste de l'État et les obstacles à l'entrée ont respectivement diminué de 0.10 et 0.22 point par an en moyenne entre 1990 et 2007.

*** : résultats statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

Source : Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660832>

3. Conventions collectives, pouvoir de négociation des salariés et part du travail

En raison du manque de données sur les négociations collectives par branche, il n'est pas possible, pour déterminer le rôle des institutions de la négociation collective dans l'érosion de la part du travail, de recourir au type d'analyse quantitative menée dans les sections qui précèdent. C'est pourquoi cet aspect est évalué sous un angle plus qualitatif. Premièrement, ces institutions ont-elles connu une évolution de nature à entraîner une diminution du pouvoir de négociation des salariés, et, par conséquent, de leur part dans le partage de la rente économique avec les employeurs ? La création des syndicats est justifiée par l'asymétrie de la relation entre les salariés, pris individuellement, et les employeurs en matière d'accès à l'information et de pouvoir de négociation. La législation du travail fournit un cadre pour que la négociation collective rééquilibre ce pouvoir entre les deux parties. Il s'ensuit que, toutes choses égales par ailleurs, et par rapport à une situation dans laquelle les contrats individuels prédominent, plus les négociations collectives sont développées, plus le pouvoir de négociation des salariés peut être important⁴². Deuxièmement, d'autres facteurs, non directement liés aux institutions de la négociation collective, ont-ils affecté le pouvoir de négociation des salariés, et, partant, le partage final de la rente économique ?

Évolution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives

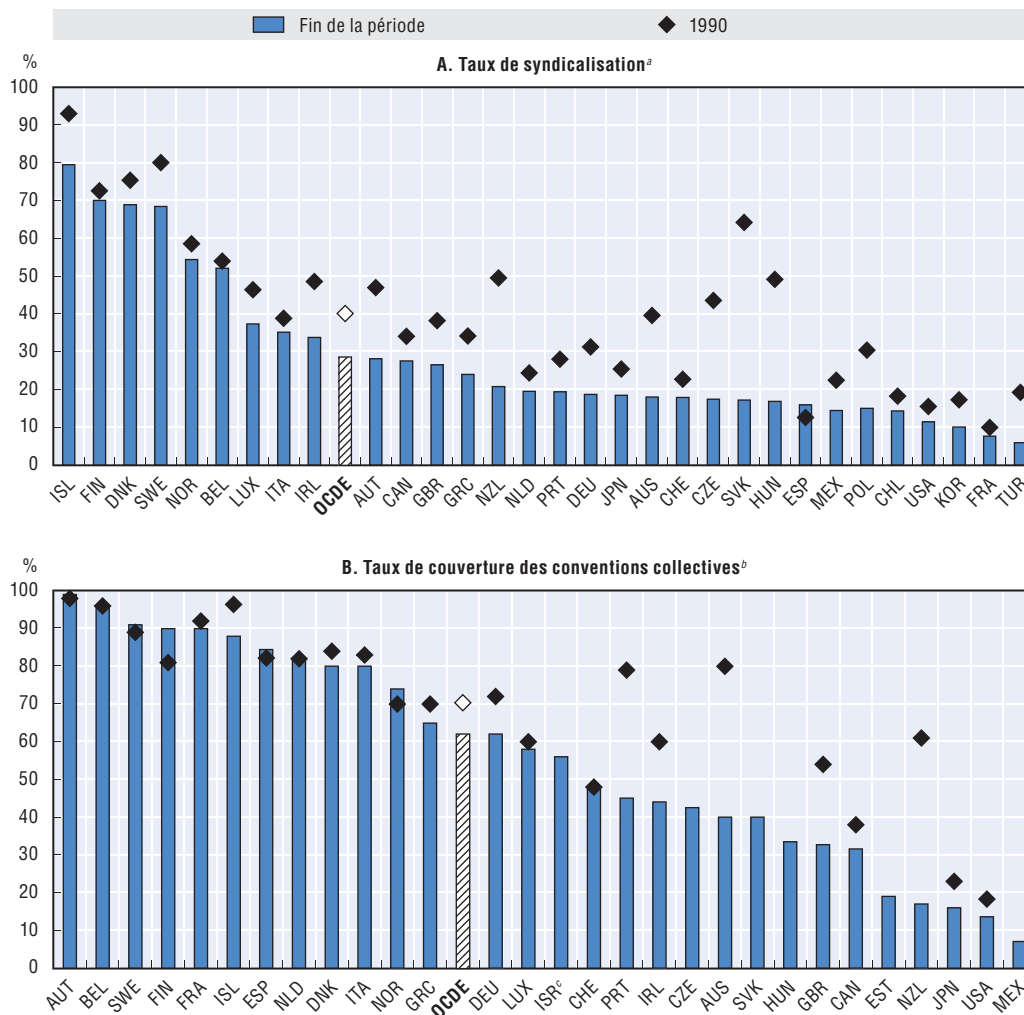
Les taux de syndicalisation et de couverture des conventions collectives sont deux indicateurs traditionnellement utilisés pour évaluer le pouvoir de négociation des salariés

et la portée des conventions collectives. L'évolution des taux de syndicalisation des pays de l'OCDE depuis 1990 est assez claire, puisqu'une baisse est observée dans tous ces pays à l'exception de l'Espagne (graphique 3.12, partie A). Cependant, l'ampleur de cette diminution varie fortement d'un pays à l'autre. Ainsi, la baisse a été relativement limitée en Belgique, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas et en Norvège. De manière générale toutefois, elle a été forte dans la majeure partie des pays, en particulier dans les pays d'Europe centrale et orientale, qui ont dû mettre sur pied de nouvelles structures de relations professionnelles au sein de l'entreprise en peu de temps après leur passage à l'économie de marché. Elle l'a aussi été en Australie et en Nouvelle-Zélande, du fait d'une déréglementation marquée des relations collectives dans l'entreprise, d'ailleurs partiellement remise en cause par les pouvoirs publics récemment (Hayter *et al.*, 2011). Les pays d'Europe du Nord et la Belgique sont les seuls pays qui affichaient un taux de syndicalisation supérieur à 50 % à la fin des années 2000.

Outre d'éventuelles réformes institutionnelles, un certain nombre de facteurs structurels pourraient avoir contribué, de façon plus ou moins importante selon les pays, à l'érosion du taux de syndicalisation. Un taux de chômage élevé, relativement persistant dans certains pays, rend plus difficile pour les syndicats à la fois de recruter de nouveaux membres et de mener à bien des actions collectives. Les changements structurels caractérisés par une réduction de la part de l'industrie manufacturière et la hausse de celle des services dans l'emploi total ont également affaibli la base traditionnelle des syndicats dans de nombreux pays (Hayter *et al.*, 2011). La privatisation des infrastructures et entreprises fournissant des services d'intérêt public et des services publics a généralement eu le même effet, le taux de syndicalisation étant généralement beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé⁴³. Le recours croissant à des travailleurs à temps partiel, temporaires ou contractuels dans la plupart des pays a également induit une modification de la nature des relations du travail qui a rendu plus difficile le recrutement d'adhérents par les syndicats. Les travailleurs temporaires sont beaucoup moins susceptibles d'être syndiqués que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, et il leur est difficile de s'organiser et d'être représentés dans les négociations collectives. Les travailleurs employés par des sous-traitants n'ont aucune possibilité d'interaction avec ceux dont dépend réellement le processus de négociation, et n'ont donc aucun intérêt à adhérer aux syndicats de l'entreprise pour laquelle ils travaillent (Wills, 2009).

S'agissant de la couverture des conventions collectives, l'évolution depuis 1990 est plus contrastée selon les pays (graphique 3.12, partie B) et, bien souvent, elle ne reflète pas l'érosion relativement importante du taux de syndicalisation (graphique 3.13). La raison en est que le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives dépend lui-même de l'interaction entre différents facteurs : le taux de syndicalisation, la structure de négociation – en particulier l'importance des négociations multipatronales et, lorsqu'elles sont importantes, la densité des organisations patronales – et la mesure dans laquelle l'État favorise les négociations collectives et l'extension des conventions collectives aux employeurs et salariés non affiliés aux partenaires sociaux parties à la négociation. Les pays où les négociations multipatronales sont la règle et/ou la loi prévoit des dispositifs d'extension des conventions collectives, tels que l'Autriche, la Belgique, la France, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne, ont tous des taux de couverture des conventions collectives élevés, nettement supérieurs aux taux de syndicalisation. L'évolution de ces différents facteurs institutionnels expliquent également celle des taux de couverture des conventions collectives.

Graphique 3.12. **Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives, 1990 et dernière année pour laquelle des données sont disponibles**




Note : Le taux de syndicalisation correspond au nombre de travailleurs syndiqués en pourcentage du salaire et des salariés. Le taux de couverture des conventions collectives désigne le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, en pourcentage du total de la masse salariale totale et des effectifs (les salariés ne disposant pas d'un droit à la négociation collective ont été exclus du numérateur comme du dénominateur).

a) La dernière année pour laquelle des données sont disponibles correspond à 2010 pour l'Australie, l'Autriche, le Canada, l'Estonie, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, le Portugal, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis ; à 2009 pour la Belgique, le Chili, la République tchèque, le Danemark, l'Irlande, la Norvège, l'Espagne, la Suisse et la Turquie ; et à 2008 pour la France, la Grèce, la Hongrie, le Luxembourg et la République slovaque. Les données se rapportent à 1995 au lieu de 1990 pour la République tchèque et la Hongrie, à 1992 pour le Mexique et à 1994 pour la République slovaque.

b) La dernière année pour laquelle des données sont disponibles correspond à 2009 pour l'Autriche, le Canada, la République tchèque, l'Estonie, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal, la République slovaque, le Royaume-Uni et les États-Unis ; à 2008 pour la Belgique, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, les Pays-Bas, la Norvège, l'Espagne, la Suède et la Suisse ; et à 2007 pour l'Australie, le Danemark, la Finlande et la Nouvelle-Zélande. Les données se rapportent à 1991 au lieu de 1990 pour la Suède et la Suisse, et à 1989 pour l'Islande. La République tchèque, la Hongrie, Israël, le Mexique et la République slovaque ont été exclus de la moyenne de l'OCDE, les données se rapportant à 1990 n'étant pas disponibles.

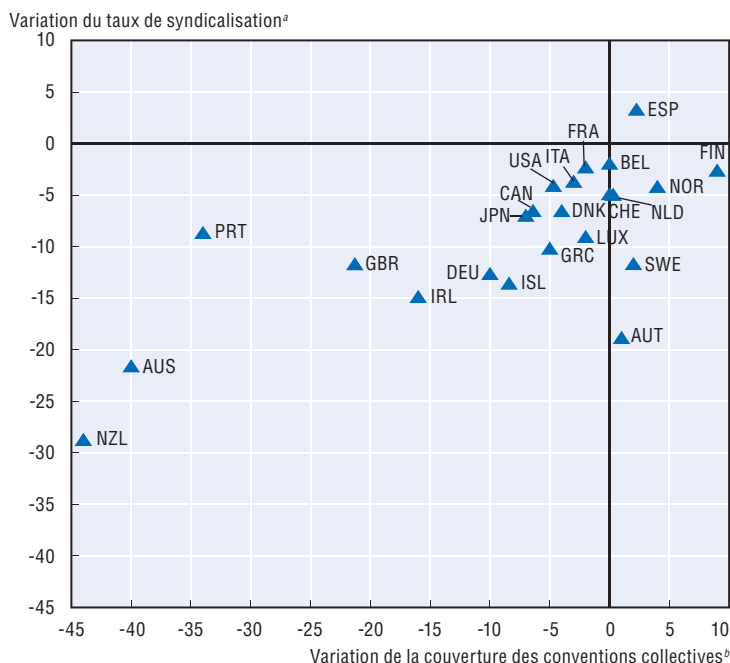
c) Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Base de données de l'OCDE sur les syndicats ; Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aias.net/208.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660851>

Graphique 3.13. **Évolution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives, 1990 et dernière année disponible^a**

Points de pourcentage



a) Voir le graphique 3.12 pour des précisions sur les dates.

Source : Base de données de l'OCDE sur les syndicats ; Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aias.net/208.
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660870>

Depuis 1990, la couverture des conventions collectives est en hausse dans deux pays d'Europe du Nord, en l'occurrence la Finlande et la Norvège ; elle est relativement stable en Suède et dans une majorité de pays d'Europe continentale (graphique 3.12, partie B). En Autriche et en Suède, cette hausse forme un contraste saisissant avec la chute du taux de syndicalisation enregistrée dans le même temps (graphique 3.13). Dans tous ces pays, les négociations collectives multipatronales occupent une place prépondérante et les droits de négociation des syndicats et/ou des salariés sont clairement établis, et ces deux facteurs institutionnels n'ont connu aucun changement significatif durant la période considérée.

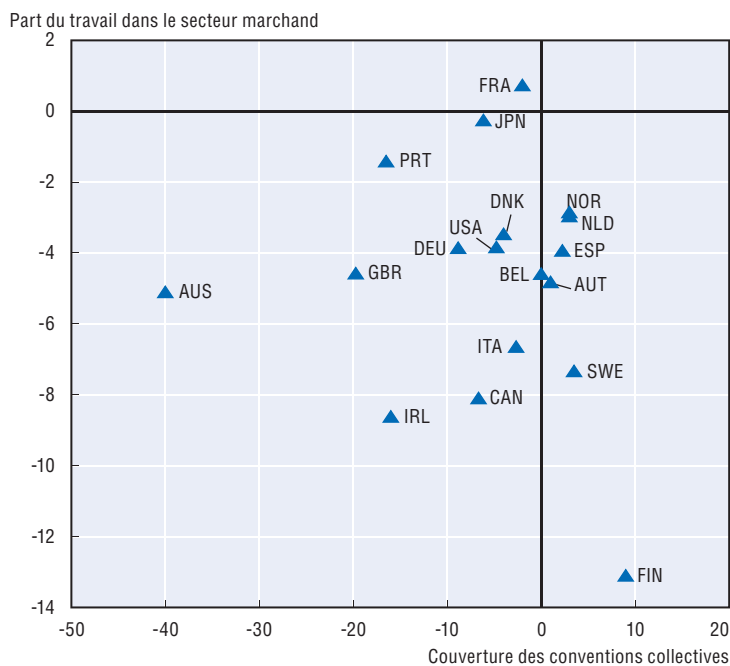
En revanche, de nombreux pays ont enregistré une nette diminution de la couverture des conventions collectives durant la même période. Les plus fortes baisses ont été observées dans des pays qui ont radicalement réformé leur cadre de négociation collective, tels que la Nouvelle-Zélande et l'Australie, qui sont passées d'un système dans lequel les accords ou « sentences » (*awards*) – dans le cas de l'Australie – de branche occupaient une place prépondérante et où l'extension des conventions à d'autres secteurs était courante à un système où les négociations se déroulent essentiellement à l'échelon de chaque entreprise. La forte baisse du taux de couverture des conventions collectives au Royaume-Uni est également la résultante d'une série de réformes engagées des années 80 au début des années 90⁴⁴. Au Portugal, l'effondrement du taux de couverture s'explique par l'entrée en vigueur, en 2009, d'un nouveau code du travail, qui a considérablement accru le pouvoir de négociation des employeurs et leur a permis de se désengager plus facilement des conventions collectives existantes (EIRO, 2011). Par ailleurs, les négociations collectives

ont également vu leur couverture diminuer dans les pays où elles se déroulent le plus souvent au niveau de l'entreprise et ne s'appliquent qu'aux entreprises où les syndicats ont une forte représentativité. En toute logique, ce recul a suivi celui du taux de syndicalisation, relativement faible aux États-Unis, au Canada et au Japon, et plus important en Irlande⁴⁵. La couverture des conventions collectives a également fortement diminué en Allemagne, où dominent les négociations multipatronales et où les institutions de la négociation collective n'ont pas été réformées. Cette diminution s'explique à la fois par la part croissante de salariés embauchés dans le cadre de contrats de travail atypiques, tels que les « mini-jobs », par une moindre participation des employeurs aux organisations patronales et par une érosion continue de l'extension des accords de branche⁴⁶.

En somme, bien que la couverture des conventions collectives reste élevée dans les pays d'Europe du Nord et dans certains pays d'Europe continentale, le nombre de salariés couverts a eu tendance à diminuer au sein de la zone OCDE, ce qui signifie qu'une part croissante des salaires sont déterminés au niveau individuel. Quoi qu'il en soit, une comparaison simple de l'évolution de la part du travail dans le secteur des entreprises et de celle de la couverture des conventions collectives ne révèle aucune corrélation évidente (graphique 3.14). Notons que certaines des plus fortes baisses de la part du travail dans le secteur des entreprises concernent des pays où la couverture des conventions collectives a progressé ou n'a que peu diminué, comme la Finlande, la Suède ou l'Italie.

Graphique 3.14. **Évolution de la part du travail et de la couverture des conventions collectives**

Évolution entre 1990-92 et 2005-07, en points de pourcentage



Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS et Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aiaa.net/208.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660889>

Évolution des structures de négociation collective

L'une des raisons de l'absence de corrélation entre la part du travail et la couverture des conventions collectives, qui peut être considérée comme un indicateur de la « quantité » de négociations collectives, réside peut-être dans la « qualité » de la négociation et la manière dont elle a évolué. La structure des institutions de la négociation collective a-t-elle évolué de telle manière qu'elle a contribué à l'érosion de la part de valeur ajoutée qui est revenue aux salariés entre 1990 et les années précédant la crise financière mondiale ?

Comme nous l'avons noté plus haut, l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont les seuls pays dont le système de négociations collectives ait connu un changement radical depuis 1990. En conséquence, ces deux pays font dorénavant partie du groupe de pays dotés de systèmes de négociations collectives très *décentralisés*, fonctionnant principalement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, et où il existe peu ou pas de tentatives ou de possibilités de coordination des négociations salariales entre les différents acteurs. Ce groupe comprend aussi le Canada, le Japon, la Corée, la Pologne, le Royaume-Uni et les États-Unis (tableau 3.1). Des accords de branche existent certes dans ces pays, mais principalement dans le secteur public ou dans quelques branches bien spécifiques du secteur des entreprises. Dans les autres pays de l'OCDE, la transformation des systèmes de négociations collectives a principalement eu lieu au sein des institutions existantes et a résulté de réformes ou de changements progressifs, dans lesquels l'État s'est impliqué à des degrés variables.

Des conventions centralisées pour pallier les défauts de coordination

Dans un certain nombre de pays européens où les négociations sectorielles jouaient un rôle majeur, les pouvoirs publics ont encouragé, dans les années 90, le passage (ou le retour) à l'adoption d'accords à l'échelle nationale. La mise en œuvre de tels accords est étroitement liée au processus d'intégration économique européenne. La mondialisation économique et la libéralisation financière étaient certes en cours dans de nombreux pays et régions, mais le processus d'intégration des marchés a été particulièrement marqué au sein de l'Union européenne et a introduit une concurrence entre les salariés des différents pays. De plus, l'intégration monétaire a exclu tout ajustement externe par les taux de change pour compenser la perte de compétitivité nationale et, à compter de 1999 pour les pays de l'Union économique et monétaire (UEM), tout recours aux instruments de politique monétaire pour faire face aux chocs asymétriques. En conséquence, l'ajustement aux déséquilibres et aux chocs économiques a été de plus en plus supporté par le marché du travail⁴⁷. Certains pays européens disposaient de systèmes de conventions collectives centralisés et/ou coordonnés permettant une forte réactivité des salaires aux chocs. Par exemple, en Autriche, au Danemark et en Allemagne, les négociations salariales conduites dans les secteurs exportateurs servent de référence pour le reste de l'économie – cette forme de coordination est dénommée « négociations pilotes » (*pattern bargaining*). En revanche, dans d'autres pays européens, la coordination des négociations collectives n'était pas suffisante pour que les salaires puissent s'adapter à une inflation élevée, à d'importants déficits commerciaux ou à un fort taux de chômage, ce qui a incité les pouvoirs publics à intervenir pour conclure des accords centralisés (Hassel, 2006 ; Traxler et Brandl, 2010).

Depuis 1990, neuf pays européens ont mis en œuvre des conventions collectives centralisées comportant des dispositions relatives aux salaires⁴⁸. Ces conventions prévoyaient parfois des restrictions salariales en échange de baisses d'impôt (en Finlande

Tableau 3.1. **Structure des systèmes de négociation collective : niveaux de négociation et coordination**

Deuxième moitié des années 2000, avant la crise

Niveau dominant*		Central (1)	Sectoriel (2)	Extension	Dérogations	Local (3)	Changement de niveau dominant depuis les années 90	Type de coordination
Central	BEL	xxx	xx	xxx	x	x		xxx Imposée par l'État
	IRL ^b	xxx	x	x	xx	xx		xxx Tripartite
Sectoriel	AUT		xxx	x		x		xxx Négociations pilotes
	DEU		xxx	x	xxx	xx		xxx Négociations pilotes
	ESP	x	xxx	xx	x	x		xxx Inter-organisations
	FIN		xxx	xx	x	x	2 → 1, 1 → 2, 3	xx Intra-organisations
	GRC ^b	x**	xxx	xx		x		xx Inter-organisations
	ITA ^b		xxx		x	x		xxx Inter-organisations
	NLD		xxx	xx	xx	x		xxx Négociations pilotes
	NOR	x	xxx	x	x	x		xxx Négociations pilotes
	PRT		xxx	xx		x		Xx Intra-organisations
Entreprise/établissement	AUS ^a		x			xxx	2 → 3	
	CAN		x			xxx		
	CZE		xx	xx		xxx		x Intra-organisations
	DNK		xx			xxx	2 → 3	xx Négociations pilotes
	FRA	x	xx	xxx	x	xxx	2 → 3	x Intra-organisations
	GBR		x			xxx		
	HUN	x	x	x	x	xxx		x Tripartite
	JPN					xxx		x Intra-organisations
	KOR		x			xxx		
	POL	x**	x		x	xxx		
	SVK		xx	x		xxx	1, 2 → 3	x Intra-organisations
	SWE		xx			xxx	2 → 3	xx Négociations pilotes
USA			x		xxx			

Note : x = faible ; xx = moyen ; xxx = fort, désignent le poids relatif des niveaux de négociation et le degré de coordination. Le tableau se lit horizontalement, puisqu'il décrit le poids relatif des différents niveaux de négociation et de l'extension des accords de branche (ou de la dérogation à ces accords) au sein de chaque pays. Il n'a pas vocation à permettre de comparer le poids relatif d'un niveau de négociation donné entre les pays.


* 1 : négociations centralisées, 2 : négociations sectorielles ; 3 : négociations locales.

** En Grèce et en Pologne, seule la définition du salaire minimum est négociée au niveau central.

a) Les systèmes de négociations collectives ont connu des changements significatifs en Grèce, en Irlande et en Italie à la suite du déclenchement de la crise financière mondiale. Ces systèmes ne sont pas inclus dans l'étude parce qu'ils ne sont pas pertinents pour la période étudiée dans le présent chapitre.

b) En Australie, les « sentences » rendues par Fair Work Australia occupent une place prépondérante au niveau sectoriel. Elles ne constituent pas des « accords » collectifs *stricto sensu* parce que les organisations syndicales et patronales n'ont qu'une voix consultative. Elles s'appliquent à un secteur dans son ensemble. Les accords négociés au niveau de l'entreprise ne peuvent pas être globalement moins favorables que les accords sectoriels, mais leurs différentes composantes peuvent faire l'objet d'arbitrages (par exemple salaire contre temps de travail).

Source : Secrétariat de l'OCDE, à partir de différentes sources présentées à l'annexe 3.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661212>

et en Irlande) et/ou d'une amélioration des avantages consentis aux salariés (Finlande). En Belgique, aux Pays-Bas et en Suède, des accords ont été signés après que le gouvernement a menacé de geler les salaires en cas d'échec des négociations. Par rapport aux conventions centralisées antérieures, ces nouveaux accords ont pris de moins en moins la forme de contrats officiels ayant force de loi et se sont appuyés davantage sur des directives et objectifs. De manière générale, ils ont atteint leur but, qui consistait à modifier les attentes salariales des travailleurs et à induire une modération des salaires⁴⁹.

Davantage de décentralisation pour accroître la flexibilité

Dans le même temps, dans la plupart des pays de l'OCDE, le rôle joué par les négociations collectives au niveau de l'entreprise ou de l'établissement s'est accru, ce qui s'est traduit par une forte décentralisation des systèmes de négociation collective depuis 1990. Ce processus s'est souvent amorcé dans les années 80 pour les négociations sur le temps de travail, mais s'est ensuite étendu aux questions de rémunération. Ce mouvement de décentralisation peut s'expliquer par trois facteurs principaux (Visser, 2004). Premièrement, sous l'effet de l'intensification de la concurrence internationale, les accords de branche ont perdu leur capacité à favoriser l'instauration de conditions égales pour tous et à prévenir la concurrence à la baisse sur les salaires – ce qui est traditionnellement considéré par les organisations syndicales et patronales comme leur principal avantage. Deuxièmement, des changements dans la nature des activités des entreprises, tels que l'importance croissante des facteurs hors-prix, encouragent une gestion des ressources humaines propre à chaque établissement, tandis que la diversification des activités des sociétés a donné naissance à un décalage de plus en plus grand entre les accords de branche et les activités de l'entreprise. Enfin, le durcissement de la concurrence internationale contraint les entreprises à réagir rapidement à la concurrence salariale de leurs concurrentes étrangères, ce qui exige une flexibilité que permettent les conventions négociées au niveau de l'entreprise (voir la section 2 *supra*).

La décentralisation a été plus ou moins forte selon les pays et a suivi différentes voies. Les diverses institutions ont évolué vers davantage de flexibilité et d'autonomie dans la définition des salaires et des conditions de travail à l'échelon de l'entreprise, ce qui n'a toutefois pas toujours été synonyme de convergence institutionnelle (Howell et Colins Givan, 2011). Le degré de décentralisation dépend de la couverture des conventions conclues au niveau de l'entreprise, ainsi que de leur poids dans la procédure de détermination des salaires par rapport aux conventions collectives négociées à un niveau supérieur. Au Danemark, en France et en Suède, on peut aujourd'hui considérer que ce sont les conventions négociées au niveau de l'entreprise qui comptent le plus en matière de fixation des salaires (tableau 3.1)⁵⁰. Au Danemark et en Suède, le processus de décentralisation a été organisé par les partenaires sociaux, alors qu'en France, il a été orchestré par l'État⁵¹. Dans les autres pays européens, sans aller jusqu'à inverser le poids relatif des différents niveaux de négociation, les accords négociés à l'échelon de l'entreprise jouent également un plus grand rôle dans la fixation des salaires.

La décentralisation a principalement suivi trois voies : i) les accords de branche incluent de plus en plus souvent des clauses dérogatoires, qui permettent de négocier, au niveau de l'entreprise, des accords s'écartant de ces accords de branche dans certains cas spécifiques ; ii) au lieu de fixer les hausses de salaires à appliquer dans les entreprises, les accords de branche prévoient de plus en plus un cadre pour la conduite des négociations au sein de l'entreprise ; et iii) la part variable du salaire, négociée par définition au niveau de l'entreprise, a augmenté.

De manière générale, les entreprises couvertes par une convention multipatronale doivent respecter le principe de faveur, qui veut que les accords négociés au niveau de l'entreprise soient obligatoirement plus favorables aux salariés que ceux négociés à l'échelon supérieur. En 2009, alors que ce principe était encore respecté en République tchèque, en Finlande, en Grèce, au Portugal et en République slovaque, l'intégration, dans les conventions collectives résultant de négociations sectorielles ou centrales, de clauses dérogatoires était

devenue de plus en plus fréquente dans les autres pays européens, en particulier en Allemagne, en Irlande et en Espagne. Ces clauses dérogatoires sont de deux types : les clauses de « difficulté » ou « d'incapacité financière » autorisent les entreprises confrontées à des problèmes économiques à s'écarter temporairement de ces conventions, tandis que les clauses plus générales d'« ouverture » ou de « sortie » peuvent être invoquées soit par des entreprises qui n'ont pas les moyens de respecter la règle générale, en particulier de petites et moyennes entreprises, soit par des sociétés dont la compétitivité est menacée et qui sont exposées à un risque de délocalisation des investissements et des sites de production (Visser, 2004). Le recours à ces clauses a fortement augmenté en Allemagne⁵². Depuis 2003, l'Irlande a aussi régulièrement eu recours, quoique dans une moindre mesure, à l'intégration d'une clause « d'incapacité financière » dans les conventions négociées au niveau central (van Klaveren, 2011). Dans d'autres pays, le recours aux clauses dérogatoires semble plus limité (tableau 3.1).

Outre les clauses dérogatoires, le contenu des conventions sectorielles a souvent évolué, accordant beaucoup plus de place aux entreprises dans la négociation des salaires. Dans certains cas, les hausses de salaire moyennes sont encore décidées au niveau sectoriel, mais leur répartition entre les salariés est négociée au niveau de l'entreprise. Cette pratique est très répandue au Danemark et en Suède, et existe aussi en Autriche, en Belgique, en Allemagne et en Italie. Aux Pays-Bas, une forte proportion des salariés sont couverts par des accords de branche qui laissent la possibilité de faire, au niveau de l'entreprise, des choix entre rémunération et temps de travail. En République tchèque, au Danemark et en République slovaque, les accords de branche tendent à fixer des minimas, tandis que les hausses de salaire effectives pour les autres niveaux de l'échelle de rémunération sont négociées au niveau de l'entreprise. C'est également parfois le cas en Espagne.

De quelles données dispose-t-on sur les effets potentiels de la décentralisation des négociations sur la part du travail ? Quelques études empiriques ont examiné les conséquences des différents systèmes de négociation sur les salaires, sur leur dispersion et sur le partage de la rente à l'aide de séries de données appariées employeurs/salariés. L'analyse des transitions d'un régime de négociation à l'autre révèle qu'au Danemark, les salaires négociés au niveau de l'entreprise sont plus élevés que ceux fixés par des accords de branche, mais également beaucoup plus dispersés, et que le rendement de la formation est nettement plus élevé (Dahl *et al.*, 2011). Ainsi, la décentralisation des négociations salariales pourrait concourir à expliquer la dégradation de la situation des travailleurs faiblement qualifiés signalée plus haut. Gürtzgen (2010) pour l'Allemagne et Rusinek et Rycx (2008) pour la Belgique ont constaté que les salaires étaient beaucoup plus réactifs aux bénéfices de l'entreprise lorsque les négociations avaient lieu au sein de celle-ci, et que la part de la rente économique revenant aux salariés était donc supérieure.

Au total, d'un côté la centralisation et la coordination des négociations salariales semblent avoir contribué à limiter les hausses de salaires lorsque cela était nécessaire, alors que d'un autre côté, la décentralisation a apparemment renforcé le lien entre salaires et performance de l'entreprise. Cependant, les rapports entre les régimes de négociation salariale et leur évolution et la variation de la part du travail dans les pays ne sont pas simples à appréhender. Par exemple, les pays où la part du travail a fortement baissé avaient des systèmes de négociation différents (centralisés en Finlande et en Irlande, déjà pleinement décentralisés au Canada, de plus en plus décentralisés en Suède, centralisés et intermédiaires, mais coordonnés, en Italie).

La réduction du pouvoir de négociation des travailleurs

Une des raisons pour lesquelles l'évolution de la part du travail ne peut être strictement associée au type de structures de négociations collectives et à leurs évolutions pourrait résider dans le fait que d'autres facteurs, en particulier l'intensification de la concurrence nationale et internationale (voir plus haut la section « L'impact de la concurrence internationale, des délocalisations et de l'investissement direct étranger »), la libéralisation financière nationale et internationale et ses conséquences sur la gestion des entreprises – souvent appelée « financiarisation » – ont non seulement entraîné, comme décrit *supra*, la transformation des institutions de la négociation collective, mais aussi affaibli le pouvoir de négociation des travailleurs en général (c'est-à-dire quel que soit le régime de négociation collective dont ils dépendent). D'un point de vue théorique, toutes choses égales par ailleurs, cet affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés implique une réduction de la part du travail (voir par exemple Bentolila et Saint-Paul, 2003).

La mondialisation et l'intensification de la concurrence ne réduisent pas seulement la taille de la rente économique que se partagent salariés et employeurs : en augmentant la substituabilité des salariés, elles influent également sur les négociations sur le lieu de travail, et, partant, sur le partage de cette rente entre salariés et employeurs (voir, par exemple, Rodrik, 1997). En effet, les importations favorisent la substitution entre travailleurs nationaux et travailleurs étrangers, affaiblissant ainsi le pouvoir de négociation de la main-d'œuvre, tandis que la menace de délocalisation, de plus en plus crédible, renforce la position des employeurs dans les négociations. En d'autres termes, la mobilité croissante des biens et des capitaux a déplacé les points de menace dans le jeu que constituent les négociations pour le partage de rentes économiques de plus en plus faibles. Un certain nombre d'études empiriques s'appuyant sur des données recueillies au niveau de l'entreprise confirment que les importations et les délocalisations ont généralement affaibli le pouvoir de négociation des salariés ces vingt dernières années (encadré 3.5).

La déréglementation des marchés de produits et de services, qui, dans la pratique, va souvent de pair avec la privatisation, a également une incidence sur le pouvoir de négociation des salariés. En effet, la privatisation implique une évolution du rôle des dirigeants, dont l'objectif n'inclut plus l'emploi mais se concentre exclusivement sur les profits. Couplée à une concurrence accrue sur les marchés de produits, la privatisation a pour effet de réduire la rente économique, mais aussi le pouvoir de négociation des salariés du secteur d'activité concerné. Il en résulte généralement un système à deux vitesses, composé d'une structure de négociation relativement stable pour les entreprises établies de longue date et d'un régime de négociation relativement décentralisé et fragmenté, caractérisé par une faible couverture des négociations, pour les nouveaux entrants sur le marché (Schulten *et al.*, 2008 ; voir l'encadré 3.5 pour des données empiriques).

Bien que moins étudié, le rôle joué par la financiarisation dans l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés ne doit pas non plus être sous-estimé. En plus de stimuler le secteur financier, la déréglementation de marchés autrefois étroitement encadrés a également été lourde de conséquences pour l'économie non financière, essentiellement parce qu'elle a érigé la doctrine de la maximisation de la valeur pour l'actionnaire en principe de gouvernance d'entreprise. Fondée sur la théorie de l'agence, la diffusion de la thèse de la valeur pour l'actionnaire dans les années 70 et 80 aux États-Unis, puis dans les années 90 dans la plupart des pays de l'OCDE, a, dans la pratique, été encouragée par la montée en puissance des

Encadré 3.5. **Constats empiriques concernant les effets de la mondialisation et de l'intensification de la concurrence sur le pouvoir de négociation des salariés**

Mondialisation

S'intéressant à la Belgique, à la France et à l'Allemagne dans les années 90, Dumont *et al.* (2005) constatent que la mondialisation croissante qui touche les pays à hauts comme à bas salaires, mesurée par les importations et l'importance des filiales étrangères, a réduit le pouvoir de négociation des salariés. Boulhol *et al.* (2009) constatent que les importations en provenance des pays développés ont contribué de manière significative à la diminution estimée des marges et du pouvoir de négociation des salariés au Royaume-Uni. Abraham *et al.* (2009) observent également que la concurrence des importations exerce une pression non négligeable sur les marges et sur le pouvoir de négociation en Belgique, mais qu'il en va surtout ainsi lorsque les importations proviennent de pays à bas salaires. Cependant, considérer les travailleurs comme un groupe homogène peut induire en erreur, puisque, comme le montrent les conclusions de la section intitulée « La détérioration de la situation des moins qualifiés », les travailleurs peu qualifiés sont généralement les plus touchés par la mondialisation. De fait, Dumont *et al.* (2012) constatent que le pouvoir de négociation de ces salariés a décliné en Belgique dans les années 2000, alors que celui des travailleurs qualifiés a augmenté. Ils montrent que la concurrence des importations en provenance de pays à bas salaires et des délocalisations a un fort effet négatif sur le pouvoir de négociation des travailleurs peu qualifiés.

Accroissement de la concurrence et des privatisations

Brown *et al.* (2008) constatent qu'au Royaume-Uni, le taux de syndicalisation et la couverture des conventions collectives ont chuté plus rapidement dans les secteurs privatisés que dans le reste du secteur privé au cours des deux décennies qui ont suivi les privatisations. Ils montrent également que lorsque les entreprises sont plus nombreuses à entrer sur le marché grâce à la suppression des barrières à l'entrée, les salariés de ces nouveaux entrants sont généralement moins syndiqués et disposent de moins de pouvoir de négociation que leurs homologues employés depuis longtemps par les entreprises déjà présentes sur le marché (voir par exemple Hirsch, 1988, Bamber *et al.*, 2009). En conséquence, le redéploiement de la main-d'œuvre des entreprises déjà en place vers celles nouvellement arrivées risque d'entraîner un affaiblissement du pouvoir de négociation moyen. Ce constat est confirmé de manière empirique par Böckerman et Maliranta (2012). Ce mécanisme pourrait expliquer l'absence de corrélation entre la réduction des barrières à l'entrée et la part du travail dans les industries de réseau (voir plus haut la section « L'influence des privatisations et de l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits ») : l'érosion du pouvoir de négociation compenserait l'effet positif de la réduction des marges.

investisseurs institutionnels⁵³, qui ont tiré parti de la suppression des restrictions légales qui limitaient leurs possibilités d'investissement dans le capital des entreprises (Duenhaupt, 2011). Les menaces de rachat, ajoutées au développement des stock-options, ont rapproché les intérêts des dirigeants de ceux des actionnaires. L'horizon temporel des investisseurs étant généralement court⁵⁴, celui des dirigeants d'entreprises s'est raccourci lui aussi. Les acquisitions, par exemple les rachats avec effet de levier⁵⁵, étant de surcroît souvent financées dans une forte proportion par l'emprunt, les entreprises sont contraintes de baisser leurs coûts et de céder ou d'externaliser des activités pour réduire leur endettement tout en dégageant des bénéfices substantiels à court terme. Elles passent donc d'une philosophie fondée sur la

« conservation et l'investissement » – conserver les bénéfices réalisés et les salariés et réinvestir dans le capital humain et physique – à une stratégie reposant sur la « réduction et la distribution », qui affaiblit sensiblement le pouvoir de négociation des salariés (Lazonick et O'Sullivan, 2000)⁵⁶.

Les réformes sociales et du marché du travail, parfois adoptées sans le consentement ou sans consultation des partenaires sociaux, pourraient également avoir contribué à l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés. Les contraintes de compétitivité accrues ont également incité un certain nombre de pays à faciliter le recours aux agences de travail temporaire ou aux contrats à durée déterminée, et à autoriser la création de contrats atypiques tels que les « mini-jobs » en Allemagne. Lorsqu'il accroît le dualisme du marché du travail, le développement de ces contrats atypiques est susceptible d'affaiblir le pouvoir de négociation des salariés. Dans le même temps, les réformes des systèmes de protection sociale qui se sont traduites par un durcissement des conditions d'ouverture des droits aux prestations destinées aux personnes privées d'emploi et par une diminution du montant de ces prestations (indemnités de chômage, prestations d'invalidité, allocations d'assistance sociale, etc.) ont sans doute abaissé le salaire de réserve des travailleurs.

Toutes ces pressions qui s'exercent sur le pouvoir de négociation des salariés ont vraisemblablement contribué à la diminution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives, et semblent avoir incité les syndicats à changer d'objectif. Au lieu de négocier des hausses de salaires reflétant l'évolution de la productivité ou permettant de préserver le salaire réel ou l'égalité salariale, les syndicats pourraient internaliser de plus en plus les contraintes concurrentielles et les effets possibles des revendications salariales sur l'emploi⁵⁷. Il en va probablement ainsi dans les négociations sectorielles ou nationales, et peut-être plus encore au niveau de l'entreprise, où les négociations avec concession sont devenues fréquentes⁵⁸.

L'intensification de la concurrence et l'érosion du pouvoir de négociation des salariés qui en résulte pourraient également contribuer à expliquer la tendance à la décentralisation. L'évolution du contexte économique et politique a peut-être fait perdre leur attrait à nombre des avantages que les employeurs associaient jusqu'à présent aux négociations multipatronales. Les employeurs ressentent moins le besoin de se protéger des pressions exercées par les syndicats pour influencer le rapport effort-rémunération. Par ailleurs, la diminution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives réduit la possibilité que des négociations centralisées se révèlent bénéfiques en termes d'internalisation des coûts salariaux externes, ce qui réduit probablement leur intérêt pour les partenaires sociaux (Visser, 2005). En outre, une décentralisation accrue pourrait à son tour affaiblir le pouvoir de négociation des syndicats s'il devient plus difficile pour ces derniers d'assurer la cohésion des structures syndicales centralisées⁵⁹. Le fait que les travailleurs faiblement qualifiés ont vu leur pouvoir de négociation s'affaiblir tandis que les salariés très qualifiés voyaient le leur se renforcer accentue également la difficulté pour les syndicats de préserver la cohésion des travailleurs et de continuer à promouvoir la compression des salaires (Acemoglu et al., 2001).

Le rôle des institutions de la négociation collective et leur degré de protection des salariés diminuant, les dispositifs légaux de protection des travailleurs ont gagné en importance. Dans beaucoup de pays, par exemple en Irlande, au Royaume-Uni, au Danemark et en Suède, l'autoréglementation volontaire collective, qui était la principale forme de réglementation, cède la place à des droits individuels officiels, qu'il est possible de faire

valoir en justice (Visser, 2005). La conjugaison des pressions concurrentielles de plus en plus fortes – s’exerçant en particulier sur les travailleurs peu qualifiés et de la diminution du rôle des institutions de la négociation collective pourrait également expliquer l’instauration d’un salaire minimum légal ou son relèvement dans certains pays de l’OCDE, tels que l’Australie, l’Irlande, la Nouvelle-Zélande ou le Royaume-Uni. Cependant, bien que les droits légaux puissent avoir une utilité pour les syndicats parce qu’ils constituent une base sur laquelle les négociations collectives peuvent s’appuyer, leur capacité à concilier protection des salariés et préservation de l’efficience a probablement des limites (voir *infra*).

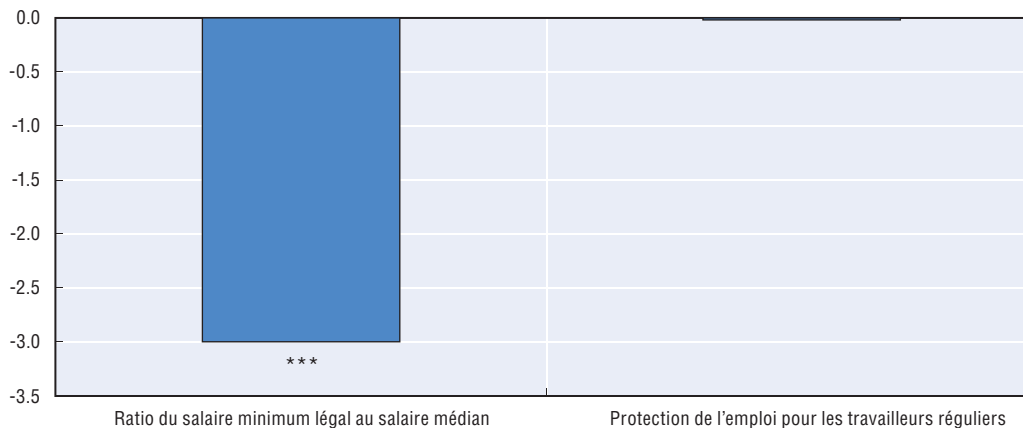
4. Salaire minimum, protection de l’emploi et part du travail

Les informations présentées dans les sections qui précèdent laissent penser qu’au cours des deux décennies qui ont précédé la crise, la croissance rapide de la PTF et l’augmentation de l’intensité capitaliste, imputables au progrès technique qui permet une augmentation de la productivité du capital, ont fait partie des principaux facteurs à l’origine de l’érosion intrasectorielle de la part du travail. Outre les institutions de la négociation collective, évoquées dans la section précédente, d’autres politiques du marché du travail ont affecté le prix relatif du travail et du capital, et ont donc probablement aussi joué un rôle dans ce processus d’érosion. Par exemple, au cours des dix dernières années, le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian a augmenté d’environ deux points de pourcentage dans les pays qui ont instauré un salaire minimum légal. De plus, dans plusieurs pays ayant connu une diminution de la couverture des conventions collectives, des salaires minimum légaux ont été mis en place ou ont été fortement revalorisés, en vue de lutter contre la pauvreté parmi les travailleurs (Australie, Irlande, Nouvelle-Zélande ou Royaume-Uni par exemple, voir section précédente). Néanmoins, il est possible qu’en retour les entreprises aient été incitées à surinvestir dans des innovations permettant d’économiser la main-d’œuvre (voir, par exemple, Boone, 2000), ce qui a abaissé la part du travail.

À partir des différences probables entre secteurs en matière d’impact du salaire minimum sur la productivité et sur les salaires, il est possible d’identifier l’effet de l’existence d’un salaire minimum légal sur la part du travail en utilisant le même cadre méthodologique que dans la section 2 (voir encadré 3.4). Les estimations réalisées pour les besoins de ce chapitre semblent montrer qu’à court terme, une hausse du salaire minimum légal par rapport au salaire médian se traduit par une hausse sensible des prix, des salaires et de la valeur ajoutée nominale, ce qui ne fait donc ressortir aucune conséquence à court terme sur la part du travail. À plus longue échéance cependant, l’analyse montre que les entreprises réagissent en réalisant des gains d’efficience et de productivité supérieurs aux hausses de salaires, ce qui entraîne une diminution de la part du travail (voir graphique 3.15 et OCDE, 2012 pour une présentation détaillée de la méthodologie et des estimations). Ces résultats pourraient provenir du fait qu’une hausse du salaire minimum tend à encourager l’investissement dans des innovations qui augmentent la productivité du capital – pour compenser la hausse du coût du travail, comme le montre Boone (2000) – ainsi que dans la formation organisée par l’entreprise – dont les salariés, dans des marchés du travail imparfaits, ne tirent pas facilement parti. De fait, parce qu’il resserre le bas de l’échelle des salaires sans nécessairement influencer sur la productivité individuelle avant formation, il est possible que le salaire minimum incite les employeurs à investir dans la formation dans la mesure où ils peuvent ainsi récupérer la différence entre la croissance de la productivité et celle du salaire après formation (voir, par exemple, Acemoglu et Pischke, 1999 et 2003 ; Arulampalam *et al.*, 2004). Une fois que les

Graphique 3.15. Salaire minimum, protection de l'emploi et part du travail

Estimation en pourcentage de l'effet d'une augmentation d'un écart type de certains indicateurs sur la part du travail d'un secteur moyen, effet cumulé sur les dix années suivantes



Note : Effet estimé d'une augmentation de 10 points de pourcentage du salaire minimum exprimé en pourcentage du salaire médian et d'une hausse d'un point de l'indicateur de la restrictivité de la protection de l'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Ces deux effets sont cumulés sur la période de dix ans suivant le changement de politique. Les effets sont obtenus à partir d'estimations de la différence des différences et sont calculés, dans le cas du salaire minimum, en référence à un secteur où l'importance du travail non qualifié correspond à la moyenne (au Royaume-Uni avant la création du salaire minimum légal) et, dans le cas de la protection de l'emploi, en référence à un secteur affichant un taux de licenciement conforme à la moyenne (aux États-Unis).

*** : significatif au seuil de 1 %.

Source : OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », documentation complémentaire sur le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660908>

infrastructures de formation sont en place – c'est-à-dire que les coûts fixes ont été payés – elles seront vraisemblablement aussi utilisées pour les travailleurs dont la rémunération est supérieure au salaire minimum légal, en particulier si la qualité de la formation ne peut être qu'imparfaitement montrée et appréciée sur le marché du travail externe, de sorte que l'essentiel des gains de productivité découlant de la formation revient à l'entreprise.

L'impact quantitatif global des hausses du salaire minimum sur la part du travail est toutefois faible. À première vue, d'après les estimations, le relèvement de dix points de pourcentage du rapport du salaire minimum légal au salaire médian – ce qui équivaut à peu près à un écart type de la distribution pour l'ensemble des pays – se traduirait par une contraction de 3 % de la part du travail dans un secteur moyen durant les dix années suivantes (graphique 3.15). À noter toutefois qu'une augmentation de dix points de pourcentage de ce ratio représente une hausse très importante par rapport à ce qui a été observé par le passé. Ainsi, entre 2000 et 2010, ce rapport n'a progressé que de deux points de pourcentage à peine en moyenne dans les pays dotés d'un salaire minimum légal. Si l'on se fonde sur les estimations, ces hausses auraient entraîné une contraction moyenne de la part du travail de 0.2 point de pourcentage⁶⁰. Ces résultats portent néanmoins à croire que de fortes hausses du salaire minimum pourraient avoir pour effet inattendu de réduire la fraction du revenu national qui revient au *travailleur moyen*, même s'il est possible que la situation des salariés les moins bien rémunérés s'améliore.

La réglementation relative à la protection de l'emploi peut également influencer sur la part du travail. En effet, il est possible qu'une réglementation restrictive en matière de licenciements affaiblisse le pouvoir de négociation de l'employeur et améliore ainsi l'issue

des négociations pour les salariés en poste. Dans les études publiées sur ce sujet, il ne fait aucun doute que la protection des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée a un effet négatif sur la croissance de la productivité (voir, par exemple, Autor et al., 2007 ; Bassanini et al., 2009). En revanche, les constatations relatives à l'impact sur les salaires sont plus contrastées⁶¹. La différence éventuelle entre les effets de la réglementation applicable aux licenciements sur la productivité et sur les salaires porte à croire qu'une réforme de cette réglementation pourrait avoir un effet négatif sur la part du travail. Peu de travaux ont toutefois été réalisés à ce sujet. La principale exception est l'étude de Checchi et Garcia-Peñalosa (2008), qui ont estimé un modèle classique de séries chronologiques/agrégées internationales pour les pays de l'OCDE et ont constaté que la protection de l'emploi n'avait aucun impact sur la part du travail, une fois l'effet des autres institutions neutralisé.

Conformément aux approches communément employées dans les études, les probables différences d'impact de la réglementation limitant les licenciements observées entre des secteurs qui n'ont pas la même propension à s'adapter sur le marché du travail externe, peuvent servir à identifier les effets des restrictions au licenciement à l'aide de l'approche sectorielle utilisée dans l'ensemble de ce chapitre (voir l'encadré 3.4). D'après les estimations, les réformes visant à assouplir les règles relatives au licenciement accélèrent effectivement la croissance de la PTF et de la productivité (voir OCDE, 2012 pour les résultats détaillés). Il apparaît également que l'impact sur les salaires réels est limité. Toutefois, l'effet sur la productivité d'un assouplissement de la réglementation sur les licenciements se traduit en général par un ralentissement de la hausse des prix des biens produits, après ajustements au titre de la qualité. Cette situation s'explique probablement par le fait que les secteurs dans lesquels cette réglementation est susceptible d'être la plus contraignante sont précisément les secteurs manufacturiers en phase de réduction de leurs effectifs, généralement confrontés à une forte concurrence sur les marchés de produits, qui annule la rente économique issue des gains d'efficacité. En revanche, l'impact sur la croissance de la valeur ajoutée nominale est faible, si bien que l'effet sur la part du travail est quasi nul (graphique 3.15).

Conclusions

Nous avons étudié, dans ce chapitre, l'évolution de la part du travail dans l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel, en particulier ces vingt dernières années. Dans la majorité des pays de l'OCDE, la part du travail a baissé tout au long de cette période, même si cette tendance a marqué une pause temporaire pendant la crise économique récente. Cette contraction est observée dans la plupart des branches d'activité du secteur des entreprises et ne semble pas s'expliquer par des modifications de la composition sectorielle de l'économie. Cela étant, en proportion du revenu national, la rémunération du travail n'a pas baissé de la même façon pour tous les salariés. La part des revenus salariaux des travailleurs les mieux rémunérés s'est en effet accrue dans de nombreux pays pour lesquels on dispose de données, alors que dans le même temps, les personnes les moins instruites ont vu leur situation se détériorer malgré une hausse de l'emploi au bas de l'échelle des qualifications. En outre, il est très peu probable que les individus qui se situent au bas de l'échelle des salaires disposent de revenus du capital importants, ce qui renforce l'impact de cette tendance sur la dispersion croissante de la distribution des revenus (voir OCDE, 2008a et 2011a).

Comment expliquer ces différences et, de façon plus générale, la baisse de la part du travail ? Nous avons vu que la pression engendrée par les délocalisations et par la concurrence croissante des entreprises produisant dans des pays à bas coûts de main-d'œuvre représente

au moins 10 % de la baisse globale de la part du travail. La privatisation des entreprises publiques, malgré l'amélioration notable de la productivité dont elle s'est accompagnée, est un autre facteur qui a joué un rôle, tout comme l'affaiblissement des institutions de la négociation collective et du pouvoir de négociation des salariés.

Le progrès technique, lorsqu'il permet d'économiser la main-d'œuvre – voire remplace les travailleurs – grâce aux innovations continues des technologies basées sur les TIC, est l'une des principales forces à l'origine du recul de la part du travail. Bien que celle-ci ait souvent été associée à l'accumulation de capital et à l'accélération de la croissance de la productivité, le salarié moyen a bénéficié de l'accélération de la croissance économique induite par ce processus, qui a fait progresser les revenus du travail, quoique moins rapidement que les revenus du capital, en termes réels. Cependant, la répartition inégale de la croissance des revenus du travail et du capital qui a accompagné la baisse de la part du travail donne à penser que ces tendances risquent de nuire à la cohésion sociale. Dans la mesure où les personnes moins aisées ont généralement une plus forte propension à consommer, le déplacement du revenu au détriment des bas salaires pourrait aussi avoir un effet négatif sur la demande globale et nuire ainsi à la vigueur de la reprise.

Vouloir ralentir le rythme du progrès technique et de la mondialisation pour parvenir à un partage plus équilibré entre les facteurs ne serait toutefois pas un bon choix. Les pouvoirs publics peuvent parfois mener une politique industrielle efficace pour infléchir l'orientation du progrès technique au moyen d'incitations fiscales et de subventions. Ainsi, dans l'évaluation qu'ils font du Regional Selective Assistance Programme, au Royaume-Uni – un programme d'aide sélective destiné à cofinancer des projets à forte intensité de main-d'œuvre dans les régions en difficulté –, Criscuolo et al. (2012) estiment, en tenant compte des problèmes d'endogénéité potentielle, que cette initiative a créé de nombreux emplois non qualifiés, avec un bon rapport coût-efficacité et peu de pertes de bien-être. Toutefois, à plus grande échelle, ces interventions ont une portée limitée puisqu'elles risquent de fausser le redéploiement des ressources et de freiner la croissance à long terme. Une autre stratégie, bien plus prometteuse à grande échelle, consiste à aider les travailleurs à se doter des compétences nécessaires pour gagner « la course contre la machine ». Dans cette optique, les pays pourraient notamment investir davantage dans l'éducation, en particulier pour lutter contre le décrochage scolaire et mieux faire correspondre les compétences acquises avec celles que demandent les entreprises.

Enfin, le système d'imposition et de prestations a un important rôle de redistribution à jouer. Il peut limiter l'impact des inégalités de revenu marchand croissantes sur le revenu disponible des ménages, sans nécessairement interférer avec la croissance économique (OCDE, 2011a et 2011b). La part croissante de la richesse qui revient aux titulaires des plus hauts revenus donne à penser que ce groupe a désormais la capacité de payer plus d'impôts. Dans ce contexte, les pouvoirs publics auraient donc peut-être intérêt à réexaminer le rôle redistributif de la fiscalité afin de s'assurer que les contribuables les plus aisés supportent une juste part des prélèvements fiscaux. Comme suggéré dans OCDE (2011a), cette remise à plat ne doit pas nécessairement se limiter à une hausse des taux marginaux d'imposition, qui ne constitue peut-être pas le meilleur moyen d'augmenter les recettes. Il faudrait aussi prendre des mesures pour renforcer la discipline fiscale, rationaliser les exonérations qui profitent de façon disproportionnée aux ménages à revenu élevé et revoir le rôle des impôts sur les différentes formes de propriété et de patrimoine, y compris les droits de mutation.

Notes

1. Ou, comme l'ont expliqué certains grands médias : « Le gâteau économique grossit, mais [...] la part du revenu produit dans le pays qui alimente les comptes en banque des travailleurs est en diminution constante » (*New York Times*, édition en ligne, 2 février 2012) ; « la rémunération des travailleurs ordinaires n'a pas suivi le rythme de la croissance économique ou de la hausse des profits des entreprises » (*BBC4, Analysis*, 20 février 2012), d'où l'impression générale que « les détenteurs du capital s'approprient une part croissante du revenu national au détriment des travailleurs » (*The Economist*, 10 février 2005).
2. Ainsi pouvait-on lire dans la revue *The Economist* juste avant le déclenchement de la crise : « Bien que recevant une moindre part de la valeur ajoutée, les travailleurs sont-ils plus riches ? La réponse est oui » (*Economic Focus*, 4 avril 2007).
3. La part du travail est la part du revenu national que reçoivent les travailleurs, salariés ou non, à titre de rémunération de leur travail.
4. On utilise des moyennes mobiles sur trois ans au début et à la fin de la période considérée pour éliminer les fluctuations de court terme.
5. Voir Bassanini et Manfredi (2012). Cette interruption dans le recul de la part du travail observée en 2008-09 sera sans doute temporaire : si l'on en croit les données, la part du travail aurait en effet repris sa tendance baissière dès 2010 dans le secteur des entreprises non financières, au moins dans les pays européens (Eurostat, 2011) et une diminution a également été observée aux États-Unis la même année (Bureau of Economic Analysis, 2011).
6. Il est difficile de mesurer la part des facteurs dans le secteur public en raison de l'estimation souvent imprécise de la valeur ajoutée des administrations publiques dans les comptes nationaux.
7. La forte contraction de la part du travail dans l'ensemble de l'économie observée en Norvège (voir graphique 3.1) s'explique en grande partie par l'expansion des activités en mer du secteur pétrolier. En fait, si l'on exclut les industries extractives et les produits pétroliers, il n'y a pas de variation significative (graphique 3.3).
8. L'exemple le plus frappant d'expansion d'un secteur à faible part salariale est celui de l'immobilier, mais il a été exclu du champ retenu pour la présente analyse.
9. Dans ces deux pays l'ampleur de cette composante est toutefois sensible au choix des pondérations (voir encadré 3.3 et graphique 3.5 *infra*).
10. On obtient des résultats analogues à ceux présentés ici si l'on répète l'analyse sur une période comprise entre le début des années 70 et la fin des années 2000 en choisissant des pays pour lesquels des séries chronologiques longues sont disponibles.
11. Cet essor s'est traduit par une forte croissance – d'environ un quart de point de pourcentage par an au cours de la période considérée – de la part des services dans la production du secteur des entreprises.
12. Il faut néanmoins faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces chiffres car la valeur ajoutée est particulièrement difficile à mesurer dans cette branche d'activité.
13. La relative stabilité de la part du travail dans les activités manufacturières de faible technologie semble due à la forte contraction de leur valeur ajoutée et ne doit donc pas être interprétée comme un signe de stabilité de la demande de main-d'œuvre. En fait, il semble que ces activités, qui sont en majeure partie des activités à forte intensité de main-d'œuvre, aient contribué de manière significative à la composante intersectorielle de l'analyse des variations de parts relatives (voir également la section 2 *infra*).
14. Les disparités entre les graphiques 3.6 et 3.3 tiennent essentiellement au fait que l'on a utilisé, dans le premier cas, le nombre d'heures travaillées, et dans le second, les parts de valeur ajoutée, pour effectuer la décomposition, faisant ainsi disparaître au passage l'importante composante intersectorielle observée dans le cas de la Corée et du Danemark.
15. Cela étant, les déflateurs corrigés de la qualité qui sont utilisés pour de nombreux services non marchands (comme ceux des administrations publiques) manquent souvent de précision, de sorte que l'écart de croissance entre les indices de prix est peut-être en réalité plus faible dans de nombreux pays.
16. Ces statistiques reposent sur un classement des emplois selon leur niveau moyen de rémunération dans les pays indiqués dans le graphique 3.7. Voir Goos *et al.* (2009) pour plus de détails.

17. Dans ce chapitre, un faible niveau d'instruction correspond à un niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, un niveau moyen au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, tandis qu'un niveau élevé renvoie à un niveau supérieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
18. Ces chiffres sous-estiment vraisemblablement la réalité car, dans la base EUKLEMS – source de ces données –, la répartition de la rémunération par niveau d'instruction ne repose pas sur les comptes nationaux mais sur des enquêtes, par exemple des enquêtes sur la population active, dans lesquelles les données salariales sont en général soumises à des limites supérieures. Dans la mesure où l'utilisation de valeurs limites a sans doute plus d'incidence pour les diplômés de l'enseignement supérieur, la part des personnes qui n'ont pas accédé à l'enseignement supérieur est probablement surestimée.
19. Plus le degré de substituabilité entre différents types de travailleurs est grand, plus leur poids relatif dans la population a un effet déterminant sur leur part dans la masse salariale. À titre d'exemple, si l'élasticité de substitution entre différentes catégories de travailleurs possédant des niveaux de qualification différents est proche de 1, l'évolution de leur part respective dans la masse salariale est indépendante de l'offre des différents types de main-d'œuvre. Par contre, si des travailleurs possédant des qualifications différentes sont parfaitement substituables et que la productivité relative est constante (les travailleurs très qualifiés étant plus productifs que les travailleurs peu qualifiés à facteur constant), l'évolution des parts salariales par niveau de qualification reflète simplement celle de la taille relative de chaque sous-population. L'ajustement de la part du travail par niveau de qualification en fonction de l'offre relative de main-d'œuvre appartenant à différentes catégories fournit donc une information intéressante : si la part d'un groupe diminue dans une proportion plus importante que son poids relatif dans la population, cela signifie que la position de ce groupe s'est détériorée, quelle que soit l'hypothèse retenue quant à la substituabilité entre les groupes.
20. Faute de données suffisantes, l'analyse repose sur une décomposition plus rudimentaire du secteur des entreprises.
21. L'évolution de la structure démographique de la population peut aussi avoir une incidence sur la part du travail dans la mesure où les travailleurs jeunes perçoivent souvent une rémunération inférieure à leur productivité. Ce facteur n'a pas été pris en compte dans l'analyse, faute de données fiables. Toutefois, la population active vieillissant dans beaucoup de pays de l'OCDE, le facteur démographique contribue sans doute plutôt à ralentir la diminution de la part du travail.
22. Dans la fonction de production agrégée décrite dans l'encadré 3.4, le capital et le travail sont des compléments bruts si leur élasticité de substitution est inférieure à 1 et des substituts bruts si elle est supérieure à 1.
23. Par exemple, si les rendements d'échelle sont constants et que les facteurs sont rémunérés à leur productivité marginale, la part du travail peut être exprimée comme le produit de la productivité marginale du travail et de la quantité de travail divisé par la production. Cette relation vaut aussi lorsque le travail est exprimé en unités d'efficacité (en multipliant l'emploi par le paramètre représentant le progrès technique porteur d'une amélioration de la productivité du travail). Mais si le travail est exprimé en unités d'efficacité, on peut écrire le ratio travail-production et le produit marginal du travail sous la forme d'une seule fonction d'intensité capitaliste. En d'autres termes, le progrès technique qui améliore la productivité du travail ne peut pas déplacer la relation entre intensité capitaliste et part du travail. On peut démontrer qu'une concurrence imparfaite sur le marché du travail ne change pas cette conclusion (cf. Bentolila et Saint-Paul, 2003).
24. La spécification de ces auteurs est proche de celle présentée dans l'encadré 3.4, à ceci près qu'elle ne tient pas du tout compte des effets temporels ni des effets pays-période.
25. Ce résultat est conforme à l'analyse présentée dans un certain nombre de travaux réalisés à partir de données agrégées, selon laquelle le capital et le travail sont des substituts bruts (voir, par exemple, Masanjala et Papageorgiou, 2004). Dans un article qui a fait date, Berndt (1976) trouve lui aussi des élasticités de substitution supérieures à 1, quoique dans une proportion non significative. De façon plus générale cependant, les élasticités de substitution estimées dans les analyses économétriques peuvent varier entre des valeurs sensiblement inférieures ou supérieures à 1 (voir, par exemple, Antras, 2004).
26. En moyenne, les taux de croissance de la PTF et de l'intensité capitaliste ont atteint respectivement 1.3 % et 0.8 % par an entre 1990 et 2007 dans les pays pour lesquels on dispose de données.
27. Guscina (2006) et Hutchinson et Persyn (2012) parviennent à des résultats analogues à partir d'estimations réalisées sur la base de séries internationales/chronologiques.

28. En revanche, l'impact sur le chômage structurel est plus ambigu (voir, par exemple, Treffer, 2004 ; Felbermayr et al., 2011).
29. Les études montrent que les flux migratoires entrants et les chocs négatifs sur les prix à l'exportation ont un effet similaire sur la part du travail (voir par exemple FMI, 2007 ; Jaumotte et Tytell, 2007). Toutefois, la méthode d'identification adoptée dans le présent rapport ne permet d'estimer la contribution de ces deux facteurs.
30. Le FMI (2007) et Jaumotte et Tytell (2007) utilisent comme instruments les niveaux retardés de variables explicatives endogènes. Cependant, dans la mesure où l'effet des variables explicatives risque de se produire avec un certain retard, on peut penser que la condition d'orthogonalité requise pour que l'instrument soit valide ne se vérifiera pas avec des niveaux retardés.
31. Plus précisément, la pénétration des importations mesure le rapport entre les importations et la demande apparente et l'orientation vers l'exportation correspond au rapport entre les exportations et le produit intérieur.
32. Ce résultat concorde avec les conclusions exposées dans OCDE (2011a), où il est montré, à partir de données agrégées, que ni l'intégration commerciale croissante ni l'ouverture financière n'ont eu d'effet significatif sur les inégalités salariales ou sur les tendances de l'emploi dans les pays de l'OCDE. Cela étant, cette étude ne tient pas compte des problèmes d'endogénéité potentielle.
33. Certaines données montrent aussi que le pouvoir de négociation des travailleurs très qualifiés pourrait s'accroître avec la pénétration des importations, alors que celui des travailleurs peu qualifiés diminuerait (voir section sur « La réduction du pouvoir de négociation des travailleurs »).
34. Qui plus est, contrairement aux études antérieures, ces estimations tiennent compte de la possibilité de causalité inverse et sont validées par divers tests de robustesse (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour plus de détails). Là encore cependant, comme les entreprises sont plus enclines à délocaliser des segments non qualifiés de la chaîne de production (voir Jaumotte et Tytell, 2007 et Antonietti et Antonioli, 2011 pour des données), ces estimations doivent être considérées comme des limites inférieures du véritable effet.
35. L'effet de la réglementation de l'IDE entrant est non significatif pour l'ensemble des pays considérés, mais il devient significatif au seuil de 1 % lorsqu'on enlève la France de l'échantillon.
36. En outre, comme les avantages de l'IDE dans les économies avancées sont en général captés par les travailleurs qualifiés (voir Driffield et Girma, 2003 ; OCDE, 2008b), la déréglementation de l'IDE entrant pourrait expliquer la part croissante des plus qualifiés dans la masse salariale totale. Faute de données, il n'est toutefois pas possible d'explorer davantage cette hypothèse ici.
37. Même si l'effet de l'exposition au commerce international et, plus généralement, de la mondialisation peut être indirect (s'exerçant par le biais de la productivité), les résultats obtenus pour les variables des échanges, les délocalisations ou l'IDE entrant ne sont pas sensibles à l'introduction, dans les régressions, de la PTF, de l'intensité capitaliste ou de la productivité du travail, ce qui conduit à penser que les effets indirects sont négligeables.
38. Le fait que la fonction de valeur de l'entreprise soit positivement liée aussi bien aux bénéfices qu'à l'emploi entraîne un déplacement vers l'extérieur de la courbe de demande : quel que soit le niveau de salaire, l'emploi est plus important. Au niveau de l'entreprise, il s'ensuit une part salariale plus grande et, à l'équilibre, des salaires plus faibles et un niveau d'emploi plus élevé que ce qui serait optimal pour maximiser les profits.
39. L'impact estimé des privatisations n'étant pas affecté par l'inclusion de la PTF, de l'intensité capitaliste ou de la productivité du travail dans les régressions, on peut en conclure que les effets indirects (s'exerçant par le biais du changement technologique et de l'accumulation de capital) sont réduits.
40. D'après les estimations, la baisse due à la réduction de la participation publique atteint pratiquement le double de ce chiffre dans les années 80. Toutefois, avant de tirer des conclusions concernant les tendances de l'évolution de la part du travail au cours de cette période, il faut tenir compte du fait que le rythme des privatisations était trois fois moins rapide. La différence entre les deux périodes est probablement due à l'évolution des règles de gouvernance applicables aux entreprises publiques. En effet, s'il est vrai que dans les années 80 les dirigeants de ces entreprises poursuivaient d'autres objectifs que la maximisation du profit, cela était sans doute beaucoup moins vrai pour les entreprises qui étaient encore sous le contrôle de l'État dans les années 2000, souvent tenues de se comporter davantage comme les entreprises privées à but lucratif.

41. Par exemple, en Italie la privatisation de l'IRI – la plus grande société holding italienne – et de ses filiales dans les années 90 a entraîné une réduction de la présence capitalistique de l'État dans plusieurs secteurs, dont l'intermédiation financière, la construction, l'immobilier et l'agroalimentaire.
42. Dans les travaux théoriques classiques sur le sujet, les négociations entre les employeurs et les salariés sont généralement représentées comme la maximisation d'une fonction de surplus, définie par la valeur ajoutée de l'entreprise, les options extérieures ou points de menace des deux parties, et un coefficient de partage de la rente. Ce dernier définit la part de la rente économique qui reviendra au salarié. Si les salariés négocient individuellement avec l'employeur, la concurrence entre eux tirera le coefficient de partage vers zéro, l'employeur devenant ainsi le bénéficiaire résiduel, tandis que les employés toucheront simplement le salaire de réserve (Farber, 1986).
43. Il n'existe pas de données internationales sur le taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans l'administration. Blanchflower (2006) a constaté qu'au milieu de la décennie 2000, le taux de syndicalisation au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis était trois à quatre fois plus élevé dans le secteur public que dans le privé. En France, ce rapport était de trois pour un durant la première moitié des années 2000 (DARES, 2008).
44. Ces réformes ont fortement restreint et encadré l'activité des syndicats et, par conséquent, leur capacité à conduire des négociations collectives efficaces (Davies et Freedland, 2005).
45. Les conventions collectives centralisées ont également joué un rôle important dans la détermination des salaires en Irlande, mais le taux de couverture des conventions collectives se rapporte aux accords conclus au niveau de l'entreprise. La baisse du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives est en partie liée à des stratégies d'évitement syndical mises en œuvre par les multinationales sur les nouveaux sites, dans un pays où attirer l'IDE a constitué une priorité au cours de la période étudiée (Lamare et al., 2009).
46. Contrairement à la pratique observée dans d'autres pays, toute extension doit être approuvée par une commission au sein de laquelle syndicats et employeurs sont représentés paritairement (Bispinck et al., 2010).
47. Cette évolution a été accentuée par l'adoption, par la Banque centrale européenne, d'une politique monétaire restrictive, axée sur la maîtrise de l'inflation, inspirée du modèle allemand. Voir Hassel (2006) et Keune (2008).
48. En l'occurrence, la Belgique, la Finlande et l'Irlande au cours des vingt dernières années, l'Italie, le Portugal, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède essentiellement dans les années 90 et l'Espagne dans les années 2000 seulement.
49. Ce but a été atteint de différentes manières selon les pays : suppression des mécanismes d'indexation automatique (Finlande et Italie), gel des salaires (Finlande et Suède), plafonnement des hausses de salaire en fonction de la compétitivité des coûts par rapport aux principaux partenaires commerciaux (Belgique et Norvège), parfois au moyen d'une formule prévue par la loi et reposant sur l'évolution des salaires du principal partenaire commercial (Belgique), hausses de salaires calculées à partir des prévisions d'inflation (Italie et Espagne) et/ou recommandation de négociier des hausses de salaires faibles, en fonction de l'évolution de la productivité (Irlande, Italie, Pays-Bas et Espagne).
50. Dans le secteur privé suédois, en 2010, les salaires étaient uniquement déterminés au niveau de l'entreprise pour 15 % des salariés, la répartition des hausses de salaires arrêtées à l'échelon national était négociée au sein de l'entreprise pour 55 % des salariés, et le salaire était fixé aux deux niveaux pour 18 % des salariés, si bien qu'*in fine*, seulement 11 % des salariés voyaient leur salaire totalement fixé par des accords de branche (*Rapport annuel 2010* de l'Office national de la médiation). Au Danemark, en 2004 (dans l'attente de chiffres plus récents), la rémunération de 22 % des salariés du secteur privé était totalement déterminée à l'échelle de l'entreprise, tandis que pour 62 % des salariés, un salaire minimum était fixé au niveau sectoriel et les salaires individuels étaient négociés dans l'entreprise (Dahl et al., 2011). En France, en 2008, 64 % des salariés d'entreprises de plus de dix salariés étaient couverts par des conventions négociées au niveau de l'entreprise (DARES, information citée dans <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>).
51. Au Danemark et en Suède, où le taux de syndicalisation est élevé, les accords de branche ont fixé les règles applicables à la négociation au niveau de l'entreprise, de manière à créer un système de négociation salariale transparent, fondé sur des critères objectifs (Alberg et Bruun, 2005 ; Andersen et Navrjberg, 2008). En revanche, en France, où le taux de syndicalisation est faible, les pouvoirs publics ont lancé le processus de décentralisation des négociations collectives dans les années 80, en obligeant les employeurs et les syndicats à conduire des négociations sur les salaires et sur le temps de travail au niveau de l'entreprise. En 2004, une loi a permis que les conventions négociées au niveau de l'entreprise s'écartent davantage des accords de branche ou de la législation du

travail. La coordination entre les deux niveaux de négociation est très limitée, mais les accords de branche restent influents parce qu'ils fournissent encore souvent, quoique de moins en moins, la classification des emplois utilisée pour les négociations salariales au sein de l'entreprise (Barrat *et al.*, 2007). Par ailleurs, le salaire minimum légal, fixé par l'État, définit une rémunération minimale pour l'ensemble du marché du travail, ce qui limite la marge effective de négociation aux deux niveaux.

52. Le recours accru aux clauses dérogatoires s'est traduit par des baisses du salaire de base, par une réduction des hausses de salaire négociées, par des salaires plus bas pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail et par une diminution ou une suspension des primes (Keune, 2010 ; Haipeter et Lehndorff, 2009).
53. Parmi les principaux investisseurs institutionnels figurent les fonds communs de placement, les fonds de pension, les fonds spéculatifs, les compagnies d'assurance-vie et les sociétés d'investissement, par exemple les sociétés de capital-investissement.
54. Les gérants de fonds visent généralement une revente de leurs acquisitions dans les cinq ans (Clark, 2009).
55. Les rachats avec effet de levier (ou « LBO ») connaissent une croissance phénoménale depuis le début des années 2000 (OIT, 2009).
56. Amess et Wright (2007) constatent que les rachats avec effet de levier ont eu des retombées négatives sur les salaires au Royaume-Uni au cours de la période 1999-2004. Dans ce pays, les conventions collectives ont souvent été révisées dans un sens défavorable aux salariés dans le sillage d'acquisitions ; en revanche, la non-reconnaissance des syndicats et conventions collectives a été plus rare (Clark, 2009). Chambost *et al.* (2008) soulignent qu'en France, l'individualisation des rémunérations et l'augmentation des pressions liées au travail tendent à fragmenter le personnel des entreprises rachetées dans le cadre d'opérations avec effet de levier, si bien que le rôle des syndicats diminue.
57. Dumont *et al.* (2005) constatent que, dans les cinq pays européens qu'ils ont étudiés, l'emploi fait de plus en plus partie de la fonction objective des syndicats.
58. Voir Freyssinet et Seifert (2001), Raess et Burgoon (2006), Haipeter et Lehndorff (2009).
59. Dans des systèmes de négociation plus décentralisés, la couverture des conventions dépend beaucoup plus du pouvoir d'organisation des syndicats (Bispinck *et al.*, 2010).
60. Ces estimations tiennent compte du fait que les hausses du salaire minimum ont été réparties dans le temps. Estimer cet effet dans les années 90 serait plus délicat parce qu'il faudrait formuler des hypothèses arbitraires pour tenir compte du changement du plancher au-dessous duquel les salaires ne peuvent pas descendre, induit par la mise en place d'un salaire minimum en Irlande et au Royaume-Uni. Sans ces deux pays, les variations du rapport salaire minimum/salaire médian étaient négatives, en moyenne, durant cette décennie.
61. Leonardi et Pica (2010) analysent les effets de l'indemnisation financière d'un licenciement abusif sur les salaires des effectifs masculins en se fondant sur une réforme italienne qui a mis en place ce type d'indemnisation dans les entreprises de moins de 15 salariés. Ils constatent que la réforme n'a eu aucun impact sur les salaires à l'embauche, mais que le rendement de l'ancienneté a diminué, comme le montre Lazear (1990). L'OCDE (2010) montre que la prime salariale au changement de poste volontaire est plus faible lorsque la législation sur les licenciements est plus restrictive. Cette étude montre toutefois que les pertes d'emploi involontaires sont aussi moins fréquentes dans ce cas, d'où un effet global ambigu de cette réglementation sur les primes salariales au changement de poste. En revanche, van der Wiel (2010) examine les effets de la protection de l'emploi au sein de l'entreprise à partir d'une réforme qui a été mise en œuvre aux Pays-Bas en 1999 et qui a supprimé les règles de préavis en fonction de l'âge mais s'est traduite par la coexistence, au sein d'une même entreprise, de travailleurs soumis à des règles différentes pendant la période de transition. L'auteur constate que les salariés visés par une réglementation plus restrictive ont reçu des rémunérations plus élevées.

Bibliographie

- Abraham, F., J. Konings et S. Vanormelingen (2009), « The Effect of Globalization on Union Bargaining and Price-Cost Margins of Firms », *Review of World Economics*, vol. 145, n° 1, pp. 13-63.
- Acemoglu, D. (2002), « Directed Technical Change », *Review of Economic Studies*, vol. 69, pp. 781-810.

- Acemoglu, D. (2003), « Labor- and Capital-Augmenting Technical Change », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n° 1, pp. 1-37.
- Acemoglu, D. (2011), « When Does Labor Scarcity Encourage Innovation? », *Journal of Political Economy*, vol. 118, n° 6, pp. 1037-1078.
- Acemoglu, D. et J.S. Pischke (1999), « Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets », *Economic Journal*, vol. 109, n° 453, pp. F112-F142.
- Acemoglu, D. et J.S. Pischke (2003), « Minimum Wages and On-The-Job Training », *Research in Labor Economics*, vol. 22, pp. 159-202.
- Acemoglu, D., P. Aghion et G.L. Violante (2001), « Deunionization, Technical Change and Inequality », *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 55, n° 1, pp. 229-264, Elsevier, décembre.
- Ahlberg, K. et N. Bruun (2005), « Sweden: Transition through collective bargaining », in T. Blanke et E. Rose (dir. pub.), *Collective Bargaining Wages in Comparative Perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*, Kluwer Law International, La Haye.
- Amess, K. et M. Wright (2007), « The Wage and Employment Effects of Leveraged Buyouts in the UK », *International Journal of the Economics of Business*, vol. 14, n° 2, pp. 179-195.
- Andersen, S.K. et S.E. Navrjberg (2008), « Collective Bargaining on Wages in Denmark », in M. Keune et B. Galgóczi (dir. pub.), *Wages and Wage Bargaining in Europe – Developments Since the Mid-1990s*, ETUI-REHS, Bruxelles.
- Antonietti, R. et D. Antonioli (2011), « The Impact of Production Offshoring on the Skill Composition of Manufacturing Firms: Evidence from Italy », *International Review of Applied Economics*, vol. 25, n° 1, pp. 87-105.
- Antràs, P. (2004), « Is the US Aggregate Production Function Cobb-Douglas? New Estimates of the Elasticity of Substitution », *Contributions to Macroeconomics*, vol. 4, n° 1.
- Arpaia, A., E. Prez et K. Pichelmann (2009), « Understanding Labour Income Share Dynamics in Europe », *European Economy Economic Papers*, n° 379, Commission européenne, Bruxelles, mai.
- Arthur, W.B. (2011), « The Second Economy », *McKinsey Quarterly*, octobre.
- Arulampalam, W., A.L. Booth et M.L. Bryan (2004), « Training and the New Minimum Wage », *Economic Journal*, vol. 114, n° 494, pp. C87-C94.
- Atanassov, J. et E. Kim (2009), « Labor and Corporate Governance: International Evidence from Restructuring Decisions », *Journal of Finance*, vol. 64, n° 1, pp. 341-374.
- Atkinson, A.B, T. Piketty et E. Saez (2011), « Top Incomes in the Long Run of History », *Journal of Economic Literature*, vol. 49, n° 1, pp. 3-71.
- Autor, D., W.R. Kerr et A.D. Kugler (2007), « Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F189-F217.
- Autor, D.H., F. Levy et R.J. Murnane (2003), « The Skill-Content of Recent Technological Change: An Empirical Investigation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1279-1333.
- Azmat, G., A. Manning et J. van Reenen (2012), « Privatization and the Decline of Labour's Share: International Evidence from Network Industries », *Economica*, à paraître.
- Bamber, G., J.H. Gittel, T.A. Kochan et A. von Nordenflycht (2009), *Up In The Air: How Airlines Can Improve Performance by Engaging Their Employees*, Cornell University Press, Ithaca, N.Y.
- Barrat, O., H. Chaput, A. Naboulet et L. Wolff (2007), « Wage Bargaining and Compensation Practices in France: An Overview », www.banque-france.fr/fileadmin/user_upload/banque_de_france/Economie-et-Statistiques/La_recherche/Wage-Bargaining-and-Compensation-Practices-in-France-wolff.pdf.
- Bassanini, A. et A. Garnero (2012), « Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data », *IZA Discussion Paper*, n° 6535, Bonn, mai.
- Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 58, pp. 349-402.
- Bentolila, S. et G. Saint-Paul (2003), « Explaining Movements in the Labor Share », *Contributions to Macroeconomics*, vol. 3, n° 1.

- Berman, E., J. Bound et Z. Griliches (1994), « Changes in the Demand for Skilled Labor within US Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, pp 367-397.
- Berndt, E. (1976), « Reconciling Alternative Estimates of the Elasticity of Substitution », *Review of Economics and Statistics*, vol. 58, n° 1, pp. 59-68.
- Bertrand, M. et S. Mullainathan (2003), « Enjoying the Quiet Life? Corporate Governance and Managerial Preferences », *Journal of Political Economy*, vol. 111, n° 5, pp. 1043-1075.
- Bertrand, M., F. Kramarz, A. Schoar et D. Thesmar (2005), « Politically Connected CEOs and Corporate Outcomes: Evidence from France », *Série des Documents de travail du Crest*.
- Bispinck, R., H. Dribbusch et T. Schulten (2010), « German Collective Bargaining in a European Perspective, Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements », *WSI Discussion Paper*, n° 171, Hans Böckler Stiftung, Dusseldorf, août.
- Blanchard, O. et F. Giavazzi (2003), « Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, pp. 879-907.
- Blanchflower, D.G. (2006), « A Cross-Country Study of Union Membership », *IZA Discussion Paper*, n° 2016, mars.
- Bloom, N., M. Draca et J. van Reenen (2011), « Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation and Information Technology », *CEP Discussion Paper*, n° 1000.
- Böckerman, P. et M. Maliranta (2012), « Globalization, Creative Destruction, and Labour Share Change: Evidence on the Determinants and Mechanisms from Longitudinal Plant-Level Data », *Oxford Economic Papers*, à paraître.
- Boone, J. (2000), « Technological Progress, Downsizing and Unemployment », *Economic Journal*, vol. 110, n° 465, pp. 581-590.
- Boulhol, H., S. Dobbelaere et S. Maioli (2011), « Import as Product and Labour Market Discipline », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 2, pp. 331-361.
- Brown, W., A. Bryson et J. Forth (2008), « Competition and Retreat from Collective Bargaining », *NIESR Discussion Paper*, n° 318, août.
- Brynjolfsson, E. et A. McAfee (2011), *Race Against the Machine*, Digital Frontier Press, Lexington, Mass.
- Bureau of Economic Analysis (2011), *National Income and Product Accounts Tables*, version révisée au 8 août 2011, Washington, DC.
- Cahuc, P., F. Postel-Vinay et J.M. Robin (2006), « Wage Bargaining with On-The-Job Search: A Structural Econometric Model », *Econometrica*, vol. 74, n° 2, pp. 323-64.
- Calmfors, L. et A. Larsson (2011), « Pattern Bargaining and Wage Leadership in a Small Open Economy », *CESIFO Working Paper*, n° 3510, July.
- Chambost, I., C. Hoarau, P. Pons, P. Roturier et E. Tarrière (2008), « Financiarisation des entreprises et dialogue social », *Syndex*, novembre.
- Checchi, D. et C. García-Peñalosa (2008), « Labour Market Institutions and Income Inequality », *Economic Policy*, vol. 56, pp. 601-649.
- Clark, I. (2009), « Private Equity in the UK: Job Regulation and Trade Unions », *Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 4, pp. 489-500.
- Commission européenne (2011), « Wage Setting: Institutional Features », *Commission Note*, ADHOC/11/030511/EN, European Commission, Bruxelles, <http://gesd.free.fr/wagescom11.pdf>.
- Criscuolo, C., R. Martin, H. Overman et J. van Reenen (2012), « The Causal Effects of an Industrial Policy », *IZA Discussion Paper*, n° 6323, Bonn.
- Dahl, C.M., D. le Maire et J.R. Munch (2011), « Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining », *IZA Discussion Paper*, n° 6176, novembre.
- DARES (2008), « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Premières informations et premières synthèses*, n° 16.1, avril, www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2008.04-16.1.pdf.

- Davies, P. et M. Freedland (2005), *The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004, National Report for the United Kingdom*, rapport établi dans le cadre d'un projet de recherche cofinancé par la Commission européenne et l'Université de Florence, http://eprints.unifi.it/archive/00001178/01/Regno_Unito.pdf.
- De Serres, A., S. Scarpetta et C. de la Maisonneuve (2002), « Sectoral Shifts in Europe and the United States: How they Affect Aggregate Labour Shares and the Properties of Wage Equations », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, n° 326, Éditions OCDE, Paris.
- Dølvik, J.E. (2008), « The Negotiated Nordic Labor Markets: From Bust to Boom », *Center for European Studies Working Paper Series*, n° 162.
- Driffield, N. et S. Girma (2003), « Regional Foreign Direct Investment and Wage Spillovers: Plant Level Evidence from the Electronics Industry », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 65, n° 4, pp. 453-474.
- Driver, C. et J. Muñoz-Bugarín (2010), « Capital Investment and Unemployment in Europe: Neutrality or not? », *Journal of Macroeconomics*, vol. 32, pp. 492-496.
- Du Caju, P., E. Gautier, D. Momferatou et M. Ward-Warmedinger (2008), « Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan », *National Bank of Belgium Working Paper*, n° 154, décembre.
- Duenhaupt, P. (2011), « Financialization and the Rentier Income Share – Evidence from the USA and Germany », *International Review of Applied Economics*, doi : <http://dx.doi.org/10.1080/02692171.2011.595705>.
- Dumont, M., G. Rayp et P. Willemé (2005), « Does Internationalization Affect Union Bargaining Power? An Empirical Study for Five EU Countries », *Oxford Economic Papers*, vol. 58, pp. 77-102.
- Dumont, M., G. Rayp et P. Willemé (2012), « The Bargaining Position of Low-skilled and High-skilled Workers in a Globalizing World », *Labour Economics*, vol. 19, pp. 312-319.
- Dynan, K.E., J. Skinner et S. Zeldes (2004), « Do the Rich Save More? », *Journal of Political Economy*, vol. 112, n° 2, pp. 397-444.
- EIRO (2011), « Portugal: EIRO Annual Review – 2009 », www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004019s/pt1004019q.htm.
- Eurofound (2005), « Changes in National Collective Bargaining Systems Since 1990 », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/TN0503102S.htm.
- Eurofound (2010), « Derogation Clauses on Wages in Sectoral Collective Agreements in Seven European Countries », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/87/en/1/EF1087EN.pdf.
- Eurofound (2011), « Extension of Collective Bargaining in the EU », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/54/en/1/EF1154EN.pdf.
- Eurostat (2011), *GDP – Statistics Explained*, Eurostat, Luxembourg.
- Farber, H.S. (1986), « Analysis of Union Behaviour », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam.
- Felbermayr, G., J. Prat et H.J. Schmerer (2011), « Trade and Unemployment: What do the Data Say? », *European Economic Review*, vol. 55, n° 6, pp. 741-758.
- Fernandes, N., M.A. Ferreira, P. Matos et K.J. Jenter (2009), « The Pay Divide: (Why) Are US Top Executives Paid More? », *ECGI Working Paper*, n° 255/2009.
- FMI (2007), *Perspectives de l'économie mondiale*, FMI, Washington, DC.
- Freyssinet, J. et H. Seifert (2001), « Negotiating Collective Agreements on Employment and Competitiveness », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/01/ef0124en.pdf.
- Frydman, C. et D. Jenter (2010), « CEO Compensation », *Annual Review of Financial Economics*, vol. 2, n° 1, pp. 75-102.
- Frydman, C. et R.E. Saks (2010), « Executive Compensation: A New View from a Long-Term Perspective, 1936-2005 », *Review of Financial Studies*, vol. 23, n° 5, pp. 2099-2138.
- Gollin, D. (2002), « Getting Income Shares Right », *Journal of Political Economy*, vol. 110, n° 2, pp. 458-474.

- Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain », *Review of Economics and Statistics*, vol. 89, n° 1, pp. 118-133.
- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 99, n° 2, pp. 58-63.
- Greenwood, J. et B.J. Jovanovic (1999), « Accounting for Growth », in C. Hulten (dir. pub.), *Studies in Income and Wealth: New Directions in Productivity Analysis*, University of Chicago Press for NBER, Chicago.
- Gürtzgen, N. (2010), « Rent-Sharing and Collective Wage Contracts – Evidence from German Establishment-Level Data », *Applied Economics*, vol. 42, n° 22, pp. 2835-2854.
- Guscina, A. (2006), « Effects of Globalization on Labor's Share in National Income », *Document de travail du FMI*, n° 06/294.
- Haipeter, T. et S. Lehdorff (2009), « Collective Bargaining on Employment », *Industrial and Employment Relations Department Working Paper*, n° 3, OIT, mai.
- Hijzen, A. et P. Swaim (2010), « Offshoring, Labour Market Institutions and the Elasticity of Labour Demand », *European Economic Review*, vol. 54, n° 8, pp. 1016-1034.
- Hijzen, A., P. Martins, T. Schank et R. Upward (2010), « Do Foreign-Owned Firms Provide better Working Conditions than their Domestic Counterparts? A Comparative Analysis », *IZA Discussion Papers*, n° 5259, Bonn.
- Hirsch, B. (1988), « Trucking Regulation, Unionization, and Labor Earnings: 1973-85 », *Journal of Human Resources*, vol. 23, n° 3, pp. 296-319.
- Howell, C. (2009), « The Transformation of French Industrial Relations: Labor Representation and the State in a Post-Dirigiste Era », *Politics and Society*, vol. 37, n° 2, pp. 229-256.
- Howell, C. et R. Koilns Givan (2011), « Rethinking Institutions and Industrial Change in European Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 2, pp. 231-255.
- Hutchinson, J. et D. Persyn (2012), « Globalisation, Concentration and Footloose Firms: In Search of the Main Cause of the Declining Labour Share », *Review of World Economics*, à paraître.
- Jaumotte, F. et I. Tytell (2007), « How Has The Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries? », *Document de travail du FMI*, n° 07/298.
- Kalinova, B., A. Palerm et S. Thomsen (2010), « OECD's FDI Restrictiveness Index: 2010 Update », *Document de travail de l'OCDE sur l'investissement international*, n° 2010/03, Éditions OCDE, Paris.
- Keune, M. (2008), « Wage Moderation, Decentralisation of Collective Bargaining and Low Pay », in M. Keune et B. Galgóczi (dir. pub.), *Wages and Wage Bargaining in Europe – Developments Since the Mid-1990s*, ETUI-REHS, Bruxelles.
- Keune, M. (2010), « Clauses dérogatoires sur les salaires dans les conventions collectives sectorielles dans sept pays de l'UE », Eurofound, www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1087_fr.htm.
- Lamare, J.R., P. Gunnigle, P. Marginson et G. Murray (2009), « Multinationals' Union Avoidance Practices at New Sites: Transatlantic Variations », communication présentée au Colloque des entreprises multinationales, Congrès mondial de l'IIRA, Sydney, août.
- Landier, A., V. Nair et J. Wulf (2009), « Trade-offs in Staying Close: Corporate Decision Making and Geographic Dispersion », *Review of Financial Studies*, vol. 22, n° 3, pp. 1119-1148.
- Lazear, E. (1990), « Job Security Provisions and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 55, pp. 699-726.
- Lazonick, W. et M. O'Sullivan (2000), « Maximising Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance », *Economy and Society*, vol. 29, n° 1, pp. 13-35.
- Leonardi, M. et G. Pica (2010), « Who Pays for It? The Heterogeneous Wage Effects of Employment Protection Legislation », *IZA Discussion Paper*, n° 5335, Bonn.
- Masanjala, W. et C. Papageorgiou (2004), « The Solow Model with CES Technology: Nonlinearities and Parameter Heterogeneity », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, pp. 171-201.
- Mazzolari, F. et G. Ragusa (2012), « Spillovers from High-Skill Consumption to Low-Skill Labor Markets », *Review of Economics and Statistics*, à paraître.
- Mühlemann, S., S. Wolter et A. Wüest (2009), « Apprenticeship Training and the Business Cycle », *Empirical Research in Vocational Education and Training*, vol. 1, n° 2.

- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2003), « Regulation, Productivity and Growth: OECD Evidence », *Economic Policy*, vol. 18, n° 36, pp. 9-72.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Croissance et inégalités*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), « Real Wages, Productivity and the Determinants of the Labour Share: A Structural Approach », *Document officiel du Département des affaires économiques de l'OCDE*, ECO/CPE/WP1(2009)6, Paris.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), *Toujours plus d'inégalité*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », documentation complémentaire sur le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OIT (2009), *World of Work Report 2009*, Institut international d'études sociales, Genève.
- OIT (2011), *World of Work Report 2011*, Institut international d'études sociales, Genève.
- Raess, D. et B. Burgoon (2006), « The Dogs that Sometimes Bark: Globalization and Works Council Bargaining in Germany », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, n° 3, pp. 287-309.
- Raurich, X., H. Sala et V. Sorolla (2012), « Factor Shares, the Price Markup, and the Elasticity of Substitution between Capital and Labor », *Journal of Macroeconomics*, à paraître.
- Rodrik, D. (1997), *Has Globalization Gone Too Far?*, Institute for International Economics, Washington, DC.
- Romo, O.M. (2008), « Wages and Wage Bargaining in Ireland », in M. Keune et B. Galgóczi (éd.), *Wages and Wage Bargaining in Europe*, ETUI-REHS, Bruxelles.
- Rusinek, M. et F. Rycx (2008), « Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-Employee Data », *IZA Discussion Paper*, n° 3406, Bonn, mars.
- Saez, E. et M.R. Veall (2005), « The Evolution of High Incomes in Northern America: Lessons from Canadian Evidence », *American Economic Review*, vol. 95, n° 3, pp. 831-849.
- Schulten, T., T. Brandt et C. Hermann (2008), « Liberalisation and Privatisation of Public Services and Strategic Options for European Trade Unions », *European Review of Labour and Research*, vol. 14, n° 285, pp. 295-311.
- Spitz-Oener, A. (2006), « Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demand: Looking Outside the Wage Structure », *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n° 2, pp. 235-270.
- Torrini, R. (2005), « Profit Share and the Returns on Capital Stock in Italy: The Role of Privatization behind the Rise in the 1990s », *CEP Discussion Paper*, n° 671.
- Traxler, F. et B. Brandl (2010), « Preconditions for Pacts on Incomes Policy: Bringing Structures Back In », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 16, n° 1, pp. 73-90.
- Trefler, D. (2004), « The Long and Short of Canada US Free Trade Agreement », *American Economic Review*, vol. 94, n° 4, pp. 870-895.
- van der Wiel, K. (2010), « Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 16-26.
- van Klaveren, M. (2011), « Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level – Ireland », Eurofound, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/875/en/1/EF10875EN.pdf.
- Visser, J. (2004), « Recent Trends and Persistent Variations in Europe's Industrial Relations », www.csmb.unimore.it/on-line/Home/Prova/documento36007711.html.
- Visser, J. (2005), « Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, pp. 287-306.
- Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aias.net/208.
- Wills, J. (2009), « Subcontracted Employment and its Challenge to Labor », *Labor Studies Journal*, vol. 34, n° 4, décembre.

Wöfl, A., I. Wanner, T. Kozluk et G. Nicoletti (2009), « Ten Years of Product Market Reforms in OECD Countries, Insights From a Revised PMR Indicator », *Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 695, Éditions OCDE, Paris.

Zeira, J. (1998), « Workers, Machines and Economic Growth », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n° 4, pp. 1091-1113.

ANNEXE 3.A1

*Construction et sources des données***Données sectorielles**

Les données relatives aux gains et au salaire horaire renvoient respectivement aux gains annuels bruts totaux et au salaire horaire moyen des salariés. L'emploi et le nombre d'heures travaillées renvoient aux moyennes annuelles pour les salariés. On obtient la valeur ajoutée réelle en déflétant la valeur ajoutée nominale dans chaque branche à l'aide du double déflateur spécifique à la branche. Les données proviennent de la *Base de données EUKLEMS*, sauf pour la Norvège, pour laquelle elles proviennent de la *Base de données STAN de l'OCDE* et renvoient à l'emploi total. Les données relatives aux services tirés du capital et à la PTF proviennent aussi de la *Base de données EUKLEMS* et ont été construites à l'aide de la valeur ajoutée déflatée à l'aide du double déflateur. Les données de la base *EUKLEMS* obtenues par interpolation et/ou estimées sur la base d'hypothèses ont été retirées de l'échantillon selon les critères décrits dans l'édition 2011 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Pour calculer la part du travail dans chaque branche, on a supposé que la rémunération horaire des travailleurs non salariés était égale au salaire horaire moyen de la branche.

Les distributions des gains, des salaires et des heures travaillées totales selon le niveau d'instruction sont également issues de la *Base de données EUKLEMS*. On distingue trois niveaux d'instruction : faible (inférieur au deuxième cycle du secondaire), moyen (deuxième cycle du secondaire) et élevé (supérieur au deuxième cycle du secondaire). Le secteur des entreprises est fractionné en neuf branches, pour des raisons de fiabilité des données (comme dans l'édition 2011 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*).

Le taux de licenciement par branche aux États-Unis est tiré de Bassanini et Garnero (2012). Il a été obtenu à partir de diverses vagues du supplément de la CPS relatif aux travailleurs victimes de suppressions d'emploi (2000-06, années paires). Un individu est réputé avoir été victime d'une suppression d'emploi s'il a perdu son emploi au cours de l'année la plus récente couverte par chaque enquête pour cause de fermeture ou de transfert de l'établissement ou d'activité insuffisante ou parce que son poste ou son équipe de travail ont été supprimés. Seuls sont pris en compte les salariés du secteur privé à but lucratif.

Pour le Royaume-Uni, pour la période antérieure à l'introduction du salaire minimum, en 1999, la part des travailleurs ayant un niveau d'instruction inférieur au secondaire correspond à la part moyenne dans chaque branche d'activité calculée sur l'ensemble des trimestres pour lesquels des données sont disponibles entre 1994 et 1998. La source est l'Enquête sur les forces de travail du Royaume-Uni.

Les indicateurs de réglementation anticoncurrentielle des marchés de produits proviennent de la *Base de données de l'OCDE* des indicateurs de réglementation des marchés de produits (www.oecd.org/document/1/0,3746,fr_2649_37421_2367306_1_1_1_37421,00.html). Ils varient de 0 à 6, du moins restrictif au plus restrictif. On dispose de données agrégées variant dans le temps pour trois secteurs (énergie, transport et communication), de 1975 à 2008.

Les taux de change réels pondérés des exportations sont définis comme suit :

$$x_{ikt} = \sum_{l=1}^I \sum_{l=1}^L m_{iklt_0} e_{klt} p_{lt} / p_{kt}$$

où x représente le taux de change réel pondéré des importations, m la part des importations provenant du pays l dans le secteur i du pays k à une période donnée t_0 (début des années 80 dans cette série de données) – les coefficients de pondération en fonction des importations varient donc selon les secteurs et les pays mais restent constants dans le temps –, e le taux de change nominal bilatéral entre les pays k et l au moment t – il varie selon les pays partenaires et la période mais pas selon les secteurs – et les variables p les prix, estimés à l'aide du déflateur du PIB, dans les pays l et k respectivement. Toute augmentation du taux de change dans un secteur se traduit par une dépréciation réelle du prix de la production dans le secteur i du pays k par rapport au partenaire commercial (pondéré par les parts d'importations). En d'autres termes, toute augmentation du taux de change propre au secteur reflète une amélioration des termes de l'échange du secteur i pour le pays k . La source est l'édition 2007 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

La pénétration des importations est définie comme le rapport entre les importations et la demande apparente (importations plus production moins exportations). Le degré d'exposition à la concurrence internationale correspond à la somme de la pénétration des importations et de la propension à exporter, mesurée par le rapport des exportations à la production nationale. La source des deux variables est la *Base de données STAN de l'OCDE*. Pour le secteur i dans le pays k , les délocalisations intrasectorielles correspondent aux importations de consommations intermédiaires provenant de ce secteur, rapportées à la production nationale dudit secteur :

$$o_{ikt} = \frac{M_{ikt}}{Y_{ikt}}$$

où M correspond aux importations de consommations intermédiaires en provenance du secteur i et à destination du secteur i , et Y à la production nationale dans le secteur i . Cet indicateur est calculé sur la base des tableaux d'entrées-sorties de l'OCDE pour 1995, 2000 et 2005.

Les indicateurs sectoriels de l'OCDE sur les obstacles réglementaires à l'IDE entrant se rapportent à la limitation des participations étrangères, aux procédures de filtrage et d'autorisation, aux restrictions à l'affectation de personnel étranger aux postes de direction et à d'autres restrictions telles que les règles de réciprocité et les restrictions en matière de rapatriement des bénéficiaires/capitaux. Pour chacune de ces composantes, l'indicateur est compris entre 0 et 1, du moins restrictif au plus restrictif. Les indicateurs sont disponibles pour la période comprise entre 1997 et 2006 et sont calculés tous les cinq ans environ. Les données manquantes ont été calculées par interpolation. Dans les régressions, lorsque les données relatives à 2007 n'étaient pas disponibles, elles ont été remplacées par celles relatives à 2006. Toutes les composantes, à l'exception des restrictions à l'affectation de personnel étranger aux postes de direction, ont été regroupées par simple addition. La source est : Kalinova et al. (2010).

Variables agrégées

Les données relatives aux gains et aux salaires ont été déflatées à l'aide du déflateur de la consommation privée, tiré de la *Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE*. Lorsque l'on compare des déflateurs, on élimine la différence entre les déflateurs de la valeur ajoutée agrégés issus de la *Base de données des Perspectives économiques* et de la *Base de données EUKLEMS* pour que la comparaison ne soit pas affectée par les différences entre déflateurs au niveau de l'ajustement en fonction de la qualité. Pour le calcul de la part globale du travail, la rémunération annuelle des non-salariés est supposée égale au salaire annuel moyen du secteur d'activité. Les données en parités de pouvoir d'achat se rapportant aux États-Unis en 1997, utilisées pour définir les pays à hauts salaires, sont issues de la *Base de données EUKLEMS*. Les données sur les inégalités de revenu proviennent de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* (www.oecd.org/document/51/0,3746,fr_2649_33933_49147850_1_1_1_1,00.html).

Les indicateurs sur la protection de l'emploi proviennent des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi (www.oecd.org/document/11/0,3746,fr_2649_37457_42764428_1_1_1_37457,00.html). Tous les indicateurs varient de 0 à 6, du moins restrictif au plus restrictif.

Le salaire minimum correspond au rapport du salaire minimum légal au salaire médian pour un travailleur à plein-temps. On utilise comme instrument l'écart du logarithme du salaire minimum réel en dollars de 2000 en parités de pouvoir d'achat par rapport à la moyenne de l'OCDE de chaque année. La source de toutes ces variables est la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (www.oecd.org/els/employment/database).

La couverture des négociations collectives correspond à la proportion de travailleurs couverts par une convention collective, en pourcentage. La source est la *Base de données ICTWSS* sur les caractéristiques institutionnelles des syndicats, la fixation des salaires, les interventions de l'État et les conventions sociales (www.uva-aias.net/207). Lorsque les données n'étaient pas disponibles sur une base annuelle, on a calculé des moyennes ou procédé par interpolation.

Le degré de « corporatisme » est mesuré par l'indicateur ICTWSS, qui varie de 1 à 5, du degré de coordination le plus faible au degré de coordination le plus fort. La source est la *Base de données ICTWSS* (www.uva-aias.net/207).

La générosité des allocations chômage est mesurée sur la base du taux de remplacement brut moyen (en pourcentage du salaire avant perte d'emploi), défini comme le taux moyen de remplacement garanti par les allocations chômage pour deux situations de revenu (100 % et 67 % des gains du travailleur moyen), trois situations familiales (personne seule, personne avec un conjoint à charge, personne avec un conjoint en activité) et trois durées de chômage (première année de chômage, deuxième et troisième années de chômage, et quatrième et cinquième années de chômage). La source est la *Base de données de l'OCDE sur les prestations et salaires* (www.oecd.org/document/3/0,3746,fr_2649_33729_39789565_1_1_1_1,00.html).

Le coin fiscal moyen pris en compte dans ce chapitre correspond à la marge entre le coût du travail pour l'employeur et le salaire net perçu par le salarié pour un couple à un seul revenu ayant deux enfants et percevant une rémunération égale à 100 % des gains du travailleur moyen. Il correspond à la somme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de toutes les cotisations de sécurité sociale, exprimée en pourcentage du coût total du travail. La source est la *Base de données de l'OCDE sur les impôts et les salaires* (www.oecd.org/ctp/taxingwages).

Sources du tableau 3.1

Le tableau a été en construit à partir de diverses sources.

Importance des divers niveaux de négociation

Eurofound (2005) ; Commission européenne (2011) ; les notes relatives aux relations du travail dans les différents pays ont été rédigées à partir du site Internet « Worker participation » de l'ETUI, <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations> ; des profils par pays sur les relations du travail établis par l'EIRO, www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm ; de divers documents consacrés à différents pays : Dølvik (2008) pour le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède ; Howell (2009) et Barrat et al. (2007) pour la France ; Romo (2008) ; Ahlberg et Bruun (2005) pour la Suède.

Extension des accords de branche

Eurofound (2011) ; ETUI, note sur les systèmes nationaux de relations professionnelles consacrée à l'Irlande et aux Pays-Bas ; Bispinck et al. (2010) pour l'Espagne.

Recours aux clauses dérogatoires

Eurofound (2010) pour l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et l'Espagne ; Haipeter et Lehndorf (2009) pour le Danemark et la Hongrie ; Eurofound (2005) pour la Suède.

Changement de niveau de négociation dominant depuis 1990

Pour le Danemark : Andersen et Navrbjerg (2008) et Dølvik (2008) ; pour la Finlande et la Suède : Dølvik (2008) ; pour la France : note sur les systèmes nationaux de relations professionnelles (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations) et Barrat et al. (2007) ; pour la République slovaque : note sur les systèmes nationaux de relations professionnelles (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations).

Type et degré de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les négociations et les différents niveaux de négociation

Du Caju et al. (2008) ; notes sur les systèmes nationaux de relations du travail (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations) ; Traxler et Brandl (2010) ; profils nationaux sur les relations professionnelles établis par l'ETUI ; Calmfors et Larsson (2011) ; Barrat et al. (2007).