



Documents de travail du Département des Affaires  
économiques de l'OCDE No. 24

Flexibilité du marché  
du travail et chocs  
extérieurs sur les prix

**F. Klau,  
Axel Mittelstädt**

<https://dx.doi.org/10.1787/760154127846>

OCDE  
DÉPARTEMENT DES  
AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET STATISTIQUES  
  
DOCUMENTS DE TRAVAIL

No. 24 : FLEXIBILITE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ET

CHOCs EXTERIEURS SUR LES PRIX

par

F. Klau et A. Mittelstädt

septembre 1985





DEPARTEMENT DES AFFAIRES ECONOMIQUESET STATISTIQUESDOCUMENTS DE TRAVAIL

La série "Documents de Travail" a pour but de permettre à un plus grand nombre de lecteurs de disposer de certaines études menées au sein du Département pour les besoins de l'OCDE. Ils sont généralement établis par un groupe d'auteurs dont les principaux sont mentionnés. Ces documents sont disponibles en anglais et en français.

Tout commentaire sur ces documents sera apprécié et pourra être adressé à l'OCDE, Département des Affaires Economiques et Statistiques, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cédex 16. Des exemplaires supplémentaires peuvent être fournis en nombre limité sur demande.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES

Copyright OCDE, 1985

31 451



FLEXIBILITE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET  
CHOCs EXTERIEURS SUR LES PRIX

par

Friedrich Klau et Axel Mittelstädt (a)

Département des affaires économiques et statistiques

---

a) Les auteurs tiennent à remercier MM. M. Yoshitomi et G. Holtham pour leurs précieux commentaires.

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
INTRODUCTION.....	7
I. CRITERES ET FACTEURS DETERMINANTS DE LA FLEXIBILITE DU MARCHE DU TRAVAIL.....	7
A. Flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre totaux.....	8
B. Capacité d'adaptation des coûts relatifs de main-d'oeuvre entre entreprises et professions.....	10
C. Mobilité de la main-d'oeuvre.....	11
D. Flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail.....	12
II. INDICATEURS DE LA FLEXIBILITE DU MARCHE DU TRAVAIL.....	12
A. Indicateurs de la flexibilité des coûts de main-d'oeuvre totaux.....	12
B. Indicateurs de la capacité d'adaptation des écarts de coûts.	26
i) Ecart de salaires entre branches et secteurs.....	28
ii) Déterminants des écarts de coûts de main-d'oeuvre.....	31
C. Indicateurs de la mobilité de la main-d'oeuvre.....	38
D. Indicateurs de la flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail.....	42
E. Principaux résultats.....	45
III. EFFICIENCE DU MARCHE DU TRAVAIL : QUEL EST LE DEGRE DE FLEXIBILITE NECESSAIRE ?.....	47

TABLEAUX

1.	Rigidité des salaires réels et nominaux.....	16
2.	Estimations du NAIRU.....	25
3.	Coûts de main-d'oeuvre non salariaux.....	27
4.	Coefficient de variation des salaires entre branches, 1965-81	29
5.	Coefficient de variation des coûts de main-d'oeuvre entre secteurs.....	32
6.	Rapport des taux de chômage des jeunes à ceux des adultes.....	34
7.	Taux de compensation.....	35
8.	Chômage et salaires féminins.....	39
9.	Contribution respective du travail à plein temps et du travail à temps partiel dans l'évolution de l'emploi, 1973-81.....	43
10.	Evolution de la durée annuelle moyenne du travail par personne employée.....	44
11.	Salaire plancher au-dessous duquel les employeurs ne sont pas assujettis au versement de cotisations sociales, 1982.....	46
12.	Indicateurs de la flexibilité du marché du travail (années 70 et début des années 80).....	48

ANNEXE -- TABLEAUX

1.	Equations de dispersion des salaires.....	59
2.	Equations de dispersion des coûts de main-d'oeuvre entre secteurs.....	60



GRAPHIQUES

1.	Rigidité à court terme des salaires réels et chômage.....	19
2.	Taux de chômage et utilisation des capacités dans l'industrie	21
3.	Coûts relatifs de main-d'oeuvre dans six grands pays de l'OCDE	23
4.	Production, emploi, productivité et coûts réels de main- d'oeuvre par personne employée.....	24
5.	Rigidité des salaires réels et écarts de salaire.....	30
6.	Taux de remplacement du revenu.....	36
7.	Offres d'emploi non satisfaites et taux de chômage.....	40

ANNEXE -- GRAPHIQUES

1.	Ecarts de coûts réels de main-d'oeuvre selon les secteurs.....	61-67
----	--	-------

## FLEXIBILITE DU MARCHE DU TRAVAIL

### INTRODUCTION

1. 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.

2. 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 extérieurs 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 d'adaptation et 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. La partie I analyse différents aspects de la flexibilité du marché du travail. La partie II 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. Dans la partie III, on s'efforcera de déterminer quels sont les degrés de flexibilité du marché du travail qu'il serait souhaitable d'atteindre eu égard aux différents processus d'ajustement observés après les deux chocs pétroliers.

### I. CRITERES ET FACTEURS DETERMINANTS DE LA FLEXIBILITE DU MARCHE DU TRAVAIL

3. La flexibilité du marché du travail est une notion complexe qui recouvre plusieurs éléments différents, mais partiellement interdépendants. 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'oeuvre à l'échelle de l'économie entière ;
- ii) Capacité d'adaptation des coûts relatifs de main-d'oeuvre entre les professions et les entreprises ;
- iii) Mobilité de la main-d'oeuvre ;
- 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'oeuvre, tandis que les deux derniers concernent la capacité d'adaptation de l'offre et de l'utilisation de la main-d'oeuvre 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 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'oeuvre.

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

4. La flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre totaux est un concept macro-économique. Pour que la flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre soit parfaite, il faudrait que les salaires rémunérant l'activité de production réelle et les coûts de main-d'oeuvre non salariaux qui y sont associés s'ajustent immédiatement et intégralement aux variations des niveaux de productivité. Etant donné la nature composite des coûts de main-d'oeuvre 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'oeuvre non salariaux et autres avantages par rapport à la rémunération totale.

5. 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. En réalité, cependant, les revendications concernant les salaires nominaux semblent principalement influencées par l'inflation présente et passée et par l'emploi et le chômage. De plus, avec des "contrats de travail optimaux" (se reporter à la partie III), 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, degré de syndicalisation, etc.) de même que de facteurs structurels et comportementaux (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.).

6. Un certain degré de rigidité du marché du travail peut être conciliable avec un faible chômage structurel tant que les variations de la demande globale et des prix relatifs ne dépassent pas les limites habituelles. Cependant, lorsque des chocs se produisent soudainement au niveau de l'offre, perturbant ainsi l'évolution de la production et les anticipations de revenus à moyen terme ("changement de climat"), le bon fonctionnement des marchés du travail peut ne plus être garanti (se reporter à la partie III). Dans ces conditions, le processus d'ajustement des pays où les marchés du travail sont affectés de rigidités a de grandes chances d'être différent de celui des pays où le marché du travail est "flexible".

7. 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 : la suppression d'emplois due à la substitution de capital au travail ; la contraction des effectifs, due à la réduction des capacités non rentables ; et une pression à la baisse sur les salaires, à mesure que le chômage s'accroît sous l'effet des deux premiers facteurs. Il convient de noter que 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, tandis que l'emploi se contracte. 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.

8. L'élimination 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 (déplacement de la courbe d'Okun vers le haut). Si, pendant une période prolongée, les salaires réels ne s'ajustent pas aux chocs extérieurs, le problème du chômage s'aggrave : la rentabilité des entreprises étant considérablement réduite ou devenant même négative, le taux d'obsolescence économique et de mise au rebut du matériel et de l'équipement s'accroît, tandis que les incitations à accroître les capacités de production et les possibilités d'emplois futurs restent faibles. Par conséquent, la rigidité initiale des salaires réels devra être suivie par une modération des salaires réels, si l'on veut que le chômage structurel puisse être éliminé lorsque la croissance économique s'affermira. Les salaires réels devront baisser par rapport à la productivité, et ne devront donc pas réagir de façon trop marquée lorsque le taux de chômage finira par diminuer.

9. Non seulement la flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre se heurte aux rigidités du processus de détermination des salaires, mais elle peut aussi être défavorablement influencée par l'augmentation de la part des coûts de main-d'oeuvre non salariaux, dans la mesure où celle-ci a pour effet de renforcer la composante fixe des coûts de main-d'oeuvre totaux. Les principaux

éléments qui ont contribué à accroître la part des coûts de main-d'oeuvre 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'oeuvre entre entreprises et professions

10. Au niveau macro-économique, il faut établir une distinction entre la flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre et la capacité d'adaptation des écarts de salaires. Ce type de flexibilité a deux aspects : premièrement, la capacité d'adaptation des écarts de coûts de main-d'oeuvre à l'évolution des pénuries relatives 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'oeuvre, selon que les variations ex ante des écarts de salaire entraînent des modifications plus ou moins marquées de l'emploi qui neutralisent la variation initiale des écarts.

11. 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 en principe être offerts facilement pour éviter le rétablissement des écarts de salaire antérieurs. Inversement, au cas où l'offre de main-d'oeuvre est excédentaire dans certaines catégories d'emploi, les salaires devraient baisser par rapport à la moyenne (1).

12. Dans de nombreux pays, les échelles de salaires sont généralement déterminées par la voie de conventions collectives. 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'oeuvre 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'oeuvre totaux tendent à être atténués par les cotisations patronales de sécurité sociale qui, dans la plupart des pays, sont plafonnées, mais ne comportent pas de seuil. 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 si les cotisations patronales ne sont pas intégralement répercutées sur les salaires.

13. 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'oeuvre est très mobile, passant facilement de secteurs à bas salaires à des secteurs à hauts salaires. Dans ce cas, les emplois peu rémunérés seront éliminés dans les secteurs en déclin, tandis que 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'oeuvre, de l'inflation et des modalités de négociation des salaires.

14. 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 d'avenir, et que l'ensemble des sommes versées aux travailleurs (comprenant les salaires contractuels et les participations aux bénéfices) devient plus sensible aux évolutions conjoncturelles et structurelles. Cette idée repose sur l'hypothèse que, compte tenu du fait que le capital humain est spécifique de chaque entreprise et que d'autres obstacles s'opposent à la mobilité des travailleurs entre entreprises, la main-d'oeuvre peut parfois représenter un facteur aussi fixe que le capital, ou même plus fixe encore. Dans ce cas, les variations de la rentabilité globale de l'entreprise devraient se répercuter à la fois dans la rémunération du travail et dans celle du capital fixe investi dans l'entreprise. Si, dans cette optique, la flexibilité des salaires a pour effet d'abaisser le chômage, elle freine aussi les transferts structurels de production et d'emploi des secteurs en perte de vitesse vers les secteurs en expansion et, partant, la croissance de la productivité. Cependant, et c'est là le point le plus important, 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'oeuvre venant des entreprises moins efficaces. Il est manifeste que ce genre de flexibilité n'est pas souhaitable si les marchés du travail sont parfaitement concurrentiels et si l'expansion des secteurs de croissance est entravée par une pénurie de main-d'oeuvre, et non par l'insuffisance de la demande ou du capital.

### C. Mobilité de la main-d'oeuvre

15. 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'oeuvre d'une région, d'une profession et d'une entreprise à l'autre, dépend en grande partie de la mobilité de la main-d'oeuvre. 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'oeuvre 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 modalités de recrutement et de licenciement et du comportement des salariés (règles de licenciement, indemnités de licenciement, niveau élevé des salaires d'embauche, obligation d'offrir des contrats de travail permanents, impossibilité de transférer les droits à pension, etc.) et des possibilités de mobilité à l'intérieur de l'entreprise. Enfin, les

obstacles à la création de nouvelles entreprises (manque de capital-risque) et/ou les retards dans la fermeture des vieilles entreprises entravent aussi la mobilité de la main-d'oeuvre.

16. Dans un sens plus large, l'expression 'mobilité de la main-d'oeuvre' 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. De ce point de vue, la mobilité de la main-d'oeuvre se traduirait 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

17. 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 structurelle des taux d'activité féminin observée dans la plupart des pays s'est traduite par 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'oeuvre non salariaux tels que les cotisations aux caisses d'assurance privées et les cotisations sociales assujetties à un seuil de revenu.

## II. INDICATEURS DE LA FLEXIBILITE DU MARCHE DU TRAVAIL

18. Etant donné que la flexibilité du marché du travail revêt des aspects divers, il est impossible d'en construire un indicateur global unique et représentatif. Il n'est guère plus facile, au stade actuel des recherches, de trouver des indicateurs partiels satisfaisants pour aucun des quatre concepts de flexibilité identifiés dans la partie I. Par conséquent, les indicateurs présentés ci-après sont inévitablement incomplets, parfois ambigus et souvent marqué 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'oeuvre totaux

19. 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 la production et le stock de capital au bout d'un certain temps (Bruno et Sächs, 1982). En

cas de forte hausse des prix de l'énergie entraînant une contraction de la demande -- thème de la présente étude -- la flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre à l'échelle de l'économie 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 en réponse aux diminutions de la productivité due 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'oeuvre totaux peuvent aussi être flexibles si les salaires réels réagissent rapidement et fortement au fléchissement de la demande de main-d'oeuvre 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 production), 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'atténuation des pressions sur le marché du travail.

20. Il va de soi que les élasticités de substitution sont loin de tendre vers l'infini. 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 (\*Mittelstädt 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 (Bruno, 1984).

21. 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, ralentissement des gains de productivité et variation 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 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 (2).

22. En cas de forte poussée des prix de l'énergie, l'élasticité 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 direct 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 de l'inflation à court terme implique un accroissement de l'avance des coûts réels de main-d'oeuvre après des chocs extérieurs sur les prix (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. Inversement, si la rentabilité tombe à un niveau proche du minimum acceptable ou inférieur à celui-ci, les employeurs tenteront 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'oeuvre à l'énergie.

23. La situation est différente lorsque les salaires nominaux réagissent peu aux effets directs 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. Il convient de noter que les conséquences d'une poussée inflationniste des prix extérieurs de l'énergie sur l'emploi ne peuvent être comparées à celles d'un choc inflationniste au niveau de la demande, cas dans lequel le chômage tombe en dessous de son niveau naturel sans que cela ait des effets durables sur l'évolution de la production. Etant donné qu'à court terme, la demande et l'offre d'énergie sont inélastiques par rapport aux prix, 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 l'élasticité des salaires nominaux par rapport au chômage.

24. Cette élasticité donne une indication de l'effet de freinage exercé par l'aggravation du chômage sur les 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 restrictives de lutte contre l'inflation accentuant l'effet déflationniste inhérent à une détérioration des termes de l'échange induites par une augmentation des prix de l'énergie.

25. En résumé, il est important d'établir une distinction entre les réactions à court et à moyen terme à l'évolution des prix. Idéalement, les salaires nominaux devraient rester inchangés à court terme, et aucune tentative ne devrait être faite par la suite pour compenser les pertes initiales de revenu réel. La mesure dans laquelle les pays correspondent à cet idéal ou s'en écartent ne peut être déterminée de façon empirique, car lorsqu'on estime les paramètres relatifs aux salaires et aux prix, aucune distinction ne peut être faite entre les variations de prix résultant de chocs extérieurs sur les prix et celles ayant une origine interne. Sur une plus longue période, l'influence directe des variations des termes de l'échange sur les prix à la consommation est en général très faible, de sorte que l'élasticité à long terme des salaires par rapport aux prix, déterminée de façon empirique, n'est pas nécessairement représentative des réactions à moyen terme aux variations des termes de l'échange. En tout état de cause, on s'aperçoit en général que l'élasticité-prix à long terme des salaires est proche de l'unité et ne nous éclaire donc pratiquement pas sur la flexibilité des salaires face à des chocs extérieurs sur les prix. Pour cette raison, l'indicateur "hybride" de la flexibilité des salaires réels présenté dans le tableau 1 est donné, dans la spécification linéaire, par le rapport entre le coefficient d'élasticité-prix à court terme et le coefficient d'élasticité-chômage.

26. Les résultats d'une réestimation récente des équations de salaires du Secrétariat (sous la forme de différences premières) pour le secteur des entreprises privées font ressortir les points suivants (tableau 1) (Coe et Gagliardi, 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 ;
- 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) l'élasticité des salaires nominaux par rapport au 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 aux variations s'exerçant sur le marché du travail un peu plus forte que dans trois des quatre grands pays d'Europe, l'Italie étant l'exception ;

Tableau 1  
RIGIDITE DES SALAIRES REELS ET NOMINAUX  
(Secteur des entreprises privées)

	Taux de chômage (b)	Elasticité des salaires nominaux par rapport (a)			Rigidité des salaires réels (indicateur hybride)	
		aux prix		au taux de chômage (b)		
		court terme	long terme			
		1	2	3	4 = 1 - 3	
Etats- Unis		0.22	1.00	0.33	0.67	
Canada		0.36	1.09	0.48	0.75	
Japon	1.7 2.7	0.89	0.89	3.66 2.30	0.24 0.38	
Allemagne	2.7 8.5	0.44	0.88	0.25 0.08	1.76 (c) 5.50 (c)	
France		0.47	0.94	0.31	1.52	3.00
Royaume- Uni		0.33	0.99	0.17	1.94	2.50
Italie		0.44	0.89	0.55	0.80	3.00
Pays-Bas	5.1 14.0	0.47	0.94	0.44 0.16	1.07 2.94	3.00
Autriche	3.9 4.5	0.48	0.97	0.58 0.50	0.83 0.96	2.00

- a) Les élasticités sont empruntées aux estimations des équations de prix décrites dans l'annexe I du CPE/WP1(84)3, tableau I.1.
- b) 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) L'Allemagne est le seul pays où la productivité semble influencer sur les salaires nominaux. Si l'on tient compte de l'influence à court terme de la productivité sur les salaires nominaux, la rigidité à court terme des salaires nominaux en Allemagne est ramenée à 0.65, valeur qui est indiquée dans les graphiques 1 et 5.

Source: Secrétariat de l'OCDE.

- 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. Seule l'Allemagne peut être considérée comme un pays où les salaires réels sont "flexibles" si l'on prend la productivité comme variable explicative supplémentaire 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 (3).

27. Si l'on regroupe les pays en fonction de la rigidité des salaires réels, calculés comme dans le tableau 1, et de l'augmentation du chômage à différentes périodes, on observe une corrélation positive entre l'indicateur de rigidité et la détérioration de la situation du marché du travail (graphique 1). Cela tend à étayer l'hypothèse selon laquelle la conjugaison de chocs extérieurs sur les prix et 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'inverse du coefficient d'élasticité des salaires par rapport au chômage, mais cette corrélation statistique est plus faible. Cela donne à penser que la rapidité avec laquelle les salaires nominaux réagissent à des augmentations de prix résultant de chocs au niveau de l'offre constitue un élément important de la flexibilité globale des salaires réels. Ce qu'il importe de dire ici, c'est que si les effets à long terme d'une augmentation des prix sur les salaires réels sont à peu près les mêmes pour tous les pays, l'incidence négative d'une telle augmentation sur le marché du travail est en général plus marquée dans les pays où l'on observe une rigidité initiale des salaires réels. Dans ces conditions, une spirale s'amorce entre les prix extérieurs, les salaires nominaux et les prix intérieurs, ce qui a pour effet d'affaiblir les positions concurrentielles, de déprimer l'investissement et d'obliger à prendre des mesures restrictives.

28. 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 déflationniste se produisant du côté de 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 désinflation imprévue tend à faire monter les salaires réels malgré l'aggravation du chômage. De plus, en cas de baisse de la productivité tendancielle résultant d'un choc se produisant du côté de l'offre, 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 ; 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 qu'après le premier -- et c'est là un point qu'il convient d'interpréter avec prudence (voir paragraphe 34).

29. Une autre façon, théoriquement plus satisfaisante, d'évaluer le degré de flexibilité du marché du travail consiste à comparer les coûts de main-d'oeuvre effectifs et une mesure des coûts de main-d'oeuvre "justifiés" (Sachs, 1983). Ces derniers sont définis ici comme l'augmentation des coûts

réels de main-d'oeuvre 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 progression des déséquilibres sur le marché du travail. La flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre peut alors être mesurée par la différence entre les coûts réels de main-d'oeuvre 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 I, cette avance peut être éliminée sans qu'il y ait retour au plein emploi (par exemple, par des gains de productivité résultant de réduction de coûts). Le calcul des coûts réels de main-d'oeuvre "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.

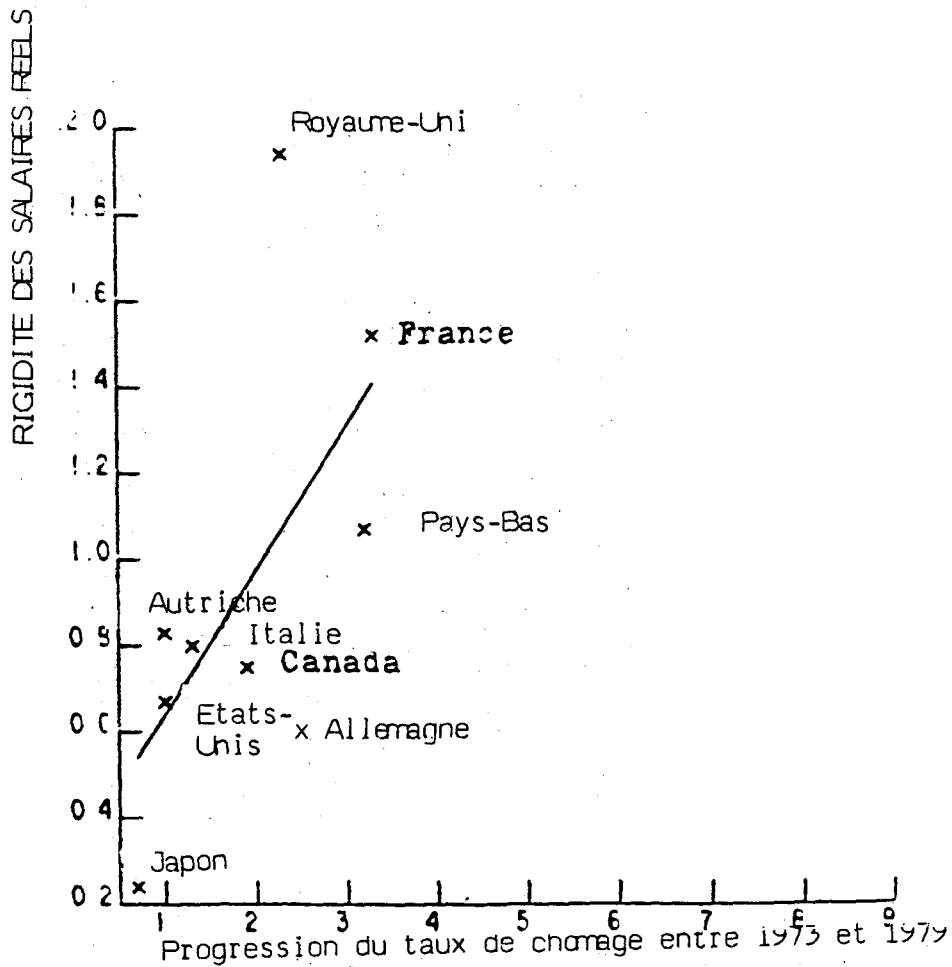
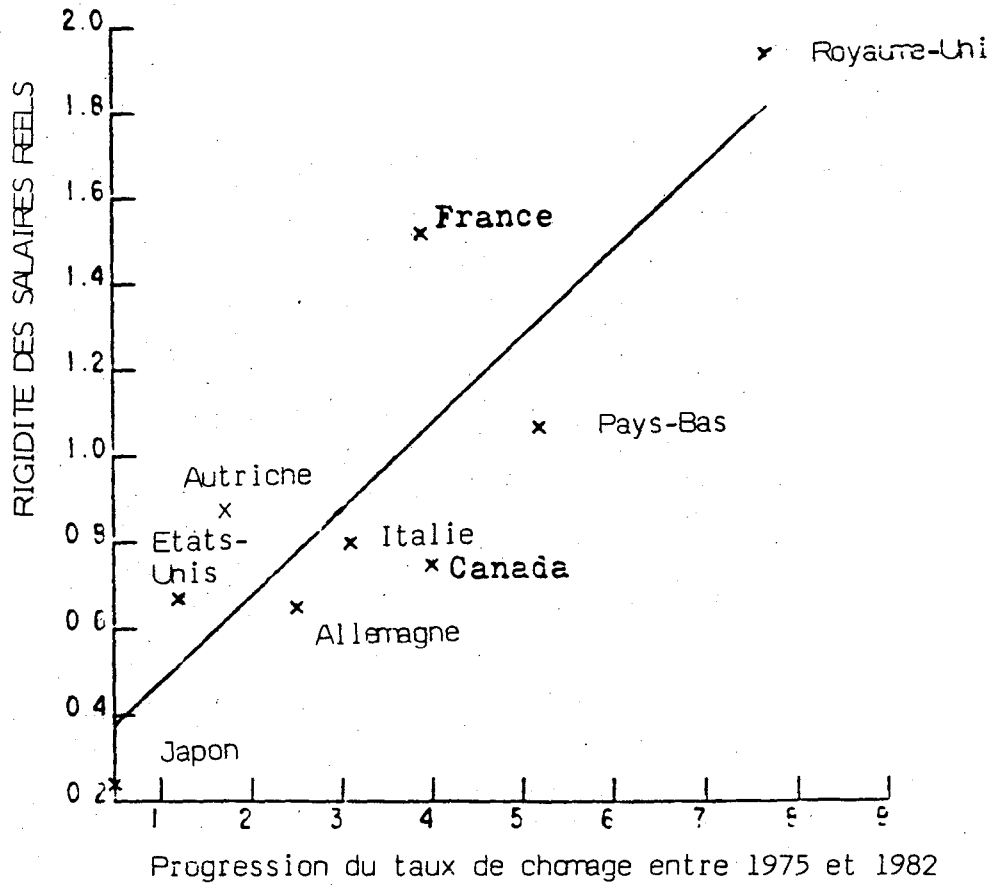
30. En utilisant à cette fin une structure de production spécifique (une double fonction de production CES à trois facteurs sous-jacents, récemment mise au point par le Secrétariat (Helliwell, Sturm et Salou, 1984) et en considérant comme donnés les taux d'activité effectifs, l'accroissement de la main-d'oeuvre 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'oeuvre 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'oeuvre a été supérieure à celle qui était "justifiée" après le premier choc pétrolier, mais elle lui est devenue inférieure après le second choc. Les Etats-Unis sont le seul pays où les niveaux effectifs des coûts de main-d'oeuvre sont restés de façon persistante au-dessous des niveaux "justifiés" (4).

31. Ces résultats doivent être interprétés avec beaucoup de prudence. On s'est aperçu que l'estimation de la croissance justifiée des coûts salariaux était très sensible aux hypothèses retenues en ce qui concerne les caractéristiques technologiques de la fonction de production globale, notamment la malléabilité ex post du capital. Ainsi, si l'on utilise pour la technologie une fonction de type putty-clay, le taux de croissance justifié des salaires réels obtenu à l'aide d'une fonction de production putty-putty (utilisée par le Secrétariat) ne permet pas d'éliminer le chômage structurel. De plus, il est bien connu que les paramètres de la fonction de production sont difficiles à déterminer d'un point de vue économétrique.

32. Comme on l'a vu plus haut, c'est sans doute parce que les salaires réels correspondent 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. De fait, comme cela a déjà été dit dans des documents antérieurs du Secrétariat (2), il y a eu une détérioration 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 l'offre de facteurs (aux prix des facteurs et de la production prévalant durant la période considérée) peut être considéré comme un indicateur indirect de la rigidité des coûts réels de main-d'oeuvre. L'augmentation des coûts de main-d'oeuvre a été excessive par

Graphique 1

Rigidite a court terme des salaires reels et chômage



rapport à celle du coût du capital (favorisant ainsi la substitution de capital au travail) et 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).

33. Il n'est guère étonnant que le déséquilibre apparent entre la taille de la population active et le stock de capital économiquement viable soit particulièrement important en Europe, où les coûts relatifs de main-d'oeuvre ont augmenté plus rapidement qu'aux Etats-Unis (graphique 3) et où les marges de profit ont été comprimées pendant la grande partie de la période qui a suivi le choc de 1973, contrairement, là encore, à ce qui s'est passé aux Etats-Unis. Comme le montre le graphique 4, la croissance des coûts réels de main-d'oeuvre 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. Dans un certain nombre de pays, les salaires ont même moins augmenté que ne le laissaient prévoir les relations observées dans le passé. Simultanément, la productivité du travail a continué de s'accroître fortement. De ce fait, l'avance des coûts réels de main-d'oeuvre 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).

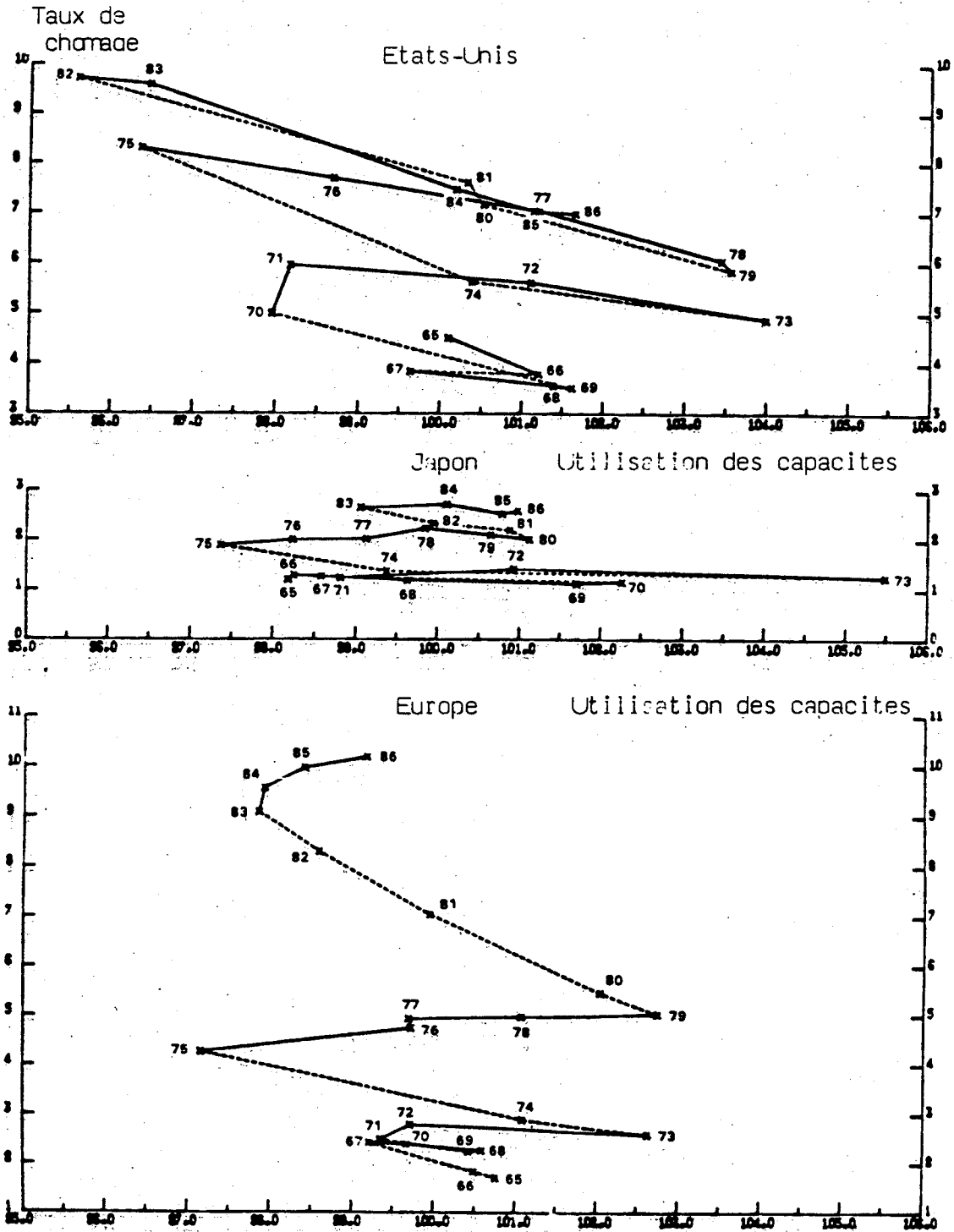
34. La suite d'évènements évoqués ci-dessus mérite d'être examinée de plus près. En Europe, les gains de productivité du travail se sont accentués après le deuxième choc pétrolier, malgré l'augmentation des capacités inutilisées. En raison d'une contraction prolongée de l'emploi, la croissance de la productivité a été supérieure à celle de la production. Trois principaux facteurs semblent expliquer cette évolution inattendue :

- i) Une révision en baisse des prévisions de production à moyen terme entraînant une réduction des besoins de main-d'oeuvre (diminution de la rétention de main-d'oeuvre) ;
- ii) Un ajustement décalé à la forte augmentation du prix relatif du travail après le premier choc pétrolier, impliquant une substitution persistante de capital à la main-d'oeuvre ;
- iii) L'augmentation du coût réel du capital après le second choc pétrolier, contribuant à une "compression des bénéfices effectifs" et accentuant l'élimination des facteurs de production variables ou quasi-fixes.

35. L'augmentation des coûts réels d'utilisation du capital, après le deuxième choc pétrolier, dénote une évolution très différente de celle qui avait eu lieu après le premier choc pétrolier, période pendant laquelle ces coûts avaient baissé en même temps que la productivité du capital. Dans la période qui avait suivi le premier choc pétrolier, les parts de profit s'étaient amenuisées et les coûts réels du capital avaient baissé. Après le second choc pétrolier, c'est l'inverse qui s'est produit : les parts de profit ont augmenté et les coûts réels du capital se sont accrus. Pendant la première période, le taux de rendement du capital avait diminué sous l'effet conjugué de la contraction des parts de profit et de la baisse de la productivité du capital. Néanmoins, les coûts réels du capital avaient moins diminué que le taux de rendement du capital, de sorte que le taux de profit effectif (c'est-à-dire la différence entre le taux de rendement du capital et les taux d'intérêt réels à long terme) avait diminué.

Graphique 2

TAUX DE CHOMAGE ET UTILISATION DES CAPACITES (a)



(a) Ratio du PNB en volume par rapport a sa tendance.



36. En revanche, après le second choc pétrolier, le taux de rendement du capital a seulement baissé sous l'influence de la diminution de la productivité du capital, cet effet étant amorti par l'augmentation des parts de profit. Conjugée à l'augmentation des coûts réels du capital, cette évolution a encore comprimé les taux de profit effectifs. 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 (O. Blanchard et. al. 1985). Dans ces circonstances inhabituelles, des délestages de main-d'oeuvre 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.

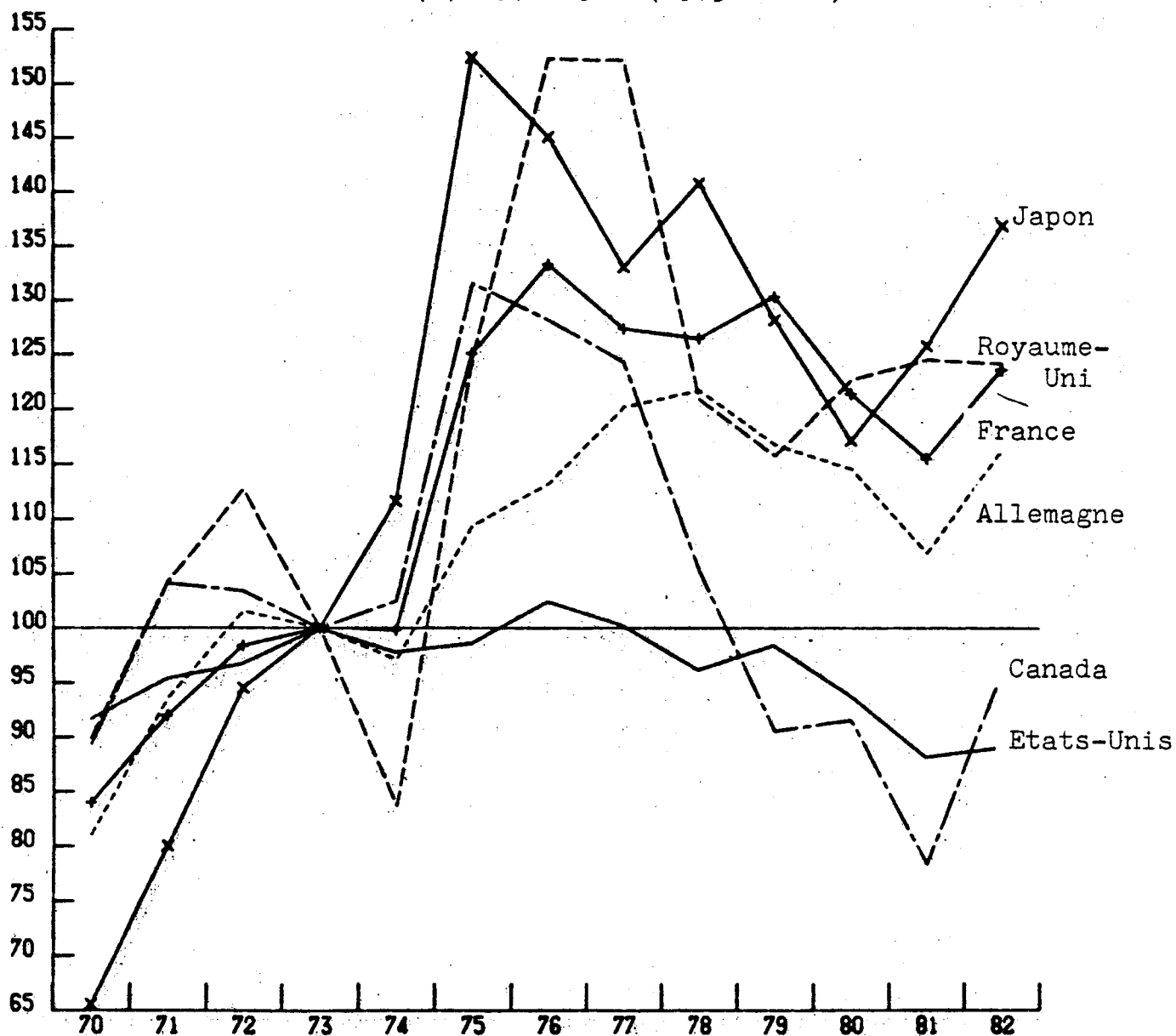
37. A ce propos, il convient de noter qu'un déplacement de la courbe d'Okun vers le haut implique nécessairement une augmentation du taux de chômage aussi bien à pleine utilisation des capacités que conciliable avec une inflation stable (NAIRU) étant donné que la production potentielle est limitée par le capital et non par le travail (5). 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 obtenues sur la base d'équations de salaires et de prix, le NAIRU a augmenté d'une manière générale après 1973, notamment en Europe (tableau 2). 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 du prix des facteurs. Ainsi le NAIRU a eu tendance à suivre le taux de chômage effectif, et son augmentation n'est donc pas nécessairement le signe d'un accroissement de la rigidité du marché du travail.

38. L'évolution différente des salaires aux Etats-Unis est souvent attribuée à la prédominance des contrats de salaire multi-annuels, 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, principalement dans le secteur des services privés. 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. Dans la plupart des pays d'Europe, les revendications concernant les revenus réels semblent avoir été plus fermes qu'ailleurs et l'indexation des salaires, officielle ou non, semble être une pratique courante dans les accords de salaire qui sont négociés chaque année.

39. En dehors des facteurs institutionnels et structurels qui régissent le processus de détermination des salaires, la flexibilité globale des coûts réels de main-d'oeuvre dépend aussi de l'importance, de la composition et de l'évolution des coûts de main-d'oeuvre non salariaux qui, dans la mesure où ils ne sont pas proportionnels aux salaires, introduisent des éléments de "fixité" dans le "prix d'utilisation" de la main-d'oeuvre. De plus, étant donné que ces coûts ne sont probablement pas intégralement répercutés sur la main-d'oeuvre à court ou à moyen terme, ils ont tendance à relever les coûts

Graphique 3

COUTS RELATIFS DE MAIN-D'OEUVRE DANS SIX GRANDS PAYS DE  
L'OCDE (a) 1970-1982 (1973 = 100)

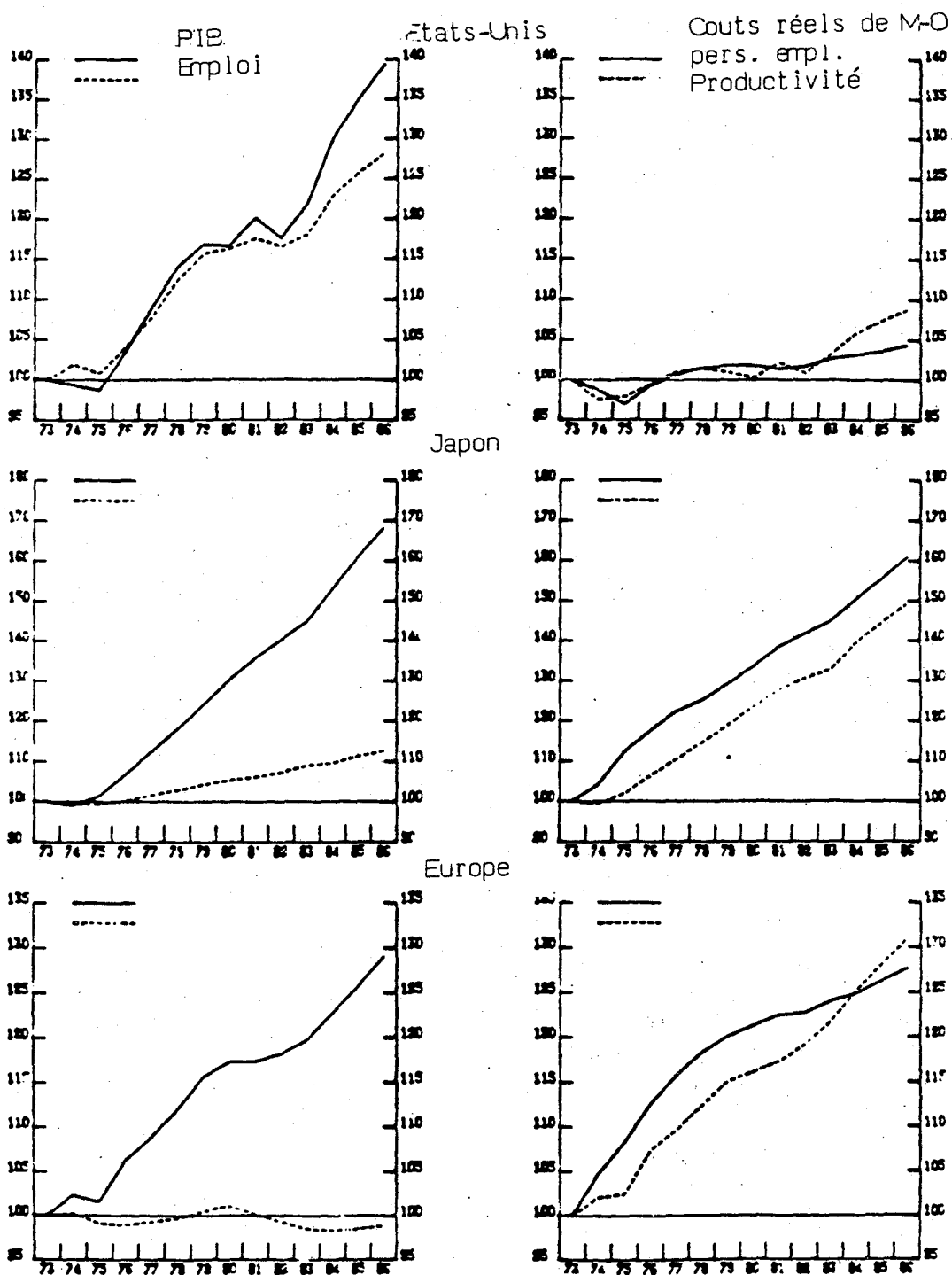


a. Rémunération des salariés du secteur privé divisée par l'indice du coût d'utilisation du capital ("loyer du capital").

Graphique 4

PRODUCTION, EMPLOI, PRODUCTIVITE ET COUTS REEL DE MAIN-D'OEUVRE PAR PERSONNE EMPLOYEE (a)

1973 = 100



(a) Rémunération des salaires par personne employée divisée par l'indice du prix implicite du PNB.

Tableau 2  
ESTIMATIONS DU NAIRU

Pays	Période	Taux de chômage moyen	Estimations du NAIRU	
			OCDE (a)	Autres sources
Etats-Unis	1970-1973	5.4	5.4	5.8 (b)
	1974-1981	6.9	6.5	7.1 (b)
	1982-1983	9.7	6.1	6.8 (b)
Japon	1972-1975	1.5	1.2	..
	1976-1980	2.1	1.9	..
	1981-1983	2.2	2.3	..
Allemagne	1971-1975	1.8	3.3	1.2 (c)
	1976-1980	3.6	2.4	3.5 (c)
	1981-1983	6.3	3.6	6.2 (c)
France	1971-1975	2.7	4.5	3.3 (c)
	1976-1980	5.2	4.8	5.2 (c)
	1981-1983	8.3	7.7	6.9 (c)
Royaume-Uni	1971-1975	3.0	4.2	4.0 (c)
	1976-1980	5.4	7.6	4.7 (c)
	1981-1983	10.6	9.4	9.2 (c)
Italie	1971-1975	5.8	5.4	6.6 (c)
	1976-1980	7.1	5.2	6.5 (c)
	1981-1983	9.1	5.4	7.5 (c)
Canada	1970-1973	5.9	4.7	..
	1974-1979	7.2	5.8	..
	1980-1983	8.5	7.4	..

- a) Calculé sur la base du taux de croissance moyen des prix à l'importation [Coe et Gagliandi (1985)].
- b) Braun (1984).
- c) Layard *et. al.* (1984).

réels de main-d'oeuvre moyens. Au cours des vingt dernières années, les coûts de main-d'oeuvre 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 3) (OCDE 1981, 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. Etant 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'oeuvre a été atténuée, temporairement du moins, ce qui a eu pour effet de renforcer leurs effets néfastes sur l'emploi.

40. 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'oeuvre offerte. Pour cette raison, l'augmentation de la part des coûts de main-d'oeuvre non salariaux volontaires ou contractuels peut n'avoir pratiquement aucune incidence sur la flexibilité globale des coûts réels de main-d'oeuvre. Il est possible, toutefois, qu'en renforçant les liens contractuels entre employeurs et travailleurs, ce type de coût de main-d'oeuvre ait fait baisser le taux de départs volontaires, réduisant ainsi la mobilité de la main-d'oeuvre (voir ci-après) (Ragan 1984).

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

41. L'expression "rémunération moyenne totale ou horaire des salariés" recouvre en fait 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'oeuvre 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'oeuvre entre secteurs ou entreprises et des écarts correspondants de productivité. La dispersion des coûts de main-d'oeuvre 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. En plus, le degré de mobilité de la main-d'oeuvre influence les écarts de salaire.

42. Malheureusement, on ne dispose pas de données comparables à l'échelle internationale sur l'étendue des écarts de productivité et de coûts de main-d'oeuvre. Dans les paragraphes qui suivent, deux séries de données brutes 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'oeuvre par personne employée dans les principaux secteurs économiques (y compris les services et l'administration publique). On dispose de données comparables sur la productivité pour ces deux derniers secteurs (comptabilité nationale), mais pas pour les sous-secteurs industriels.

Tableau 3

## COUTS DE MAIN-D'OEUVRE NON-SALARIAUX

(en pourcentage de la rémunération des salariés, ensemble de l'économie)

	1965	1970	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982(a)
<b>Cotisations patronales de sécurité sociale</b>										
Etats-Unis	4.2	5.0	6.4	6.8	6.8	7.0	7.2	7.2	7.5	5.8
Japon	4.6	5.3	6.1	6.0	6.4	6.8	6.8	7.0	7.4	7.5
Allemagne	9.0	10.0	12.0	12.6	12.6	12.6	12.6	12.7	12.9	13.8
France	18.2	19.1	20.5	20.8	21.2	21.4	22.1	22.3	22.2	22.5
Royaume-Uni	3.9	4.4	6.0	6.5	6.7	6.2	6.0	6.1	6.1	6.1
Canada	2.0	3.1	3.8	4.1	4.0	4.0	3.8	3.7	4.0	4.1
Italie	16.2	17.3	18.9	18.9	18.3	18.2	17.7	17.2	16.5	17.1
Belgique	12.9	13.9	14.8	14.5	14.7	14.2	14.3	14.2	13.8	13.3
Finlande	12.5	13.9	16.9	17.8	18.9	18.6	18.4	18.6	18.1	18.0
Pays-Bas		13.2	15.3	15.4	15.4	15.4	15.8	16.0	16.3	16.2
Suède	5.4	7.9	13.2	16.8	18.6	19.8	20.0	21.4	22.5	21.3
Suisse	3.3	3.7	5.0	5.1	5.3	5.6	5.6	5.4	5.3	5.3
<b>Cotisations patronales à des caisses de retraite privées</b>										
Etats-Unis	4.4	5.2	6.8	7.2	7.6	7.7	7.7	7.8	7.8	11.2
Japon	2.7	3.2	3.2	3.5	3.8	3.9	4.2	4.2	4.9	5.1
Allemagne	4.2	4.6	5.3	5.4	5.1	5.3	5.5	5.6	5.7	5.1
France	5.5	5.0	4.9	5.0	5.0	5.2	5.0	5.0	5.1	5.2
Royaume-Uni	4.1	4.7	5.8	6.4	6.4	6.9	6.9	6.8	7.8	7.1
Canada	2.6	2.5	3.2	3.1	3.5	3.7	3.7	3.5	3.4	5.1
Italie	9.0	10.5	9.5	10.1	8.1	8.3	8.6	8.5	8.5	8.5
Pays-Bas		6.1	6.9	7.0	6.7	6.7	6.7	6.5	6.3	5.9
Suède	4.9	5.2	6.5	5.9	6.1	6.7	6.4	5.9	5.6	6.5
Suisse	7.1	7.2	7.1	7.1	7.0	7.0	7.2	7.4	7.6	7.4

a) Données préliminaires.

Source: OCDE, Comptes nationaux.

i) Écarts de salaire entre branches industrielles et par grands secteurs

43. Le Tableau 4 indique les écarts de salaire interbranches (mesurés par le coefficient de variation des salaires) sur la période 1965-81. Trois remarques s'imposent : premièrement, 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). Deuxièmement, dans les pays où les écarts de niveau de salaire dans l'industrie étaient initialement importants, ceux-ci se sont accrus tandis qu'ils se sont réduits dans les pays où les écarts de salaire étaient relativement faibles au début des années 70 (France, Royaume-Uni et Suède). Enfin, si l'on compare le coefficient de variation moyen pour la période 1965-81 au degré de rigidité à court terme des salaires réels déterminé de façon empirique (sur la base des équations de salaires, Tableau 1), on observe 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 a été en général élevé et inversement. La principale exception est l'Allemagne pour laquelle 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, voir paragraphe 28). Néanmoins, cela tient sous doute aussi au fait que l'Allemagne est parvenue à s'adapter sans trop de heurts au changement structurel, comme en témoigne la dispersion relativement faible des écarts de coûts réels de main-d'oeuvre par secteur (Graphiques de l'Annexe).

44. La corrélation négative entre le coefficient moyen de variation des niveaux de salaires et la rigidité à court terme des salaires réels reflète en partie l'interaction entre l'inflation et les écarts de salaires. Dans les pays où les salaires réels sont flexibles, les écarts de coûts de main-d'oeuvre tendent à s'accroître à mesure que l'inflation augmente (Etats-Unis et Japon, Tableau 1 de l'Annexe), en partie à cause du système décentralisé de négociations salariales, tandis qu'ils tendent à se réduire dans certains des pays où les salaires réels sont plus rigides (France et Italie). Dans le cas des Etats-Unis, les salaires nominaux dans les secteurs industriels non syndiqués sont généralement moins sensibles à l'inflation que dans les secteurs syndiqués. Etant donné que dans ces derniers, les salaires sont relativement élevés ("l'avantage salarial"), 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 forfaitaires, se traduisant par un rétrécissement des écarts de salaires à mesure que l'inflation s'accélérait.

45. L'examen des écarts de coûts de main-d'oeuvre intersectoriels (coûts de main-d'oeuvre 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 5) et qu'ils se sont accentués aux Etats-Unis. 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.

Tableau. 4

**COEFFICIENT DE VARIATION DES SALAIRES ENTRE BRANCHES, 1965-81**  
(en pourcentage)

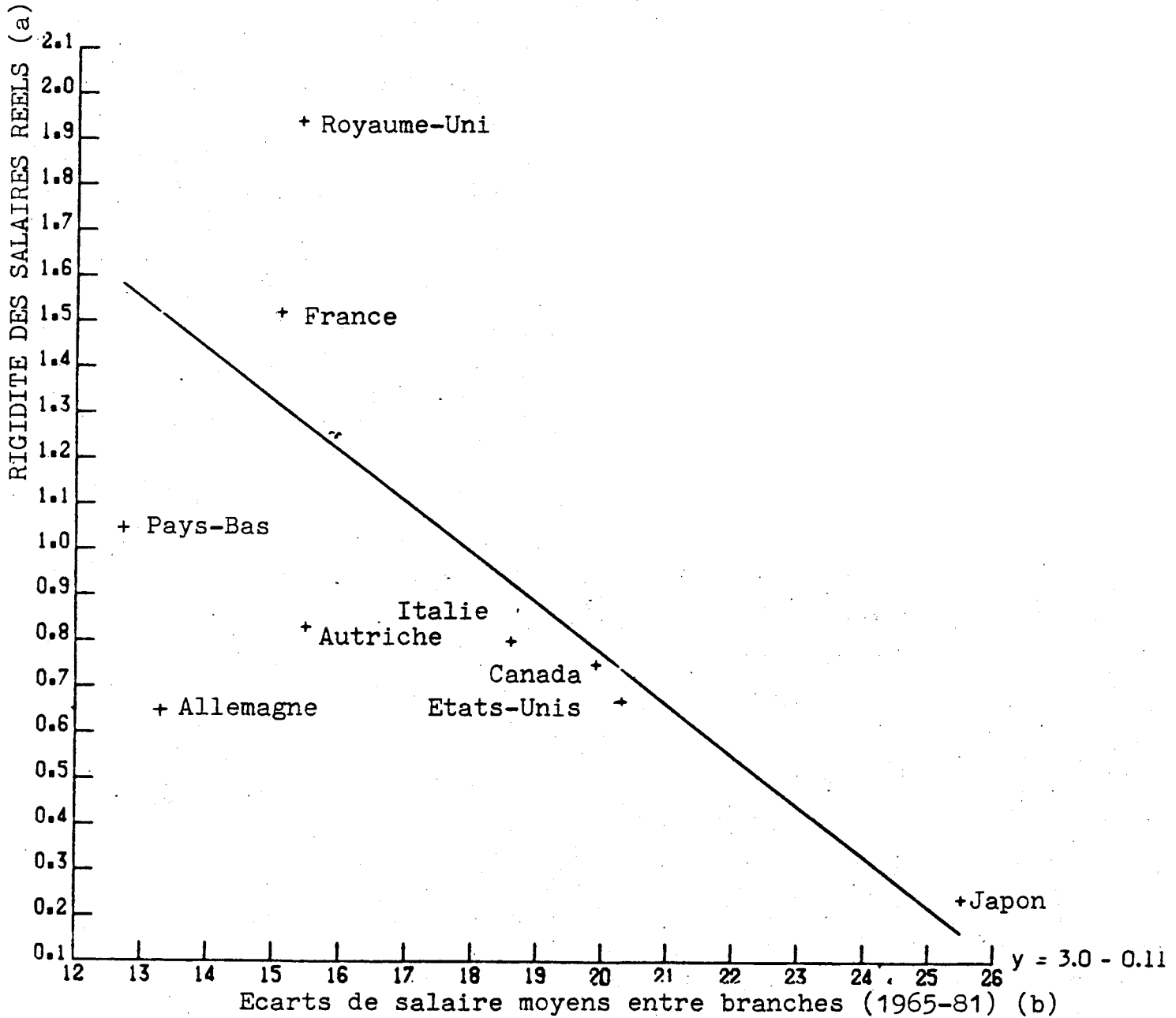
Nombre de branches	Moyenne 1965-81																		
	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981		
Etats- Unis	16	19.3	19.2	18.2	17.9	18.0	17.8	18.9	20.1	20.5	21.1	22.0	23.0	23.8	24.2	24.2	24.5	25.3	21.1
Japon	12	24.3	25.4	26.2	25.0	24.6	25.4	25.1	24.3	23.7	25.6	26.8	26.1	26.9	27.1	27.2	27.5	28.0	25.8
Allemagne	16	12.0	11.5	12.6	12.5	13.6	13.5	13.5	13.2	13.3	14.1	14.3	14.1	14.4	14.0	13.8	14.0	13.4	13.4
France	16	..	..	19.1	15.5	15.7	16.1	15.0	14.9	14.7	13.8	13.5	14.4	14.4	13.8	13.9	13.5	13.3	14.8
Royaume- Uni	16	16.4	15.6	15.1	15.9	16.5	16.3	16.7	16.6	16.0	14.3	15.0	14.4	13.0	13.9	13.9	15.5	16.8	15.4
Italie	16	21.8	20.7	21.7	20.7	21.2	22.5	19.6	18.5	17.8	16.9	16.2	13.5	11.3	12.9	12.6	11.6	11.1	18.1
Canada	16	21.1	20.4	19.8	20.2	19.6	20.1	20.2	20.7	20.4	19.9	18.8	18.7	19.1	19.3	19.8	20.0	20.8	19.9
Suède	16	10.8	10.6	10.7	9.9	9.8	10.0	9.4	8.8	9.2	10.1	9.7	9.3	8.8	8.6	8.9	8.7	8.3	9.5

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 totaux de main-d'oeuvre.

Source: Confédération suédoise des employeurs.



Graphique 5  
RIGIDITE DES SALAIRES REELS ET ECARTS DE SALAIRE



- a. Coefficient d'élasticité à court terme par rapport aux prix divisé par le coefficient d'élasticité par rapport au chômage (équations de salaires nominaux ; voir tableau 1)
- b. Voir tableau 4.

ii) Déterminants des écarts de coûts de main-d'oeuvre

46. Selon des recherches antérieures réalisées par le Secrétariat (OCDE 1978), tentatives visant à expliquer les variations sectorielles des salaires à l'aide de variables spécifiques de ces secteurs se soldent en général par des résultats médiocres. Au contraire, il est apparu que l'évolution des salaires relatifs dans l'industrie était dominée par des tendances générales, encore que les réactions aux fluctuations conjoncturelles et à l'inflation puissent varier considérablement d'un secteur à l'autre. Cette conclusion est dans l'ensemble confirmée par une mise à jour des équations de dispersion des salaires et des coûts de main-d'oeuvre expliquant les variations des salaires interbranches et les écarts de coûts de main-d'oeuvre entre secteurs par une variable représentative de la pression de la demande (c'est-à-dire le rapport du PIB réel effectif au PIB réel calculé selon la méthode du Phase Trend Average) et par les variations du taux d'inflation (Tableaux 1 et 2 de l'Annexe). Le terme représentatif de l'inflation est souvent significatif d'un point de vue statistique et affecté d'un signe positif pour les Etats-Unis et le Japon et d'un signe négatif pour plusieurs pays d'Europe. En revanche, la variable représentative de la pression de la demande dans les équations de dispersion des salaires interbranches n'atteint le seuil de signification statistique que dans le cas du Japon (où les écarts diminuent à mesure que la pression de la demande s'accroît) et de la Suède (où ils s'accroissent à mesure que la pression de la demande se fait plus forte). Dans les équations de dispersion des coûts de main-d'oeuvre sectoriels, l'effet de la demande n'est significatif que dans le cas du Canada (où l'accroissement de la pression de la demande réduit les écarts de coûts de main-d'oeuvre).

47. Les résultats empiriques présentés dans les Tableaux 1 et 2 de l'Annexe soulignent l'importance de l'inflation en tant que force économique déterminante agissant sur les écarts de salaires. Cependant, on cite souvent, aussi, un certain nombre de variables micro-économiques qui auraient eu des effets défavorables sur les niveaux relatifs des coûts de main-d'oeuvre, en particulier le salaire minimum, les salaires relatifs des jeunes, les indemnités d'assurance-chômage et les coûts de main-d'oeuvre 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.

48. 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 [Moy et Sorrentino (1981) ; 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'oeuvre, 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.

49. 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, Royaume-Uni, Suède et Australie), la position relative des jeunes sur le marché du travail s'est détériorée, comme en témoigne l'augmentation du

Tableau 5

COEFFICIENT DE VARIATION DES COUTS DE MAIN-D'OEUVRE ENTRE SECTEURS (a)  
en pourcentage

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	Moyenne
Nombre de secteurs														
Etats Unis	30.8	31.2	31.5	31.2	31.5	32.9	33.6	33.7	33.7	33.4	33.8	34.3	34.6	32.7
Japon	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	25.3
Allemagne	18.8	19.1	18.7	19.5	19.8	20.6	20.1	20.5	20.9	22.0	22.3	22.5	22.9	20.6
France	60.5	56.9	55.9	54.3	52.6	57.2	50.3	49.7	49.4	51.0	..	..	..	53.8
Royaume-Uni	..	..	..	24.7	25.2	23.3	20.5	21.4	21.8	20.9	20.7	20.1	20.8	21.9
Italie	50.7	50.8	50.9	50.0	47.0	46.3	44.2	41.4	40.5	41.0	39.5	39.4	38.6	44.6
Canada	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
Danemark	27.3	24.8	22.8	22.5	21.7	20.9	19.6	19.2	18.6	17.2	16.1	15.9	19.4	20.5
Finlande	32.0	25.4	25.1	21.4	19.6	18.5	17.2	17.0	16.8	15.4	12.2	9.0	9.0	18.4
Norvège	20.5	20.1	20.8	20.8	20.9	21.3	21.5	21.9	22.1	24.5	28.4	29.4	30.5	23.3
Suède	19.8	20.2	20.2	20.4	19.4	17.9	17.1	15.8	15.0	16.1	16.0	16.2	15.9	17.7

a. Rémunération par salarié dans les secteurs suivants : agriculture, industries extractives, industries manufacturières, production d'électricité et de 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.

rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes (Tableau 6). 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 au Canada.

50. 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 signifie 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 (OCDE, septembre 1984).

51. En plus du salaire minimum, le "salaire d'embauche", c'est-à-dire le prix auquel la main-d'oeuvre 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 (OCDE, 1982). Mais il est la plupart du temps 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.

52. En pourcentage du revenu net de l'ouvrier moyen, les indemnités de chômage par personne sans emploi sont restées à peu près stationnaires dans les années 70 aux Etats-Unis, en Autriche, en Belgique, ont baissé au Japon, en Allemagne, au Royaume-Uni, au Canada et en Finlande, mais se sont accrues en France, en Italie, en Norvège, en Suède et en Australie (Tableau 7). Cela ne confirme donc pas l'hypothèse que les salaires d'embauche auraient généralement augmenté par rapport aux traitements et salaires moyens. Une analyse des recherches théoriques récemment réalisées sur cette question aboutit à la même conclusion (6). Il convient de mentionner que le rapport entre les indemnités de chômage moyennes brutes et les salaires moyens bruts a été beaucoup plus faible aux Etats-Unis que dans la plupart des pays d'Europe, ce qui s'explique par des 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 (Graphique 6).

Tableau 6

## RAPPORT DES TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES A CEUX DES ADULTES

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

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1984, p 76.

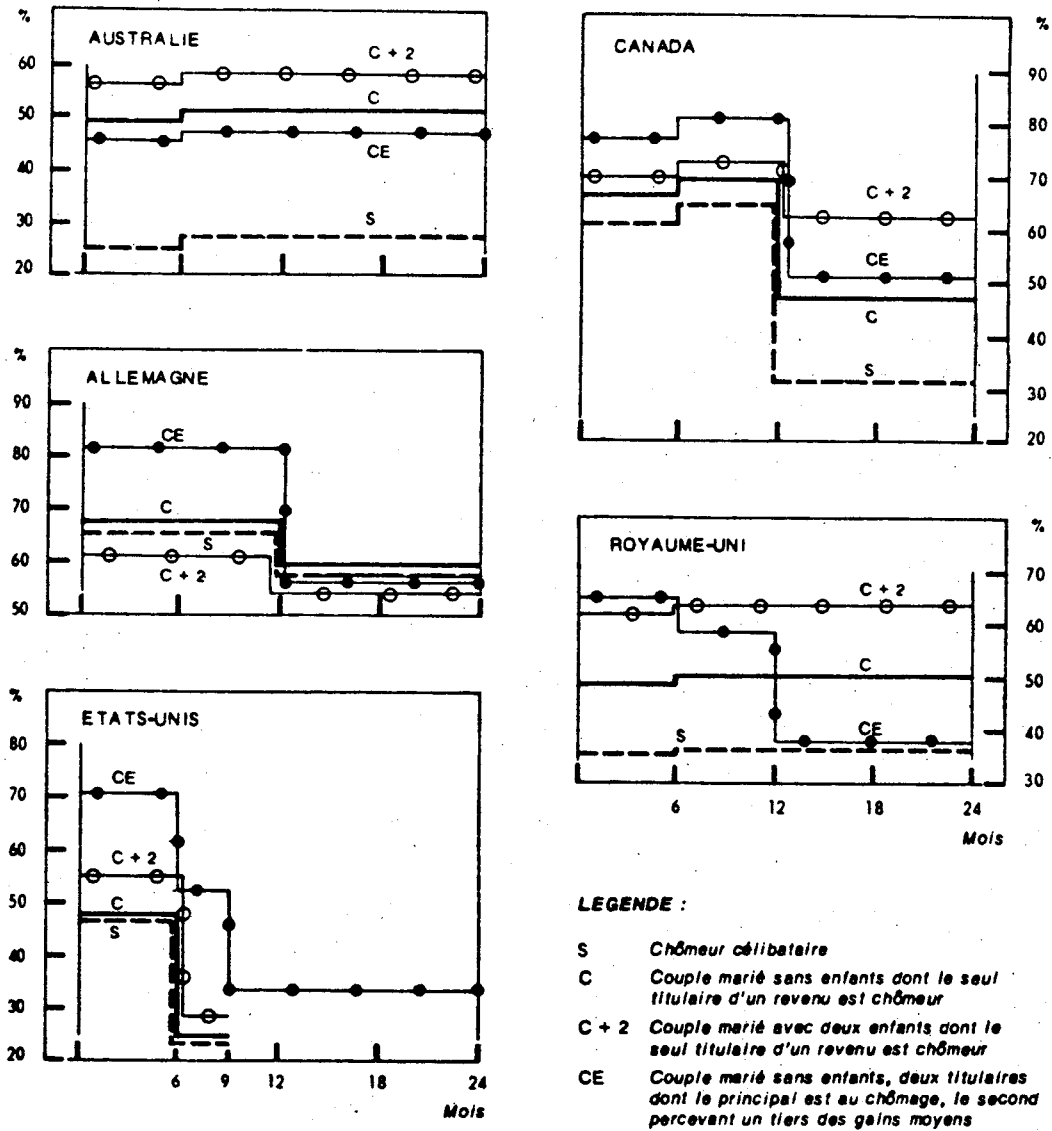
Tableau 7  
TAUX DE COMPENSATION (a)

	1972	1981
Etats-Unis	0.20	0.15
Japon	0.31	0.24
Allemagne	0.74	0.59
France	0.34	0.46
Royaume-Uni	0.43	0.26
Italie	0.11	0.14
Canada	0.81	0.50
Autriche	0.55	0.51
Belgique	0.83	0.63
Finlande	0.32	0.24
Norvège	0.18	0.30
Suède	0.31	0.48
Australie	0.08	0.24

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

Source : Secrétariat de l'OCDE.

Graphique 6  
**TAUX DE REMPLACEMENT DU REVENU DES MENAGES DONT LE PRINCIPAL  
 TITULAIRE DU REVENU, PERCEVANT ANTERIEUREMENT DES GAINS MOYENS,  
 EST AU CHOMAGE**  
 (Moyenne pour des périodes de six mois)



Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1984, p. 104.

53. 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 (7). 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 plutôt 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.

54. Les écarts de coûts de main-d'oeuvre sont aussi influencés par les coûts de main-d'oeuvre 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'oeuvre, 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'oeuvre 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'oeuvre dans le cas des hauts salaires que dans celui des bas salaires, ce qui tend à accroître les écarts de coûts de main-d'oeuvre. 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'oeuvre. 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'oeuvre non salariaux accentuent le cloisonnement entre travailleurs qualifiés et non qualifiés, ce qui impose une grande mobilité entre entreprises pour les travailleurs dont les gains se situent en bas de l'échelle des revenus (voir ci-après).

55. 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 augmentent par rapport aux salaires masculins. L'analyse de données concernant les salaires des travailleurs adultes dans l'industrie manufacturière donne à penser 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 8), 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'oeuvre

56. On peut se faire une idée du degré de mobilité de la main-d'oeuvre et de ses variations en examinant l'évolution de l'embauche, des licenciements et des départs volontaires, les taux d'ancienneté et les déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'oeuvre, indiqués par le 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 (OCDE, décembre 1984) : 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. 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. Toutefois, 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 en dehors de l'industrie, 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, le 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'oeuvre.

57. 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 manoeuvre 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'oeuvre 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 courte qu'en Europe (OCDE, septembre 1984). De plus, la durée moyenne du chômage pendant la dernière récession (1981-82) n'a été que de 4 mois environ contre 7 à 10 mois en Europe.

58. Un autre indicateur possible, mais indirect, de mobilité de la main-d'oeuvre, 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'oeuvre) n'a pas changé et que le temps nécessaire, 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 7). Toutefois, compte tenu du manque de fiabilité des statistiques concernant les offres d'emplois, des changements importants apportés aux méthodes de notification (France), et d'une augmentation tendancielle probable

Tableau 8  
CHOMAGE ET SALAIRES FEMININS

	Rapport du taux de chômage féminin au taux de chômage masculin				Rapport du salaire horaire féminin au salaire horaire masculin (adultes) (a)		
	1973	1975	1981	1983	1971	1975	1981
Etats-Unis	1.50	1.21	1.10	0.95			
Japon	0.92	0.85	0.91	0.96	0.53 (b)	0.51 (b)	0.49 (b)
Allemagne	1.33	1.22	1.55	1.24	0.70	0.72	0.73
France	3.07	2.25	2.18	1.92	0.76	0.76	0.76
Royaume-Uni	0.31	0.32	0.55	0.59	0.58	0.66	0.68
Italie	2.78	2.84	2.68	2.52	0.76	0.80	0.85
Canada	1.37	1.33	1.19	0.97			
Belgique	1.72	2.03	2.21	1.86	0.68	0.71	0.71
Danemark	1.57	1.21	1.07	1.07	0.77	0.84	0.86
Finlande	0.92	0.91	1.00	0.98	0.71	0.73	0.76
Pays-Bas	0.75	0.87	1.10	0.96	0.61	0.73	0.75
Norvège	2.40	1.53	1.87	1.31	0.75	0.78	0.83
Suède	1.22	1.54	1.17	1.06	0.83	0.85	0.85
Moyenne (non pondérée)	1.53	1.39	1.43	1.26	0.70	0.74	0.76

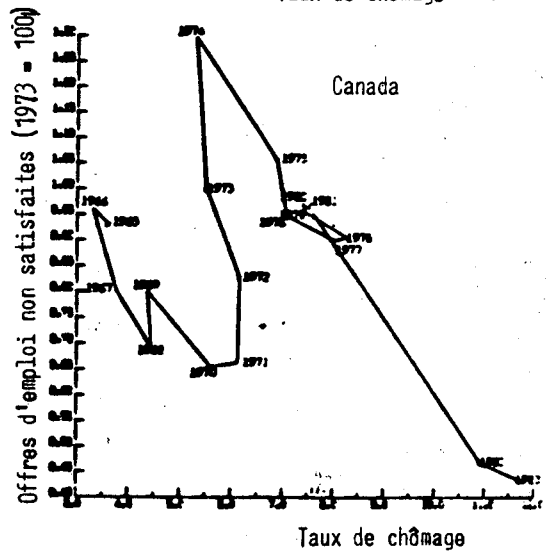
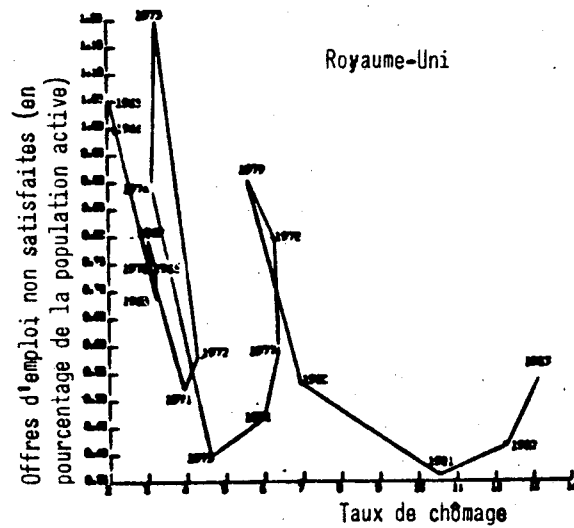
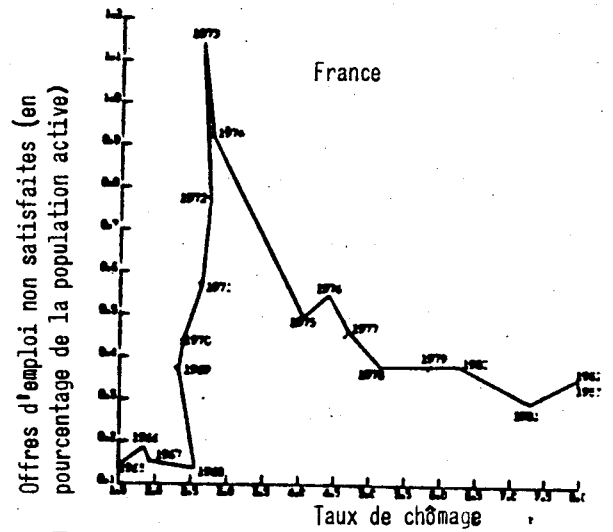
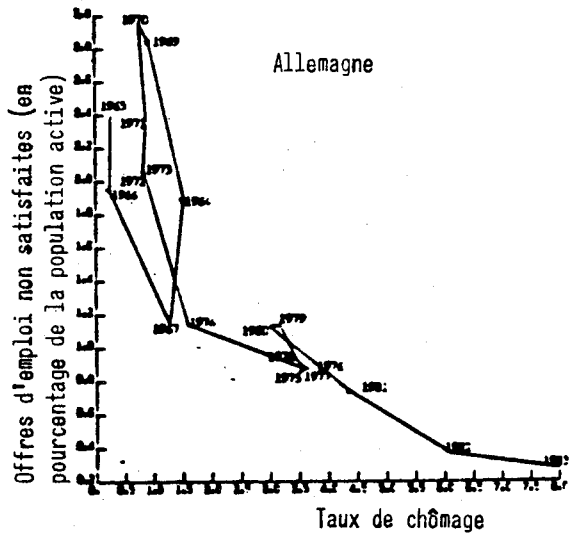
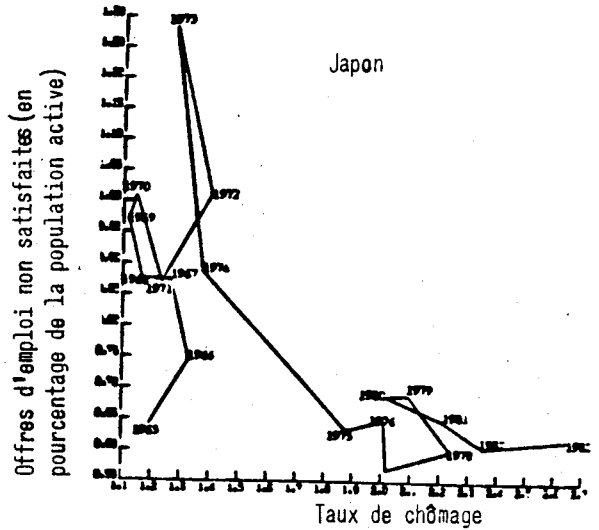
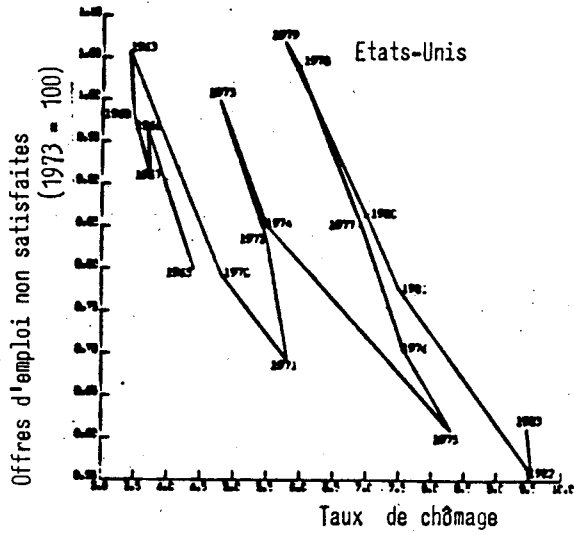
a. Industries manufacturières ; le salaire horaire ne comprend pas la rémunération du temps non-travaillé.

b. Gains horaires nets totaux.

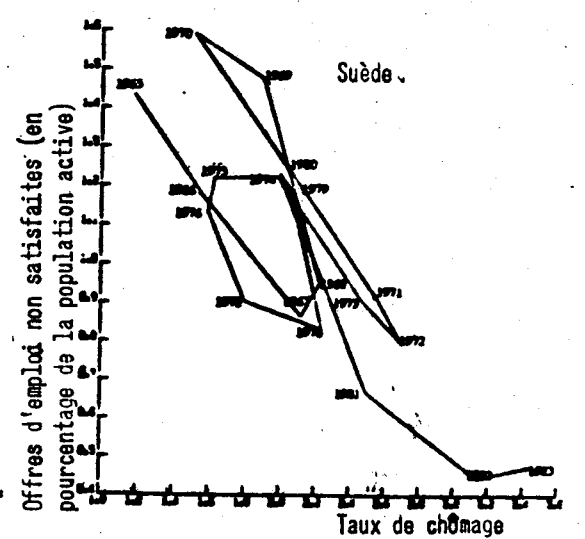
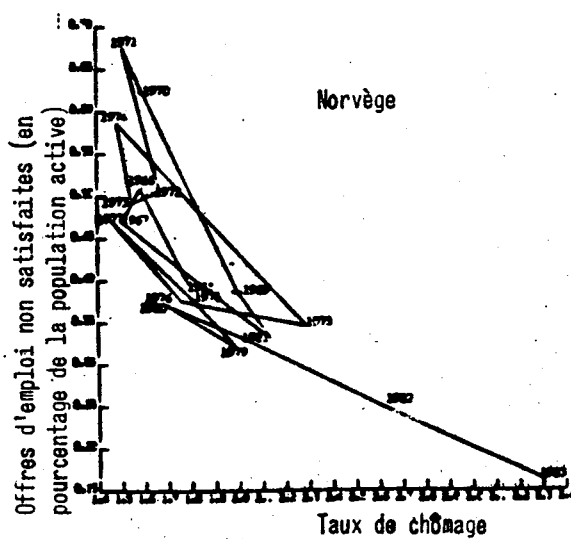
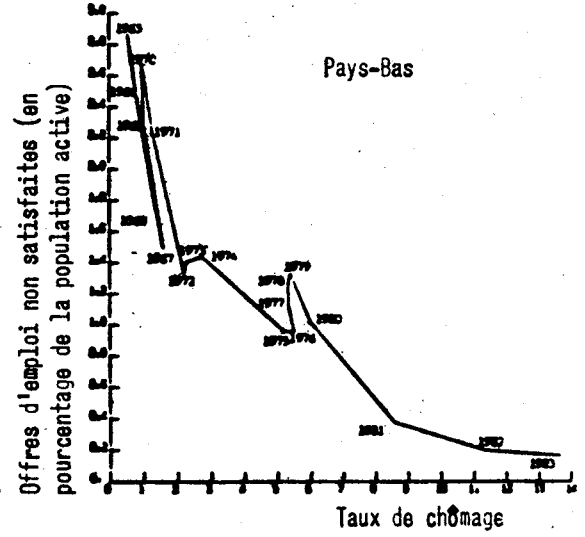
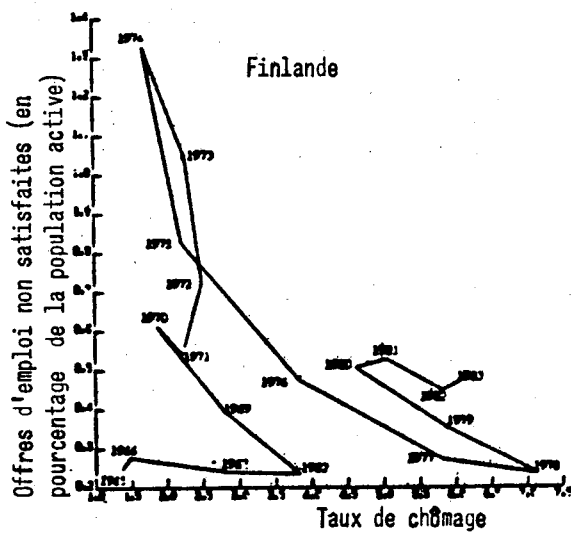
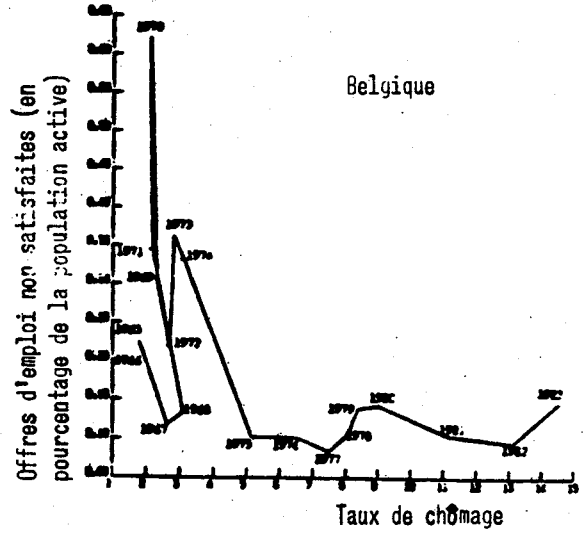
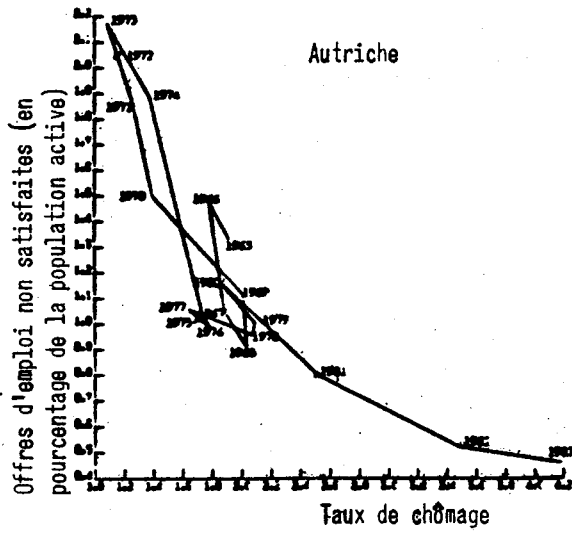
Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, sept. 1984 et Confédération suédoise des employeurs.

Graphique 7

OFFRES D'EMPLOI NON SATISFAITES ET TAUX DE CHOMAGE  
 ("Courbes de Beveridge")



Graphique 7 (suite)



du "chômage d'attente", 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

59. 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 17.5 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 27.5 pour cent respectivement (tableau 9). Par conséquent, le temps de travail annuel moyen par personne employée a baissé plus rapidement en Europe qu'aux Etats-Unis (tableau 10), sauf en Italie où le travail à temps partiel. Malgré le développement du travail à temps partiel, le taux de chômage a diminué. En Allemagne, au Royaume-Uni, en Belgique et en Suède, l'emploi à plein temps 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 supérieur à celle des emplois à plein temps. 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 coûts réels de main-d'oeuvre est élevé, et où l'augmentation des emplois à plein temps 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 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'oeuvre.

60. 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 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 la situation conjoncturelle déprimée 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'oeuvre non salariaux à caractère privé ne concerne que les salariés à plein temps (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 11). Enfin, dans le cas du travail à temps partiel, les règles de licenciement sont généralement moins contraignantes que dans celui du travail à plein temps, ce qui est une raison supplémentaire pour engager des travailleurs à temps partiel.

61. 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

Tableau 9

CONTRIBUTION RESPECTIVE DU TRAVAIL A PLEIN TEMPS ET DU TRAVAIL  
A TEMPS PARTIEL DANS L'EVOLUTION DE L'EMPLOI

	Evolution de l'emploi entre 1973 et 1981 (millions)					
	Total		Hommes		Femmes	
	plein temps	temps partiel	plein temps	temps partiel	plein temps	temps partiel
Etats-Unis	10 274	2 158	3 553	437	6 720	1 720
Japon	3 010	1 150	1 980	190	1 050	960
Allemagne	-270	685	-158	1	-112	684
France	493	540	169	64	324	476
Royaume-Uni	-626	-86	-918	-67	292	-19
Italie	2 120	-154	747	-111	1 373	-43
Canada	1 085	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	17 327	6 675	6 164	944	11 163	5 731
Europe	2 463	2 440	-85	120	2 548	2 320

Source: OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1983, p. 46.

Tableau 10

## EVOLUTION DE LA DUREE ANNUELLE MOYENNE DU TRAVAIL PAR PERSONNE EMPLOYEE

1975 = 100

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Canada	99.5	97.7	98.3	97.7	97.1	96.3	94.8
Finlande	99.7	99.7	99.9	99.0	97.7	97.1	96.0
France	100.2	98.6	97.9	98.2	98.5	97.1	92.5
Allemagne	102.0	100.4	99.0	98.0	97.3	96.4	96.3
Japon	101.5	101.6	102.0	102.5	102.1	101.7	101.5
Italie	100.8	100.3	99.6	100.5	100.3	100.4	99.7
Pays-Bas	100.5	99.2	96.8	94.4	94.6	95.1	95.7
Norvège	97.8	95.6	94.4	93.4	93.3	92.2	92.1
Suède	100.6	98.9	96.4	95.7	94.9	94.3	95.2
Royaume-Uni	99.1	98.1	97.0	96.5	94.1	91.1	91.9
Etats-Unis	100.1	100.0	99.7	99.6	98.7	98.4	97.3

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1984, p. 115.

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'oeuvre totaux, de celle des écarts de salaires, des obstacles institutionnels au licenciement des salariés à plein temps, et du niveau élevé des taux marginaux effectifs de l'impôt sur le revenu.

#### E. Principaux résultats

62. 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 12 et peuvent être résumés comme suit :

- i) Une analyse empirique révèle que les coûts réels de main-d'oeuvre ont été caractérisés par une plus grande rigidité en Europe qu'aux Etats-Unis 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. Après le second choc pétrolier, l'augmentation des coûts réels du capital a contribué à comprimer les bénéfices effectifs, ce qui a eu des conséquences défavorables pour l'emploi (délestages de main-d'oeuvre) ;
- ii) Le NAIRU (taux de chômage compatible avec une inflation stable) a augmenté dans presque tous les pays Membres, notamment ceux d'Europe. Cela tient surtout à des ajustements tardifs du marché du travail plutôt qu'aux conséquences d'une rigidité accrue.
- iii) On observe, dans l'ensemble des pays, une relation inverse, quoique faible, entre le degré de rigidité des coûts réels de main-d'oeuvre et les écarts de salaires interbranches. Les écarts de coûts de main-d'oeuvre sont restés stationnaires ou ont diminué en Europe (sauf en Allemagne), alors qu'ils se sont accrus aux Etats-Unis et au Japon. Dans certains pays d'Europe, l'augmentation de l'inflation a contribué à réduire les écarts de salaires et de coûts de main-d'oeuvre. On observe l'effet contraire aux Etats-Unis ;
- iv) 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'oeuvre. 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,



Tableau 11

SALAIRE PLANCHER AU-DESSOUS DUQUEL LES EMPLOYEURS NE SONT PAS ASSUJETTIS  
 AU VERSEMENT DE COTISATIONS SOCIALES, 1982  
 (En pourcentage des traitements et salaires moyens,  
 toutes branches confondues)

---

Etats-Unis	néant	Royaume-Uni	
		Assurances-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.

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 ;

- v) 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 plein temps, à l'accroissement des coûts de main-d'oeuvre non salariaux (dont une partie ne s'applique pas aux travailleurs à temps partiel) et au coût relativement faible de la main-d'oeuvre féminine ;
- vi) De longues périodes de chômage élevé tendent à atténuer la rigidité des coûts réels de main-d'oeuvre totaux pour un certain nombre de raisons. Néanmoins, avant que des effets positifs commencent à s'exercer sur l'emploi, les taux de départ volontaire et d'embauche peuvent baisser. De plus, la rigidité antérieure des salaires à plein temps peut amener les employeurs à préférer le travail à temps partiel et la sous-traitance, même si les coûts réels de main-d'oeuvre globaux deviennent plus flexibles.

### III. EFFICIENCE DU MARCHE DU TRAVAIL : QUEL EST LE DEGRE DE FLEXIBILITE NECESSAIRE ?

63. 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 (8). 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.

64. 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

Tableau 12

INDICATEURS DE LA FLEXIBILITE DU MARCHE DU TRAVAIL (années 70 et début des années 80)  
(Tableau synoptique)

	Etats- Unis	Japon	Allemagne	France	Royaume- Uni	Italie	Canada	Autriche	Pays- Bas	Suède
1. Rigidité à court terme des salaires réels(a)	faible	faible	faible	forte	forte	inter-médiaire	inter-médiaire	inter-médiaire	forte	
2. Ecart de coûts de main-d'oeuvre entre secteurs (b)	moyens	moyens	faibles	forts	faibles	forts	faibles			faibles
3. Evolution de(2)	aug.	sta.	aug.	dim.	dim.	dim.	aug.			dim.
4. Ecart de salaires entre branches (c)	forts	forts	faibles	faibles	faibles	moyens	forts			faibles
5. Evolution de(4)	aug.	aug.	aug.	dim.	dim.	dim.	sta.			dim.
6. Evolution de la dispersion des écarts de productivité entre secteurs (d)	dim.	sta.	aug.	aug.		dim.				aug.
7. Evolution des salaires féminins par rapport aux salaires masculins (e)		dim.	aug.	sta.	aug.	aug.			aug.	aug.
8. Evolution du chômage féminin par rapport au chômage masculin	dim.	aug.	aug.	dim.	aug.	dim.	dim.		aug.	dim.
9. Evolution des salaires des jeunes par rapport à ceux des adultes	dim.	sta.		sta.	aug.		sta.			aug.
10. Evolution du taux de chômage des jeunes par rapport à celui des adultes	dim.	dim.	aug.	aug.	aug.		sta.			aug.
11. Taux de remplacement (f)	faible	faible	élevé	élevé	faible	faible	élevé	moyen		moyen
12. Evolution de l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi à plein temps	légère aug.	légère aug.	forte aug.	forte aug.	légère dim. abs.	légère dim. abs.	aug. moyenne		forte aug.	forte aug.
13. Evolution de la durée annuelle du travail par personne employée	légère dim.	légère aug.	dim. moyenne	forte dim.	forte dim.	légère dim.	dim. moyenne		dim. moyenne	dim. moyenne
14. Salaire plancher au-dessous duquel les employeurs ne sont pas assujettis au versement de cotisations sociales	néant		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		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'oeuvre 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.
- e) Salaires horaires des adultes.
- f) Indemnités d'assurance-chômage par chômeur en pourcentage du revenu net de l'ouvrier moyen.

travail sur la durée totale du contrat. Etant 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.

65. Les contrats de travail de longue durée ont tendance à introduire une certaine rigidité dans les salaires nominaux au cours du cycle conjoncturel, 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, pour des travailleurs de qualifications comparables, 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.

66. 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 de la politique économique ; ils peuvent aussi entraîner des réductions plus durables des gains de productivité, et 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 concernés par l'ancien système de détermination des salaires tendent à s'opposer à toute modification des relations contractuelles, de sorte que ces chocs introduisent des rigidités dans les marchés du travail.

67. 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 avec quelle rapidité les chocs macro-économiques "... l'emportent sur la rigidité à court terme des salaires et des prix face à des perturbations relatives, pour amener des ajustements globaux..." (Schultze 1984). On peut distinguer deux types de modes d'ajustement aux chocs extérieurs :

- i) Les ajustements rapides des revenus salariaux réels à la croissance de la productivité corrigée des variations des termes de l'échange, permettant d'éviter l'apparition d'une avance importante des coûts réels de main-d'oeuvre et d'assurer une croissance soutenue de l'emploi. Dans de telles circonstances, les facteurs conjoncturels continuent d'exercer une influence dominante sur l'évolution du taux de chômage (c'est le cas des Etats-Unis)

- ii) Les ajustements trop lents des revenus salariaux réels au ralentissement des gains de productivité, se traduisant au départ par d'importantes augmentations, au départ, des coûts réels de main-d'oeuvre par rapport à la productivité ("avance des coûts réels de main-d'oeuvre"); une rigidité des écarts de salaires; des pertes ultérieures d'emploi et une aggravation du chômage conjoncturel et structurel ("alourdissement du marché du travail dû à une forte diminution de l'embauche et à une augmentation des licenciements"); une modération des salaires réels induite par le chômage et conjuguée à des tentatives visant à rétablir les marges de profit, ce qui a entraîné des gains de productivité anticycliques pendant la récession de 1980-83 et l'élimination de l'avance des coûts réels de main-d'oeuvre en 1984 (c'est le cas de la plupart des pays d'Europe).

68. Il est essentiel d'établir une distinction entre ces deux modes d'ajustement si l'on veut tenter de déterminer le "degré souhaité de flexibilité de la main-d'oeuvre" durant la présente phase de reprise. Pour les Etats-Unis, le niveau de chômage à partir duquel la hausse des salaires nominaux risque de commencer à se réaccélérer (le NAIRU) serait, selon la plupart des spécialistes, de l'ordre de 5 1/2 à 7 pour cent (tableau 2). Cela signifie que toute nouvelle baisse du taux de chômage conciliable avec une augmentation stable des salaires ne pourra qu'être limitée. L'une des principales questions, dans le cas des Etats-Unis, est donc de savoir comment il serait possible d'abaisser le NAIRU. Comme on l'a vu plus haut, un manque de flexibilité des salaires réels et relatifs ne semble pas avoir été à l'origine des augmentations du NAIRU après 1973; de fait, il semblerait même que la flexibilité des salaires s'est accrue (Cray, 1984). Il convient donc de concentrer son attention sur les déséquilibres qualitatifs et quantitatifs de ressources qui existent actuellement sur les marchés des facteurs. Deux types de déséquilibres peuvent être identifiés dans le cas des Etats-Unis: les déséquilibres croissants entre la demande et l'offre de main-d'oeuvre, comme en témoigne une détérioration marquée du rapport entre le chômage et les offres d'emploi non satisfaites (déplacement de la courbe de Beveridge vers l'extérieur) et l'aggravation du chômage à un niveau normal d'utilisation du stock de capital existant, illustrée par une augmentation du chômage par rapport aux capacités (déplacement de la courbe d'Okun vers le haut). Pour corriger le premier type de déséquilibre, il faut recourir à des interventions classiques sur le marché du travail, dont le but est d'équilibrer l'offre de main-d'oeuvre excédentaire et les possibilités d'emploi, d'un point de vue aussi bien qualitatif que géographique, et de réduire le chômage d'attente. Pour éliminer le déséquilibre entre les capacités de production et la taille de la population active, il faut envisager des mesures propres à améliorer le climat des affaires et de l'investissement de manière à stimuler les investissements de capacité et favoriser la réorientation de la demande vers les activités de services.

69. Dans de nombreux pays d'Europe, le problème du chômage est beaucoup plus préoccupant qu'aux Etats-Unis. Les conséquences du manque de flexibilité des coûts réels de main-d'oeuvre après le premier choc pétrolier et la persistance de taux d'intérêt réels élevés après le second exigent que globalement, les salaires nominaux réagissent rapidement à une baisse de l'inflation, fortement à une aggravation du chômage, et peu à une baisse du chômage et à une augmentation de la rentabilité. En d'autres termes, si les taux d'intérêt réels restent élevés, il faut, pour que le chômage baisse de

façon durable, que les salaires réels correspondant à l'activité productive baissent par rapport à la productivité pendant une période prolongée afin de décourager la substitution de capital au travail et d'encourager les investissements de capacité générateurs d'emploi. Comme le montre le graphique 4, ce processus s'est amorcé en 1979 et devrait se poursuivre au cours des dix-huit prochains mois. Malgré cela, le chômage a continué de s'accroître en Europe, et l'emploi -- qui a cessé de se contracter au second semestre de 1984 -- ne devrait que légèrement augmenter l'année prochaine. Deux questions essentielles se posent donc : d'un côté, le redressement des parts de profit a-t-il été suffisant et, de l'autre, les rigidités du marché du travail ont-elles été réduites de façon permanente ? Si tel est le cas, cette amélioration de la flexibilité est-elle suffisante pour assurer un retour sans heurt et sans inflation à de plus hauts niveaux d'emploi au cas où la demande s'affermirait spontanément ou sous l'effet de mesures délibérées ? (Emerson 1984).

70. Il est impossible de donner une réponse ferme et définitive à la première question, car la situation varie considérablement d'un pays, d'un secteur et d'une entreprise à l'autre. Néanmoins, on peut formuler quelques observations générales. Premièrement, le fait que les parts de profit rattrapent leurs niveaux d'avant 1973 ne signifie pas que les taux de rendement du capital (notamment les taux de rendement nets) ont été rétablis, étant donné que la productivité du capital et, peut-être, la durée de vie moyenne des biens d'équipement ont diminué. Deuxièmement, on estime en général que les taux d'intérêt réels à long terme se maintiendront de façon permanente au-dessus de leurs niveaux d'avant 1975, et troisièmement, les primes de risque associées aux investissements en actifs corporels resteront sans doute élevées en raison d'un plus grand sentiment d'incertitude.

71. Pour ce qui est de la seconde question, les données dont on dispose conduisent à penser que le manque de flexibilité dont le marché du travail a fait preuve après le premier choc pétrolier, ainsi que l'augmentation des coûts réels d'utilisation du capital (second choc pétrolier), ont progressivement amplifié les besoins d'ajustement, malgré des signes récents de plus grande flexibilité qui pourrait bien avoir un caractère durable. Cependant, comme le révèle le graphique 2, les possibilités d'accroître la production sans développer les capacités sont devenues assez limitées, de sorte qu'un renforcement de la demande globale, s'il ne s'accompagne pas d'un redressement très sensible des investissements productifs, ne serait pas suffisant pour assurer une résorption du chômage sans heurts et sans inflation. Néanmoins, il va sans dire que tout nouvel accroissement de la mobilité de la main-d'oeuvre et de la flexibilité des salaires relatifs ne pourrait que faciliter les choses.

72. De plus, si les écarts de coût de main-d'oeuvre se sont peut-être accentués en même temps que l'inflation baissait, la flexibilité implicite des écarts de rémunération n'est peut-être pas suffisante pour inciter certaines catégories de travailleurs à reprendre un emploi. Dans les réponses à un questionnaire récent de la Commission des Communautés européennes, le processus de détermination des salaires est considéré comme la principale source de rigidité sur le marché du travail, le système centralisé de négociations salariales étant tenu pour responsable de la contraction des écarts de salaires, du maintien d'avantages salariaux injustifiés, du renforcement des liens salaires-salaires et de la persistance d'une course entre les salaires et les prix (8). L'un des moyens de s'attaquer à ce

problème consiste à établir une relation plus étroite entre les salaires nominaux et la rentabilité propre de l'entreprise, afin de réduire le risque d'escalade en cas de reprise. De plus, il semble important d'examiner les écarts qui existent actuellement entre les salaires des jeunes, les salaires minimum et les salaires des adultes ; entre les indemnités d'assurance-chômage et les "salaires de début nets d'impôts" ; entre les coûts de licenciement (dus à la législation en la matière) et les coûts d'embauche ; et enfin, entre les cotisations patronales de sécurité sociale sur les hauts et les bas salaires.

73. Dans le cas du Japon, l'environnement économique et institutionnel, de même que les besoins d'ajustement, sont très différents de ceux des Etats-Unis et 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. Il est vrai que l'effet de découragement des travailleurs est peut-être particulièrement sensible au Japon et que le travail à temps partiel s'est développé rapidement par rapport à l'emploi total, encore que dans des proportions modestes par comparaison avec ce qu'on a observé en Europe (tableau 8). De plus, il existe d'importants déséquilibres entre secteurs, comme en témoigne la forte dispersion des écarts de coûts réels de main-d'oeuvre par secteur.

74. Ces évolutions, dont certains aspects sont très surprenants, s'expliquent peut-être 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 qu'il était nécessaire que les coûts réels de main-d'oeuvre augmentent par rapport à la productivité et aux coûts d'utilisation du capital pour que la demande de main-d'oeuvre reste à peu près sur le même plan que l'offre de main-d'oeuvre. Néanmoins, si l'on en juge par l'augmentation apparente du taux de chômage déclaré par rapport au niveau élevé des taux d'utilisation des capacités, l'accroissement des coûts de main-d'oeuvre par rapport aux prix à la production et au coût du capital a peut être été trop rapide pour permettre un fonctionnement efficient du marché du travail. Il semble néanmoins probable que les effets négatifs sur l'emploi de l'augmentation trop rapide des coûts de main-d'oeuvre ont été atténués par un niveau de rentabilité qui était confortable, même s'il a eu tendance à baisser (A.G. Hendersen).

75. L'efficacité des mesures visant à accroître la flexibilité du marché du travail dépend, cela va sans dire, de l'environnement macro-économique. D'une part, la modération des salaires réels en Europe a dans une large mesure été imputable au niveau élevé et croissant du chômage. De plus, comme on l'a vu plus haut, il est possible que l'apparition d'écarts de salaires plus réalistes ait été la conséquence de la baisse de l'inflation, et qu'elle ait à son tour entraîné une diminution de l'inflation. D'autre part, les périodes prolongées de chômage élevé, la médiocrité des perspectives de production et l'improbabilité d'un nouveau ralentissement de l'inflation peuvent aggraver le cloisonnement des marchés du travail. Dans ce cas, la majorité de la

population active aurait la possibilité d'avoir un emploi et de percevoir un salaire, mais une minorité par trop importante serait privée d'emploi ou même condamnée au chômage de longue durée.

#### NOTES ET REFERENCES

1. Les travaux empiriques tendent en général à confirmer que les arrangements à caractère oligopolistique ou les secteurs dans lesquels on observe une forte concentration font porter le poids de l'ajustement à l'évolution structurelle de la demande sur la production et l'emploi et non sur les prix et les salaires.
2. OCDE, Perspectives économiques N° 33, juillet 1983 ; Perspectives économiques N° 35, juillet 1984 ; R.J. Gordon, "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 1984 ; D. Grubb, R. Jackman et R. Layard, "Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries", European Economic Review, N° 21, (1983), pp. 11 à 39.
3. 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 (net déplacement vers le haut de la "courbe d'Okun"). 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 seraient donc plutôt "rigides" que "flexibles".
4. Ces résultats confirment dans l'ensemble les conclusions auxquelles est parvenu J. Artus au sujet du secteur manufacturier uniquement. J Artus, "An Empirical Evaluation of the Disequilibrium Real Wage Hypothesis", Staff papers, FMI, 1984.
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 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.
6. A. Maddison, "Why Do Unemployment Rates Differ?", the Employment Research Centre, Shell Lecture, Université de Buckingham, octobre 1983 ; A. Mittelstädt, "Allocations-chômage et indemnités connexes dans les sept grands pays", OCDE, Etudes spéciales, 1975 ; P. Saunders et F. Klau, "Le rôle du secteur public", Revue économique de l'OCDE, N° 4, juin 1985.



7. "Improving Labour Market Flexibility", résumé des réponses à un questionnaire de la CEE, document interne de la CEE, novembre 1984.
8. C.L. Schultze, "The Macroeconomic Costs of Microeconomic Efficiency", Brookings Discussion Paper in Economics, (document non publié), décembre 1984 ; R.E. Hall, "Employment Fluctuations and Wage Rigidity", Brookings Papers on Economic Activity, 1-1980 ; J. Nissim, "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 1984.

## BIBLIOGRAPHIE

Artus, J., "An Empirical Evaluation of the Disequilibrium Real Wage Hypothesis", Fonds Monétaire International, Staff Papers, 1984.

Blanchard, O., R. Dornbush, J. Drèze, H. Giersch, R. Layard, et M. Monti : "Employment Growth in Europe : A Two-Handed Approach", Centre pour l'étude des politiques publiques européennes, CEPS Papers, No. 21, juin 1985.

Braun, S., "Productivity and the NAIRU (and other Phillips Curve Issues)", Working Paper, No. 34, Conseil des Gouverneurs de la Réserve Fédérale, février 1984.

Bruno, M., "Raw Materials, Profits, and the Productivity Slowdown", The Quarterly Journal of Economics, février 1984, N° 1, pp. 1-29.

Bruno, M. et Sachs, J., "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 1982.

Coe, D. et Gagliandi, F., OCDE, Département des affaires économiques et statistiques, Documents de Travail, "Détermination des salaires nominaux dans dix pays de l'OCDE", N° 19, mars 1985.

Emerson, M., "The European Stagflation Disease in International Perspective and some Possible Therapy", Centre pour l'étude des politiques publiques européennes, Bruxelles, 1984.

Gordon, R.J., "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 1984.

Grub, D., Jackman, R., et Layard, R., "Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries", European Economic Review 21 (1983) pp. 11-39.

Communauté économique européenne, "Improving Labour Market Flexibility", Résumé des réponses à un questionnaire de la CEE, document interne de la CEE, novembre 1984.

Gay, R.S., "Union Settlements and Aggregate Wage Behaviour in the 1980's" Federal Reserve Bulletin, décembre 1984.

Hall, R.E., "Employment Fluctuations and Wage Rigidity", Brookings Papers on Economic Activity, 1-1980.

Hart, R.A., "The Economics of Non-Wage Labour Costs", Boston, Sydney, 1984.

Helliwell, J., Sturm, P., Salou, G., 'Modelling Aggregate Supply: Empirical Estimates for the Seven largest OECD Economies', document ronéotypé, Paris, 1984.

Hendersen, A.G., 'Japanese and Australian Labour Markets: A Comparison of their Institutions, Structure and Performance', Ambassade d'Australie, Tokyo, novembre 1984 (manuscrit non publié).

Layard, R., Base, G., Blanchard, O., Buiters, W., et Dornbush, R., 'Europe: the Case for Unsustainable Growth', Centre pour l'étude des politiques publiques européennes, mai 1984.

Maddison, A., 'Why Do Unemployment Rates Differ?' the Employment Research Centre, Shell Lecture, Université de Buckingham, octobre 1983.

Martin, J., 'Effets du salaire minimum sur le marché du travail des jeunes en Amérique du Nord et en France', OCDE, Etudes spéciales, juin 1983.

Mittelstädt, A., 'Allocations-chômage et indemnités connexes dans les sept grands pays', OCDE, Etudes spéciales, 1975.

Mittelstädt, A., 'Utilisation des élasticités de la demande dans l'estimation de la demande d'énergie', OCDE, Département des affaires économiques et statistiques, Documents de travail, N° 1, mars 1983.

Moy, F. et Sorrentino, C. 'Unemployment, labour force trends and lay-off practices in 10 countries', U.S. Department of Labour, Monthly Labour Review, décembre 1981.

Nissim, J. '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 1984.

OCDE, 'Ecart de salaires entre branches', Groupe de travail N° 4 du Comité de politique économique (document non publié), juin 1978.

OCDE, 'Coûts de main-d'oeuvre non salariaux', Groupe de travail N° 4 du Comité de politique économique (document non publié), septembre 1981.

OCDE, 'Le défi du chômage', Rapport aux Ministres du travail, 1982.

OCDE, Perspectives économiques, N° 33, juillet 1983.

OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1983.

OCDE, Perspectives économiques, N° 35, juillet 1984.

OCDE, Perspectives de l'emploi, septembre 1984.

OCDE, Perspectives économiques, N° 36, décembre 1984.

Ragan J.F. Jr., 'Investigating the Decline in Manufacturing Quit Rates', The Journal of Human Resources, Vol. 19, No. 1, 1984.

Sachs, J.D., "Real Wages and Unemployment in the OECD Countries", Brookings Papers on Economic Activity, I-1983.

Saunders, P., et Klau, F. : "Le rôle du secteur public", OCDE, *Revue économique*, N° 4, juin 1985.

Schultze, C.L., "The Macroeconomic Costs of Microeconomic Efficiency", *Brookings Discussion Paper in Economics* (document non publié), décembre 1984.

ANNEXE

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

## Annexe -- Tableau 1

EQUATIONS DE DISPERSION DES SALAIRES (a)  
(Différence première) (b)

	Constante	Pression de la demande	Inflation	Ecart- type	DW	R <sup>2</sup> ajusté	Période couverte (c)
Etats-Unis	1.01 (0.562)	0.51 (1.590)	0.37 (6.586)	0.026	0.969	0.953	65-81
Japon	8.35 (8.165)	-0.75 (-4.137)	0.19 (8.048)	0.013	2.696	0.937	70-81
Allemagne	5.78 (1.925)	-0.40 (-0.74)	0.08 (0.72)	0.037	2.035	0.557	65-81
France	0.03 (0.007)	0.66 (0.894)	-0.133 (-4.861)	0.032	1.420	0.702	67-81
Royaume-Uni	6.99 (1.558)	-0.58 (-0.727)	-0.011 (-0.157)	0.061	1.668	0.326	65-81
Italie	-3.65 (-0.732)	1.34 (1.505)	-0.46 (-13.23)	0.066	1.870	0.927	65-81
Canada	1.71 (0.682)	0.40 (0.899)	0.021 (0.437)	0.025	1.499	0.327	65-81
Suède	-7.19 (-1.934)	1.87 (2.822)	-0.16 (-3.554)	0.034	1.730	0.784	65-81

Note : Le t est indiqué entre parenthèse.

- a) Coefficient de variation des écarts de salaire horaire entre branches.
- b) Ajustement par la méthode Cochrane-Orcutt.
- c) Rapport du PIB réel effectif au PIB réel calculé selon la méthode du Phase Average Trend.

## Annexe -- Tableau 2

EQUATIONS DE DISPERSION DES COÛTS DE MAIN-D'OEUVRE ENTRE SECTEURS (a)  
(Différence première) (b)

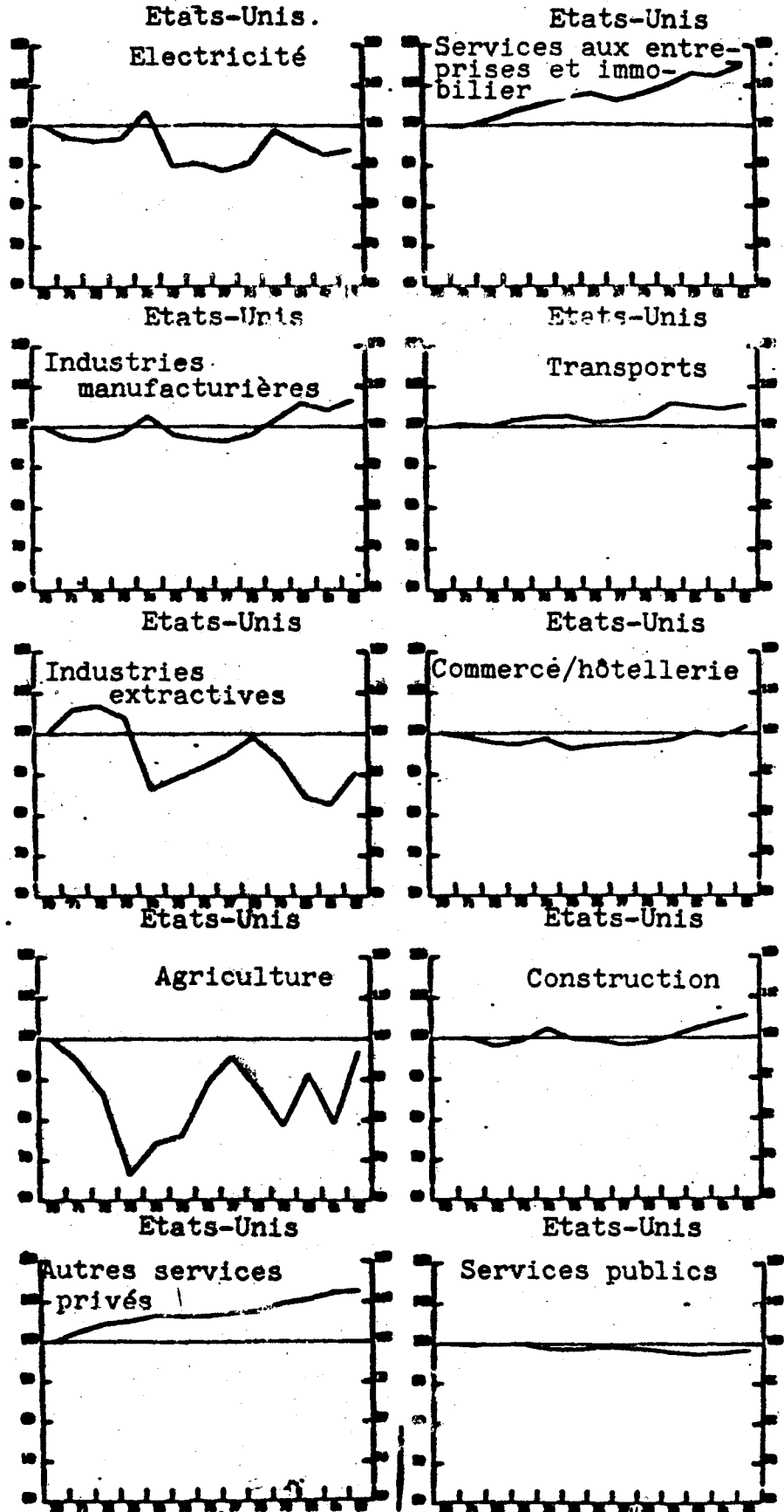
	Constante	Pression de la demande (c)	Inflation	Ecart- type	DW	R <sup>2</sup> ajusté	Période couverte
Etats-Unis	1.09 (1.182)	-0.221 (-1.367)	0.07 (1.587)	0.013	1.524	0.871	70-82
Japon	2.29 (1.07)	-0.47 (-1.238)	-0.03 (-1.068)	0.025	1.935	0.10	70-82
Allemagne	-0.99 (-0.585)	0.02 (0.057)	0.38 (8.510)	0.020	2.148	0.907	70-82
France	8.26 (1.518)	-1.39 (-1.431)	-0.19 (-3.066)	0.039	2.019	0.800	67-79
Royaume-Uni	2.12 (0.386)	-0.45 (-0.46)	-0.16 (-2.58)	0.048	1.710	0.482	73-82
Canada	10.26 (1.845)	-1.93 (-1.954)	0.155 (1.287)	0.064	1.721	0.421	70-82
Danemark	8.69 (1.319)	-1.61 (-1.370)	-0.426 (-9.108)	0.068	1.829	0.731	70-82
Finlande	8.03 (1.031)	-1.49 (-1.074)	-0.83 (-6.016)	0.102	1.365	0.902	70-82
Norvège	-5.18 (-0.962)	0.74 (0.788)	0.67 (3.427)	0.043	1.323	0.906	70-82
Suède	-4.62 (-0.992)	0.73 (0.870)	-0.26 (-2.035)	0.042	1.053	0.846	70-82

Note : Le t est indiqué entre parenthèse.

- a) Coefficient de variation de la rémunération par personne employée entre secteurs.
- b) Ajustement par la méthode Cochrane-Orcutt.
- c) Rapport du PIB réel effectif au PIB réel calculé selon la méthode du Phase Average Trend.

## Annexe - Graphique 1

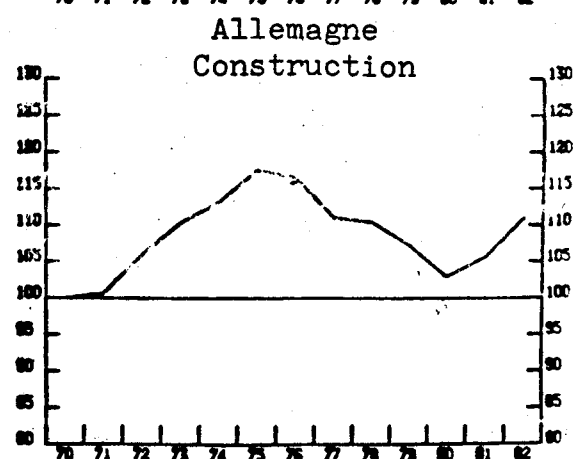
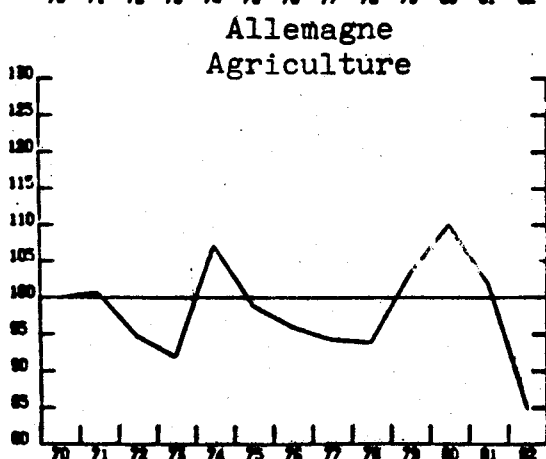
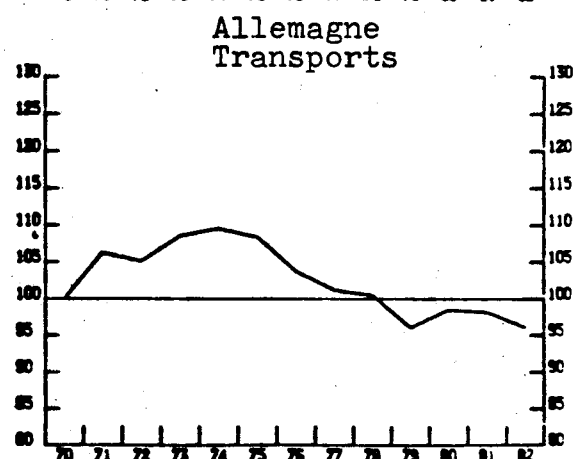
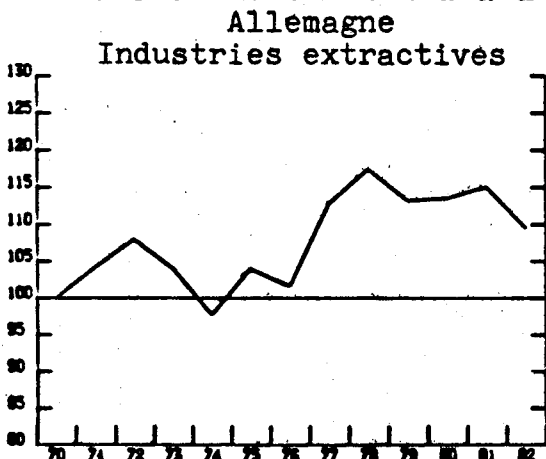
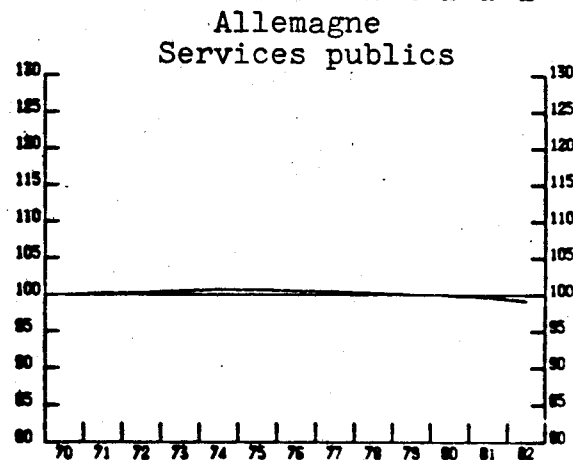
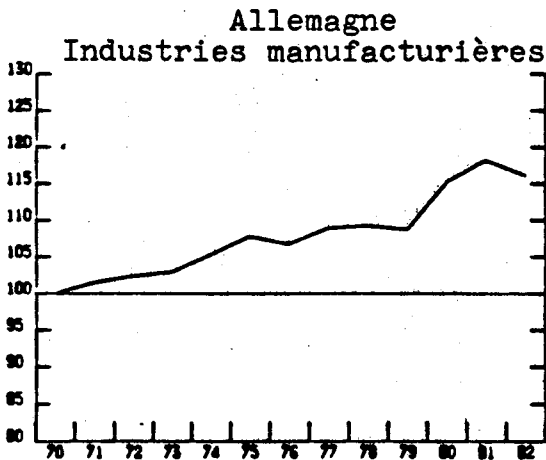
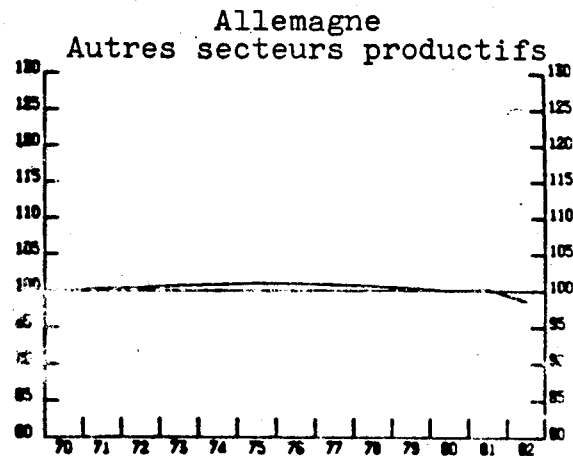
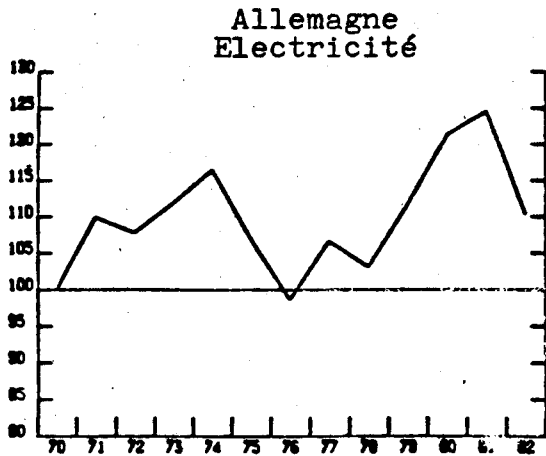
## ECARTS DE COUTS REELS DE MAIN-D'ŒUVRE SELON LES SECTEURS(a)



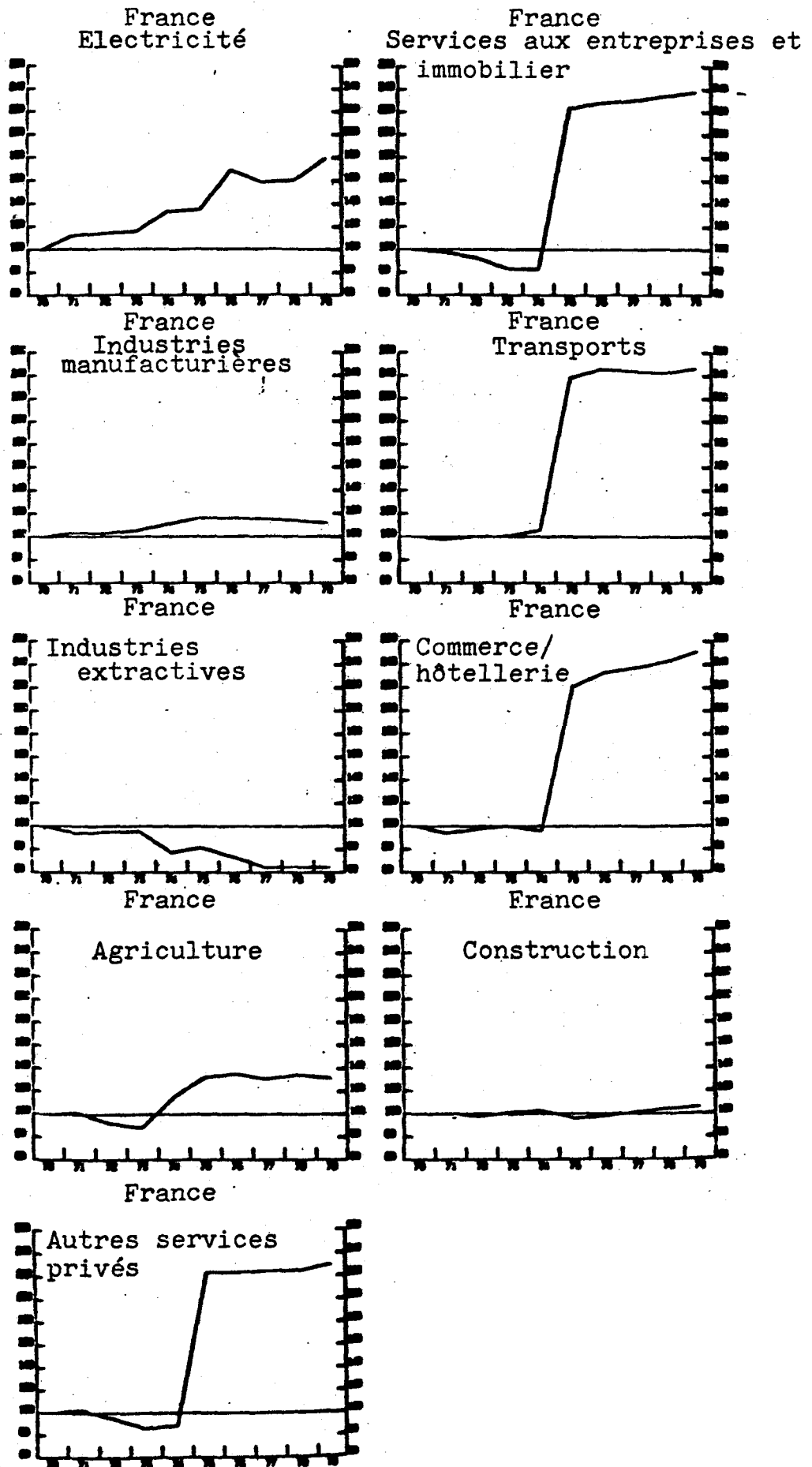
a. Différence entre la rémunération par personne employée (corrigée des prix à la production du secteur considéré) et la productivité du travail.



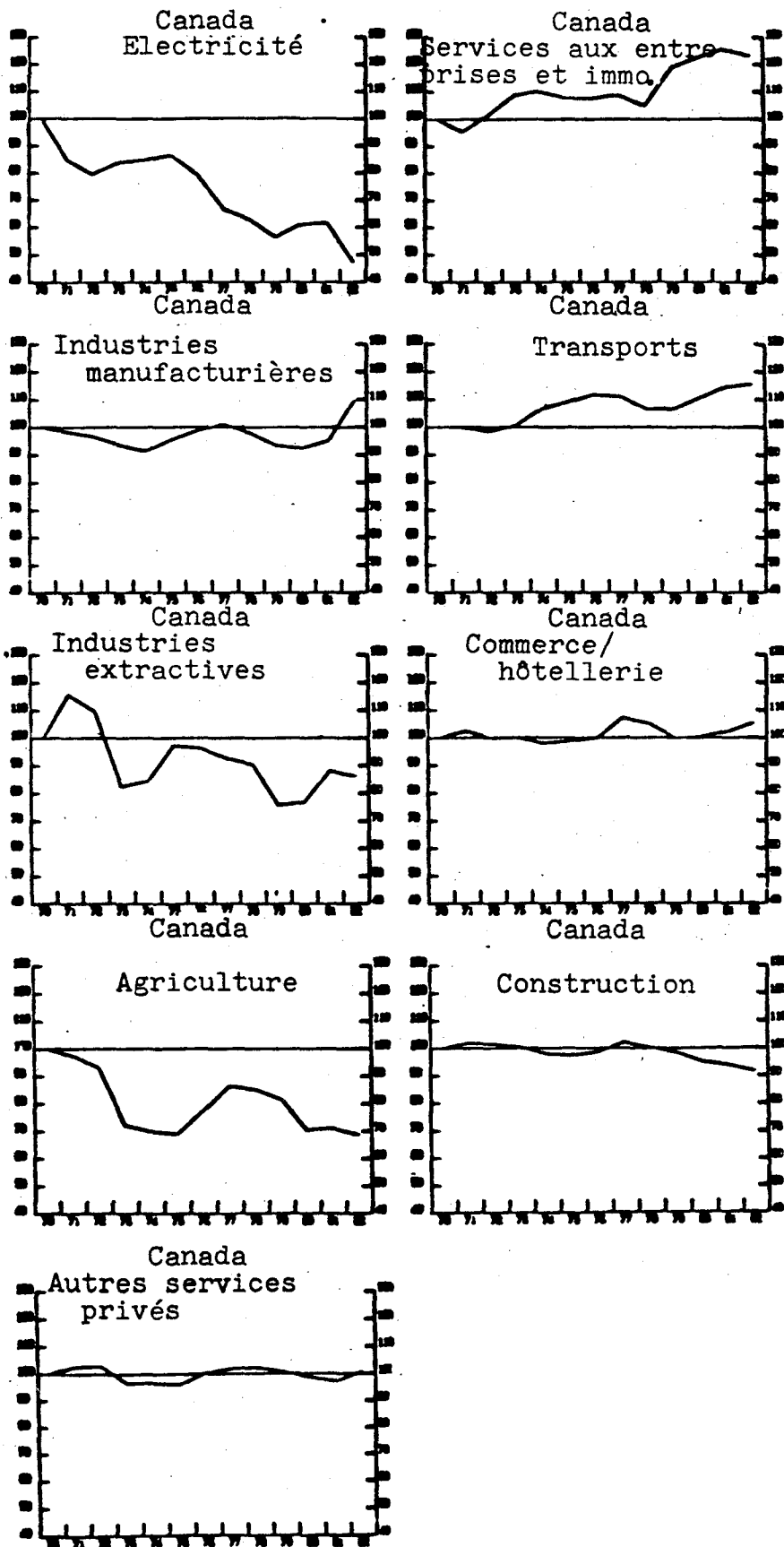
Annexe -- Graphique 1 (suite)



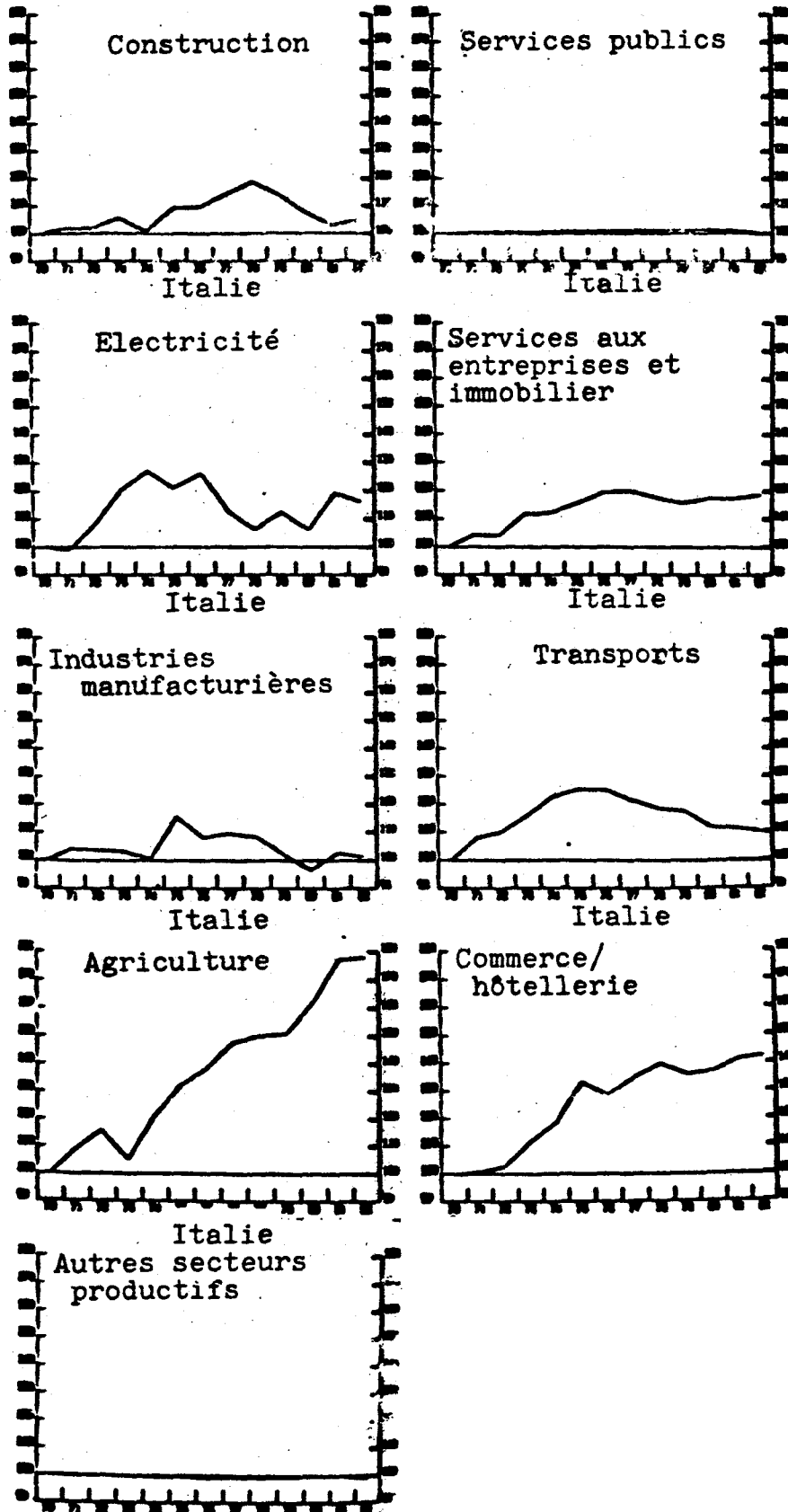
Annexe -- Graphique 1 (suite)



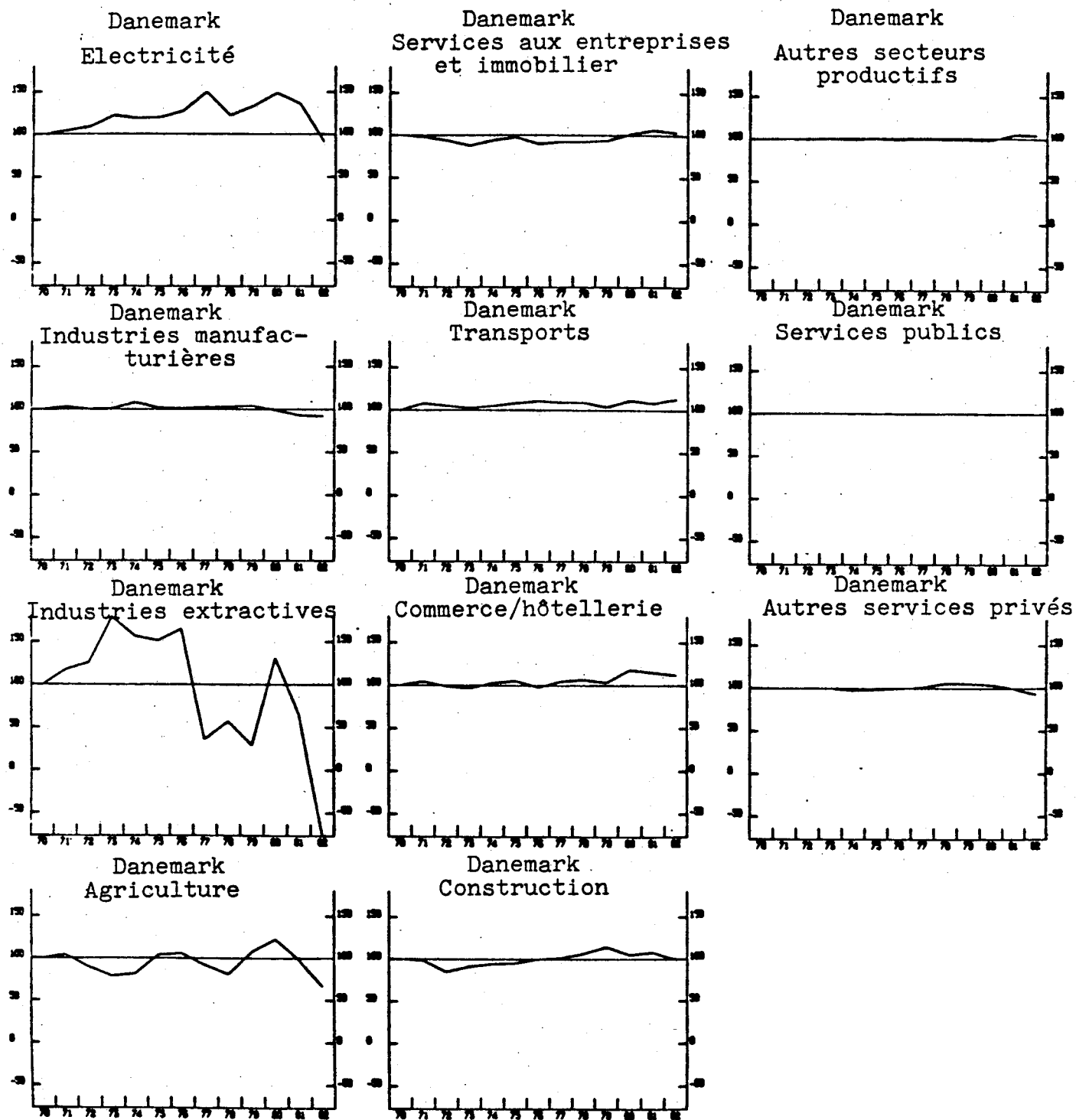
Annexe -- Graphique 1 (suite)



Annexe -- Graphique 1 (suite)  
Italie



## Annexe -- Graphique 1(suite)



## Annexe -- Graphique 1 (suite)

