

2011-02-01

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Effets sur les salaires et sur l'emploi d'une norme salariale: l'expérience de la transition en Pologne

par Alain de Crombrughe et Gregory de Walque

NBB Working Paper No 209 - Research Series

Sur un marché imparfaitement concurrentiel, les salaires et les prix peuvent être fixés en fonction du pouvoir de marché des participants. Les coûts d'efficacité et les effets de redistribution ne sont pas toujours ceux attendus par les pouvoirs publics ou par la société. Dans les économies en transition, l'héritage de la planification centralisée a fait du pouvoir de marché une question essentielle; la concurrence ne pouvait être considérée comme acquise. En outre, la redéfinition des droits de propriété et la libéralisation des salaires et des prix pourraient sensiblement affecter les objectifs et le pouvoir de négociation des employeurs, des travailleurs et des consommateurs. L'un des problèmes spécifiques que peut causer la libéralisation des salaires dans les entreprises publiques est la décapitalisation de l'entreprise par les travailleurs. Dans les économies en transition où le chômage était inexistant, les licenciements allaient forcément augmenter en raison des besoins de réallocation des entreprises en transition, mais le pouvoir de marché des entreprises sur le marché des biens et des syndicats sur le marché du travail était susceptible de faire grimper inutilement le chômage.

Dans ce contexte, et par crainte de hausses excessives des salaires, la plupart des économies en transition ont introduit une certaine forme de norme salariale, généralement au niveau de l'entreprise, qu'elles ont mise en œuvre en taxant la part de la masse salariale ou du salaire moyen qui excédait la norme. La Pologne a largement recouru à une taxe sur les salaires très élevés en 1990 et en 1991. Dans ce pays, en 1990, la norme comme la taxe reposaient sur l'excédent de salaire de chaque entreprise, dans un contexte caractérisé par un chômage officiellement inexistant. En 1991, la Pologne est passée à un système dont la référence était le salaire moyen en vigueur dans chaque entreprise. Entre 1992 et 1994, elle a lentement démantelé le système, et nombre d'observateurs estiment que les entreprises et les syndicats se sont adaptés relativement rapidement au nouveau système de marché. En Allemagne de l'Est, après la réunification, les salaires ont été majorés, afin d'accélérer la convergence entre l'Est et l'Ouest. Dans ce pays, Akerlof, Rose, Yellen et Hessenius (1991) ont suggéré d'accorder une subvention salariale pour aider les entreprises à faire face à ce choc sur les salaires aussi longtemps que la productivité ne se serait pas redressée.

L'article contribue à la réflexion relative à la fixation des salaires et à la taxation de l'excédent de salaire dans une économie en transition en examinant plus particulièrement les effets sur la demande de main-d'œuvre d'une norme salariale assortie d'une taxe au niveau de l'entreprise, comme celle qui a été instituée en Pologne en 1990 et en 1991. Les auteurs montrent que la taxation particulière de l'excédent de salaire affecte la demande de main-d'œuvre perçue par les syndicats en la faisant pivoter autour de la norme. Ils montrent que, dans l'hypothèse d'un syndicat en situation de monopole, cette taxe entraîne une augmentation de l'emploi d'équilibre, une conséquence qui peut être étendue à une large gamme de cas lors de négociations salariales du type «right-to-manage». Dans le modèle d'«efficient bargaining», le mécanisme ne peut entraîner une hausse de l'emploi que si la taxe peut être convertie en une subvention.

Les auteurs testent l'effet de la norme sur les salaires sur la base d'un échantillon unique de données émanant d'entreprises polonaises en 1990 et en 1991. Ces données mettent en évidence l'effet de la norme salariale sur le niveau de la demande de main-d'œuvre perçue et l'effet du taux d'imposition sur l'évolution de cette demande. L'analyse empirique confirme que la taxe sur l'excédent de salaire a effectivement été favorable à l'emploi en Pologne au début des années de transition qu'ont été 1990 et 1991 et qu'elle pourrait avoir protégé les entreprises contre une décapitalisation excessive en protégeant le surplus de l'employeur contre des revendications salariales excessives.