

# FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Friedrich Klau et Axel Mittelstadt

## TABLE DES MATIÈRES

Introduction . . . . .	8
1. Efficience et flexibilité du marché du travail . . . . .	8
II. Critères et facteurs déterminants de la flexibilité du marché du travail . . . . .	10
A. Flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre totaux . . . . .	11
B. Capacité d'adaptation des coûts relatifs de main-d'œuvre entre entreprises et professions . . . . .	12
C. Mobilité de la main-d'œuvre . . . . .	14
D. Flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail . . . . .	15
III. Indicateurs de la flexibilité du marché du travail . . . . .	15
A. Indicateurs de la flexibilité des coûts de main-d'œuvre totaux . . . . .	16
1. Indicateurs obtenus à partir des équations de salaires nominaux . . . . .	17
2. Autres indicateurs . . . . .	21
3. Variations possibles de la flexibilité des salaires . . . . .	26
B. Indicateurs de la capacité d'adaptation des écarts de coûts . . . . .	31
C. Indicateurs de la mobilité de la main-d'œuvre . . . . .	39
D. Indicateurs de la flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail . . . . .	42
E. Principaux résultats . . . . .	45
Bibliographie . . . . .	50

---

Les auteurs travaillent à la Division des Etudes de croissance du Département des Affaires économiques et statistiques de l'OCDE. Ils tiennent à remercier MM. D. Coe, A. Dean, G. Holtham et M. Yoshitomi pour leurs précieux commentaires.

---

## INTRODUCTION

L'évolution récente et prévue du marché du travail se caractérise par une polarisation et un cloisonnement croissants entre les pays de l'OCDE et à l'intérieur des marchés du travail nationaux. On s'attend à ce qu'en Europe le taux de chômage devienne plus élevé qu'en Amérique du Nord, étant donné qu'il continuera vraisemblablement de s'accroître dans les pays où il est déjà important et qu'il diminuera sans doute encore dans les pays où il est relativement faible. Par ailleurs, c'est en général dans les pays où le taux de chômage est élevé que le chômage de longue durée et le chômage des jeunes par rapport au chômage total sont les plus importants.

On fait souvent valoir que les écarts de taux de chômage entre pays ou régions s'expliquent en partie par des degrés différents de « rigidité » ou, en termes positifs, de « flexibilité » du marché du travail. On estime que les chocs sur les prix entraînent un chômage structurel plus élevé lorsque le marché du travail est « rigide », tandis que des marchés du travail « flexibles » peuvent s'adapter à de tels chocs sans qu'il y ait pratiquement aucune perte d'emploi. Le fait d'améliorer la capacité de réaction des marchés du travail à l'évolution de l'offre et de la demande contribuerait donc à éliminer les obstacles qui s'opposent à un retour à une situation durable de haut emploi. L'objet du présent document est d'examiner ces hypothèses et de voir quelles pourraient être leurs incidences du point de vue de la politique économique. Dans la partie I, on s'efforcera de déterminer quels sont les degrés de flexibilité du marché du travail qu'il serait souhaitable d'atteindre compte tenu des chocs qui se produisent aux plans de la demande et de l'offre. La partie II analyse différents aspects de la flexibilité du marché du travail. La partie III présente un certain nombre d'indicateurs concernant le fonctionnement des marchés du travail. Une attention particulière est accordée aux conséquences que différents degrés de flexibilité du marché du travail peuvent avoir pour l'emploi en cas de chocs extérieurs sur les prix.

### 1. EFFICIENCE ET FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Théoriquement, du fait de l'existence de contrats de travail, le lissage progressif des revenus est une caractéristique naturelle des marchés du travail dans

les pays industrialisés. Le coût des mouvements de personnel (embauche, départs volontaires et licenciements) est généralement élevé, notamment lorsqu'il s'agit de travailleurs qualifiés représentant un capital humain propre à l'entreprise. De plus, le sentiment d'équité et de justice, en grande partie déterminé par les relations établies dans le passé, influe fortement sur la motivation des travailleurs et par conséquent sur leur productivité. La productivité d'une équipe ou d'une entreprise risque en permanence d'être moins bonne qu'elle devrait l'être si certains travailleurs ou un petit groupe de salariés se sentent moins motivés. De ce fait, du point de vue des employeurs, le lissage des revenus est souhaitable tant que les variations de la demande ne dépassent pas les limites prévues et sont perçues comme temporaires. Pour les salariés, la stabilité des revenus salariaux sur toute la durée du contrat est préférable à une instabilité des revenus, étant donné que les dépenses de consommation sont plus faciles à planifier lorsque l'évolution des salaires est prévisible que lorsque le risque de pertes de revenu éventuellement importantes ne peut être écarté. Pour ces raisons, les employeurs et les salariés concluent des contrats de travail de longue durée (cf. Çhultze, 1984, Hall, 1980 et Nissim, 1984).

En vertu de ces contrats de longue durée, qui accroissent la sécurité de l'emploi, les salariés peuvent percevoir un salaire supérieur au revenu marginal qu'ils produisent, au début de leur période d'emploi. A mesure que le capital humain s'accumule, la situation s'inverse souvent, les salaires et avantages accessoires tendant finalement à équivaloir au produit marginal du travail sur la durée totale du contrat. Étant donné les avantages mutuels qu'offrent les contrats de travail de longue durée, une certaine inertie des salaires peut être considérée comme un élément indispensable de l'efficacité du marché du travail. De même, le chômage d'attente, qui caractérise normalement les marchés du travail, est nécessaire à l'efficacité de ces derniers car il favorise une affectation optimale des ressources humaines.

Les contrats de travail de longue durée ont tendance à introduire une certaine rigidité dans les salaires nominaux au cours du cycle économique dans la mesure où l'évolution de ces derniers est différente de ce qu'elle serait si les marchés du travail étaient parfaitement concurrentiels. Ils impliquent aussi que les niveaux relatifs des salaires restent à peu près stables pendant la durée du cycle. En revanche, les écarts de salaires entre travailleurs qualifiés et non qualifiés tendent à s'accroître pendant la phase descendante du cycle et à s'atténuer pendant la phase ascendante, ce qui témoigne de la plus grande sensibilité conjoncturelle des salaires situés en bas de l'échelle des revenus salariaux.

Le degré optimal de flexibilité du marché du travail (conciliable avec l'efficacité du marché du travail) se modifie si des chocs inattendus se produisent au niveau de la

demande ou de l'offre, perturbant ainsi les anticipations prises en compte dans les contrats de travail à long terme (« changement de conjoncture»). Des chocs tels que ceux qui se sont produits dans les années 70 exigent des modifications plus que temporaires des relations économiques car ils peuvent aussi entraîner un ralentissement durable de la croissance de la productivité, accroître les incertitudes et la crainte des risques. En de telles circonstances, les employeurs peuvent être amenés à considérer qu'il n'est plus rentable ni possible de respecter les accords de salaires conclus précédemment et les objectifs qui y étaient associés. En revanche, les salariés relevant de l'ancien système de détermination des salaires tendent dans un premier temps à s'opposer à toute modification des relations contractuelles, de sorte que ces chocs introduisent des rigidités dans les marchés du travail.

Les questions que l'on se pose depuis quelques temps sur la nécessité d'une plus grande flexibilité du marché du travail se rapportent donc surtout aux ((changements de conjoncture» macro et micro-économique et à leurs incidences à court et à moyen terme sur la production et l'inflation. La question fondamentale est de savoir combien de temps il faut pour « ... surmonter la rigidité à court terme des salaires et des prix face à des perturbations relatives, afin d'aboutir à des ajustements globaux...» (Schultze 1984).

## II. CRITÈRES ET FACTEURS DÉTERMINANTS DE LA FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La présente étude établit une distinction entre quatre grands aspects de la flexibilité du marché du travail :

- i)* Flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre à l'échelle de l'économie tout entière ;
- ii)* Capacité d'adaptation des coûts relatifs de main-d'œuvre entre les professions et les entreprises ;
- iii)* Mobilité de la main-d'œuvre ;
- iv)* Flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail.

Les deux premiers sont des aspects macro ou micro-économiques de la flexibilité des coûts de main-d'œuvre, tandis que les deux derniers concernent la capacité d'adaptation de l'offre et de l'utilisation de la main-d'œuvre du point de vue quantitatif et qualitatif. Des interactions se produisent entre certains de ces éléments. Par exemple, la rigidité des salaires, dans le cas de l'emploi à plein temps, peut se traduire par davantage de possibilités de travail à temps partiel, ce qui accroît

la flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail. De même, le niveau d'équilibre des écarts de salaires dépend en partie du degré de mobilité de la main-d'œuvre.

#### **A. Flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre totaux**

La flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre totaux est un concept macro-économique. Pour que la flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre soit parfaite, il faudrait que les salaires rémunérant l'activité de production réelle et les coûts de main-d'œuvre non salariaux qui y sont associés s'ajustent immédiatement et intégralement aux variations des niveaux de productivité ou des termes de l'échange. Etant donné la nature composite des coûts de main-d'œuvre d'une part, et l'évolution conjoncturelle et structurelle de la productivité de l'autre, il convient d'établir une distinction entre la sensibilité cyclique des salaires réels, la capacité d'adaptation des salaires réels aux chocs extérieurs et, enfin, l'évolution des coûts de main-d'œuvre non salariaux et autres avantages par rapport à la rémunération totale.

Pour ce qui est du premier de ces aspects, un haut degré de **sensibilité cyclique** se traduirait par un ajustement rapide et intégral des salaires nominaux aux variations du taux d'inflation et de la productivité. Dans la plupart des pays, les revendications concernant les salaires nominaux semblent principalement influencées par l'inflation présente et passée et par l'emploi et le chômage, encore que les variations cycliques de la productivité semblent importantes dans certains pays, comme l'Allemagne et la Suisse (cf. Coe, 1985). De plus, comme on l'a vu plus haut, les variations des salaires réels tendent à être moins marquées que si elles étaient déterminées par le simple jeu de l'offre et de la demande. De ce fait, les salaires réels ne suivent en général l'évolution de la productivité qu'avec un certain retard, ce qui permet aux marges de profit d'augmenter durant les phases initiales d'une reprise, mais les fait aussi baisser, habituellement, avant que le point de retournement soit atteint et pendant la phase de récession qui s'ensuit. Le déphasage entre l'évolution conjoncturelle des salaires réels et de celle de la productivité dépend d'un certain nombre de facteurs institutionnels (méthode de négociation des salaires, clauses d'indexation, régimes d'assurance-chômage, taux de syndicalisation, etc.) de même que de facteurs structurels et de comportement (composition de la population active, coûts de licenciement et d'embauche, attitudes à l'égard du travail à temps partiel et des heures supplémentaires, etc.).

Pour que les salaires réels globaux conservent un haut degré de flexibilité en cas de choc inflationniste extérieur sur les prix, il faut que les salaires réels s'ajustent rapidement à la détérioration des termes de l'échange. De même, la flexibilité des

salaires réels face à une baisse tendancielle de la productivité totale des facteurs exige un ajustement rapide de ces salaires. Si les salaires réels ne sont pas ajustés en baisse de façon délibérée, il se produit une « avance des salaires réels » ou, si celle-ci existe déjà, elle s'accroît. Dans ce cas, trois mécanismes tendent à rétablir l'équilibre des revenus de facteurs au bout d'un certain temps :

- i) Réduction de la production non rentable ;
- ii) Substitution de capital au travail ; et
- iii) Pression à la baisse sur les salaires à mesure que le chômage s'accroît sous l'effet des deux premiers facteurs.

Dans les deux premiers cas, l'avance des salaires réels se réduit sous l'effet de gains de productivité dus à la réduction des coûts et non pas en raison de la modération des salaires. Dans le troisième cas, les salaires réels réagissent à l'augmentation du chômage. Une diminution de l'avance des salaires réels ou un retard de ceux-ci ne sont donc pas nécessairement synonymes de flexibilité des salaires réels, pas plus qu'ils ne sont l'indication d'un retour à un niveau d'« équilibre » des salaires.

La réduction de l'avance des salaires par des augmentations de la productivité du travail dues à une réduction des coûts s'accompagne en général d'une augmentation du chômage et d'une baisse de la productivité du capital. De ce fait, les pays risquent fort d'être confrontés à des déséquilibres croissants entre l'augmentation régulière de la population active et l'emploi potentiel à un niveau normal d'utilisation des capacités, c'est-à-dire à une augmentation du chômage non conjoncturel. Par conséquent, la rigidité initiale des salaires réels devra être suivie par une période prolongée de modération des salaires réels si l'on veut que le chômage puisse être éliminé dans des conditions de croissance durable. Les salaires réels devront baisser par rapport à la productivité, et ne pourront donc pas réagir de façon trop marquée lorsque le taux de chômage finira par diminuer.

La flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre peut aussi être défavorablement influencée par une augmentation de la part des coûts de main-d'œuvre non salariaux, dans la mesure où celle-ci a pour effet de renforcer la composante fixe des coûts de main-d'œuvre totaux. Les principaux éléments qui ont contribué à accroître la part des coûts de main-d'œuvre non salariaux dans la rémunération totale sont les augmentations des cotisations patronales obligatoires à la sécurité sociale et des cotisations à des régimes privés d'assurance-maladie et de retraite.

## **B. Capacité d'adaptation des coûts relatifs de main-d'œuvre entre entreprises et professions**

Au niveau macro-économique, il faut établir une distinction entre la flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre et la capacité d'adaptation des écarts de salaires.

Ce type de flexibilité a deux aspects : premièrement, la capacité d'adaptation des écarts de salaires à l'évolution de la pénurie relative de compétences, et deuxièmement, l'ajustement des salaires à la capacité économique de chaque entreprise. Dans les deux cas, il importe d'établir une distinction, en principe, entre la flexibilité *ex ante* et les mouvements *ex post* des coûts relatifs de main-d'œuvre, selon que les variations *ex ante* des écarts de salaires entraînent des modifications plus ou moins marquées de l'emploi qui neutralisent la variation initiale des écarts.

Dans le premier cas, la flexibilité signifie que la rémunération des compétences et des tâches doit être le reflet de la situation de l'offre et de la demande dans les secteurs considérés du marché du travail. En cas de pénurie de compétences et d'offres d'emploi non satisfaites, des salaires plus élevés pourront être offerts, tandis qu'au cas où l'offre de main-d'œuvre est excédentaire dans certaines catégories d'emploi, les salaires devraient baisser par rapport à la moyenne.

Les salaires des travailleurs peu qualifiés ont souvent été relevés en vertu de certaines règles de solidarité ou conformément aux ajustements officiels des salaires minimums. De plus, le prix auquel la main-d'œuvre est offerte, ou (« salaire d'embauche », s'est peut-être aussi accru du fait de l'amélioration des prestations sociales. Par ailleurs, les écarts de coûts de main-d'œuvre totaux tendent à être atténués par les cotisations patronales de sécurité sociale qui, dans la plupart des pays, sont plafonnées. De ce fait, les travailleurs les moins rémunérés risquent le plus d'être licenciés lorsque l'activité économique est faible. Le plafonnement des cotisations de sécurité sociale peut aussi constituer une contre-incitation à l'embauche de jeunes et de travailleurs non qualifiés durant une période de reprise économique, sauf dans les cas exceptionnels où les cotisations patronales sont intégralement répercutées sur les salaires.

Comme on le verra ci-après, les écarts de salaire ont souvent fait preuve d'inertie à tous les niveaux. La faiblesse ou le rétrécissement des écarts de salaire peut impliquer un haut degré de rigidité à court terme de l'ensemble des salaires réels. Dans les pays où les mécanismes d'indexation des salaires comportant des éléments fixes sont répandus, une augmentation de l'inflation entraîne une diminution des écarts de salaire. Si les écarts de productivité restent inchangés ou s'accroissent, une avance des salaires réels peut apparaître dans les secteurs où la productivité est faible, ce qui a pour effet d'accroître la rigidité de l'ensemble des salaires réels. D'un autre côté, les écarts de salaire peuvent aussi être faibles ou se rétrécir si la main-d'œuvre est très mobile. À mesure que la main-d'œuvre passera de secteurs à bas salaires à des secteurs à hauts salaires, les emplois peu rémunérés seront éliminés dans les secteurs en déclin ; des pressions à la baisse s'exerceront sur les salaires dans les industries d'avenir. Par conséquent, les écarts de salaires

doivent être évalués à la lumière des écarts de productivité, de la mobilité de la main-d'œuvre, de l'évolution des prix relatifs et des modalités de négociation des salaires.

L'idée selon laquelle les gains salariaux devraient peut-être refléter plus étroitement la capacité bénéficiaire de chaque entreprise implique que les salaires doivent être plus faibles dans les secteurs en perte de vitesse que dans les secteurs en pleine expansion et que l'ensemble des sommes versées aux travailleurs (comprenant les salaires contractuels et les participations aux bénéficiaires) doit devenir plus sensible aux évolutions conjoncturelles et structurelles. Par conséquent, la rentabilité globale de l'entreprise devrait se refléter à la fois dans la rémunération du travail et dans celle du capital fixe investi dans l'entreprise. Dans cette optique, la flexibilité des salaires a pour effet d'abaisser le chômage et de freiner les transferts structurels de production et d'emploi des secteurs en perte de vitesse vers les secteurs en expansion. Mais elle contribue à atténuer le problème du chômage si le développement des emplois à forte productivité (et à hauts salaires) est insuffisant pour absorber la main-d'œuvre venant des entreprises moins efficaces.

### C. Mobilité de la main-d'œuvre

Comme on l'a noté ci-dessus, la mesure dans laquelle des écarts de salaire sont nécessaires pour éliminer les déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'œuvre d'une région, d'une profession et d'une entreprise à l'autre, dépend en grande partie de la mobilité de la main-d'œuvre. La **mobilité régionale** des travailleurs peut être entravée par toute une gamme de facteurs socio-économiques, tels que l'aide au logement et le niveau déprimé des prix des logements dans les régions où la main-d'œuvre est excédentaire, les liens familiaux, les régimes de retraite, les règlements d'immigration et les possibilités d'emploi offertes par l'économie « souterraine », etc. La **mobilité professionnelle** dépend quant à elle des incitations salariales à rechercher des emplois plus qualifiés, des facteurs qui incitent au contraire les travailleurs à rester dans des emplois peu qualifiés, des possibilités de formation et de recyclage et des services d'orientation. La **mobilité entre entreprises** dépend des possibilités de mobilité à l'intérieur de l'entreprise, des modalités de recrutement et de licenciement et du comportement des salariés: règles de licenciement, indemnités de licenciement, salaires d'embauche, obligation d'offrir des contrats de travail permanents, impossibilité de transférer les droits à pension, etc. Enfin, les obstacles à la création de nouvelles entreprises (manque de capital-risque, par exemple) et le fait de différer la fermeture des vieilles entreprises entravent aussi la mobilité de la main-d'œuvre.



Dans un sens plus large, l'expression « mobilité de la main-d'œuvre » peut désigner non seulement les mouvements intervenant à l'intérieur d'une population active donnée, mais aussi les mouvements entre la partie active et la partie inactive de la population en âge de travailler. Une telle mobilité de la main-d'œuvre serait révélée par de vives réactions des taux d'activité aux diverses pressions s'exerçant sur le marché du travail. Elle aurait pour effet de stabiliser le taux de chômage déclaré sur la durée du cycle et de réduire le nombre des offres d'emploi non satisfaites durant les phases de reprise conjoncturelle.

#### **D. Flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail**

Une plus grande flexibilité dans ce domaine permet de répondre à la demande croissante de travail à temps partiel et de partage du travail sans que cela entraîne une augmentation des coûts, à condition que le partage des revenus soit aussi accepté. L'augmentation des taux d'activité féminins observée dans la plupart des pays s'est accompagnée d'une demande croissante d'emplois à temps partiel qui a été satisfaite, dans une large mesure, par le secteur des services. La flexibilité du temps de travail peut faciliter l'introduction du travail posté, de la semaine de six jours ou de la semaine continue, et contribuer de la sorte à abaisser les coûts en capital ou d'autres coûts fixes par unité produite, et donc à accroître la capacité de production et les possibilités d'emploi. De plus, le travail à temps partiel peut permettre d'éviter certains coûts de main-d'œuvre non salariaux et certaines obligations concernant la protection de l'emploi tels que les cotisations aux caisses d'assurance privées et les cotisations sociales assujetties à un seuil de revenu.

### **III. INDICATEURS DE LA FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Etant donné que la flexibilité du marché du travail revêt des aspects divers, il est impossible d'en construire un indicateur unique et représentatif. Il n'est guère plus facile de trouver des indicateurs partiels satisfaisants pour aucun des quatre concepts de flexibilité identifiés dans la partie II. Par conséquent, les indicateurs présentés ci-après sont inévitablement incomplets, parfois ambigus et souvent marqués par des circonstances particulières. Cela pose certes des problèmes d'interprétation, mais on peut néanmoins se faire une idée un peu plus précise des différences qui existent, à l'échelle internationale, dans le fonctionnement et l'efficacité des marchés du travail.

## A. indicateurs de la flexibilité des coûts de main-d'œuvre totaux

Une poussée des prix des matières premières provoque en général une baisse de la production, de la productivité totale des facteurs, des salaires réels et des profits, ce qui a des incidences défavorables sur le stock de capital et la production potentielle au bout d'un certain temps (cf. Bruno et Sachs, 1982). Au cas où des pays importateurs d'énergie sont exposés à une forte hausse des prix de l'énergie entraînant une contraction de la demande la flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre à l'échelle de l'économie tout entière est parfaite si les salaires réels, de même que les autres composantes du revenu national, baissent immédiatement et de façon permanente et si, en plus, ils sont ajustés en baisse du fait du recul de la productivité dû à des facteurs intervenant au niveau de l'offre. Il convient de rappeler, à cet égard, que l'énergie est à la fois un bien de consommation (essence et fuel domestique, par exemple) et un facteur de production. Dans le cas extrême d'une élasticité de substitution des facteurs de production qui tend vers l'infini, les coûts totaux de ces derniers resteraient inchangés à condition que les salaires nominaux ne réagissent pas aux effets directs de la hausse des prix de l'énergie sur les prix à la consommation. La détérioration initiale des termes de l'échange céderait alors en partie la place à une baisse de la productivité du travail et du capital, une plus grande quantité de facteurs non énergétiques devenant nécessaire pour assurer un volume donné de production. Quelle que soit la manière dont se fera finalement la répartition entre la détérioration des termes de l'échange et les ralentissements induits par la substitution de facteurs dans l'évolution de la productivité du travail, un ajustement intégral des salaires réels est nécessaire. En l'absence d'un tel ajustement, les coûts réels de main-d'œuvre totaux peuvent aussi être flexibles si les salaires réels réagissent rapidement et fortement au fléchissement de la demande de main-d'œuvre provoqué par le choc qui se produit au niveau de l'offre. Dans le premier cas (ajustement rapide des salaires réels à la détérioration des termes de l'échange et de la productivité), il n'y a pas d'avance des salaires réels ; dans le second (inélasticité initiale des salaires réels), cette avance se produit, mais elle n'a qu'un caractère temporaire, car les salaires réagissent vivement à l'affaiblissement du marché du travail.

Il va de soi que les élasticités de substitution sont loin d'être infinies. Dans le cas particulier d'une poussée des prix de l'énergie, l'élasticité à court terme de la demande d'énergie par rapport aux prix est en général très inférieure à l'unité, ce qui signifie que les possibilités de substitution sont très limitées (cf. Mittelstadt, 1983). Par conséquent, les coûts totaux des facteurs ont de fortes chances d'augmenter à court terme lorsque les prix de l'énergie accusent une forte hausse. De plus, les salaires nominaux restent rarement inchangés lorsque les prix à la consommation

augmentent du fait de la hausse des prix de l'électricité, de l'essence et du fuel domestique. En définitive, l'augmentation des coûts de production (due à l'effet de la hausse des prix de détail de l'énergie sur les salaires nominaux, à celui de la hausse des prix des facteurs énergétiques sur les coûts de production et à celui de la hausse des prix à la production sur les salaires nominaux) dépend donc en partie de la sensibilité des salaires nominaux à l'inflation et de leur réaction à l'aggravation du chômage (cf. Bruno, 1984).

### **1. Indicateurs obtenus à l'aide des équations de salaires nominaux**

Idéalement, un indicateur exhaustif de la flexibilité de l'ensemble des salaires, conçu ((sur mesure)) pour le cas d'un choc inflationniste au niveau de l'offre, devrait rendre compte des trois facteurs suivants : réactions des salariés à la détérioration des termes de l'échange, au ralentissement des gains de productivité et aux variations des tensions sur le marché du travail. Cependant, étant donné que ces trois phénomènes provoqués par un choc au niveau de l'offre ne sont pas indépendants les uns des autres, un tel indicateur est difficile à construire et encore plus difficile à interpréter. Un moyen de mesurer, au moins, les effets à court terme de la détérioration des termes de l'échange sur les salaires nominaux et l'incidence de la diminution des tensions sur le marché du travail consiste à diviser l'élasticité à court terme des salaires nominaux par rapport aux prix à la consommation (obtenue à l'aide des équations de salaires nominaux) par l'élasticité des salaires nominaux par rapport au taux de chômage. Une faible élasticité des salaires par rapport aux prix et une forte élasticité des salaires par rapport au chômage sont révélatrices de la flexibilité des salaires réels, et inversement. Par conséquent, on pourrait considérer que les pays où le rapport obtenu est faible se caractérisent par la flexibilité des salaires réels, et ceux où le rapport est élevé, par la rigidité des salaires réels (cf. OCDE, 1983a ; Grubb *et al.*, 1983 ; Coe, 1985).

Dans le cas d'une forte poussée des prix de l'énergie, l'élasticité à court terme des salaires nominaux par rapport à l'inflation est révélatrice de deux effets : l'incidence directe de la hausse des prix de l'essence, de l'électricité et du fuel domestique sur les prix à la consommation ; et l'effet de la hausse des prix de l'énergie sur les coûts des facteurs, cet effet se répercutant sur les prix à la consommation. Si les salaires nominaux réagissent rapidement à l'effet sur les prix, les coûts des facteurs (coût de l'énergie plus coûts salariaux) augmentent encore plus. Si les employeurs hésitent à répercuter l'augmentation de leurs coûts sur leurs prix de vente (en raison d'une concurrence internationale intense), la rentabilité tend à diminuer. Pour cette raison, dans les équations de salaires nominaux, un coefficient élevé d'élasticité-prix à court terme implique un accroissement de l'avance des coûts réels de main-d'œuvre après des chocs extérieurs sur les prix (cf. Sachs, 1983). La

réaction à cette compression des bénéfices dépend naturellement du niveau initial de la rentabilité. Si celle-ci est suffisamment importante, l'augmentation des coûts des facteurs par rapport aux prix de vente est absorbée sans que la demande de facteurs se modifie de façon sensible. En revanche, si la rentabilité tombe à un niveau proche du minimum acceptable ou inférieur à celui-ci, les employeurs peuvent tenter de réduire leurs coûts de production par des compressions d'effectifs, cet effet négatif sur l'emploi l'emportant sur l'effet positif de la substitution de main-d'œuvre à l'énergie. Il en résulte que si la hausse des prix peut avoir les mêmes conséquences à long terme sur les salaires dans la plupart des pays, ses effets négatifs sur le fonctionnement du marché du travail sont plus prononcés dans les pays où, au départ, on observe une rigidité des salaires réels. Dans ce cas, une spirale s'amorce entre les prix extérieurs, les salaires nominaux et les prix intérieurs, ce qui affaiblit les positions concurrentielles, déprime l'investissement et exige l'adoption de mesures restrictives.

La situation est différente lorsque les salaires nominaux réagissent lentement aux effets d'une forte hausse des prix de l'énergie sur les prix. Dans ce cas, la spirale prix-salaires est moins prononcée, les profits sont moins comprimés et les fermetures d'installations peu rentables sont moins nombreuses, de sorte qu'il n'est pas aussi impératif de réduire les effectifs. Si les salaires nominaux mettent plus de temps à rattraper l'inflation, le profil de l'ajustement est différent. Dans la pratique, une poussée des prix de l'énergie tend en général à provoquer une augmentation parallèle de l'inflation et du chômage, ce qui révèle l'importance du second élément de l'« indicateur de la rigidité des salaires réels »), à savoir la semi-élasticité des salaires nominaux par rapport au taux de chômage.

Cette semi-élasticité donne une indication de l'effet de freinage exercé par une augmentation de 1 point du taux de chômage sur la hausse des salaires nominaux. L'augmentation du chômage est due à plusieurs facteurs : une diminution du niveau d'emploi optimal (par suite de la réduction du stock de capital), une baisse des dépenses de consommation des ménages sur biens et services non énergétiques (en raison de la faible élasticité à court terme de la demande d'énergie par rapport aux prix), une augmentation du taux d'épargne mondial et, finalement, des mesures anti-inflationnistes accentuant l'effet déflationniste inhérent à une détérioration des termes de l'échange induite par une augmentation des prix de l'énergie.

Cet indicateur de la flexibilité des salaires réels est reproduit dans le tableau 1. Pour l'obtenir, on a divisé l'élasticité-prix à court terme des salaires nominaux par la semi-élasticité des salaires nominaux par rapport au taux de chômage.

Les élasticité-prix sont obtenues par une réestimation récente des équations de salaires du Secrétariat pour le secteur des entreprises privées (cf. Coe, 1985). Le tableau 1 met en lumière les points suivants :

**Tableau 1. Rigidité des salaires réels et nominaux**

	Taux de chômage	Elasticité des salaires nominaux par rapport <sup>a</sup>			Rigidité des salaires réels		Retard moyen dans les équations de salaires et de prix <sup>c</sup>	Rigidité des salaires nominaux
		Aux prix		Au taux de chômage <sup>b</sup>	Court terme	Long terme		
		Court terme	Long terme					
		1	2	3	4 = 1/3	5 = 2/3		
Etats-Unis	indifférent	0.22	1.01	-0.33	0.67	3.06	5.00	3.35
Canada	indifférent	0.31	0.95	-0.57	0.54	1.67	1.50	0.81
Japon	1.7	0.93	0.93	-3.31	0.28	0.28	0.50	0.14
	2.7			-1.31	0.71	0.71		0.35
Australie <sup>d</sup>	indifférent	0.45	0.90	-1.78	0.25		3.00	0.75
		0.33	0.66	-0.48	0.69	1.38		2.07
Allemagne <sup>e</sup>	2.7	0.44	0.88	-0.25	1.76	3.52	2.00	3.52
	8.5			-0.08	5.50	11.00		11.00
					0.58	0.61		1.16
France	indifférent	0.47	0.94	-0.31	1.52	3.03	3.00	4.56
Royaume-Uni	indifférent	0.33	0.99	-0.17	1.94	5.82	2.50	4.85
Italie	indifférent	0.96	0.96	-0.65	1.48	1.48	3.00	4.44
Autriche	3.9	0.48	0.97	-0.58	0.83	1.67	3.00	2.49
	4.5			-0.50	0.96	1.94		2.88
Pays-Bas	5.1	0.47	0.94	-0.44	1.07	2.14	2.00	2.14
	14.0			-0.16	2.94	5.87		5.88
Suisse <sup>f</sup>	indifférent	0.52	1.04	-0.30	1.73	3.47	3.00	5.19
		0.01	0.53	-0.30	0.03	1.77		0.09

a) Les élasticités sont obtenues à partir des équations de salaires indiquées au tableau 1 dans Coe (1985). L'élasticité-prix à court terme se rapporte aux effets qui se produisent durant les six premiers mois. La semi-élasticité par rapport au chômage se rapporte à l'incidence négative sur la progression des salaires (exprimée en taux semestriel) d'une augmentation de 1 point du taux de chômage.

b) Le taux de chômage n'est affecté d'aucun retard dans les équations de salaires. Pour le Japon, l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Autriche, les courbes de Phillips estimées sont non linéaires, de sorte que la semi-élasticité des salaires nominaux par rapport à une augmentation de 1 point du taux de chômage dépend du niveau de référence. Pour ces pays, cette semi-élasticité est calculée à partir du taux de chômage moyen de la période d'estimation (première ligne) et du taux de chômage correspondant au premier semestre de 1984 (deuxième ligne).

c) Les retards moyens appliqués à l'inflation dans les équations de salaires sont les suivants : 3.5 pour les Etats-Unis ; 1.0 pour le Canada et le Royaume-Uni ; 0 pour le Japon ; et 0.5 pour tous les autres pays. Les retards moyens appliqués aux salaires dans les équations de prix sont les suivants : 0.5 pour le Canada et le Japon ; 1.5 pour les Etats-Unis, l'Allemagne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas ; et 2.5 pour les autres pays.

d) La première ligne est obtenue à partir de l'équation présentée au tableau 4, qui tient compte de l'hypothèse d'hystérèse du taux naturel de chômage ; la deuxième ligne est obtenue à partir de la courbe de Phillips classique indiquée au tableau 1 dans Coe (1985).

e) Les estimations de la rigidité des salaires figurant à la troisième ligne tiennent compte de l'effet à court terme de la productivité sur les salaires nominaux.

f) Les calculs sont fondés sur l'hypothèse que la productivité reste inchangée à court terme. Dans la première ligne, on suppose que les prix à la consommation et à la production augmentent de 1 pour cent ; dans la deuxième, on suppose que les prix à la consommation augmentent de 1 pour cent mais que les prix à la production restent constants.

Source : Coe (1985).

- i) le coefficient d'élasticité-prix à court terme varie fortement d'un pays à l'autre : particulièrement faible aux Etats-Unis, il est relativement élevé dans les pays d'Europe, et le plus élevé au Japon et en Italie ;
- ii) à long terme, en revanche, les coefficients d'élasticité-prix convergent vers l'unité pour tous les pays, comme l'on peut s'y attendre en l'absence d'illusion monétaire ;
- iii) la semi-élasticité des salaires nominaux par rapport au taux de chômage est aussi très variable selon les pays, la réaction des salaires étant la plus marquée au Japon et la moins marquée au Royaume-Uni. Pour les Etats-Unis, les résultats obtenus témoignent d'une réaction à l'évolution du marché du travail un peu plus forte que dans trois des quatre grands pays d'Europe, l'Italie étant l'exception ;
- iv) La combinaison des coefficients d'élasticité-prix à court terme et d'élasticité-chômage révèle un haut degré de flexibilité des salaires réels à **court terme** pour les Etats-Unis, le Canada et le Japon, et des valeurs relativement plus faibles pour les pays d'Europe, notamment le Royaume-Uni. L'Allemagne peut être considérée comme un pays où les salaires réels sont ((flexibles)), car l'augmentation cyclique de la productivité apparaît comme une variable explicative dans l'équation de salaires nominaux. Cette spécification est meilleure, d'un point de vue statistique, à celle qui est couramment utilisée, mais elle peut donner lieu à une surestimation du degré de flexibilité des salaires réels'.

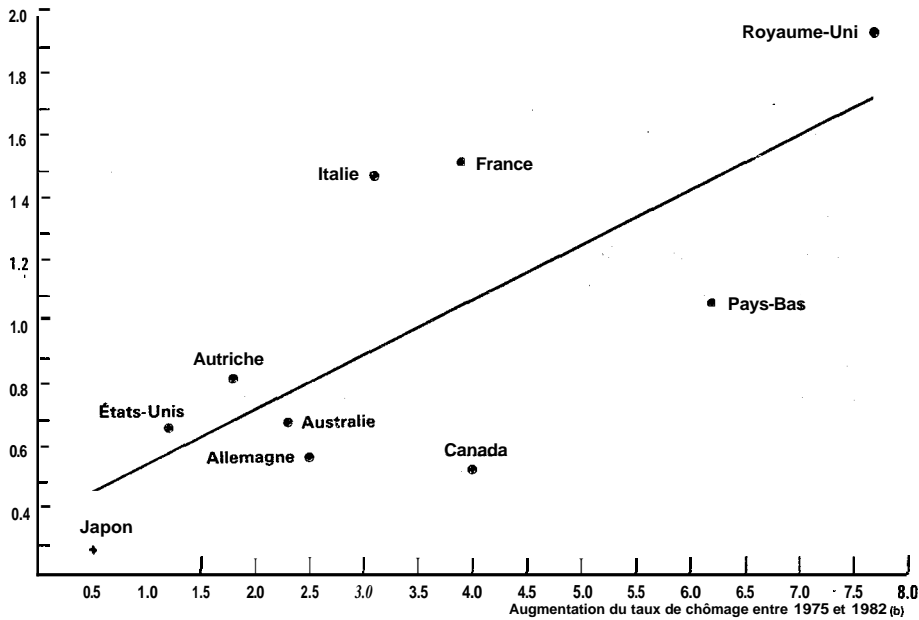
Si l'on regroupe les pays en fonction de la rigidité des salaires réels, calculée comme dans le tableau 1, et de l'augmentation du chômage entre 1975 et 1982, on observe une corrélation positive entre l'indicateur de rigidité et la détérioration du marché du travail (graphique 1)<sup>2</sup>. Cela tend à étayer l'hypothèse selon laquelle la conjugaison de chocs extérieurs sur les prix et de la rigidité des salaires réels à **court terme** a des conséquences à long **terme** négatives pour l'emploi. Cette remarque s'applique en particulier à la période située entre les deux chocs pétroliers. On observe aussi une corrélation positive si l'on prend comme seul critère de flexibilité l'indicateur à long terme du tableau 1, c'est-à-dire l'inverse du coefficient de semi-élasticité des salaires par rapport au chômage, mais cette corrélation statistique est plus faible.

Il faut souligner que l'indicateur de flexibilité décrit ci-dessus ne peut servir de guide général. Des caractéristiques témoignant d'une flexibilité suffisante des salaires réels en cas de choc stagflationniste sur l'**offre** pourraient être révélatrices d'un comportement inapproprié des salaires réels en cas de choc déflationniste se produisant du côté de la **demande**. Ainsi, la rigidité des salaires nominaux face à une

GRAPHIQUE 1

## RIGIDITÉ A COURT TERME DES SALAIRES RÉELS ET CHOMAGE

Rigidité à court  
terme des salaires



a) Coefficient d'élasticité à court terme par rapport aux prix divisé par le coefficient d'élasticité par rapport au chômage en spécification linéaire (équations de salaires nominaux).

b) Points de pourcentage.

Source : Secrétariat.

désinflation imprévue tend à faire monter les salaires réels malgré l'aggravation du chômage. De plus, si les chocs sur l'offre entraînent une baisse de la productivité tendancielle, la flexibilité des salaires réels se traduirait par un mouvement de la constante des équations de salaires nominaux, indépendamment des élasticités prises en compte dans l'indicateur décrit plus haut, sauf dans les équations qui comportent une variable représentative de la productivité ; sinon, le niveau d'équilibre du chômage augmenterait. Enfin, le profil de l'ajustement n'a pas été le même à la suite du second choc pétrolier et après le premier – et c'est là un point qu'il convient d'interpréter avec prudence (voir ci-après).

### 2. Autres indicateurs

Une autre façon, théoriquement plus satisfaisante, d'évaluer le degré de flexibilité du marché du travail consiste à comparer les coûts de main-d'œuvre

effectifs et une mesure des coûts de main-d'œuvre ((justifiés» (cf. Artus, **1984** et Sachs, **1983**). Ces derniers sont définis ici comme l'augmentation des coûts réels de main-d'œuvre qui aurait correspondu à une stabilisation du taux de chômage à son niveau de **1973** sur toute la période d'observation s'il n'y avait pas eu une baisse de la demande à prix courants ou une aggravation des déséquilibres sur le marché du travail. La flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre peut alors être mesurée par la différence entre les coûts réels de main-d'œuvre effectifs et ceux qui sont ((justifiés». Cette différence n'est pas identique à l'avance des salaires réels, laquelle représente la différence entre le niveau des salaires réels correspondant à l'activité productive et celui de la productivité du travail. Comme on l'a vu dans la partie II, cette avance peut être éliminée sans qu'il y ait retour au plein emploi (par exemple, par des gains de productivité résultant de réductions de coûts). Le calcul des coûts réels de main-d'œuvre «justifiés» oblige à poser des hypothèses spécifiques en ce qui concerne le niveau global de la technologie, comme le taux de progrès technique, les économies de facteurs qui peuvent en résulter et l'élasticité de substitution des facteurs.

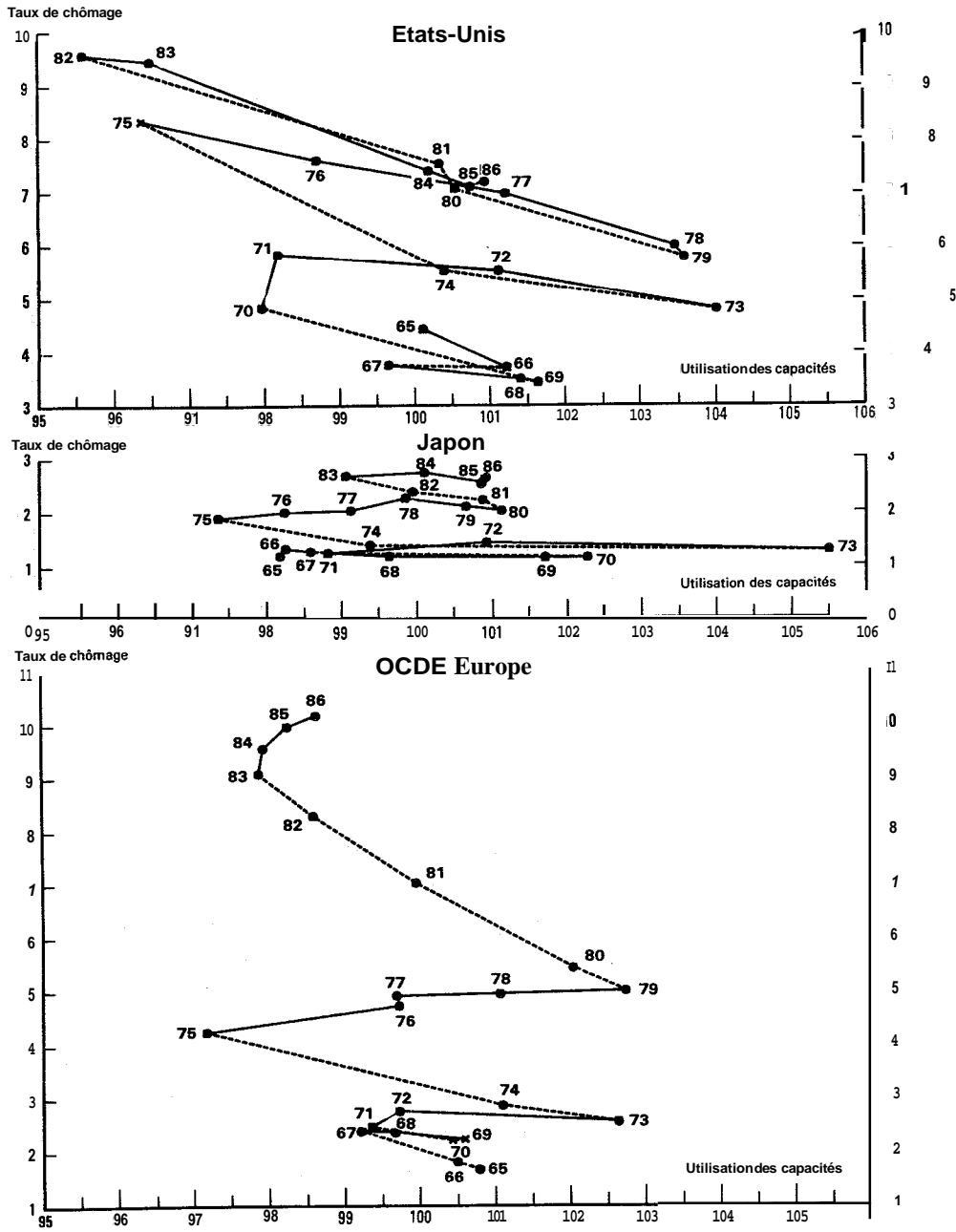
En utilisant à cette fin une structure de production spécifique (une double fonction de production CES à trois facteurs avec des élasticités de substitution constantes récemment mise au point par le Secrétariat) (cf. Helliwell, Sturm, Jarrett et Salou, **1985**) et en considérant comme donnés les taux d'activité effectifs, l'accroissement de la main-d'œuvre résultant du progrès technique et l'augmentation du stock de capital, on s'aperçoit qu'il n'y a qu'en France et au Japon que la croissance des coûts réels de main-d'œuvre a dépassé de façon persistante celle qui était ((justifiée)). Pour les autres pays, les résultats obtenus ne permettent guère de conclure : la croissance des coûts réels de main-d'œuvre a été supérieure à celle qui était ((justifiée» après le premier choc pétrolier, mais elle lui est devenue inférieure après le second choc<sup>3</sup>. Les Etats-Unis sont le seul pays où les niveaux effectifs des coûts de main-d'œuvre sont restés de façon persistante au-dessous des niveaux ((justifiés»<sup>4</sup>.

Comme on l'a vu plus haut, c'est sans doute parce que les salaires réels correspondant à l'activité productive ne sont pas ajustés rapidement au ralentissement de la croissance de la productivité qu'un déséquilibre est apparu entre la population active (croissante) et le stock de capital économiquement viable. Defait, comme cela a été signalé dans le n° **37** de Perspectives Economiques de l'OCDE, paru en juin **1985**, il y a eu une détérioration quasi générale de la relation entre le chômage et l'utilisation des capacités, qui s'est traduite par un déplacement de la courbe d'Okun vers le haut (graphique 2). Seule une petite partie de ce déplacement semble imputable à une augmentation du chômage frictionnel ou à un accroissement plus soutenu de la population active. Par conséquent, le déséquilibre implicite de



GRAPHIQUE 2

TAUX DE CHÔMAGE ET UTILISATION DES CAPACITÉS (a)



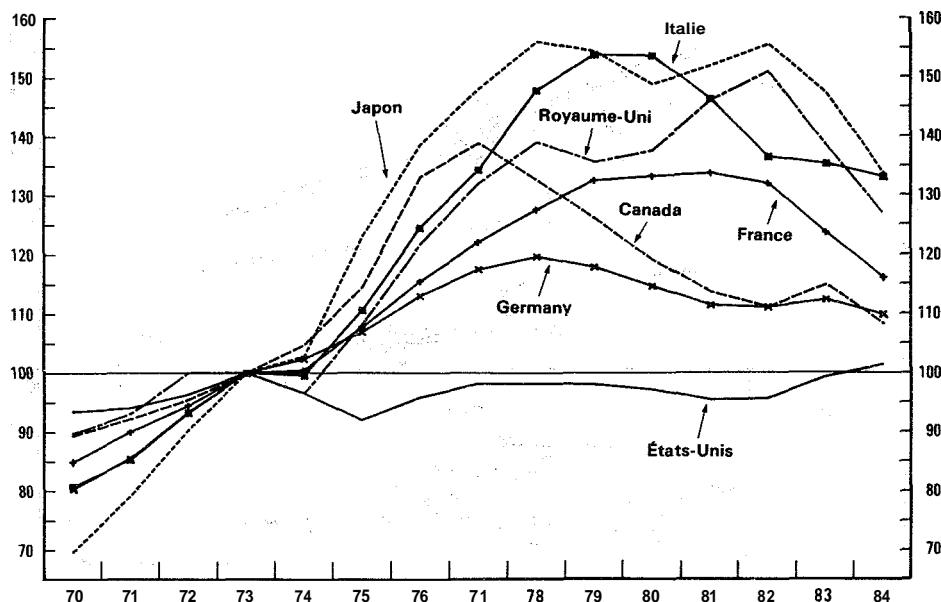
a/ Ratio du PNB en volume par rapport à la tendance.

Sources : Enquêtes de conjoncture et indicateurs cycliques. Statistiques de la population active

GRAPHIQUE 3

**CQUTS RELATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DANS  
LES SEPT GRANDS PAYS DE L'OCDE (a)**

1973 = 100



ai Indice de la rémunération des salariés du secteur privé divisé par l'indice du coût d'utilisation du capital  
Source : OCDE

l'offre de facteurs (aux prix des facteurs et de la production) existant durant les périodes d'utilisation des capacités élevée peut être considéré comme un indicateur indirect de la rigidité des coûts réels de main-d'œuvre. L'augmentation des coûts de main-d'œuvre a été excessive par rapport à celle du coût du capital (favorisant ainsi la substitution de capital au travail) et à celle des prix à la production (ce qui a eu pour effet de comprimer les bénéfices et, par conséquent, d'accélérer la mise au rebut et de décourager les investissements générateurs d'emploi).

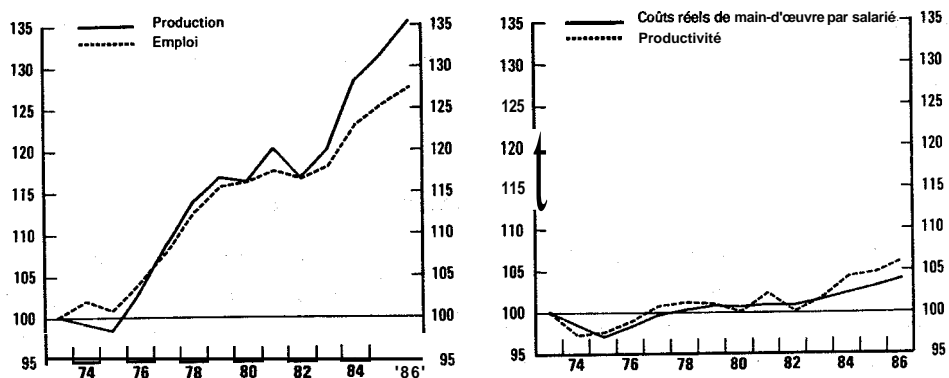
Le déséquilibre apparent entre la taille de la population active et le stock de capital économiquement viable est particulièrement important en Europe. Les coûts relatifs de main-d'œuvre y ont augmenté plus rapidement qu'aux États-Unis (graphique 3) ; les investissements ont surtout été réalisés dans un but de rationalisation ; et les marges de profit ont été comprimées pendant la plus grande partie de la période qui a suivi le choc de 1973, contrairement, là encore, à ce qui s'est passé aux États-Unis. Comme le montre le graphique 4, la croissance des

GRAPHIQUE 4

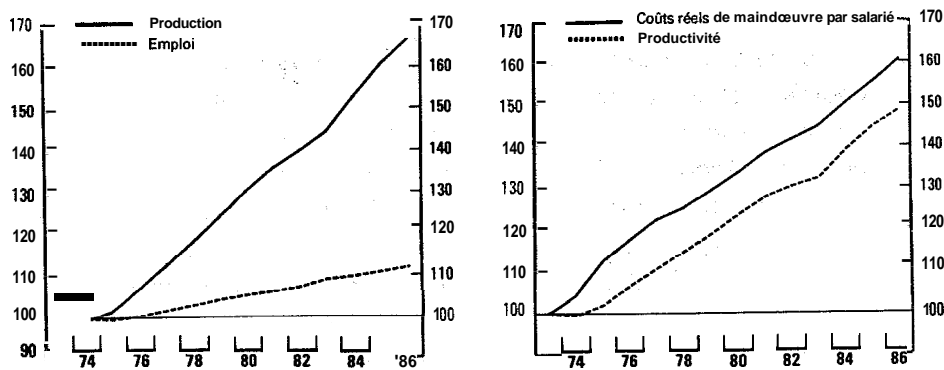
## PRODUCTION, EMPLOI, PRODUCTIVITÉ ET COÛTS RÉELS DE MAIN-D'ŒUVRE PAR SALARIÉ (a)

1973 = 100

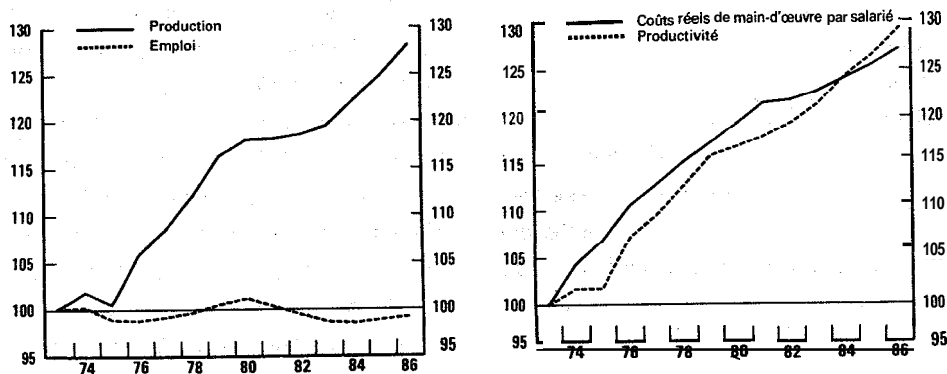
### États-Unis



### Japon



### OCDE Europe



a) Rémunération des salariés par personne employée divisée par l'indice de prix implicite du PNB

b) Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni

Sources: Comptes nationaux annuels et Statistiques de la population active

coûts réels de main-d'œuvre n'a commencé à se ralentir, en Europe, qu'après le second choc pétrolier, sous l'influence d'un chômage élevé (et croissant) et d'une politique économique restrictive. Simultanément, la productivité du travail a continué de s'accroître fortement. De ce fait, l'avance des coûts réels de main-d'œuvre s'est réduite, pour disparaître finalement en 1984 (graphique 4), tandis que la courbe d'Okun devait encore se déplacer vers le haut (graphique 2).

---

### 3. Variations possibles de la flexibilité des salaires

Malgré la modération des salaires réels, les taux de chômage européens ont augmenté beaucoup plus sensiblement d'une manière générale après le deuxième choc pétrolier qu'après le premier. Compte tenu d'une progression à peu près régulière de la population active, l'évolution de l'emploi dans un contexte de modération des salaires réels et de faible croissance de la production mérite d'être examinée de plus près :

- i) La baisse des salaires réels par rapport à la productivité du travail, après le deuxième choc pétrolier, traduit-elle une plus grande capacité d'adaptation des salaires réels aux évolutions intervenant sur le marché du travail ou ne représente-t-elle qu'une évolution cyclique normale ?
- ii) Si l'on parvenait à démontrer que la rigidité des salaires réels a diminué en Europe, à quels facteurs y aurait-il lieu d'attribuer alors la forte augmentation du chômage après le second choc pétrolier ?

Afin de permettre d'examiner l'hypothèse selon laquelle le comportement des salaires est devenu moins rigide depuis le deuxième choc pétrolier, les équations de salaires nominaux utilisées pour construire les indicateurs de la rigidité des salaires réels présentés dans le tableau 1 ont été estimées pour la période précédant immédiatement le deuxième choc pétrolier. Des prévisions hors échantillon (*ex-post*) ont ensuite été faites pour la période consécutive au deuxième choc pétrolier (cf. OCDE, 1985c). Dans le cas de la France et du Royaume-Uni, les variations des salaires nominaux après le deuxième choc pétrolier ont été régulièrement inférieures aux ((variations prévues)) sur la base des projections hors échantillon. Dans le cas de la France, on observe une élasticité accrue des salaires nominaux par rapport au chômage. Pour le Royaume-Uni, les résultats donnent à penser que les variations du taux de chômage peuvent être beaucoup plus importantes que le niveau effectif du taux de chômage. S'agissant de l'Allemagne, le degré de surestimation des variations des salaires nominaux est relativement limité. En revanche, dans le cas de l'Italie, les variations des salaires nominaux ont été beaucoup plus importantes que

---

prévu, ce qui donne à penser que l'influence restrictive d'un chômage élevé sur les salaires s'est peut être amenuisée avec le temps.

Etant donné que dans trois des quatre grands pays européens, les salaires nominaux ont moins augmenté ces dernières années que ne le laissaient prévoir les relations observées dans le passé, la faiblesse prolongée de l'emploi en Europe après le second choc pétrolier ne peut être attribuée à une rigidité persistante des salaires réels. L'explication doit donc être cherchée ailleurs. Trois facteurs, en partie liés entre eux, semblent avoir joué un rôle important :

- i)* Des révisions en baisse des prévisions à moyen terme concernant la production, entraînant des réductions des besoins de main-d'œuvre, c'est-à-dire une diminution de la rétention de main-d'œuvre ;
- ii)* Des ajustements décalés aux fortes augmentations antérieures des coûts réels et relatifs de main-d'œuvre, impliquant une intensification des efforts de rationalisation ; et,
- iii)* L'augmentation des coûts réels d'utilisation du capital après le deuxième choc pétrolier, qui a contribué à une contraction des profits proprement dits, intensifiant ainsi les délestages de main-d'œuvre et décourageant l'investissement.

Après le premier choc pétrolier, les coûts réels d'utilisation du capital avaient baissé parallèlement à la productivité du capital. Les parts de profits avaient aussi diminué. Par conséquent, le taux de rendement du capital avait baissé sous la double influence de la réduction des parts de profit et de la diminution de la productivité du capital. En revanche, les coûts réels du capital avaient moins diminué que le taux de rendement du capital de sorte que le taux de profit pur (c'est-à-dire la différence entre le taux de rendement du capital et les taux d'intérêt réels à long terme) avait baissé.

En revanche, après le second choc pétrolier, le coût réel d'utilisation du capital a augmenté tandis que le taux de rendement du capital a seulement baissé sous l'influence de la diminution de la productivité du capital, cet effet étant atténué par l'augmentation des parts de profit. Conjuguée à l'augmentation des coûts réels du capital, cette évolution a encore comprimé les taux de profit purs. Face à la contraction de leurs bénéfices et à la faiblesse persistante de la demande globale, les employeurs des pays européens se sont trouvés dans l'obligation de réaliser des économies de plus en plus marquées de facteurs de production variables ou quasi-fixes (cf. Blanchard et al., 1985). Dans ces circonstances inhabituelles, des délestages de main-d'œuvre ont eu lieu en Europe alors même que la progression des salaires réels commençait à se modérer, ce qui dénotait une atténuation des rigidités du marché du travail et un vif ralentissement de l'augmentation du prix du

travail par rapport à celui du capital. C'est à la lumière de ces considérations qu'il convient d'interpréter le graphique 1.

Il convient de noter qu'un déplacement de la courbe d'Okun vers le haut implique nécessairement une augmentation du taux de chômage à pleine utilisation des capacités et conciliable avec une inflation stable (NAIRU) étant donné que la production potentielle est limitée par le capital et non par le travail<sup>5</sup>. Par conséquent, un niveau donné de demande et donc d'inflation est associé à un niveau de chômage plus élevé. De fait, selon des estimations récentes, le NAIRU a augmenté d'une manière générale après **1973**, notamment en Europe (cf. Layard *et al.*, **1984** ; Coe, **1985** ; Braun, **1984**). Les variations des prix relatifs provoquées par les deux chocs pétroliers et l'augmentation des coûts du capital après le deuxième choc pétrolier ont dépassé les limites habituelles, ce qui a rendu le changement structurel encore plus nécessaire et a révélé la rigidité latente des prix des facteurs. Ainsi, le NAIRU a eu tendance à suivre le taux de chômage effectif. Cependant, si son augmentation n'est pas nécessairement le signe d'un accroissement de la rigidité du marché du travail, elle souligne la nécessité de réduire encore la rigidité des salaires réels, si l'on veut que le chômage baisse par rapport au niveau correspondant à un taux élevé d'utilisation des capacités (cf. Emerson, **1984**).

L'évolution différente des salaires nominaux aux Etats-Unis est souvent attribuée à la prédominance des contrats de salaire multi-annuels dans le secteur syndiqué, à un degré relativement faible de syndicalisation (en particulier dans le secteur des services privés, où la plupart des nouveaux emplois ont été créés), à la décentralisation connexe des négociations salariales et à l'entrée rapide dans la population active de jeunes et de femmes prêts à accepter des emplois peu rémunérés. De fait, la faible élasticité des salaires par rapport aux prix explique pour l'essentiel le degré relativement élevé de flexibilité des salaires réels aux Etats-Unis, comme le montre le tableau 1. En **1983**, **58** pour cent seulement des contrats passés avec les syndicats aux Etats-Unis comportaient des clauses d'ajustement en fonction du coût de la vie, la protection offerte ne représentant que la moitié de la hausse des prix à la consommation. Les augmentations des salaires nominaux ont commencé à être inférieures aux valeurs « prévues » après la récession de **1982**. Si l'on compare l'équation estimée jusqu'au milieu de **1979** à une équation spécifiée de la même manière pour la période se terminant à la fin de **1984**, la baisse de l'inflation aux Etats-Unis semble s'être répercutée plus rapidement sur les salaires nominaux et ceux-ci sont devenus plus sensibles à l'inflation (OCDE, **1985** cf. Gay, **1984**).

Dans le cas du Japon, l'environnement économique et institutionnel est très différent de celui des Etats-Unis ou de l'Europe. De fait, au Japon, les coûts réels de main-d'oeuvre par personne employée ont régulièrement progressé plus vite que la

productivité globale et le coût du travail a accusé des augmentations exceptionnellement importantes par rapport à celui du capital (graphiques 3 et 4). Dans le même temps, cependant, l'emploi total a continué de s'accroître tout au long des années 70 et au début des années 80, et le taux de chômage déclaré, très faible au départ, n'a que légèrement augmenté.

Ces évolutions, dont certains aspects sont très surprenants, s'expliquent peut-être en partie par le fait que la croissance de la productivité au Japon, exceptionnellement forte dans les années 60, devait inévitablement se ralentir pour des raisons structurelles, en grande partie parce que les possibilités de rattrapage étaient réduites. Par conséquent, les gains de productivité et les possibilités d'augmentation des salaires réels auraient diminué, même en l'absence de choc extérieur sur les prix. Mais ce changement structurel n'a été perçu que tardivement, de sorte que les salaires réels ont augmenté plus rapidement que la productivité. On peut aussi penser que le produit marginal du travail a augmenté plus rapidement que la productivité moyenne, ce qui a permis de fortes augmentations de salaires (cf. Suzuki, 1985). Il semble néanmoins probable que les effets négatifs sur l'emploi de l'augmentation trop rapide des coûts de main-d'œuvre ont été atténués par un niveau de rentabilité qui était confortable, même s'il a eu tendance à baisser (cf. Henderson, 1984).

En dehors des facteurs institutionnels et structurels qui régissent le processus de détermination des salaires, la flexibilité globale des coûts réels de main-d'œuvre dépend aussi de l'importance, de la composition et de l'évolution des coûts de main-d'œuvre non salariaux. Dans la mesure où ceux-ci ne sont pas proportionnels aux salaires, ils introduisent des éléments de «fixité» dans le coût de la main-d'œuvre. De plus, étant donné que ces coûts ne sont probablement pas intégralement répercutés sur la main-d'œuvre à court ou à moyen terme, ils ont tendance à relever les coûts réels de main-d'œuvre moyens. Au cours des vingt dernières années, les coûts de main-d'œuvre non salariaux ont accusé des augmentations disproportionnées dans presque tous les pays de l'OCDE, sous l'influence de facteurs institutionnels, structurels et conjoncturels (tableau 2) (cf. Hart, 1984). Cette évolution est imputable, pour une large part, à des augmentations des cotisations patronales obligatoires aux caisses de sécurité sociale, en particulier en Europe. Après le premier choc pétrolier, notamment, les augmentations de ces cotisations obligatoires se sont inscrites dans le cadre des efforts déployés par les pouvoirs publics pour juguler l'augmentation des déficits des caisses de sécurité sociale. Étant donné que ces relèvements ont eu lieu à un moment où l'inflation et le chômage augmentaient, la sensibilité conjoncturelle des coûts de main-d'œuvre a été atténuée, temporairement du moins, ce qui a eu pour effet de renforcer leurs effets néfastes sur l'emploi.

Tableau 2. **Coûts de main-d'œuvre non salariaux**  
En pourcentage de la rémunération des salariés, ensemble de l'économie

	1965	1970	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
<b>Cotisations patronales de sécurité sociale</b>											
<b>Etats-Unis</b>	3.3	3.8	4.9	5.1	5.2	5.4	5.6	5.5	5.7	5.7	5.9
<b>Japon</b>	4.6	5.3	6.1	6.0	6.4	6.8	6.8	7.0	7.4	7.6	7.5
<b>Allemagne</b>	9.3	10.3	12.3	12.9	13.0	12.9	13.0	13.0	13.3	13.8	13.9
<b>France</b>	18.2	19.1	20.5	20.8	21.2	21.4	22.0	22.2	22.1	22.6	23.2
<b>Royaume-Uni</b>	3.9	4.4	5.9	6.5	6.6	6.1	6.0	6.1	6.0	6.0	6.3
<b>Canada</b>	2.0	3.1	3.8	4.0	3.9	3.9	3.8	3.7	4.1	4.1	4.7
<b>Italie</b>	16.2	17.3	18.9	18.9	18.3	18.2	17.7	17.6	16.9	17.1	..
<b>Belgique</b>	12.9	13.9	14.8	14.4	14.7	14.2	14.4	14.3	13.8	13.2	13.6
<b>Finlande</b>	12.5	13.9	16.8	17.8	18.9	18.6	18.4	18.5	18.3	18.1	17.6
<b>Pays-Bas</b>	..	13.2	15.3	15.4	15.4	15.3	15.7	15.8	16.0	16.0	16.8
<b>Suède</b>	5.4	7.9	13.2	16.7	18.5	19.7	19.9	21.2	22.4	21.3	21.8
<b>Suisse</b>	3.3	3.7	5.0	5.1	5.3	5.6	5.6	5.4	5.3	5.3	5.3
<b>Cotisations patronales à des caisses de retraite privées</b>											
<b>Etats-Unis</b>	5.8	7.0	9.4	9.9	10.3	10.4	10.4	10.7	10.7	11.2	11.6
<b>Japon</b>	2.7	3.2	3.2	3.5	3.8	3.9	4.2	4.2	5.0	5.0	5.3
<b>Allemagne</b>	3.9	4.4	5.0	5.1	4.8	5.0	5.2	5.3	5.3	4.9	5.0
<b>France</b>	5.5	5.0	5.0	5.0	5.0	5.2	5.0	5.0	5.0	5.1	5.0
<b>Royaume-Uni</b>	4.1	4.7	6.0	6.7	6.9	7.2	7.2	7.2	7.9	7.7	7.6
<b>Canada</b>	2.6	2.5	3.2	4.2	4.7	5.0	5.0	4.8	4.9	5.3	5.1
<b>Italie</b>	9.0	10.5	9.5	10.1	8.1	8.3	8.6	8.5	8.5	8.5	..
<b>Pays-Bas</b>	..	6.1	6.9	7.0	7.3	7.2	7.2	7.3	7.1	6.8	7.0
<b>Suède</b>	4.9	5.2	6.5	5.9	6.1	6.6	6.4	5.9	5.5	6.4	6.1
<b>Suisse</b>	7.1	7.2	7.1	7.1	7.0	7.0	7.2	7.4	7.5	7.4	7.5

Source : OCDE, Comptes nationaux.

Contrairement aux cotisations patronales de sécurité sociale, les cotisations privées ou volontaires aux caisses d'assurance sont plus susceptibles d'être répercutées en amont, dans la mesure où elles sont considérées comme un élément du prix à long terme de la main-d'œuvre offerte. Pour cette raison, une augmentation de la part des coûts de main-d'œuvre non salariaux volontaires ou contractuels peut n'avoir pratiquement aucune incidence sur la flexibilité globale des coûts réels de main-d'œuvre. Il est possible, toutefois, qu'en renforçant les liens contractuels entre employeurs et travailleurs, ce type de coût de main-d'œuvre ait fait baisser le taux de départs volontaires, réduisant ainsi la mobilité de la main-d'œuvre (cf. Ragan, 1984).



## B. Indicateurs de la capacité d'adaptation des écarts de coûts

La rémunération des salariés est un concept qui recouvre une multiplicité de contrats de salaires propres aux différentes branches d'activité, professions ou entreprises. Par conséquent, les indicateurs de la flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre totaux évoqués ci-dessus peuvent être influencés par des facteurs micro-économiques très divers. Ils peuvent être tributaires, par exemple, de l'évolution des écarts de coûts de main-d'œuvre entre secteurs ou entreprises et des écarts correspondants de productivité. La dispersion des coûts de main-d'œuvre dépend en général des caractéristiques du système de négociations salariales, de l'étendue et de la structure des mécanismes d'indexation des salaires et de facteurs institutionnels relatifs aux ((salaires de début d'activité », par exemple aux salaires minimums, aux indemnités d'assurance-chômage, à la fiscalité et à d'autres facteurs indépendants du marché, tels que les restrictions concernant les licenciements qui influent sur la propension des employeurs à embaucher.

Malheureusement, on ne dispose pas de données détaillées et comparables à l'échelle internationale sur l'étendue des écarts de productivité et de coûts de main-d'œuvre. Dans les paragraphes qui suivent, deux séries de données sur les écarts de salaires sont examinées ; les écarts de coûts salariaux horaires (gains correspondant au temps travaillé) **entre branches** et les écarts entre les coûts totaux de main-d'œuvre par personne employée dans les principaux **secteurs économiques** (y compris les services et les administrations publiques). On dispose de données comparables sur la productivité pour ces deux derniers secteurs (comptabilité nationale), mais pas pour les sous-secteurs industriels.

Le tableau 3 indique les écarts de salaire interbranches (mesurés par le coefficient de variation des salaires) sur la période 1965-82. Quatre remarques s'imposent :

- i)* Les écarts entre les niveaux des salaires dans l'industrie sont importants, par rapport à la moyenne internationale, aux Etats-Unis et au Japon, mais faibles dans plusieurs pays d'Europe (Allemagne, France, Royaume-Uni et, en particulier, Suède) ;
- ii)* Dans les pays où les écarts de niveau de salaire dans l'industrie étaient initialement importants, ceux-ci se sont accrus (sauf en Italie) tandis qu'ils se sont réduits dans certains des pays où les écarts de salaire étaient relativement faibles au début des années 70 (France, Royaume-Uni et Suède) ;
- iii)* Si l'on compare le coefficient de variation moyen pour la période 1965-82 au degré de rigidité à court terme des salaires réels déterminé de façon empirique (sur la base des équations de salaires du tableau 1), on observe

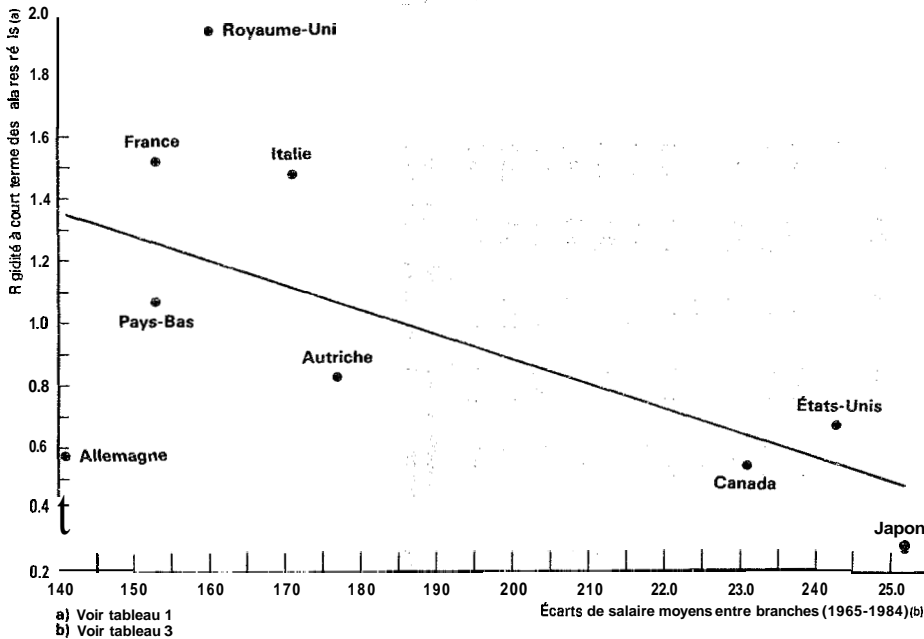
Tableau 3. Coefficient de variation des salaires entre branches, 1965-1982

	En pourcentage																				
	Nombre de branches	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	Moyenne 1965-82	
Etats-Unis	16	ZZL	ZZZ	ZL1	ZL1	21,5	ZZL	22,6	ZDO	ZL1	25,1	25,0	25,1	25,3	25,8	25,8	25,8	26,3	26,4	24,3	..
Japon	14	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Allemagne	16	13,2	12,4	13,3	13,1	12,4	13,3	13,1	12,4	13,3	14,6	14,6	14,8	14,3	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	14,1	14,1
France	15	..	..	19,6	16,4	16,3	16,6	15,8	15,5	15,2	14,7	15,1	14,9	14,3	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	15,3	15,3
Royaume-Uni	16	16,9	16,3	15,8	16,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	17,6	16,0	16,0
Italie	16	22,6	21,5	22,5	21,5	20,5	19,2	18,4	16,7	16,3	13,4	10,8	12,4	11,8	11,4	10,5	10,5	10,5	10,5	17,1	17,1
Canada	16	22,1	ZL1	ZL1	ZL1	21,9	21,6	22,8	Z3E	23,7	Z3E	22,8	ZEO	23,6	23,4	23,6	24,8	25,7	23,1	23,1	23,1
Suède	16	16,1	15,2	14,8	14,0	13,8	12,9	11,9	ZL1	11,9	12,1	11,7	11,7	10,7	10,8	10,8	10,6	10,0	12,5	12,5	12,5
Pays-Bas	16	..	..	15,7	15,4	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	12,5	12,5

Note: Le coefficient de variation est obtenu en divisant l'écart-type (écarts quadratiques non pondérés par rapport à la moyenne) par la moyenne arithmétique. Pour chaque pays, on s'est fondé sur les gains horaires dans les industries manufacturières, sauf pour le Japon, pour lequel on ne dispose que des coûts de main-d'œuvre.  
Source: Confédération suédoise des employeurs.

GRAPHIQUE 5

RIGIDITÉ DES SALAIRES RÉELS ET ÉCARTS DE SALAIRE



une corrélation négative, quoique faible, (graphique 5), c'est-à-dire que les pays où les écarts de salaires sont peu importants sont ceux où le degré de rigidité à court terme des salaires réels est en général élevé et inversement. Les principales exceptions sont l'Allemagne et le Royaume-Uni. Dans le cas de l'Allemagne, on observe une faible rigidité des salaires réels malgré des écarts de salaire peu importants. Cela s'explique peut-être en partie par un biais statistique (sous-estimation de la rigidité des salaires réels). En revanche, pour le Royaume-Uni, la rigidité des salaires réels est bien plus grande que dans les pays ayant des écarts de salaire comparables entre secteurs. Cela s'explique dans une large mesure par l'élasticité exceptionnellement faible des salaires nominaux par rapport au niveau du chômage – signe d'un cloisonnement très marqué du marché du travail;

iv) Dans les pays où les salaires réels sont flexibles, les écarts de salaire entre secteurs se sont accrus (Etats-Unis, Japon, Allemagne et Canada), tandis

Tableau 4. Coefficient de variation des coûts de main-d'œuvre entre secteurs<sup>a</sup>

En pourcentage

	Nombre de secteurs	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	Moyenne
<b>Etats-Unis</b>	10	30.8	31.2	31.5	31.2	31.5	32.9	33.6	33.7	33.7	33.4	33.8	34.3	34.9	35.3	32.9
<b>Japon</b>	11	25.0	25.7	25.8	25.1	25.4	26.0	26.3	24.5	24.3	25.5	24.6	25.5	25.8	27.8	25.5
<b>Allemagne</b>	8	18.8	19.1	18.7	19.5	19.8	20.6	20.1	20.5	20.9	22.0	22.3	22.7	22.1	..	20.6
<b>France</b>	9	60.5	56.9	55.9	54.3	52.6	57.2	50.3	49.7	49.4	51.0	..			..	53.8
<b>Royaume-Uni</b>	7	44.8	43.8	43.3	43.1	43.6	44.9	44.0	44.3	44.7	44.1	42.7	42.3	42.6	42.9	43.7
<b>Italie</b>	9	50.7	50.8	50.9	50.0	47.0	46.3	44.2	41.4	40.5	41.0	39.5	39.3	38.8	38.6	44.2
<b>Canada</b>	10	21.4	21.4	21.2	23.1	24.5	25.1	22.8	22.9	20.3	22.5	23.1	24.3	28.7	..	23.2
<b>Danemark</b>	11	27.3	24.8	22.8	22.5	21.7	20.9	19.6	19.2	18.6	17.2	16.3	19.5	20.5	21.7	20.9
<b>Finlande</b>	10	19.6	17.5	16.7	15.4	15.2	13.5	11.9	11.5	10.8	10.1	8.9	8.9	9.3	9.7	12.8
<b>Norvège</b>	10	20.5	20.1	20.3	20.7	20.8	21.1	21.3	21.8	22.8	24.0	28.1	28.9	29.0	30.3	23.5
<b>Suède</b>	11	19.8	20.2	20.2	20.4	19.4	17.9	17.1	15.8	15.0	16.1	16.0	16.2	16.4	17.3	17.7

a) Rémunération par salarié dans les secteurs suivants : agriculture, industries extractives, industries manufacturières, électricité et gaz, bâtiment, commerce et hôtellerie, transports et communications, services aux entreprises et immobilier, autres services privés, services publics et autres (employés de maison et institutions privées sans but lucratif).

Source : OCDE, Comptes nationaux.

qu'ils se sont réduits dans certains des pays où les salaires réels sont plus rigides (France, Italie et Pays-Bas). Dans le cas des Etats-Unis, les salaires nominaux dans les secteurs industriels non syndiqués sont sans doute généralement moins sensibles à l'inflation que dans les secteurs syndiqués. Etant donné que dans ces derniers les salaires sont relativement élevés, l'augmentation de l'inflation entraîne un accroissement des écarts de salaires. En revanche, les ajustements effectués en Europe au titre du coût de la vie se sont souvent présentés sous la forme de relèvements uniformes, se traduisant par un rétrécissement des écarts de salaires à mesure que l'inflation s'accélérait.

L'examen des écarts de coûts de main-d'œuvre entre secteurs (coûts de main-d'œuvre par personne employée) confirme l'impression que les écarts de salaires se sont rétrécis dans la plupart des pays d'Europe, (sauf en Allemagne et en Norvège) (tableau 4) et qu'ils se sont accentués aux Etats-Unis et au Canada. Cependant, contrairement aux écarts de salaires interbranches, le coefficient moyen de variation est beaucoup plus élevé en France et en Italie qu'aux Etats-Unis et au Japon. Cela semble en partie attribuable à une forte dispersion sectorielle de la valeur ajoutée nette par personne employée.

On cite souvent un certain nombre de variables *micro-économiques* qui auraient eu des effets défavorables sur les niveaux relatifs des coûts de main-d'œuvre, en particulier le salaire minimum, les salaires relatifs des jeunes, les indemnités d'assurance-chômage et les coûts de main-d'œuvre non salariaux. On pense que ces facteurs ont fait monter le ((salaire d'embauche)) par rapport aux salaires moyens, ce qui a amené les salariés liés par des contrats de salaire de longue durée à tenter de rétablir les écarts de salaires antérieurs.

S'agissant du *salaire minimum*, on fait souvent valoir que son augmentation relative tend à réduire l'emploi des jeunes, des femmes et des travailleurs peu qualifiés, en particulier dans les industries exportatrices. Ce point de vue est en partie confirmé par des études empiriques (cf. Moy et Sorrentino, 1981 et Martin 1983). Ces dernières donnent aussi à penser que les taux d'activité des groupes les plus concernés par le salaire minimum restent inchangés ou diminuent même lorsque ce dernier est relevé. En fin de compte, si l'on en juge par ces études, l'effet de la demande a été plus que compensé par l'effet de l'offre de main-d'œuvre, mais l'incidence nette de celle-ci sur le chômage apparaît peu importante, ne représentant qu'une petite fraction de l'augmentation du chômage intervenue après 1974 dans les pays où il existe une réglementation en matière de salaire minimum.

Parallèlement à la question du salaire minimum se pose celle du niveau de salaire des *jeunes*. Durant les années 70, dans plusieurs pays (Allemagne, France,

Tableau 5. **Rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes**

	1970	1975	1980	1983	1984
Etats-Unis	3.1	2.5	2.7	2.2	1.8
Japon	2.0	1.8	1.9	1.9	1.8
Allemagne	0.8	1.5	1.4	1.5	1.2
France	2.3	2.8	3.6	3.7	2.8
Royaume-Uni	1.4	3.0	3.1	2.6	1.9
Canada	2.4	2.4	2.4	2.1	1.6
Australie	2.1	3.0	3.4	2.5	1.8
Suède	2.4	3.2	3.6	3.1	1.9
Italie			3.4	3.2	3.3

Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi*, septembre 1985, pp. 18-21.

Royaume-Uni, Suède et Australie), la position relative des jeunes sur le marché du travail s'est considérablement détériorée, comme en témoigne l'augmentation du rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes (tableau 5). Cette tendance a persisté pendant toute la décennie en Suède, en Australie et en France. En revanche, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est améliorée aux Etats-Unis et au Japon, tandis qu'elle est restée stationnaire pendant un certain temps au Canada.

Simultanément, les salaires des jeunes ont accusé de fortes augmentations par rapport à ceux des adultes en France, au Royaume-Uni, en Suède et en Australie, ce qui donne à penser que ces augmentations ont peut-être contribué à la détérioration de la position relative des jeunes sur le marché du travail. En Allemagne, l'écart entre les salaires des jeunes et les salaires des adultes est resté stationnaire, ce qui n'a pas empêché le chômage des jeunes d'augmenter par rapport à celui des adultes, encore qu'il ait été faible au départ. Cela témoigne d'une certaine rigidité des salaires relatifs des jeunes. Aux Etats-Unis, en revanche, la situation a été caractérisée par la flexibilité des salaires des jeunes, comme en témoigne la détérioration des gains relatifs des jeunes et l'amélioration concomitante de leur position sur le marché du travail (cf. OCDE, 1984b).

En plus du salaire minimum, le « salaire d'embauche », c'est-à-dire le prix auquel la main-d'œuvre est offerte, dépend aussi des dispositions *relatives à l'assurance-chômage*. Il s'agit de la couverture offerte par cette assurance, des conditions à remplir pour en bénéficier, du taux de compensation, des critères d'activité, de la durée de la période d'indemnisation, et de l'évolution du taux de compensation au cours de cette période. Il est généralement admis que les augmentations des

indemnités de chômage par rapport aux salaires moyens tendent à allonger la durée des périodes d'inactivité et à durcir les attitudes lors des négociations salariales (cf. OCDE, 1982). Mais la plupart du temps il est difficile de déterminer de façon empirique l'intensité de cet effet, en grande partie en raison de la difficulté qu'il y a à mesurer l'incidence, sur l'évolution du chômage, des changements intervenant dans les conditions d'attribution des indemnités, dans les critères d'activité et dans la durée de la période d'indemnisation. De plus, étant donné que la composition des chômeurs se modifie avec le temps, il est difficile de déterminer un taux de compensation représentatif au moyen d'études globales. Pour ces raisons, les données relatives à l'évolution des indemnités moyennes de chômage par rapport aux salaires moyens doivent être interprétées avec beaucoup de prudence.

En pourcentage du revenu net de l'ouvrier moyen, les indemnités de chômage par personne sans emploi ont baissé dans les années 70 aux Etats-Unis, en Allemagne, au Royaume-Uni, au Canada (après 1972), en Belgique et en Finlande, mais se sont accrues au Japon, en France, en Italie, en Autriche, en Norvège, en Suède et en Australie (tableau 6). Cela ne confirme donc pas l'hypothèse que les salaires d'embauche auraient généralement augmenté par rapport aux traitements et salaires moyens, des recherches récemment réalisées sur cette question aboutissant à la même conclusion (cf. Maddison, 1983, et P. Saunders et al., 1985). Il convient de mentionner que le rapport entre les indemnités de chômage brutes moyennes et les salaires bruts moyens a été beaucoup plus faible aux Etats-Unis que dans la plupart des pays d'Europe, ce qui s'explique par des

Tableau 6. Taux de compensation<sup>a</sup>

	1972	1981	1983
Etats-Unis	0.20	0.15	0.17
Japon	0.31	0.36	0.32
Allemagne	0.74	0.64	0.48
France	0.34	0.41	0.34
Royaume-Uni	0.43	0.28	0.27
Italie	0.11	0.16	0.18
Canada	0.81	0.53	0.52
Autriche	0.55	0.57	0.49
Belgique	0.83	0.73	
Finlande	0.32	0.18	0.22
Norvège	0.18	0.32	0.45
Suède	0.31	0.49	0.62
Australie	0.08	0.24	0.27

a) Indemnités de chômage par personne sans emploi en pourcentage du revenu net de l'ouvrier moyen.

Sources: 1. Chômage : OCDE, Statistiques de la population active.

2. Indemnités de chômage : OCDE, dépenses publiques (1960-1990) et données révisées.

3. Revenu net de l'ouvrier moyen : OCDE, La situation des ouvriers au regard de l'impôt et des transferts sociaux (1979-1983).

indemnités plus faibles et des périodes d'indemnisation plus courtes. La législation en vigueur en Europe prévoit en général des périodes d'indemnisation plus longues (cf. OCDE 1984b).

En réponse à un questionnaire récent émanant de la Commission des Communautés européennes, l'Allemagne, la France, la Grèce et l'Irlande ont déclaré que le système d'assurance-chômage n'était pas considéré, en général, comme une source de rigidité du marché du travail (cf. CEE, 1984). La Belgique et le Danemark ont souligné qu'il existait une relation positive entre l'indemnisation du chômage et la propension des employeurs à licencier des travailleurs, c'est-à-dire que les employeurs tendaient davantage à licencier des travailleurs si les taux de compensation prévus par la législation étaient élevés que s'ils étaient faibles. Au Royaume-Uni, on estime que les rigidités créées par le système d'assurance-chômage ont facilité les réductions des indemnités versées aux chômeurs de courte durée après le second choc pétrolier, et, par la suite, l'assujettissement des indemnités à l'impôt. Aux Pays-Bas, en revanche, on considère que le niveau élevé des taux de compensation, dans le cas des emplois les moins bien rémunérés, a aggravé le problème du chômage.

Les écarts de coûts de main-d'œuvre sont aussi influencés par les **coûts de main-d'œuvre non salariaux**. Deux effets opposés peuvent être distingués : du fait qu'elles sont plafonnées, les cotisations patronales obligatoires aux caisses de sécurité sociale tendent à réduire les écarts de coûts de main-d'œuvre, sauf en bas de l'échelle des salaires, où les salaires minimums ne sont parfois pas assujettis à ce type de cotisations. Dans certains pays, cet effet s'est atténué progressivement du fait du relèvement des plafonds par rapport aux traitements et salaires moyens. En revanche, les coûts de main-d'œuvre non salariaux à caractère privé (par exemple, les cotisations patronales aux caisses de retraite privées, les investissements de l'entreprise dans le ((capital humain)) représentent souvent une part plus importante des coûts de main-d'œuvre dans le cas des hauts salaires que dans celui des bas salaires, ce qui tend à accroître les écarts de coûts de main-d'œuvre (cf. Hart, 1984). En l'absence d'informations détaillées, il est difficile de déterminer l'incidence nette de ces deux facteurs opposés. Toutefois, ils peuvent tous deux introduire un élément de fixité dans les coûts d'utilisation de la main-d'œuvre. Cet élément de fixité est relativement important dans le cas des travailleurs qualifiés, à haut salaire et permanents, mais faible dans le cas des travailleurs non qualifiés et à faible salaire titulaires de contrats de travail temporaires. De ce fait, les coûts de main-d'œuvre non salariaux accentuent le cloisonnement entre travailleurs qualifiés.

En dehors des facteurs évoqués ci-dessus, les variations des écarts de salaires entre secteurs sont aussi déterminées par le rythme auquel les **salaires féminins**



Tableau 7. Chômage et salaires féminins

	Rapport du taux de chômage féminin au taux de chômage masculin				Rapport du salaire horaire féminin au salaire horaire masculin (adultes) <sup>a</sup>			
	1973	1975	1983	1984	1971	1975	1981	1982
Etats-Unis	1.50	1.22	0.96	1.06				
Japon	0.85	0.85	0.96	1.04	<b>0.53<sup>b</sup></b>	0.51 <sup>b</sup>	<b>0.49<sup>b</sup></b>	<b>0.49<sup>b</sup></b>
Allemagne	1.33	1.22	1.24	1.24	0.70	0.72	0.73	0.73
France	3.00	2.21	1.76	1.64	0.76	0.76	0.76	0.78
Royaume-Uni	0.31	0.33	0.59	0.64	0.58	0.66	0.68	0.68
Italie	2.78	2.84	2.46	2.58	0.76	0.80	0.85	0.86
Canada	1.37	1.33	0.97	1.03				
Belgique	1.74	2.06	1.83	..	0.68	0.71	0.71	0.72
Danemark	1.57	1.09	1.15		0.77	0.84	0.86	0.85
Finlande	0.92	0.91	0.98	1.03	0.71	0.73	0.76	0.77
Pays-Bas	0.75	0.87	0.94		0.61	0.73	0.75	0.75
Norvège	2.40	1.53	1.31	1.14	0.75	0.78	0.83	0.84
Suède	1.27	1.62	1.03	1.10	0.85	0.85	0.89	0.90
Moyenne (non pondérée)	1.52	1.39	1.24	1.25	0.70	0.74	0.76	0.76

a) Industries manufacturières ; le salaire horaire ne comprend pas la rémunération du temps non travaillé.

b) Gains horaires nets totaux.

Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi*, septembre 1985, et Confédération suédoise des employeurs.

augmentent par rapport aux salaires masculins. L'analyse de données concernant les salaires des travailleurs adultes dans l'industrie manufacturière révèle que le niveau relatif des salaires féminins a accusé une forte augmentation durant les années 70 au Royaume-Uni, en Italie, au Danemark, aux Pays-Bas et en Norvège (tableau 7), en partie du fait de l'application de la législation sur l'égalité des salaires et de l'amélioration des qualifications des femmes. Le Japon présente la particularité d'être le seul pays où le rapport des salaires féminins aux salaires masculins dans l'industrie manufacturière a baissé au cours de cette période, ce qui a accentué l'augmentation des écarts de salaire interbranches. En Allemagne, une légère amélioration de la rémunération relative des femmes a coïncidé avec une augmentation tendancielle des écarts de salaires interbranches.

### C. Indicateurs de la mobilité de la main-d'œuvre

On peut se faire une idée du degré de mobilité de la main-d'œuvre et de ses variations en examinant l'embauche, les licenciements, les départs volontaires, les taux d'ancienneté et les déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'œuvre, tels qu'ils ressortent du rapport entre les offres d'emplois non satisfaites et le

chômage. L'analyse des flux bruts se produisant sur les marchés de l'emploi dans quatre grands pays de l'OCDE (Etats-Unis, Allemagne, Royaume-Uni et Italie) permet de faire les observations suivantes (cf. OCDE, 1984c) :

- i)* Les taux de départ volontaire ont eu en général tendance à baisser, surtout en raison de la diminution des possibilités d'emploi et d'un plus grand attachement à l'emploi en période de chômage plus élevé. Cette baisse s'explique peut-être aussi par l'augmentation des avantages non salariaux, par le développement de la propriété individuelle du logement et par la multiplication du nombre de ménages comprenant plusieurs apporteurs de revenus ;
- ii)* En revanche, on observe une augmentation tendancielle des licenciements qui, dans le cas des trois grands pays européens, s'est amorcée plus tard qu'aux Etats-Unis ;
- iii)* Alors qu'en Europe la baisse de l'embauche a été plus forte que celle des départs (démissions et licenciements), aux Etats-Unis, l'embauche s'est fortement accrue dans le secteur des services, compensant largement l'augmentation des licenciements. Par conséquent, l'aggravation du chômage en Europe a été due dans une large mesure à la diminution de l'embauche, tandis qu'aux Etats-Unis, durant les années 70, l'augmentation du chômage a surtout été imputable à l'accroissement des licenciements. La conjugaison d'une baisse tendancielle des départs (démissions et licenciements) et de l'embauche en Europe témoigne d'une diminution de la mobilité de la main-d'œuvre.

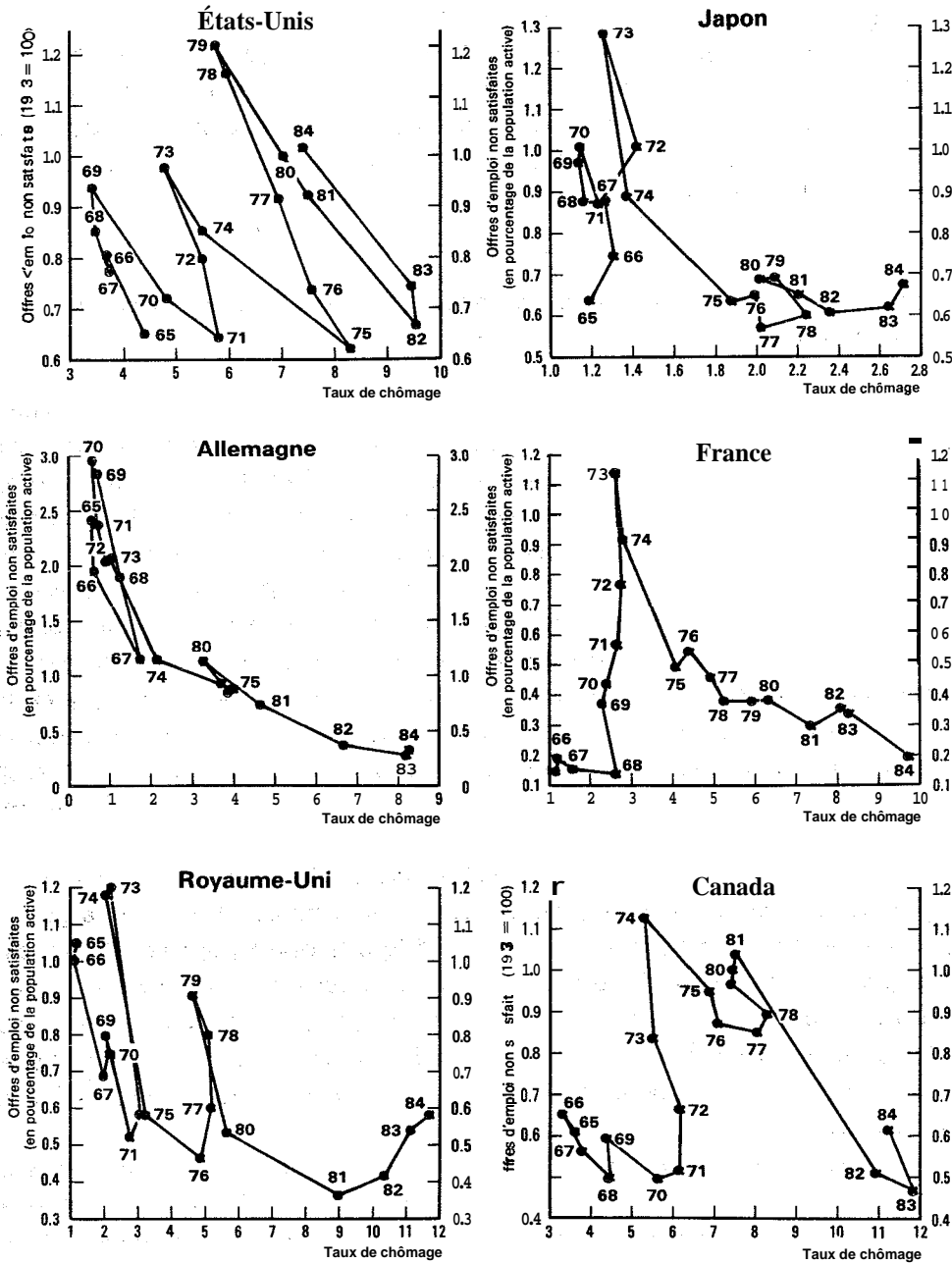
En Europe, la baisse de l'embauche a probablement été due, pour l'essentiel, à la médiocrité des perspectives de production et peut-être aussi à certaines mesures qui ont réduit la marge de manœuvre dont disposaient les employeurs pour adapter leurs effectifs. En revanche, l'augmentation tendancielle de l'embauche et des licenciements aux Etats-Unis peut être considérée comme un signe de mobilité de la main-d'œuvre entre entreprises et entre régions, et comme l'indice de salaires d'embauche peu élevés. Il convient de noter qu'aux Etats-Unis, l'ancienneté moyenne dans un emploi est en général plus faible qu'en Europe (cf. OCDE, 1984b). De plus, la durée moyenne du chômage pendant la dernière récession n'a été que de 4 mois environ contre 7 à 10 mois en Europe.

Un autre indicateur possible, mais indirect, de mobilité de la main-d'œuvre, qui doit toutefois être utilisé avec beaucoup de prudence, est la relation entre les offres d'emplois non satisfaites et le taux de chômage. Si l'on se risque à faire l'hypothèse que le rythme des changements structurels (et par conséquent le rythme nécessaire de la réaffectation de la main-d'œuvre) n'a pas changé et que le temps nécessaire,

GRAPHIQUE 6

OFFRES D'EMPLOI NON SATISFAITES ET TAUX DE CHOMAGE

(Courbes de Beveridge)



demandé ou utilisé, pour rechercher un emploi et pourvoir les emplois vacants ne s'est pas allongé, il y a aggravation des déséquilibres sur le marché du travail si le nombre des offres d'emplois non satisfaites et le chômage augmentent simultanément. L'examen des courbes de Beveridge pour 12 pays de l'OCDE révèle que celles-ci se sont déplacées vers l'extérieur depuis la fin des années 60 ou le début des années 70 dans plusieurs pays, en particulier aux Etats-Unis (graphique 6). Toutefois, compte tenu du manque de fiabilité des statistiques concernant les offres d'emplois et des changements importants apportés aux méthodes de notification (France), il n'y a pratiquement pas lieu de penser que les déséquilibres du marché du travail se sont accentués dans tous les pays.

#### D. Indicateurs de la flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail

Dans les années 70, l'emploi à temps partiel déclaré s'est rapidement développé dans la plupart des pays par rapport à l'emploi total. Mais le rythme de ce développement a été très variable selon les pays. Aux Etats-Unis, l'emploi à temps partiel a représenté 17½ pour cent environ de l'augmentation de l'emploi total entre 1973 et 1981. Pour les pays d'Europe et le Japon, les chiffres correspondants sont de 50 pour cent et de 27½ pour cent respectivement (tableau 8). Par conséquent, le temps de travail annuel moyen par personne employée a baissé plus rapidement en Europe qu'aux Etats-Unis (tableau 9), sauf en Italie où le travail à temps partiel a diminué. En Allemagne, au Royaume-Uni, en Belgique et en Suède, l'emploi à temps complet a en fait baissé entre 1973 et 1981. Dans les autres pays d'Europe (France, Danemark, Irlande et Norvège), l'augmentation du nombre des emplois à temps partiel a été supérieure à celle des emplois à temps complet. Cette évolution est très différente de celle observée aux Etats-Unis, au Japon et au Canada, qui sont tous des pays où le degré mesuré de flexibilité des salaires réels est élevé, et où l'augmentation des emplois à temps complet en termes absolus a largement dépassé celle des emplois à temps partiel. Malgré le développement du travail à temps partiel, le taux de chômage a plus fortement augmenté, par rapport au taux d'utilisation des capacités, en Europe qu'aux Etats-Unis, ce qui donne à penser que la plus grande flexibilité offerte par les possibilités de travail à temps partiel en Europe n'a compensé que partiellement la plus grande rigidité des coûts de main-d'œuvre.

En général, ce sont les femmes qui ont le plus bénéficié du développement de l'emploi à temps partiel, le rapport entre l'accroissement de l'emploi féminin et l'augmentation de l'emploi partiel total atteignant 95 pour cent en Europe, 80 pour

Tableau 8. Contributions respectives du travail à temps complet et du travail à temps partiel à l'évolution de l'emploi

	Evolution de l'emploi entre 1973 et 1981 (millions de personnes)					
	Total		Hommes		Femmes	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Etats-Unis	10274	2158	3553	437	6720	1720
Japon	3010	1150	1980	190	1050	960
Allemagne	-270	685	-158	1	-112	684
France	493	540	169	64	324	476
Royaume-Uni	-626	-86	-918	-67	292	-19
Italie	2120	-154	747	-111	1373	-43
Canada	1085	485	447	110	638	375
Belgique	-117	127	-122	21	5	106
Danemark	46	112	-19	13	65	99
Finlande	73	17	26	4	47	13
Irlande	493	540	169	64	324	476
Pays-Bas	196	162	65	24	131	138
Norvège	73	133	46	26	27	107
Suède	-18	364	-90	81	72	283
Australie	413	393	244	84	169	309
Nouvelle-Zélande	82	49	25	3	57	47
Total	17327	6675	6164	944	11163	5731
Europe	2463	2440	-85	120	2548	2320

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1983, p. 45.

Tableau 9. Evolution de la durée annuelle moyenne du travail par personne employée 1975 = 100

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Canada	99.5	97.7	98.3	97.7	97.1	96.1	94.7	94.1
Finlande	99.5	99.2	99.3	98.2	97.0	96.7	95.7	94.7
France	100.2	98.0	97.9	98.2	98.5	97.1	92.7	91.5
Allemagne	102.0	100.4	99.0	98.1	97.4	96.6	96.8	96.9
Japon	101.3	101.4	101.7	102.3	102.0	101.6	101.4	101.5
Italie	99.9	98.0	97.5	97.2	97.2	96.9	96.5	95.8
Pays-Bas	100.5	99.2	96.8	94.4	94.6	95.1	95.6	96.0
Norvège	97.8	95.6	94.4	93.4	93.3	92.1	92.1	91.6
Suède	100.6	98.9	96.4	95.7	94.9	94.4	95.3	95.8
Royaume-Uni	99.1	98.1	97.0	96.5	94.1	91.1	91.9	91.2
Etats-Unis	100.1	100.0	99.7	99.6	98.7	98.4	97.9	98.9

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1985, p.127.

Tableau 10. **Salaire plancher au-dessous duquel les gains ne sont pas assujettis aux cotisations sociales à la charge des employeurs (1982)**

En pourcentage des traitements et salaires moyens, toutes branches confondues

Etats-Unis	néant	Royaume-Uni Assurance-vieillesse et maladie	27.2
Japon		Italie	
Assurance-vieillesse	17.2	Assurances-vieillesse, maladie et chômage et allocations familiales	28.0
Assurance-maladie	11.2		
Allemagne		Canada	
Assurance-vieillesse	15.8	Assurance-vieillesse	9.0
		Assurance-chômage	4.9
France	néant		

Source : Etats-Unis, Department of Health and Human Services, Social Security Programs Throughout the World – 1983; OCDE, *Comptes nationaux*.

cent aux Etats-Unis et 83 pour cent au Japon. Comme on l'a vu plus haut, l'augmentation plus que proportionnelle de l'emploi féminin s'explique en grande partie par la croissance relative des industries de services – phénomène qui a été accentué par le repli conjoncturel du secteur des industries manufacturières. De plus, bien que le niveau relatif des gains féminins se soit régulièrement redressé; les salaires horaires féminins sont encore nettement inférieurs à ceux des hommes. Par ailleurs, une partie des coûts de main-d'œuvre non salariaux à caractère privé ne concerne que les salariés à temps complet (par exemple, cotisations à la caisse de retraite de l'entreprise, conditions d'obtention de prêts bonifiés, etc.). En outre, les cotisations de sécurité sociale sont parfois soumises à un seuil (de gains minimum), ce qui incite les employeurs à développer l'emploi à temps partiel (tableau 10). Enfin, dans le cas du travail à temps partiel, les règles de licenciement sont généralement moins contraignantes que dans celui du travail à temps complet, ce qui est une raison supplémentaire pour engager des travailleurs à temps partiel.

Le dynamisme de l'emploi à temps partiel, résultant du développement des contrats de sous-traitance et du travail à domicile, peut être considéré comme le signe d'une flexibilité accrue du temps de travail et de l'organisation du travail. De plus, dans certains pays, on observe aussi parfois une augmentation de la flexibilité

des marchés du travail internes par suite d'une meilleure organisation du travail et d'une plus grande mobilité professionnelle (à l'intérieur de l'entreprise). La plus grande flexibilité des effectifs à l'intérieur des entreprises est presque certainement attribuable à la baisse du nombre des départs volontaires et des possibilités d'emploi qui s'offrent ailleurs. Enfin, la croissance de l'emploi dans l'économie « souterraine » s'est peut-être accentuée. Dans une certaine mesure, ces évolutions sont le corollaire naturel de la rigidité des coûts de main-d'œuvre totaux, de celle des écarts de salaires, des obstacles institutionnels au licenciement des salariés à temps complet, et du niveau élevé des taux marginaux effectifs de l'impôt sur le revenu.

## **E. Principaux résultats**

Les principaux facteurs qui influent sur la flexibilité du marché du travail, de même que les conclusions les plus importantes concernant les indicateurs de cette flexibilité, sont énumérés dans le tableau 11 et peuvent être résumés comme suit :

- i)* Une analyse empirique révèle que les coûts réels de main-d'œuvre ont été caractérisés par une plus grande rigidité en Europe qu'aux Etats-Unis et au Japon durant les années 70. C'est peut-être là une des raisons pour lesquelles, après le premier choc pétrolier, le chômage a fortement augmenté par rapport à l'utilisation des capacités en Europe, alors qu'il s'est relativement peu accru aux Etats-Unis et au Japon. A cet égard, un élément déterminant a été la réaction immédiate des salaires nominaux aux chocs extérieurs sur les prix, qui a été faible dans l'ensemble aux Etats-Unis et très marquée en Europe ;
- ii)* Après le second choc pétrolier, l'augmentation des coûts réels du capital, jointe à une diminution de la productivité du capital, a contribué à une compression des bénéfices effectifs, ainsi qu'à des délestages de main-d'œuvre en Europe, malgré la modération des salaires réels et une atténuation des rigidités qui affectaient ces derniers. L'assombrissement des perspectives de production à moyen terme a contribué à cette évolution ;
- iii)* Dans le cas des Etats-Unis, une analyse des données empiriques révèle que l'influence restrictive du taux de chômage sur la progression des salaires s'est sans doute accentuée au début des années 80. De plus, la baisse de l'inflation semble s'être répercutée plus rapidement sur les

**Tableau 11. Indicateurs de la flexibilité du marché du travail (années 70 et début des années 80)**

**Tableau synoptique**

	Etats-Unis	Jawn	Allemagne	France	Royaume-Uni	Italie	Canada	Autriche	Pays-Bas	Suède
1. Rigidité à court terme des salaires réels <sup>a</sup>	faible	faible	faible	forte	forte	intermédiaire	intermédiaire	intermédiaire	forte	
2. Ecart de coûts de main-d'œuvre entre secteurs <sup>b</sup>	moyens	moyens	faibles	forts	faibles	forts	faibles			faibles
3. Evolution de (2)	hausse	stable	hausse	baisse	baisse	baisse	hausse			baisse
4. Ecart de salaires entre branches <sup>c</sup>	forts	forts	faibles	faibles	faibles	moyens	forts			faibles
5. Evolution de (4)	hausse	hausse	hausse	baisse	baisse	baisse	stable			baisse
6. Evolution de la dispersion des écarts de productivité entre secteurs <sup>d</sup>	baisse	stable	hausse	hausse		baisse				hausse
7. Evolution des salaires féminins par rapport aux salaires masculins		baisse	hausse	stable	hausse	hausse			hausse	hausse
8. Evolution du chômage féminin par rapport au chômage masculin	baisse	hausse	hausse	baisse	hausse	baisse	baisse		hausse	baisse
9. Evolution des salaires des jeunes par rapport à ceux des adultes	baisse	stable		stable	hausse		stable			hausse
10. Evolution du taux de chômage des jeunes par rapport à celui des adultes	baisse	baisse	hausse	hausse	hausse		stable			hausse
11. Taux de remplacement <sup>e</sup>	faible	faible	fort	fort	faible	faible	fort	moyen		moyen
12. Evolution de l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi à plein temps	légère hausse	légère hausse	forte hausse	hausse	abs.	légère baisse	légère baisse	hausse moyenne		forte hausse
13. Evolution de la durée annuelle du travail par personne employée	légère baisse	légère hausse	baisse moyenne	baisse	forte baisse	forte baisse	légère baisse moyenne		baisse moyenne	baisse moyenne
14. Salaire plancher au-dessous duquel les employeurs ne sont pas assujettis au versement de cotisations sociales	néant	intermédiaire	intermédiaire	néant	élevé	élevé	faible			
15. Augmentation du chômage par rapport à un niveau élevé d'utilisation des capacités (déplacement de la courbe d'Okun)	légère	légère	modérée	forte	forte	forte	modérée		forte	légère

*a/* Coefficient d'élasticité-prix à court terme divisé par le coefficient d'élasticité-chômage conjoncturel (équation de salaires nominaux pour le secteur des entreprises privées hors agriculture).  
*b/* Coefficient de variation des écarts de coûts de main-d'œuvre entre secteurs (rémunération par personne employée).  
*c/* Coefficient de variation des écarts de salaire horaire entre branches (salaire versé pour les heures travaillées).  
*d/* Coefficient de variation de la production sectorielle par personne employée.  
 Salaires horaires des adultes.  
 Indemnités d'assurance-chômage par chômeur en pourcentage du revenu net de l'ouvrier moyen.



salaires nominaux. Ces deux évolutions témoignent d'une plus grande flexibilité des salaires réels (cf. Gay, 1984) ;

- iv) Pour ce qui est du Japon, les données empiriques font ressortir une grande flexibilité des salaires réels. Malgré cela, une avance des salaires réels s'est maintenue tout au long des années 70 et au début des années 80 (graphique 4). Cette situation inhabituelle s'explique en partie par le fait que la rentabilité, même si elle a diminué, est restée confortable (cf. Henderson, 1984). De plus, il est possible que le produit marginal du travail ait augmenté plus rapidement que la productivité moyenne, permettant ainsi de fortes augmentations de salaire (cf. Suzuki, 1985) ;
- v) Le taux de chômage non inflationniste (NAIRU) a augmenté dans de nombreux pays de l'OCDE, notamment en Europe. Cela semble surtout tenir au fait que la situation du marché du travail s'est détériorée beaucoup plus rapidement que les taux d'utilisation des capacités. Il est toutefois probable que dans certains grands pays d'Europe, la rigidité des salaires réels se soit atténuée après le second choc pétrolier ;
- vi) On observe, dans l'ensemble des pays, une relation inverse, quoique faible, entre le degré de rigidité des salaires réels et le niveau moyen des écarts de salaires interbranches. Ces derniers sont restés stationnaires ou ont diminué en Europe (sauf en Allemagne), alors qu'ils se sont accrus aux Etats-Unis, au Japon et au Canada. Dans certains pays d'Europe, l'augmentation de l'inflation a contribué à réduire les écarts de salaires et de coûts de main-d'œuvre ;
- vii) Dans certains pays d'Europe, la baisse tendancielle de l'embauche a été plus forte que celle des départs (démissions et licenciements) – ce qui est le symptôme d'une réduction de la mobilité de la main-d'œuvre. Aux Etats-Unis, en revanche, l'augmentation tendancielle des licenciements a été plus que compensée par celle de l'embauche (en particulier dans le secteur des services privés) ; par conséquent, dans les pays d'Europe, l'aggravation du chômage durant les années 70 est surtout imputable à la baisse de l'embauche (due en partie aux obstacles institutionnels au licenciement, au niveau élevé des salaires d'embauche et à l'assombrissement des perspectives de production à moyen terme). Par contre, l'aggravation du chômage aux Etats-Unis durant les années 70 s'explique principalement par l'augmentation des licenciements ;
- viii) En Europe, l'emploi à temps partiel, surtout celui des femmes, a augmenté beaucoup plus vigoureusement, par rapport à l'emploi total,

qu'aux Etats-Unis ou au Japon. Cela peut-être considéré comme le signe d'une plus grande flexibilité de l'organisation du travail attribuable à des changements structurels ayant favorisé le développement des services, en réaction à la rigidité des salaires réels dans l'emploi à temps complet, à l'accroissement des coûts de main-d'œuvre non salariaux (dont une partie ne s'applique pas aux travailleurs à temps partiel) et au coût relativement faible de la main-d'œuvre féminine.

Source : OCDE, *Handbook of Labor Statistics*, 2004, p. 100.

#### Notes de bas de page

1. Les données de l'OCDE sont basées sur les enquêtes de la *Survey of Hours and Earnings* (SHE) et de la *Survey of Consumer Expenditures* (SCE) de 1980 à 1999. Les données de l'OCDE sont basées sur les enquêtes de la *Survey of Hours and Earnings* (SHE) et de la *Survey of Consumer Expenditures* (SCE) de 1980 à 1999.

2. Les données de l'OCDE sont basées sur les enquêtes de la *Survey of Hours and Earnings* (SHE) et de la *Survey of Consumer Expenditures* (SCE) de 1980 à 1999.

## NOTES

1. Dans le cas de l'Allemagne, la détérioration de la relation entre le chômage et l'utilisation des capacités au cours des années 70 et au début des années 80 a été presque aussi marquée que dans l'ensemble de l'Europe, c'est-à-dire que la courbe d'Okun s'est nettement déplacée vers le haut. De plus, on n'observe aucun déplacement vers l'extérieur de la courbe de Beveridge, qui indique la relation entre le nombre d'offres d'emplois non satisfaites et le chômage. Dans ces conditions, l'ampleur de la déviation de la courbe d'Okun peut être considérée comme un indice de la rigidité des salaires réels. En Allemagne, les salaires réels seraient donc plus rigides que flexibles.
2. Il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation de cette relation, dans la mesure où l'indicateur de la rigidité des salaires réels est obtenu à partir d'équations de salaires estimées, elles-mêmes fonction du taux de chômage.
3. Ces résultats concordent à peu près avec ceux obtenus par Artus (1984) pour le seul secteur manufacturier.
4. Il convient d'interpréter ces résultats avec prudence. On a en effet constaté que la croissance estimée des coûts salariaux « justifiés » est sensible aux hypothèses retenues en ce qui concerne les caractéristiques technologiques de la fonction de production globale, notamment la malléabilité ex post du capital. Par exemple, si on utilise une fonction de type putty-clay pour la technologie, le taux de salaire réel justifié calculé à l'aide d'une fonction de production de type putty-putty ne permet pas d'éliminer la composante structurelle du chômage. De plus, il est notoirement difficile de déterminer par des méthodes économétriques les paramètres d'une fonction de production globale.
5. Un déplacement de la courbe d'Okun vers le haut implique une augmentation du taux de chômage conciliable avec une stabilité de la hausse des *prix à la production*. En revanche, le taux de chômage conciliable avec une stabilité des augmentations de *salaires* resterait inchangé au départ, mais pourrait ensuite augmenter, la persistance d'un chômage dû à l'inadéquation capital/travail aboutissant à un désinvestissement de capital humain.

## BIBLIOGRAPHIE

- Artus, J. (1984), « An Empirical Evaluation of the Disequilibrium Real Wage Hypothesis », fonds Monétaire International, Staff Papers, (juin).
- Blanchard, O., R. Dornbush, J. Drèze, H. Giersch, R. Layard et M. Monti (1985), « Employment Growth in Europe : A Two-Handed Approach », Centre pour l'étude des politiques publiques européennes, CEPS Papers, No. 21 (juin).
- Braun, S. (1984), « Productivity and the NAIRU (and other Phillips Curve Issues) », Working Paper No. 34, Conseil des Gouverneurs de la Réserve Fédérale (février).
- Bruno, M. (1984), « Raw Materials, Profits, and the Productivity Slowdown », The *Quarterly Journal of Economics* (février).
- Bruno, M. et Sachs, J. (1982), « Input Price Shocks and the Slowdown in Economic Growth : The Case of U.K. Manufacturing », National Bureau of Economic Research, Inc., Working Paper Series No. 851 (février).
- Coe, D. (1985) « Salaires nominaux, taux de chômage non inflationniste et flexibilité des salaires », Revue économique de l'OCDE, N° 5 (automne).
- Communauté économique européenne, (1984), « Improving Labour Market Flexibility », Résumé des réponses à un questionnaire de la CEE, document interne de la CEE (novembre).
- Emerson, M. (1984), « The European Stagflation Disease in International Perspective and some Possible Therapy », Centre pour l'étude des politiques publiques européennes.
- Gay, R. (1984), « Union Settlements and Aggregate Wage Behaviour in the 1980's » *Federal Reserve Bulletin* (décembre).
- Gordon, R. (1984). « Wage-Price Dynamics and the Natural Rate of Unemployment in Eight Large Industrialised Nations », Atelier de l'OCDE sur la dynamique des prix et la politique économique (septembre).
- Grubb, D., Jackman, R., et Layard, R. (1983). « Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries », *European Economic Review* 21 pp. 11-39.
- Hall, R. (1980), « Employment Fluctuations and Wage Rigidity », *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 1.
- Hart, R.A. (1984). « The Economics of Non-Wage Labour Costs », Boston, Sydney.
- Helliwell, J., Sturm, P., Jarrett, P., Salou, G. (1985), « L'offre globale dans le modèle INTERLINK : spécification et résultats empiriques », OCDE, Département des affaires économiques et statistiques, Document de travail N° 26 (novembre).
- Henderson, A. (1984), « Japanese and Australian Labour Markets: A Comparison of their Institutions, Structure and Performance », Ambassade d'Australie, Tokyo, (manuscrit non publié) (novembre).
- Layard, R., Basevi, G., Blanchard, O., Buiters, W. et Dornbush, R. (1984), « Europe: the Case for Unsustainable Growth », Centre pour l'étude des politiques publiques européennes (mai).

- Maddison, A. (1983), « Why Do Unemployment Rates Differ? » the Employment Research Centre, Shell Lecture, Université de Buckingham (octobre).
- Martin, J. (1983), « Effets du salaire minimum sur le marché du travail des jeunes en Amérique du Nord et en France », OCDE, *Etudes spéciales*, (juin).
- Mittelstadt, A. (1983), ((Utilisation des élasticités de la demande dans l'estimation de la demande d'énergie », OCDE, Département des affaires économiques et statistiques, Document de travail N° 1 (mars).
- Moy, F. et Sorrentino, C. (1981). « Unemployment, labour force trends and lay-off practices in 10 countries », U.S. Department of Labour, *Monthly Labour Review* (décembre).
- Nissim, J. (1984), « An Examination of the Differential Patterns in the Cyclical Behaviour of the Employment, Hours and Wages of Labour of Different Skills: British Mechanical Engineering, 1963-1978 », *Economica*, No. 204 (novembre).
- OCDE, « Le défi du chômage » (1982), Rapport aux Ministres du travail.
- OCDE, *Perspectives économiques*, N° 33, juillet, 1983a.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, septembre, 1983b.
- OCDE, *Perspectives économiques*, N° 35, juillet, 1984a.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, septembre, 1984b.
- OCDE, *Perspectives économiques*, N° 36, décembre, 1984c.
- OCDE, *Perspectives économiques*, N° 37, juin, 1985a.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, septembre, 1985b.
- OCDE, *Perspectives économiques*, N° 38, décembre, 1985c.
- Ragan J.F. Jr. (1984), « Investigating the Decline in Manufacturing Quit Rates », *The Journal of Human Resources*, Vol. 19, No. 1.
- Sachs, J.D. (1983), « Real Wages and Unemployment in the OECD Countries », *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 1.
- Saunders, P., et Klau, F. (1985), « Le rôle du secteur public », OCDE, *Revue économique*, N° 4 (juin).
- Schultze, C. (1984), « The Macroeconomic Costs of Microeconomic Efficiency », Brookings Discussion Paper in Economics (document non publié) (décembre).
- Suzuki, Y. (1985), « Japan's Monetary Policy Over the Past 10 years », Banque du Japon. *Monetary and Economic Studies* (septembre).