



Bureau
international
du Travail



8^e

RÉUNION RÉGIONALE EUROPÉENNE

Concrétiser le travail décent
en Europe et en Asie centrale

Rapport du Directeur général
Volume I, partie 1

Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale

Le rapport du Directeur général à la huitième Réunion régionale européenne comprend deux volumes. Le volume I s'intitule *Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale*; il est divisé en deux parties. La partie 1 donne une vue d'ensemble de l'évolution du monde du travail dans la région. La partie 2 est structurée en sept chapitres thématiques. Le volume II s'intitule *Vers la concrétisation du travail décent: l'action de l'OIT de 2005 à 2008*.

Huitième Réunion régionale européenne
Lisbonne, février 2009

Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale

Rapport du Directeur général

Volume I, partie 1

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009
Première édition 2009

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-92-2-221867-7 (print)
ISBN 978-92-2-221868-4 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Préface

En octobre 2008, la crise financière, économique et sociale qui menaçait a littéralement explosé à l'échelle mondiale. Lorsque se tiendra, en février 2009, la huitième Réunion régionale européenne à Lisbonne (Portugal), la portée et la gravité de cette crise auront été mieux évaluées. D'après les premières prévisions, les évolutions les plus récentes et les enseignements tirés des crises précédentes, on peut déjà conjecturer que les conséquences sociales et sur l'emploi seront gravissimes. Toutes les régions seront touchées.

De nombreux gouvernements prennent des mesures pour stabiliser les marchés financiers et contrer la décélération de la croissance économique et l'affaiblissement des marchés du travail. La principale préoccupation de l'OIT, organisation tripartite, est l'impact de la crise sur l'économie réelle, les entreprises, les travailleuses et les travailleurs.

La crise s'est imposée en pleins préparatifs de la huitième Réunion régionale européenne, dont l'ordre du jour a été ajusté pour parer au plus pressé: faire front et concevoir des politiques susceptibles de protéger du pire les plus vulnérables et d'accélérer la reprise.

Les politiques et modèles de croissance déséquilibrés qui étaient en vigueur avant l'irruption de la crise financière et économique faisaient peser une menace sur le monde du travail. Nécessité fait loi et l'occasion de réviser ces politiques se présente aujourd'hui. L'Agenda du travail décent de l'OIT offre une alternative à cet égard.

C'est le message qu'a voulu transmettre l'OIT en adoptant sa Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, déclaration tout aussi pertinente en période faste qu'en temps de récession.

L'Union européenne et la Commission européenne ont manifesté haut et fort leur adhésion à l'Agenda du travail décent. Dernièrement, dans sa Déclaration de Beijing sur le développement durable (25 octobre 2008), le septième Sommet Asie-Europe a également fait part de son appui sans réserve.

Alors que nous approchons de la huitième Réunion régionale européenne, j'attends des mandants tripartites de l'Organisation internationale du Travail en Europe et en Asie centrale qu'ils adressent un message fort sur la façon de surmonter la crise en engageant des politiques économiques et sociales équilibrées, élaborées sur la base d'un dialogue constructif.

L'action immédiate peut s'inspirer des succès récents.

En 2005, à Budapest, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs participant à la septième Réunion régionale européenne ont convenu «d'œuvrer ensemble, par le dialogue et la coopération, pour promouvoir un avenir commun de démocratie, de prospérité économique et de justice sociale». Avec le soutien de l'OIT, le dialogue et la coopération ont permis de porter les objectifs du travail décent plus loin pour tous dans toute la région. Le volume II du rapport à la huitième Réunion régionale

européenne fournit des exemples d'avancées tangibles obtenues dans de nombreux pays. Cependant, nous savons que beaucoup reste à faire.

Le volume I du rapport propose un examen détaillé des tendances récentes dans le monde du travail. Il est divisé en deux parties. La partie 1 offre une vue d'ensemble intégrée des tendances et des politiques économiques, sociales et du travail dans la région. La partie 2 contient sept chapitres thématiques donnant des informations générales sur les défis d'ordre économique et social et en matière de marché du travail auxquels la région est confrontée. Ces documents étaient en cours de mise au point finale lorsque les effets de la crise financière et économique se sont fait sentir; ils ne reflètent donc pas les évolutions récentes.

L'Union européenne joue un rôle de premier plan dans la promotion du travail décent aux niveaux régional et mondial. D'autres pays de la région ont leurs propres critères pour appliquer des politiques en faveur du travail décent.

La valeur du dialogue social et des consultations tripartites est largement reconnue dans l'ensemble de la région, un atout particulièrement précieux à l'heure où les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, doivent concevoir des politiques pour combattre la crise.

La huitième Réunion régionale européenne peut jouer un rôle décisif en envoyant un message fort qui jette les bases d'une approche équilibrée de la croissance et du développement durables centrée sur le travail décent pour tous.

Novembre 2008

Juan Somavia
Directeur général

Table des matières

Préface	v
Abréviations	ix
Introduction	1
Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable	3
Les nouveaux enjeux économiques	7
Rattrapage économique en Europe centrale et orientale	11
Productivité: des tendances divergentes.	13
Améliorer l'emploi.	19
Croissance de l'emploi atypique	23
Aménagement du temps de travail: flexibilité accrue	27
Poids plus ou moins grand de la politique sociale dans la région	29
Renforcer les politiques du marché du travail pour mieux concilier flexibilité et sécurité	33
Recul de la part des salaires dans le PIB et accroissement des inégalités de revenus	35
Le dialogue social plus que jamais nécessaire pour déterminer le juste assortiment de politiques	39
Annexe	43

Abréviations

CEI	Communauté d'Etats indépendants
UE	Union européenne
UE-12	Bulgarie, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque
UE-15	Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède
UE-27	Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, République tchèque
EUROSTAT	Office statistique des Communautés européennes
PIB	Produit intérieur brut
TIC	Technologies de l'information et de la communication
WIIW	Institut viennois d'études économiques internationales
OMC	Organisation mondiale du commerce



Introduction

Le travail décent est l'un des grands thèmes de préoccupation en Europe et en Asie centrale depuis pratiquement une décennie. Lors de la sixième Réunion régionale européenne en 2000, les mandants de l'OIT se sont engagés à faire du travail décent une réalité pour tous dans la région. Au cours de la septième Réunion régionale européenne en 2005, les participants ont réaffirmé le rôle de l'Agenda du travail décent dans la promotion d'une croissance économique équilibrée, du développement des entreprises, de l'emploi, de la stabilité et de l'inclusion. L'Union européenne (UE), les Nations Unies et plusieurs dirigeants politiques européens de premier plan, tant à l'est qu'à l'ouest, ont manifesté leur soutien sans faille à cet égard. Alors que la première décennie du XXI^e siècle s'achève à peine, le ralentissement et les déséquilibres économiques qui menacent la région après une période de croissance relativement soutenue tendent à attirer de plus en plus l'attention sur les résultats du marché du travail. Pour pouvoir assurer une croissance économique saine et des sociétés homogènes, le travail décent, guidé par les valeurs et les principes de l'OIT, demeure un objectif stratégique essentiel. La réunion régionale européenne constitue un cadre inestimable pour échanger des points de vue et des données d'expérience sur les moyens de parvenir à cet objectif.

Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

Depuis quelque temps, le consensus devient bien plus précis et les engagements de plus en plus fermes. A l'échelon international, les mandants de l'OIT viennent de définir d'une manière très détaillée ce qu'ils entendent par travail décent, et ont décrit avec précision ce qu'ils attendent à la fois des Etats Membres de l'OIT et de l'Organisation internationale du Travail dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a été adoptée à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail en juin 2008.

Les gouvernements et les partenaires sociaux des pays d'Europe et d'Asie centrale ont été en première ligne des débats qui ont abouti à cette nouvelle Déclaration¹. A titre d'exemple, le représentant du gouvernement de la Slovaquie, s'exprimant au nom de l'UE, a déclaré lorsqu'il s'est félicité de l'adoption de la Déclaration que le moment était historique. Il a notamment dit:

Pour la première fois depuis la Déclaration de Philadelphie, les mandants se sont engagés dans une réflexion complète sur les effets des changements de base intervenus dans le système international sur le déploiement du mandat de l'Organisation... Pour l'Union européenne, le travail décent n'est pas une question à la mode mais un outil de politique qui structure tout le travail de l'Organisation internationale du Travail. Il doit également faire partie de toutes nos politiques².

Le vice-président employeur de la commission qui a négocié la Déclaration de 2008 était M. Julien, un délégué employeur de la France. Avant la session plénière de la Conférence internationale du Travail, M. Julien a fait savoir que le groupe des employeurs approuvait la Déclaration de l'OIT avec grande joie et sans aucune réserve; il a notamment déclaré:

Il s'agit pour nous d'un document politique de première importance quant à l'avenir de l'Organisation et à ses missions. Le fait que ce texte ait été élaboré par consensus, après un travail de consultation considérable, impliquant tous les Etats désireux d'y participer, montre que l'OIT peut réagir aux défis lorsqu'elle le veut.

Le fait que le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs se soient engagés dans une coopération sans précédent est aussi une donnée à conserver en tête³.

Le vice-président travailleur était M. Patel, de l'Afrique du Sud. Il a décrit la Déclaration comme suit:

... c'est le cadeau de cette génération à la suivante dans la conviction qu'une autre réalité est possible, qu'au lieu d'un monde d'inégalités de revenus, de haut niveau de chômage et de pauvreté, de vulnérabilité des économies aux chocs extérieurs, d'extension du travail non protégé et de l'économie informelle ainsi que d'érosion de la relation de travail, nous pouvons édifier un monde fondé sur la justice sociale⁴.

¹ Commission des communautés européennes, *Report on the EU contribution to the promotion of decent work in the world*, juillet 2008, p. 9.

² BIT: *Compte rendu provisoire* n° 17, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, p. 41.

³ *Ibid.*, p. 38.

⁴ *Ibid.*, p. 39.

Ce degré de consensus et d'optimisme sans précédent au sujet de l'importance de la Déclaration mérite un niveau d'engagement tout aussi important dans sa mise en œuvre.

Au cours de la décennie écoulée, les mandants de l'OIT ont longuement débattu de la portée, de la définition et des priorités de l'Agenda du travail décent. La Déclaration de 2008 conduit ce débat à une conclusion particulièrement opportune. Les mandants de l'OIT ont désormais résolu le débat sur les priorités de l'Agenda du travail décent en déclarant que les quatre objectifs stratégiques de l'OIT sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement». Cette situation donne lieu à des défis pratiques à la fois analytiques et stratégiques.

S'agissant de l'emploi, une caractéristique importante de la Déclaration est l'accent qu'elle met sur la création d'un environnement institutionnel et économique durable de sorte que:

... l'ensemble des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, soient durables, afin de favoriser la croissance et de créer davantage de possibilités et de perspectives d'emploi et de revenu pour tous;

et

... les sociétés puissent réaliser leurs objectifs de développement économique et de progrès social, et atteindre un bon niveau de vie.

Pour ce qui est de la protection sociale, un aspect novateur de la Déclaration est le consensus sur la nécessité suivante:

... l'extension de la sécurité sociale à tous, y compris les mesures visant à assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, et l'adaptation de son champ d'application ainsi que de sa portée afin de répondre aux incertitudes et besoins nouveaux engendrés par la rapidité des changements techniques, sociétaux, démographiques et économiques;

...

... la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection.

La section portant sur le dialogue social engage notamment les responsables à prendre les mesures nécessaires pour rendre la législation du travail et les institutions du travail efficaces. Dans ce contexte, nos mandants ont décidé d'insister sur la reconnaissance de la relation d'emploi, la promotion de bonnes relations professionnelles et la création de systèmes d'inspection du travail efficaces – autant de questions pertinentes pour la région.

Enfin, la section concernant les normes du travail contient notamment l'engagement suivant:

... la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime, et ... les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes.

L'idée-force est que cet engagement tripartite renouvelé au sein de notre Organisation ouvre des possibilités d'aller de l'avant dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent.

Cette réunion constitue l'occasion pour les mandants de la région de l'Europe et de l'Asie centrale de déterminer la manière dont ils s'acquitteront de leurs obligations liées au travail décent dans leur partie du monde, sur la base d'une feuille de route axée sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

L'élaboration d'un plan de travail concret pour la mise en œuvre du travail décent demeure une tâche complexe, d'autant que la région est vaste et contrastée (51 pays, avec des situations économiques, politiques, sociales et culturelles très diverses). Les mandants ont

reconnu il y a quatre ans qu'ils étaient liés par «la géographie, l'histoire et des valeurs communes de l'OIT». Ils ont décidé de collaborer à la promotion d'un «avenir commun de démocratie, de prospérité économique et de justice sociale»⁵. En outre, ils ont déclaré que:

Les mandants de l'OIT dans la région partagent une vision commune de l'Europe et de l'Asie centrale sur de nombreux points, notamment la croissance et la compétitivité, la nécessité d'augmenter le nombre d'emplois et d'en améliorer la qualité, la cohésion sociale, l'égalité et l'équité et le respect des principes et droits fondamentaux au travail⁶.

Compte tenu des conclusions élaborées par la dernière réunion régionale européenne et du fort consensus exprimé dans la Déclaration de 2008, le moment est venu d'organiser une discussion constructive et concrète sur les moyens de traduire ces décisions en politiques et programmes pratiques dans les 51 pays de l'Europe et de l'Asie centrale.

Afin de favoriser ce dialogue, les rapports présentés à cette réunion passent en revue les progrès accomplis depuis le milieu des années quatre-vingt-dix en direction du travail décent et de la vision commune exposée plus haut. Le rapport présente à la fois les réalisations importantes et les défis à venir. La partie 1 du rapport soulève aussi les questions que les mandants de l'OIT dans la région voudront sans doute examiner lorsqu'ils étudieront les prochaines étapes pratiques vers la pleine mise en œuvre du travail décent, en même temps que cette vision commune dans leur pays.

Toutefois, avant de se pencher sur ces tendances à long terme, il importe de mettre cette discussion en perspective en examinant les faits nouveaux récemment intervenus dans les domaines de l'économie, du marché du travail et de la société.

⁵ Conclusions de la septième Réunion régionale européenne, Budapest, fév. 2005, paragr. 4.

⁶ *Ibid.*, paragr. 5.

Les nouveaux enjeux économiques

La rédaction du présent rapport s'est inscrite dans un contexte marqué en Europe par des incertitudes grandissantes quant à l'évolution de l'économie. En septembre 2008, les deux fléaux que constituent pour cette dernière la récession et une inflation modérée (ou quasi-stagflation) faisaient peser de réelles menaces. Le deuxième trimestre de 2008 a été marqué par une contraction de l'activité économique dans la zone euro. Certaines des plus grandes économies, dont l'Allemagne, l'Italie et la France, ont enregistré une baisse de leur produit intérieur brut (PIB). L'arrêt de la croissance a également touché les principales économies d'Europe occidentale extérieures à la zone euro, à savoir le Royaume-Uni et la Suède.

Si l'on se tourne vers l'avenir, on constate que les indicateurs de l'activité économique et de la confiance des consommateurs restent en berne. En octobre 2008, le Fonds monétaire international a revu ses prévisions de croissance économique à la baisse: dans la zone euro, le taux de croissance prévu est de 1,3 pour cent pour 2008 (baisse de 0,4 point) et de 0,2 pour cent pour 2009 (baisse de 1 point); dans l'Europe centrale et orientale, il est de 4,5 pour cent pour 2008 (baisse de 0,1 point) et de 3,4 pour cent pour 2009 (baisse de 1,1 point); enfin, pour les mêmes années, il est de 7,2 pour cent (baisse de 0,6 point) et de 5,7 pour cent (baisse de 1,5 point) dans la Communauté d'Etats indépendants (CEI). En septembre 2008, la Commission européenne a quant à elle ramené à 1,4 pour cent ses prévisions de croissance dans l'UE-27 pour l'année 2008 établies en avril 2008 à 2 pour cent. Plusieurs pays de la région pourraient entrer en récession d'ici à la fin de l'année 2008. Ce ralentissement de la croissance va inévitablement – avec un décalage variable selon les pays – se traduire par un recul de l'emploi et une montée du chômage.

En septembre 2008, le taux d'inflation annuel a atteint 3,6 pour cent dans la zone euro, alors que l'objectif visé par la Banque centrale européenne est de contenir l'inflation sous un seuil légèrement inférieur à 2 pour cent. Cette poussée inflationniste a également touché le Royaume-Uni et la Suède, avec un taux qui avoisinait les 4 pour cent vers le milieu de l'année 2008. Ce bond des prix à la consommation a été essentiellement lié à la hausse rapide des cours du carburant et des denrées alimentaires. En septembre 2008, les cours du pétrole ayant enregistré une baisse sensible, on s'accorda à penser que l'inflation avait atteint son point culminant, mais les perspectives d'avenir restaient néanmoins bien incertaines.

Une certitude demeure, à savoir que la situation économique va rester hautement problématique dans les pays de la région pendant le second semestre 2008 et au début de 2009.

C'est dans le contexte troublé que nous venons de décrire que les décideurs s'efforcent de dégager les objectifs économiques prioritaires et de mettre au point un assortiment correctement dosé de mesures macroéconomiques. Il leur incombe de déterminer lequel de ces deux périls – la récession économique ou la hausse de l'inflation – menace le plus gravement la stabilité économique et la prospérité. En juillet 2008, la Banque centrale européenne a durci sa politique monétaire, mais a contenu ses taux d'intérêt, même après la réunion, début octobre 2008, de son Conseil des gouverneurs.

Cette politique contraste fortement avec celle adoptée par les Etats-Unis, où la Banque fédérale de réserve, soucieuse d'atténuer les turbulences financières et de compenser la faiblesse de la croissance, a opté au cours des deux dernières années en faveur d'une forte expansion budgétaire et monétaire. De fait, les Etats-Unis ont utilisé une formule qui, conjuguant réduction massive des taux d'intérêt et allègements fiscaux, est assez semblable au remède qui avait été appliqué lors du ralentissement économique de 2001 et qui avait permis de remettre l'économie américaine sur la voie de la croissance. Vers le milieu de l'année 2008, les politiques macroéconomiques anticycliques récemment adoptées ont eu une fois encore un impact manifeste. Durant le deuxième semestre de 2008, le taux de croissance annuel du PIB des Etats-Unis a atteint les 2,8 pour cent, rebond qui lui a permis de redevenir le pays du G7 enregistrant la plus forte croissance. L'inflation est montée cependant à 4,8 pour cent au cours du troisième trimestre de 2008; l'incertitude quant à l'avenir n'a guère été atténuée par le plan de sauvetage du gouvernement qui a décidé, en octobre 2008, de débloquer 700 milliards de dollars pour venir en aide aux institutions financières en difficulté.

Dans la zone euro, malgré les craintes suscitées par le risque d'une récession économique, la marge de manœuvre disponible pour la mise en œuvre de politiques monétaires et budgétaires anticycliques est restreinte, certains pays ayant adopté en matière budgétaire des mesures plus rigoureuses que d'autres. Il existe plusieurs manières de moduler l'action budgétaire pour maximiser son impact sur la croissance, la prospérité et l'emploi. Chaque pays doit à l'évidence trouver les solutions les plus appropriées à sa situation.

Il est important de noter que la récente hausse de l'inflation est pour l'essentiel imputable à des facteurs exogènes, en particulier l'augmentation des cours des denrées alimentaires et du carburant. Il est également évident que la plupart des économies de la région, en particulier dans l'UE-15, ne sont pas en «surchauffe» et que les ajustements salariaux n'ont pas pour l'instant contribué aux pressions inflationnistes. La grande préoccupation des banques centrales concerne l'effet de contagion des hausses de prix exogènes qui risquent, via l'ajustement des salaires nominaux, de susciter de nouvelles anticipations inflationnistes. Le danger réside dans l'apparition de cette spirale des salaires et des prix dont on a eu des exemples au cours des dernières décennies.

Les données actuellement disponibles ne permettent pas de penser que les salaires réels ont véritablement progressé dans les pays de l'UE-15. En fait, comme nous le verrons plus loin, la croissance des salaires réels dans la région n'a pas suivi le rythme de la hausse de la productivité enregistrée au cours des dix dernières années; de ce fait, on constate dans de nombreux pays que la part des salaires a sensiblement diminué et que les profits des entreprises ont atteint des niveaux record.

Il semble par ailleurs que la récente hausse des prix ait déjà une incidence sur le revenu disponible et le niveau de vie des travailleurs et des familles dans de nombreux pays de la région, ce qui ne fait qu'exacerber les craintes concernant le pouvoir d'achat et les inégalités de revenus. Il y a tout lieu de penser que le recul des dépenses de consommation risque de pénaliser fortement la croissance économique et l'emploi dans la période qui s'annonce. Il est de ce fait intéressant d'observer que quelques banques centrales autres que la Banque centrale européenne, dont la Banque d'Angleterre, estiment que l'érosion des salaires nets risque dans un futur proche de constituer le principal obstacle à la croissance économique⁷.

⁷ D. Strauss: «“Competition in misery” for gloomy UK and neighbours», *Financial Times* (Londres), 15 août 2008.

Dans ce contexte, il semblerait judicieux que les ministres du travail et les partenaires sociaux participent au débat sur les questions macroéconomiques, en particulier s'ils peuvent apporter une contribution constructive susceptible, dans le contexte actuel, de rétablir la confiance des consommateurs et des investisseurs. Les dernières sections du présent rapport comportent quelques suggestions sur la manière dont le dialogue social pourrait contribuer, dans la nouvelle conjoncture économique, à élargir quelque peu la gamme des moyens mobilisables pour lutter à la fois contre l'inflation et contre le ralentissement de l'économie.

La Déclaration de 2008 nous rappelle à juste titre que l'OIT est chargée «d'examiner et de considérer, à la lumière de l'objectif fondamental de justice sociale, toutes les politiques économiques et financières internationales».

Rattrapage économique en Europe centrale et orientale

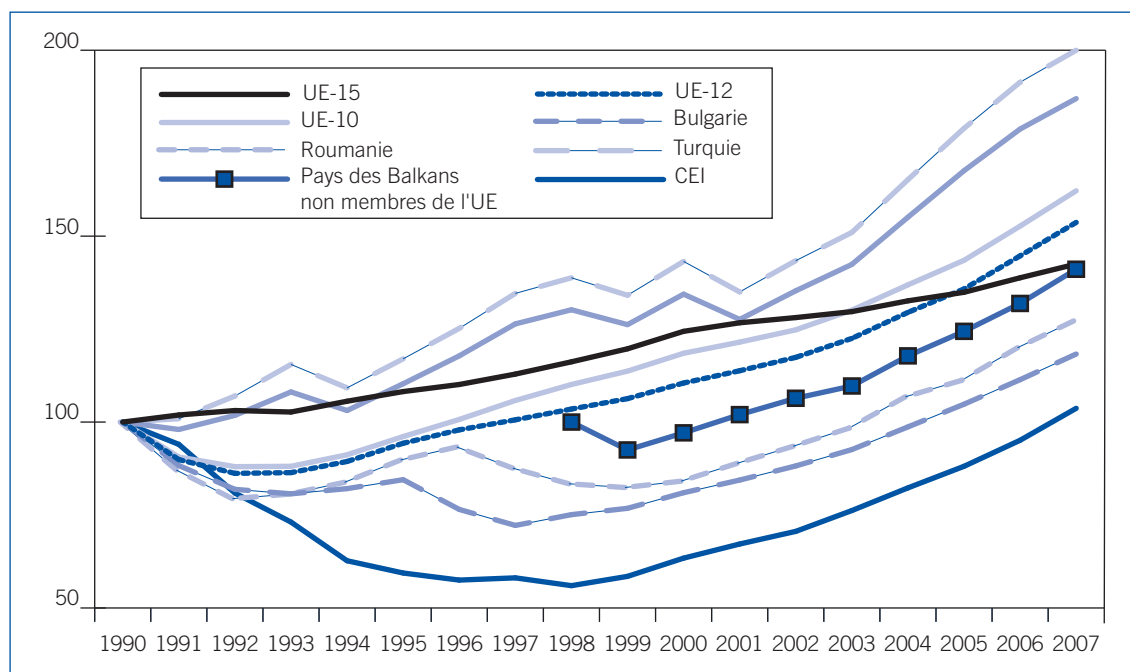
Qu'en est-il des tendances économiques et du marché du travail à plus long terme?

L'économie de la région Europe et Asie centrale connaît une évolution très heurtée depuis le début des années quatre-vingt-dix. La croissance se caractérise par des hauts et des bas marqués et non synchronisés entre les sous-régions et à l'intérieur de celles-ci.

Ainsi, dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix, l'UE-15 a bénéficié de taux de croissance relativement robustes, le PIB progressant en moyenne de 2,8 pour cent par an, contre 1,6 pour cent par an dans la première moitié de la décennie. Par la suite, la croissance a ralenti pour s'établir en moyenne à 1,6 pour cent à peine par an entre 2001 et 2005 avant de rebondir en 2006 et 2007 (voir figure 1 ci-après). Comme indiqué ci-dessus, cette tendance s'est inversée à nouveau et le risque est élevé que la sous-région soit en récession avant la fin de 2008.

Ailleurs dans la région, les fluctuations économiques ont été beaucoup plus marquées. En tant que groupe, l'UE-12 s'est distinguée de l'UE-15 dans les années deux mille par un écart de croissance substantiel et persistant. A partir de 2001-02, la croissance de la CEI, des pays des Balkans non membres qui ne font pas partie de l'UE (à une ou deux exceptions) et de la Turquie a amorcé un mouvement ascendant soutenu (voir figure 1).

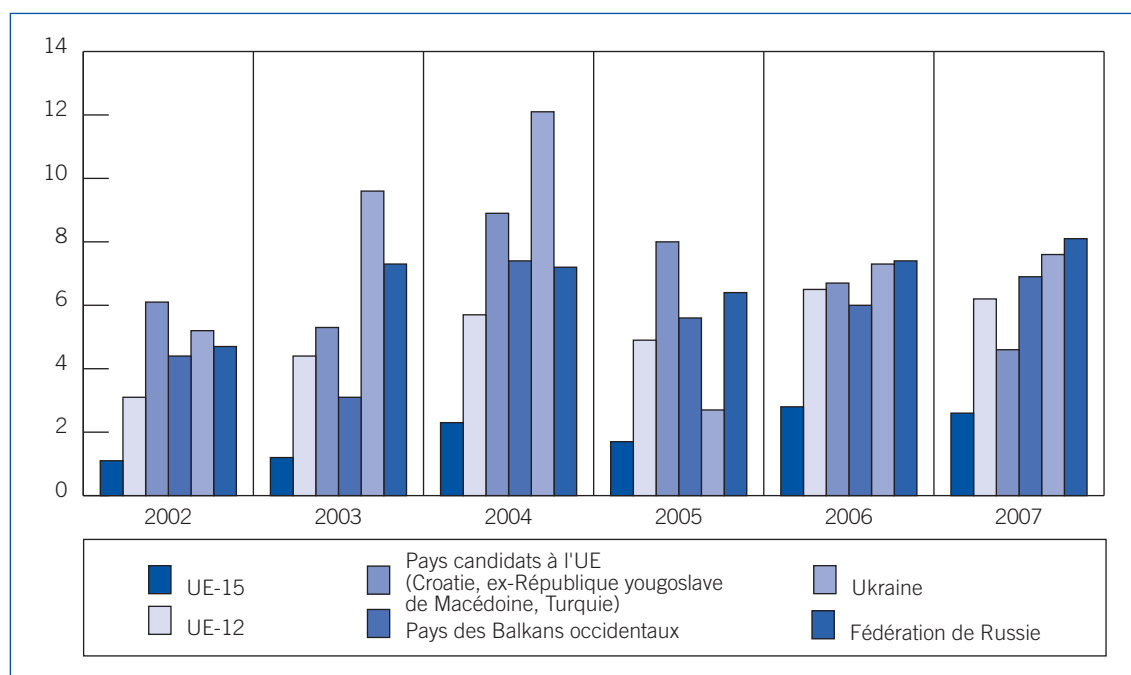
Figure 1. Croissance du PIB, 1990-2007



Note: L'UE-10 comprend les nouveaux Etats membres (UE-12) sans la Bulgarie et la Roumanie.

Source: Base de données de l'Institut viennois d'études économiques internationales (WIIW); Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT); statistiques de la Communauté d'Etats indépendants.

Figure 2. Croissance du PIB, 2006-07 (variation annuelle en pourcentage)



Source: Base de données du WIIW, intégrant les statistiques nationales; EUROSTAT.

Compte tenu de cette performance impressionnante ces dernières années, beaucoup d'observateurs estiment qu'un grand nombre de pays ne faisant pas partie de l'UE-15 dans la région ont déclenché le processus de rattrapage ou de convergence économique par rapport aux pays les plus riches de l'Europe occidentale. La figure 2 schématise ce processus, d'où il ressort que les taux de croissance des pays n'appartenant pas à l'UE-15 dépassent ceux des économies de l'UE-15. On peut constater que presque toutes les sous-régions (UE-12, pays candidats à l'accession, autres économies des Balkans occidentaux non membres de l'UE, Turquie, et les deux économies de la CEI – l'Ukraine et la Fédération de Russie) suivent un parcours qui met en lumière un différentiel de croissance de 2,5 à 3,5 points par rapport à l'UE-15 au cours de la période la plus récente.

Deux réserves doivent être formulées. Premièrement, les taux de croissance récents relativement plus élevés dans les pays n'appartenant pas à l'UE-15 partent de très bas après une décennie de croissance lente, voire de contraction économique. Deuxièmement, il est difficile de prévoir à ce stade si ce rattrapage économique va se poursuivre. Ainsi, on ne sait pas si les risques d'inflation et de récession (voir ci-dessus) auront une incidence sur les performances relatives des diverses sous-régions au cours des prochaines années.

Toutefois, le fait que la région ait amorcé un mouvement de convergence économique au cours des cinq dernières années est extrêmement encourageant. Les politiques économiques et sociales devraient viser à maintenir ces tendances, voire à les accélérer. A cet effet, comprendre les facteurs qui sous-tendent cette convergence et les modalités par lesquelles l'évolution de l'emploi et de la productivité du travail a contribué à la croissance économique dans les diverses parties de la région faciliterait la tâche.

Productivité: des tendances divergentes

Un facteur qui favorise considérablement le rattrapage économique est le potentiel de croissance de la productivité qui existe dans les économies à moindres revenus. Ces dernières années, ce potentiel s'est réalisé grâce à une politique macroéconomique stable, à la libéralisation des échanges et aux investissements directs étrangers qui ont encouragé les transferts de technologies. La productivité dépend de l'accès aux nouvelles technologies au sens large, y compris l'équipement et les techniques de production ainsi que les pratiques organisationnelles qui autorisent une utilisation plus efficace de la main-d'œuvre.

Le transfert de connaissances, l'aptitude à appliquer de nouvelles techniques de production et l'adoption de meilleures pratiques organisationnelles se sont produits rapidement, rendant possible le rattrapage des économies plus matures. Les modalités de transfert accéléré des connaissances et des technologies sont multiples.

Tout d'abord, l'accès à la connaissance a été sensiblement facilité et rendu plus économique grâce à la révolution des technologies de l'information et de la communication (TIC), à la mobilité notablement accrue du personnel qualifié, à la mobilité internationale des étudiants et à la diffusion et à la rationalisation internationale des programmes de formation et d'études.

Deuxièmement, la libéralisation des échanges et l'accroissement des investissements étrangers directs sont d'importants moyens de diffuser les technologies. Cela recouvre les importations de biens d'équipement, d'autres biens intermédiaires et l'extension des pratiques organisationnelles par le biais des entreprises multinationales. La sous-traitance, par laquelle des multinationales ou autres entreprises dominantes transfèrent des technologies à leurs fournisseurs – ou contraignent leurs fournisseurs à acheter les dernières technologies et à améliorer leurs produits et leurs services – fait aussi partie du processus. L'accès à des marchés à hauts revenus – rendu possible par la libéralisation des échanges – est aussi un mécanisme bien connu qui favorise l'amélioration des produits en vue de leur adaptation aux prescriptions de marchés plus sophistiqués.

Troisièmement, il y a place pour une plus large diffusion internationale des normes institutionnelles et légales qui fournissent un socle institutionnel et comportemental aux économies en voie de rattrapage. L'acquis communautaire est probablement la forme la plus élaborée de cet ancrage institutionnel dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui. Cet acquis non seulement fait office de cadre institutionnel et juridique obligatoire pour les Etats membres de l'UE, mais il est également appliqué en partie par d'autres économies, qu'il s'agisse de candidats ou de pays ayant quelque chance de devenir membres. Plusieurs pays hors UE ont constaté un effet analogue dû à l'adhésion à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), ou au processus d'adhésion⁸. Les nouveaux Etats membres de l'OMC et les candidats à l'accession ont dû réformer leur législation et réglementer divers domaines tels que les politiques monétaires et budgétaires, le régime des investissements, les privatisations, la politique des prix et de la concurrence.

⁸ Les pays suivants de la région sont devenus membres de l'OMC récemment: Arménie (2003), Croatie (2000), Géorgie (2000), République de Moldova (2001), Ukraine (2008). L'Azerbaïdjan, le Kazakhstan, le Monténégro, la Fédération de Russie, la Serbie, le Tadjikistan et l'Ouzbékistan sont en cours d'adhésion.

Il va de soi que l'importance de tous ces facteurs varie beaucoup d'un pays à l'autre en fonction de la capacité d'absorption des nouvelles technologies et pratiques organisationnelles, de la nature de leur spécialisation (produits), de l'absence ou de l'existence de matières premières, du potentiel d'amélioration des produits. Ces pays diffèrent aussi dans la façon dont l'ancrage dans le cadre institutionnel européen et international influe sur les modalités de leur développement économique.

La mondialisation et les réformes passées ont facilité la diffusion des technologies, dans leur acception large, et donc la convergence économique dans la région. La combinaison de niveaux de productivité relativement élevés avec des coûts de main-d'œuvre relativement faibles reste un facteur de poids. Pour que la convergence s'approfondisse, il importe que les politiques nationales et régionales s'attachent à maintenir et élargir le champ du transfert de technologies et des améliorations de la productivité dans les pays à bas revenu. Préserver les économies ouvertes, s'engager sincèrement à rehausser les qualifications, à renforcer la stabilité politique et la convergence institutionnelle sont donc des conditions préalables indispensables à la poursuite du rattrapage économique dans la région.

La croissance annuelle du PIB en valeur réelle dans l'UE-12 s'est établie en moyenne à 4,1 pour cent entre 1995 et 2007, contre 2,3 pour cent dans l'UE-15 (voir tableau 1). Quant à la croissance de la productivité, elle a atteint presque 4 pour cent par an au cours de cette période dans l'UE-12, contre seulement 1,4 pour cent dans les pays de l'UE-15.

L'annexe donne plus de détails sur les tendances de la productivité par pays. Il apparaît que quasiment tous les pays d'Europe centrale et orientale de l'UE-12 ont enregistré une amélioration spectaculaire de leur productivité depuis le milieu des années quatre-vingt dix. Qui plus est, rien n'indique que cette tendance soit en train de s'inverser.

Pour la CEI, les Balkans occidentaux et la Turquie, la seule donnée disponible sur la productivité de la main-d'œuvre est le PIB par habitant. Sans oublier cela, il apparaît que, comme dans l'UE-12, la productivité s'est considérablement améliorée dans ces pays. Pour la CEI dans son ensemble, la productivité de la main-d'œuvre a augmenté en moyenne de 4,9 pour cent par an entre 1996 et 2005, avec de fortes différences d'un pays à l'autre: 3,8 pour cent pour la Fédération de Russie, 10,7 pour cent pour l'Azerbaïdjan et 12,4 pour cent pour l'Arménie. La Turquie a enregistré une augmentation légèrement plus faible de 3,7 pour cent pendant cette période, tandis que la productivité de la main-d'œuvre a augmenté de 5,3 pour cent par an dans les Balkans occidentaux entre 2000 et 2006.

Le tableau 1 illustre aussi la performance relativement modeste de l'UE-15 depuis le milieu des années quatre-vingt-dix par rapport aux autres pays économiquement avancés. Ce constat vient après une période prolongée au cours de laquelle l'UE-15 avait obtenu de meilleurs résultats que les Etats-Unis en ce qui concerne la productivité du travail et qu'elle était donc en voie de combler l'écart avec ce pays. Mais, à partir de 1995, cet écart s'est à nouveau élargi et, ces dix dernières années, la productivité du travail n'a augmenté que très modestement dans les pays de l'UE-15, alors qu'elle a progressé de façon spectaculaire aux Etats-Unis (voir figure 3).

Beaucoup d'études ont cherché à analyser les raisons de cette évolution. Le présent rapport suggère que les meilleurs résultats constatés aux Etats-Unis peuvent s'expliquer par une production et une diffusion des TIC plus rapides dans ce pays que dans ceux de l'UE-15 au cours de la décennie passée. Les TIC sont généralement considérées comme des technologies généralistes qui peuvent engendrer un large éventail d'innovations et d'applications secondaires sous la forme de changements organisationnels et de nouvelles modalités de travail.

Tableau 1. Croissance de la productivité de la main-d'œuvre, du PIB réel et du nombre d'heures travaillées

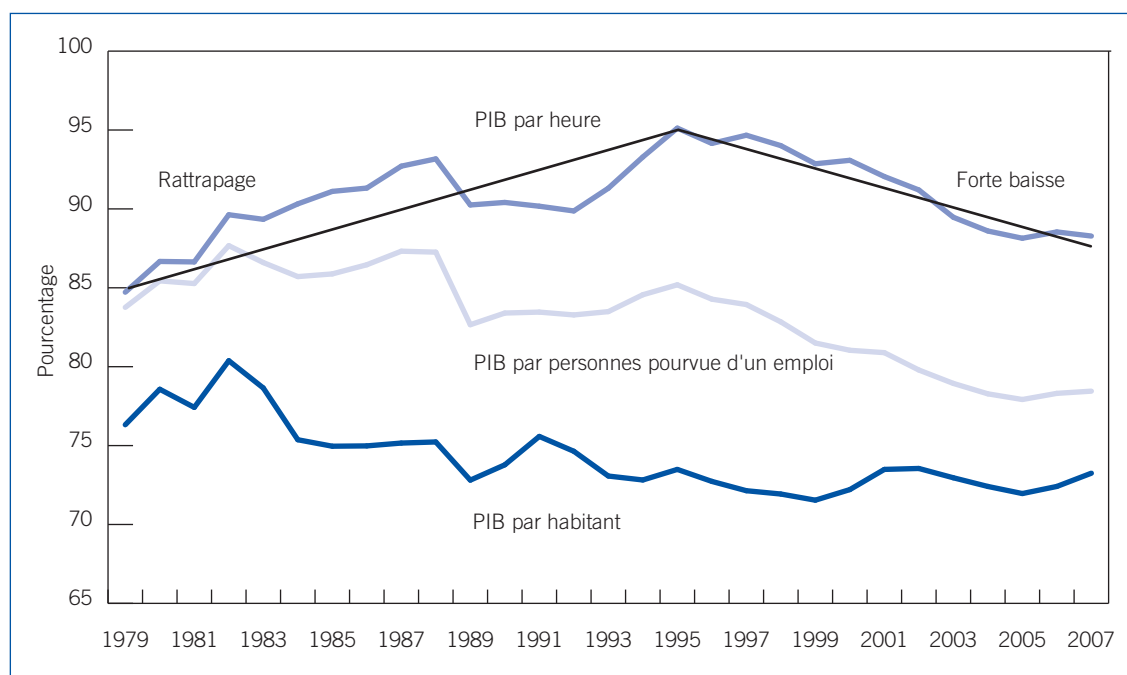
	Etats-Unis	UE-15	UE-12	UE-27	Japon
<i>Croissance de la productivité de la main-d'œuvre (PIB par heure, moyenne annuelle, en pourcentage)</i>					
1987-1995	1,2	2,2	–	–	3,2
1995-2007	2,1	1,4	3,9	1,8	1,8
dont:					
2000-2007	2,0	1,2	4,4	1,6	1,9
2005	1,5	1,0	2,7	1,0	2,1
2006	1,0	1,5	4,1	1,7	1,3
2007	1,1	1,3	3,5	1,4	1,4
<i>Augmentation du nombre d'heures travaillées (moyenne annuelle, en pourcentage)</i>					
1987-1995	1,6	0,1	–	–	–0,2
1995-2007	1,0	0,9	0,1	0,7	–0,5
dont:					
2000-2007	0,4	0,8	0,4	0,7	–0,4
2005	1,5	0,6	2,0	0,9	–0,2
2006	1,9	1,3	2,3	1,6	0,9
2007	1,2	1,4	2,5	1,7	0,4
<i>Croissance réelle du PIB (moyenne annuelle, en pourcentage)</i>					
1987-1995	2,7	2,3	–	–	2,9
1995-2007	3,1	2,3	4,1	2,5	1,3
dont:					
2000-2007	2,4	2,0	4,8	2,3	1,5
2005	3,1	1,6	4,8	2,0	1,9
2006	2,9	2,8	6,4	3,2	2,2
2007	2,3	2,7	6,1	3,1	1,9

Source: The Conference Board et Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database, janvier 2008.

Toutefois, ce facteur n'explique que partiellement la décélération relative de la croissance de la productivité du travail après le milieu des années quatre-vingt-dix dans l'UE-15. Celle-ci a augmenté en moyenne de 2,2 pour cent par an entre 1987 et 1995 dans la sous-région, puis a chuté, s'établissant à 1,4 pour cent entre 1995 et 2007. Il est possible que la «vieille» Europe ait été moins à même d'utiliser le potentiel des TIC à cet effet aussi pleinement et rapidement que les Etats-Unis, d'où l'écart de performance d'un côté et de l'autre de l'Atlantique, mais on ne saurait tenir les nouvelles technologies comme seules responsables du ralentissement de la croissance de la productivité dans l'UE-15. D'autres explications doivent être recherchées.

Il est intéressant de constater que la dernière période de relative contre-performance de la productivité de la main-d'œuvre a coïncidé dans l'UE-15 avec une amélioration notable des résultats du marché du travail. Cet aspect sera examiné dans le détail ci-après.

Figure 3. Evolution de la productivité, Etats-Unis et UE-15, 1979-2007 (Etats-Unis = 100 %)



Source: Calculs fondés sur les données du Conference Board et du Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database, sept. 2008.

Le tableau 1 montre que le nombre d'heures ouvrées dans les pays de l'UE-15 a quasiment stagné avant 1995 et augmenté depuis de près de 1 pour cent par an. Si l'on se fonde donc uniquement sur l'évolution du nombre total d'heures travaillées, on peut avancer que la performance du marché du travail dans l'UE-15 est tout à fait comparable à celle des États-Unis depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, alors qu'entre 1987 et 1995 il y avait une énorme différence entre les deux.

La croissance annuelle moyenne du PIB en valeur réelle dans les pays de l'UE-15 est demeurée constante, s'établissant à 2,3 pour cent dans la période précédant 1995 comme dans la période ultérieure. Toutefois, au cours de la première période, la croissance économique dans la sous-région a souvent été qualifiée de «sans emploi», malgré une croissance robuste de la productivité et, simultanément, des destructions et des créations d'emplois importantes. Dans la période ultérieure à 1995, la croissance de la productivité s'est ralentie, mais le nombre d'heures travaillées a sensiblement augmenté.

La coïncidence constatée, depuis 1995, d'une performance améliorée du marché du travail et de la détérioration de la productivité dans l'UE-15 appelle une analyse plus approfondie.

Le tableau 2 contient des informations complémentaires susceptibles d'éclairer l'évolution récente. Il fournit des données pour l'UE-15 dans son ensemble, ainsi que pour certaines de ses sous-régions. La baisse de la productivité du travail et de la productivité totale des facteurs après 1995 est avérée dans toutes les sous-régions de l'UE-15. Cependant, le ralentissement n'est pas homogène, il est plus marqué dans le groupe de pays dit méditerranéen (Espagne, Grèce et Italie) aux fins du tableau.

Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, l'UE-15 a enregistré une baisse des taux de croissance des ratios capital/heures de travail (K/H), ainsi que capital/production (K/Y) par rapport à la période précédant 1995. Cette tendance apparaît clairement dans

Tableau 2. Croissance de la productivité de la main-d'œuvre et facteurs choisis d'explication

	UE-15	Europe continentale (a)	Europe méditerranéenne (b)	Europe anglo- saxonne (c)	Europe nordique (d)
Taux de croissance 1980-1995					
Productivité de la main-d'œuvre (Y/H)	2,34	2,46	2,07	2,46	2,30
Capital par heure (K/H)	3,68	3,47	3,52	4,44	4,06
Renforcement de l'intensité capitaliste (K/Y)	1,11	1,07	1,05	1,25	1,23
Productivité totale des facteurs (TFP)	1,23	1,39	1,02	1,21	1,07
Taux de croissance 1995-2004					
Productivité de la main-d'œuvre (Y/H)	1,41	1,63	0,63	2,11	1,92
Capital par heure (K/H)	2,81	2,99	2,01	3,99	2,86
Renforcement de l'intensité capitaliste (K/Y)	0,95	1,01	0,73	1,2	0,96
Productivité totale des facteurs (TFP)	0,46	0,63	-0,10	0,91	0,96

Notes: Groupes de pays: (a) Europe continentale: Allemagne, Autriche, Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal* (49 %); (b) Europe méditerranéenne: Espagne, Grèce, Italie (29 %); (c) Europe anglo-saxonne: Royaume-Uni, Irlande (17 %); (d) Europe nordique: Danemark, Finlande, Suède (29 %); les chiffres entre parenthèses indiquent le poids démographique dans l'UE-15 en 2005.

Y/H = PIB par heure; K/H = capital par heure; K/Y = capital/production (PIB).

*Inclure le Portugal dans le groupe des pays continentaux, et non méditerranéens, comme le font I. Dew-Becker et R. Gordon pose problème. Toutefois, compte tenu de la taille relative de l'économie de ce pays, ce choix n'influe pas de façon significative sur les aspects présentés dans le tableau 2.

Source: EU KLEMS Database, dans I. Dew-Becker et R. Gordon: *The role of labor market changes in the slowdown of European productivity growth*, working paper 13840 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, 2008), tableau 2.

toutes les sous-régions de l'UE-15, mais elle est légèrement plus prononcée dans le groupe dit méditerranéen.

Ce constat pourrait suggérer que les pays de l'UE-15 ont privilégié l'intensité de la main-d'œuvre au détriment du capital dans leur choix de techniques de production après le milieu des années quatre-vingt-dix. Comme on le verra ultérieurement, cela a coïncidé avec un resserrement marqué des salaires réels dans l'UE-15, les coûts unitaires réels de la main-d'œuvre et la part du revenu national attribuée au travail ayant baissé au cours de la décennie passée. Les pays qui ont connu la plus forte contraction des salaires réels au cours de la décennie passée sont aussi ceux qui ont connu le ralentissement le plus marqué de la croissance de la productivité et du ratio capital/travail.

L'accroissement du nombre d'heures travaillées dans l'UE-15 au cours de la décennie passée se reflète dans les taux d'activité et les taux d'emploi, qui ont fortement augmenté. Cette amélioration sur le plan de l'emploi coïncide – elle en est, du moins partiellement, le résultat – avec l'accroissement notable des formes atypiques d'emploi, notamment le travail temporaire et à temps partiel, qui sont généralement moins productives du fait que les travailleurs concernés ont plus difficilement accès à la formation et au perfectionnement des qualifications, qu'ils se sentent moins redevables vis-à-vis de l'entreprise et sont donc moins enclins à s'efforcer d'améliorer la productivité. Si cette analyse était confortée, cela voudrait dire que le ralentissement de la productivité peut être lié à l'amélioration de la situation de l'emploi après 1995.

Améliorer l'emploi

La croissance économique accélérée, la progression de la productivité et la convergence des niveaux de PIB, pour importantes qu'elles soient, ne suffisent pas à assurer la cohésion et la stabilité sociales. La façon dont les fruits de la croissance sont répartis, en particulier dans les pays à bas revenu, détermine la mesure dans laquelle le rattrapage économique se traduit par une convergence sociale. Il faut que le progrès social soit proportionnel au progrès économique pour que les politiques qui autorisent une amélioration rapide de la productivité dans ces pays jouissent d'une large adhésion collective. La justice sociale et le travail décent sont essentiels pour préserver le soutien de l'opinion à l'ouverture des économies et à d'autres politiques à même de concilier productivité et convergence économique.

Certes il y a eu expansion de l'emploi, mesurée au taux d'activité, au nombre d'heures de travail et aux taux d'emploi et de chômage. Toutefois dans ces domaines les progrès sont inégaux d'un pays à l'autre, dans le temps et entre les différents groupes présents sur le marché du travail.

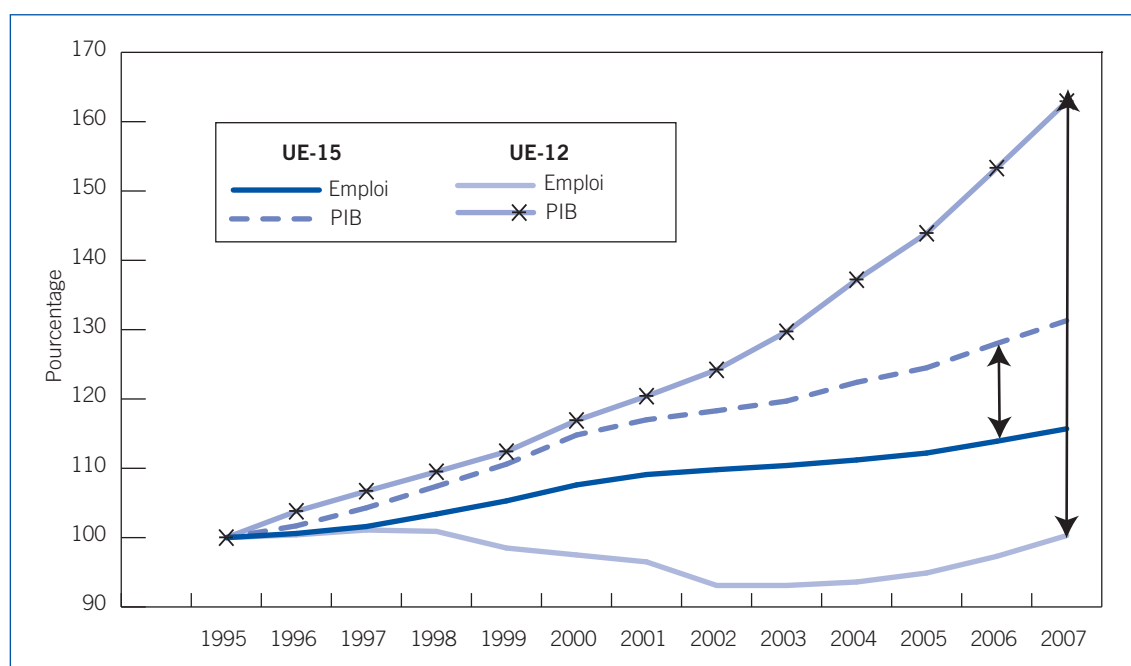
Depuis le lancement de la Stratégie de Lisbonne en 2000, environ 10 millions d'emplois ont été créés dans l'UE-15. Les taux d'emploi et d'activité ont augmenté sensiblement passant, pour le premier, de 59,9 pour cent en 1995 à 67 pour cent en 2007 et, pour le deuxième, de 67,2 pour cent à 71,6 pour cent dans la même période.

L'évolution favorable du taux d'emploi dans l'UE-15 saute aux yeux quand on compare avec les Etats-Unis et le Japon. Il y a trente ans, les taux d'emploi de ces trois pays étaient équivalents: environ 73 pour cent. En 1994, dans l'UE-15, ce taux était inférieur, respectivement, de 10 points et de 12 points aux taux en vigueur au Japon et aux Etats-Unis. A partir du milieu des années quatre-vingt-dix, la tendance a changé et, en 2006, l'écart n'était plus que de 4,6 points et 6 points respectivement. En d'autres termes, l'écart s'est réduit de moitié en à peine plus d'une décennie.

Dans d'autres parties de la région, le marché du travail a évolué de façon plus erratique. Les pays de l'UE-12 ont considérablement progressé ces quelques dernières années. En revanche, sur le long terme, le tableau de l'emploi dans l'UE-27 reste diversifié, comme il ressort d'une comparaison des tendances à long terme de la croissance économique et de l'emploi global entre les économies avancées de l'UE-15 et les économies en rattrapage de l'UE-12.

La figure 4 trace la courbe du PIB et de l'emploi dans l'UE-15 et dans l'UE-12. On constate une évolution très différente dans les deux sous-régions. La croissance cumulée du PIB a été modérée dans l'UE-15 – un peu plus de 30 pour cent – pendant la période 1995-2007, et beaucoup plus forte – plus de 60 pour cent – dans l'UE-12. Pour l'emploi, c'est l'inverse: la croissance a été positive – environ 18 pour cent – dans l'UE-15, alors que dans l'UE-12 elle était, en 2007, quasiment au même niveau qu'en 1995. Autrement dit, à moyen terme il n'y a pas eu de croissance de l'emploi dans les nouveaux Etats membres; c'est la croissance dite «sans emploi», qui est allée de pair avec des destructions et des créations simultanées d'emplois.

Figure 4. Croissance de l'emploi et du PIB (1995 = 100 %)



Source: Base de données du WIIW incluant les statistiques nationales; EUROSTAT.

Comment faut-il interpréter ces écarts très marqués de l'évolution relative de la production et de l'emploi entre les anciens et les nouveaux Etats membres de l'UE? La réponse est simple: le ratio production/emploi est l'autre face de l'évolution de la productivité examinée plus haut.

Les tendances de l'emploi dans certaines des autres sous-régions au cours de cette longue période divergent encore davantage. L'emploi s'est sensiblement amélioré dans la Fédération de Russie et en Ukraine après la crise de la fin des années quatre-vingt-dix, alors que les pays de l'Europe du Sud-Est ont subi une stagnation ou une détérioration. La Turquie, de même que la plupart des pays des Balkans occidentaux, ont souffert de la croissance sans emploi (voir chapitre 2, partie 2 du présent rapport).

Le fait que la sous-région de l'UE 15 a enregistré une évolution positive de l'emploi ces dernières années contredit les prédictions pessimistes faites il y a cinq à dix ans. En 2005, à l'occasion de la septième Réunion régionale européenne, le débat avait porté en priorité sur la nécessité de concilier flexibilité et sécurité sur les marchés du travail de l'Europe et de l'Asie centrale. On avait alors observé que, dans la région, il ne s'était jamais dégagé de consensus en faveur d'une déréglementation poussée et une position plus modérée avait vu le jour «qui accorde du crédit aux institutions européennes du marché du travail sans pour autant négliger les effets positifs de la flexibilité du marché du travail sur l'emploi et le chômage»⁹.

Bien que la situation de l'emploi se soit sensiblement améliorée dans la région prise globalement ces quelques dernières années, et que plusieurs pays aient même enregistré une expansion particulièrement forte, des points faibles demeurent. Beaucoup de pays ne

⁹ BIT: *Gérer les transitions. Gouvernance et travail décent*, rapport du Directeur général, vol. II, septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, p. 57.

sont pas parvenus à atteindre les taux pour l'emploi visés en 2010 dans l'UE, et dans d'autres sous-régions la situation est nettement pire.

Des données plus détaillées révèlent certains signes encourageants et d'autres qui le sont moins. Sur le plan positif, le taux d'emploi des femmes a considérablement augmenté au cours de la décennie passée. Cela est particulièrement vrai dans l'UE-15, où leur taux d'emploi a augmenté d'environ 9 points entre 1995 et 2006 (contre 3 points pour les hommes au cours de cette période). Le taux d'activité et le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ont eux aussi progressé. Dans l'UE-15, le taux d'emploi de cette catégorie a augmenté de 9,4 points entre 1995 et 2006. Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 25 ans, en revanche, a connu une évolution moins favorable. Le chômage des jeunes reste un problème dans l'ensemble de la région.

Qui plus est, comme examiné plus haut, il est à craindre que la tendance positive de l'emploi enregistrée ces dernières années ne se maintiendra pas face au ralentissement de la croissance et aux pressions inflationnistes. L'évolution de l'économie en 2008 confirme que le concept de conjoncture reste pertinent.

Un autre facteur qui aura des répercussions croissantes sur la situation du marché du travail dans la région est l'évolution démographique. Le vieillissement est, dans beaucoup de pays d'Europe et d'Asie centrale, une réalité qui laisse présager une diminution dans l'absolu de l'effectif de main-d'œuvre d'ici à 2020. La grande différence entre l'Europe et l'Amérique du Nord réside précisément dans le taux de croissance de la main-d'œuvre, à savoir moins 0,3 pour cent par an en Europe, selon les projections pour la période 2005-2020, contre 0,6 pour cent en Amérique du Nord.

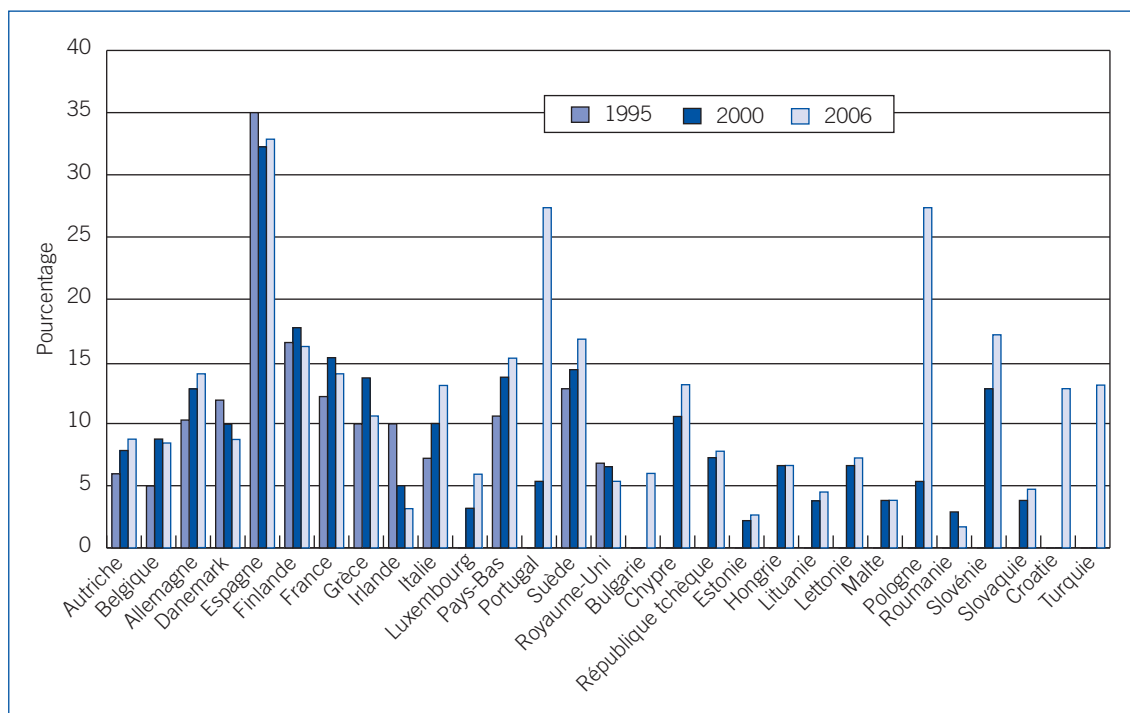
Les projections démographiques indiquent une baisse importante en valeur absolue de la population dans la Fédération de Russie dans les décennies à venir. Par ailleurs, la pénurie de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre qualifiée, se fait déjà sentir non seulement dans tous les nouveaux Etats membres, mais aussi dans certains pays de l'Europe du Sud-Est et de l'Europe orientale n'appartenant pas à l'UE, ce qui n'est pas sans influencer sur l'investissement et la croissance futurs.

Croissance de l'emploi atypique

Ces dernières années, les formes atypiques d'emploi ont contribué de manière significative à la progression de l'emploi dans toute la région. Ces formes sont diverses: travail à temps partiel, travail temporaire, à durée déterminée, saisonnier ou occasionnel, intérimaire ou non, télétravail, certaines formes spécifiques d'emploi indépendant qui sont en fait des relations de travail déguisées, travail informel. Cependant, la composition précise de l'emploi atypique diffère selon les sous-régions et les pays.

De 1995 à 2006, la proportion de travailleurs temporaires¹⁰ a augmenté d'environ 25 pour cent dans l'UE-15. En 1995, l'emploi temporaire représentait 11,8 pour cent de l'emploi total dans la sous-région. En 2006, ce pourcentage était de 14,7 pour cent. Il est intéressant de noter que la proportion d'hommes et de femmes dans cette forme d'emploi est assez équilibrée. Le travail temporaire est également en forte augmentation dans l'UE-12 (voir figure 5) ainsi que dans les pays de la CEI et des Balkans occidentaux. En Pologne, il a quintuplé entre 2000 et 2006 et, dans la Fédération de Russie, il est passé de 2,3 à 6 pour cent de l'emploi total entre 1995 et 2004.

Figure 5. Part de l'emploi temporaire dans l'emploi total (en pourcentage)



Source: EUROSTAT.

¹⁰ Faute de données suffisantes, l'emploi temporaire correspond ici à l'emploi assorti d'un contrat à durée déterminée.

Le travail temporaire présente souvent de nombreux inconvénients pour les travailleurs par rapport au même travail effectué dans le cadre d'un contrat d'emploi régulier: rémunération inférieure, sécurité d'emploi moindre, accès plus difficile à la formation et aux services fournis par l'entreprise (crèche), couverture sociale limitée¹¹, possibilités réduites d'évolution de carrière, difficulté pour obtenir un prêt immobilier auprès des établissements bancaires.

Le travail temporaire est particulièrement fréquent chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. En Slovénie, deux tiers des jeunes avaient un contrat à durée limitée en 2006, soit deux fois plus qu'en 1995. Il semble que la durée des contrats temporaires tende aussi à diminuer, d'où la montée concomitante de l'insécurité sur le marché du travail.

Le travail intérimaire, c'est-à-dire l'embauche temporaire par une agence de placement de travailleurs appelés à s'acquitter de leurs tâches dans une entreprise «utilisatrice finale», est une forme de travail temporaire qui se développe rapidement. Les données relatives au nombre de travailleurs temporaires sont incomplètes mais les chiffres disponibles indiquent que ce type de travail est en constante augmentation. Dans l'UE-27, le nombre de travailleurs intérimaires était estimé à huit millions en 2006, soit 3,8 pour cent de l'emploi total.

Le travail intérimaire est un exemple de relation d'emploi triangulaire. Dans ce cadre, il est souvent difficile de déterminer à qui il incombe de garantir que les droits des travailleurs sont respectés et qu'ils obtiennent les avantages qui leur sont dus. Or cet état de fait n'a rien d'inéluctable. Dans certains pays, comme les Pays-Bas, les travailleurs intérimaires ont accès au régime de sécurité sociale au même titre que les travailleurs titulaires d'un contrat régulier et jouissent des mêmes droits. Dans d'autres pays cependant, les travailleurs intérimaires et les autres travailleurs engagés dans une relation d'emploi triangulaire n'y ont pas accès et sont souvent moins bien rémunérés. Les travailleurs qui sont dans cette situation signalent souvent d'autres atteintes aux règles contractuelles. L'accord relatif aux conditions de travail des travailleurs recrutés par des agences intérimaires que les Etats membres de l'Union européenne ont conclu en juin 2008 devrait leur garantir de meilleures conditions de travail et une plus grande sécurité. Dans d'autres endroits de la région, les travailleurs intérimaires et les travailleurs relevant d'une autre forme d'emploi triangulaire ont besoin d'une protection similaire.

Dans l'UE-15, le travail à temps partiel¹² a lui aussi augmenté de façon spectaculaire pendant ces dix dernières années. En 2006, dans la sous-région, un emploi sur cinq était un emploi à temps partiel. Cette forme de travail à temps partiel a fortement progressé dans la sous-région après 2000. Cependant, la part de l'emploi partiel dans l'emploi total varie considérablement d'un pays à l'autre, allant de 5,7 pour cent en Grèce à 46, 2 pour cent aux Pays-Bas. En revanche, le travail à temps partiel reste limité dans l'UE-12 ainsi que dans l'Europe du Sud-Est et la CEI.

Dans tous les pays, le travail à temps partiel varie fortement selon le sexe. En 2006, dans l'UE-15, près de 37 pour cent de l'ensemble des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre à peine 7 pour cent des hommes. Les emplois à temps partiel, comme l'emploi temporaire, sont souvent de moins bonne qualité que les mêmes emplois à temps plein: salaire horaire, prestations non salariales, protection sociale et même possibilités de formation et d'évolution de carrière y sont souvent moins avantageux.

¹¹ La question de la portabilité des régimes de sécurité sociale et de couverture médicale est également importante car beaucoup de grandes entreprises se sont dotées de leur propre régime, ou bien contribuent au pilier professionnel des régimes de retraite nationaux, mais uniquement pour le personnel titulaire de contrats permanents ou de longue durée.

¹² Dans ce contexte, on entend par travailleurs à temps partiel les travailleurs qui n'effectuent pas une journée ou semaine de travail complète.

En dehors de l'Union européenne, on ne dispose pas de données comparables sur le travail à temps partiel. Cependant, dans plusieurs pays de la région, qui n'appartiennent pas à l'Union européenne, on observe un phénomène qui peut être défini comme une diminution de la durée du travail (ou encore comme du travail à temps partiel) déterminée par les besoins des entreprises. En Ukraine, par exemple, cette réduction du temps de travail a concerné 39,4 pour cent de la main-d'œuvre en 1999 et, bien que ce pourcentage ait depuis baissé, concerne encore une proportion non négligeable de travailleurs dans les secteurs du transport et des communications (23,3 pour cent), de la construction (21,9 pour cent) et de la transformation (17,5 pour cent) (toutes ces données se rapportent à 2004).

L'emploi indépendant est une forme de travail atypique qui semble en perte de vitesse dans beaucoup de pays. Depuis le milieu des années 1990, il a régressé dans 23 des 28 Etats membres de l'Union européenne et des pays candidats à l'adhésion pour lesquels on dispose de données comparables et il est resté stable dans trois autres pays. Au cours de cette période, il a enregistré une progression modeste, dans quatre pays seulement: l'Allemagne, les Pays-Bas, la Slovaquie et la République tchèque.

Il importe de relever que l'emploi indépendant tend à être plus répandu dans les pays d'Europe du Sud et les pays où la part de l'agriculture dans l'emploi est plus élevée comme la Grèce, la Roumanie (où plus de 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs sont indépendants), le Portugal, la Bulgarie, Chypre, l'Italie, la Pologne, la Croatie et l'Irlande. A l'autre bout de l'échelle, en Suède, au Luxembourg, au Danemark, en Estonie et en France, l'emploi indépendant représente moins de 10 pour cent de l'emploi total. Les données disponibles concernant la CEI révèlent des évolutions différentes. Par exemple, dans la Fédération de Russie, la part de l'emploi indépendant a légèrement baissé, passant de 8 pour cent en 2001 à 7,6 pour cent en 2007, mais elle a augmenté en Ukraine, passant de 6,9 pour cent en 1999 à 17,6 pour cent en 2006.

Ces tendances accréditent l'idée que l'emploi salarié devient la forme d'emploi privilégiée en période de développement économique et de hausse des revenus.

L'augmentation de l'emploi atypique renforce l'importance de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, qui appelle les Etats Membres à adopter une politique nationale visant à examiner périodiquement et, si nécessaire, à adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail, de quelque forme qu'elle soit. Cette politique doit comporter, aux termes de la recommandation, des mesures tendant à assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, et à combattre les relations de travail déguisées. L'extension de l'emploi à temps partiel volontaire peut contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales et faciliter la participation au marché du travail des travailleurs âgés ainsi que des personnes combinant travail et formation complémentaire.

Bien trop souvent, cependant, le travail à temps partiel des femmes peut être imputé à des dispositifs de garde d'enfants inadéquats ou à des heures d'ouverture réduites qui excluent toute possibilité d'exercer un emploi à temps plein. L'égalité entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein suppose de «normaliser» le travail à temps partiel, ce qui suppose, notamment, d'accorder aux premiers les mêmes droits et avantages (calcul au prorata des gains et avantages non salariaux) que ceux dont bénéficient les travailleurs à plein temps exerçant des fonctions similaires. L'application de la réglementation portant sur l'égalité de traitement dans l'emploi, les avantages non salariaux et les systèmes de protection sociale ainsi que l'extension du travail à temps partiel à un éventail plus large de fonctions et de professions constituent des mécanismes importants

d'amélioration de la qualité du travail à temps partiel. Les mêmes principes devraient, dans la mesure du possible, s'appliquer à d'autres formes atypiques de travail, notamment le travail temporaire.

Un autre aspect positif du travail atypique est qu'il peut constituer un tremplin vers l'emploi régulier. Un emploi temporaire peut être l'occasion, pour un jeune travailleur, de révéler son potentiel tout en acquérant de l'expérience professionnelle. Cette possibilité n'existe pas forcément sur un marché du travail qui n'autorise pas ou limite la création d'emplois temporaires.

Cependant, dans de nombreux cas, cette passerelle vers l'emploi régulier n'existe pas et les travailleurs restent cantonnés dans des emplois moins bien rémunérés offrant moins de sécurité et de possibilités de formation et de carrière, et un accès plus difficile aux avantages non salariaux et autres prestations sociales. En ce qui concerne l'UE-15, les données disponibles pour la période 1995-2001 révèlent qu'en moyenne un tiers seulement des travailleurs temporaires étaient susceptibles d'évoluer vers des contrats d'emploi régulier, avec des différences significatives entre les pays: 50 pour cent en Autriche et au Luxembourg, contre à peine 20 pour cent en France.

L'emploi atypique – qu'il s'agisse de travail temporaire, à temps partiel ou intérimaire – doit résulter d'un choix authentique. Pour qu'il en soit ainsi, ces formes de travail doivent bénéficier de la protection sociale et des mesures d'incitation devraient être prises pour aider les travailleurs qui le désirent à obtenir un emploi régulier à temps plein. Certains pays, comme l'Espagne en 2006, ont modifié leur législation du travail avec l'accord des partenaires sociaux pour limiter le renouvellement des contrats temporaires et inciter les entreprises à convertir les contrats à durée limitée en contrats de durée indéterminée.

Dans le passé, on a parfois soutenu que la croissance des formes atypiques d'emploi résultait d'une protection excessive de l'emploi, et notamment de la réglementation du licenciement et des indemnités, dissuadant l'employeur d'octroyer un contrat d'emploi régulier. Cependant, ces dernières années, bien que l'on ait évolué vers une législation plus libérale en matière de protection de l'emploi, les formes de travail atypiques n'ont pas régressé et se sont même développées. Cette tendance est particulièrement évidente dans l'UE-12, où la législation sur la protection de l'emploi est moins contraignante que dans l'UE-15. C'est pourtant dans cette sous-région que l'on a récemment constaté une progression spectaculaire du travail temporaire.

En outre, de récentes études du BIT donnent à penser que, dans la région et notamment dans l'UE-12, la rigueur de la législation relative à la protection de l'emploi n'a pas d'impact significatif sur le taux de chômage global, de longue durée ou des jeunes, alors que certaines institutions du marché du travail ont beaucoup d'influence. Les politiques actives du marché du travail, par exemple, peuvent contribuer de façon significative à faire reculer le chômage, alors qu'il semble exister une corrélation entre forte taxation du travail et accroissement du chômage. Cela tendrait à montrer qu'il conviendrait de réduire les charges sociales et d'imputer certaines dépenses sur la fiscalité générale. Parallèlement, les dépenses en matière de politiques actives du marché du travail varient fortement d'un pays à l'autre de la région, d'où l'urgente nécessité, dans beaucoup d'entre eux, de renforcer l'efficacité des services publics de l'emploi, d'élargir l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs dont les qualifications sont dépassées, et de mettre en place d'autres politiques actives du marché du travail, comme indiqué ci-après.

Aménagement du temps de travail: flexibilité accrue

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à recourir à des aménagements divers du temps de travail qui autorisent plus de souplesse dans l'organisation du travail à la journée, à la semaine, au mois, voire sur l'année entière. Dans le passé, cette «flexibilité» s'exerçait presque exclusivement sur les heures supplémentaires et le travail posté sous ses diverses formes. Ces dernières décennies, on a eu clairement tendance à s'éloigner de la semaine de travail type pour adopter toutes sortes de modalités de répartition des heures de travail. Bien que cette évolution soit graduelle, elle n'en est pas moins bien réelle: en 1995, environ 65 pour cent des travailleurs de l'UE avaient des horaires de travail fixes; en 2005 ils n'étaient plus que 61 pour cent. Bien que ce ne soit pas systématique, cette flexibilité a souvent des répercussions négatives sur la vie familiale et les communautés locales.

Il est possible que l'augmentation du nombre d'heures travaillées la nuit et le week-end ait une incidence, quoique minime, sur l'évolution de la productivité qui a été observée dans les pays de l'UE-15. En principe, l'extension des horaires atypiques devrait permettre aux entreprises d'utiliser plus intensivement leur capital et leurs équipements, et donc faire baisser le ratio capital/travail. Il est plausible aussi que le surplus de production ainsi dégagé ne corresponde pas à celui obtenu pendant la semaine de travail traditionnelle, avec une incidence négative sur les tendances observées en matière de productivité.

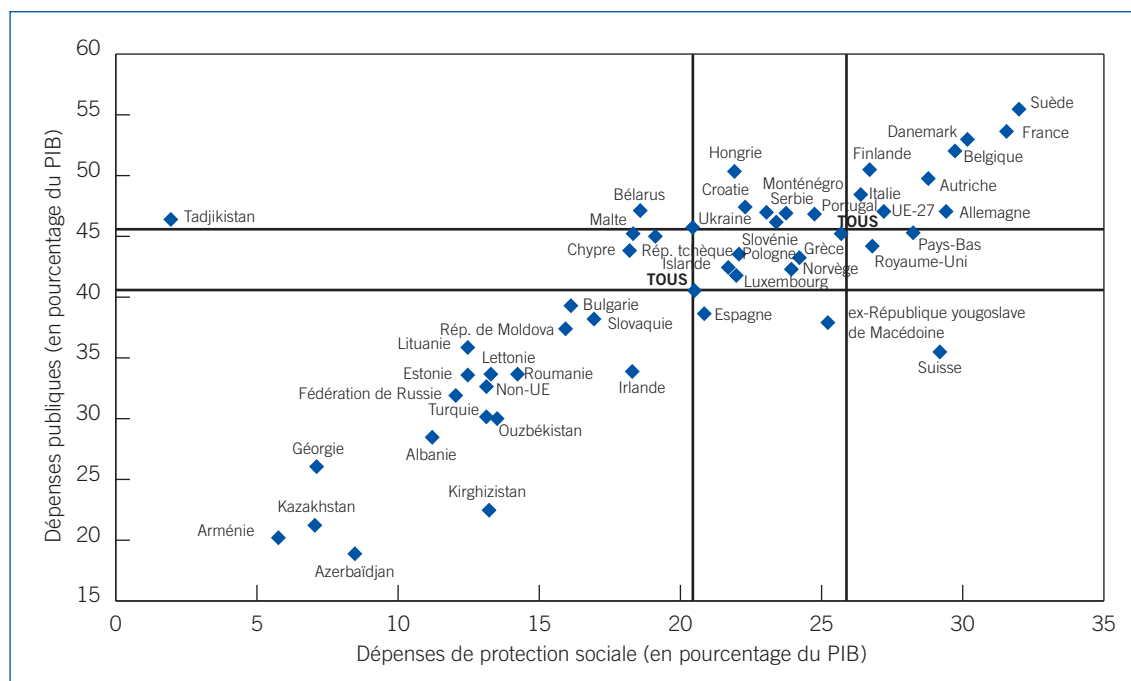
Les différentes formes d'aménagement du temps de travail peuvent avoir un impact significatif tant sur les conditions de travail que sur la compétitivité des entreprises. Aussi, les horaires de travail doivent-ils tenir compte simultanément des impératifs économiques des entreprises et des besoins des travailleurs, notamment en ce qui concerne leurs responsabilités familiales. S'ils sont bien adaptés, les horaires de travail flexibles peuvent servir aussi bien les intérêts des travailleurs que ceux des entreprises, en permettant aux premiers de mieux concilier travail et vie privée et aux secondes de mieux s'adapter aux fluctuations du volume de travail et de réduire le coût des heures supplémentaires. Des mesures d'incitation devraient être prises pour encourager l'adoption d'aménagements flexibles – horaires à la carte, comptes épargne-temps –, dont il a été démontré qu'ils contribuent à améliorer le moral et la productivité des salariés et qu'il peuvent aussi accroître la qualité de l'entreprise et sa compétitivité et, en fin de compte, ses résultats financiers.

Poids plus ou moins grand de la politique sociale dans la région

La protection sociale revêt, même au sein de l'UE, des formes beaucoup plus diversifiées qu'on ne le reconnaît généralement, notamment en ce qui concerne les dépenses publiques qui lui sont consacrées (voir figure 6). Le niveau moyen de ces dépenses publiques dans l'UE-27 est légèrement supérieur à 27 pour cent du PIB (frais administratifs compris). Cependant, beaucoup des nouveaux pays de l'UE-12, notamment l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la Roumanie, y consacrent moins de 15 pour cent de leur PIB. Au-delà de l'UE, l'écart se creuse encore, plusieurs pays d'Asie centrale réservant moins de 10 pour cent de leur PIB à la protection sociale.

La figure 6 montre aussi qu'il existe une corrélation positive forte entre le volume global de dépenses publiques et le niveau des dépenses de sécurité sociale. En moyenne, les pays consacrent la moitié environ de leurs recettes fiscales à la protection sociale. On rencontre cependant des exceptions, dont la Suisse, qui se caractérisent par un faible niveau d'imposition et, relativement, de dépenses publiques, mais aussi par des dépenses de protection sociale élevées. Cela montre que, si la volonté politique existe, les gouvernements peuvent consacrer une part plus importante des recettes fiscales disponibles aux politiques sociales.

Figure 6. Dépenses de sécurité sociale et volume total des dépenses publiques, 2005



Note: Deux chiffres sont donnés pour TOUS (tous les pays). Le chiffre supérieur représente la moyenne de tous les pays, pondérée en fonction du PIB, et le chiffre inférieur est pondéré en fonction de la population.

Source: Calculs effectués par le BIT sur la base de chiffres issus de son enquête sur la sécurité sociale ainsi que de données d'EUROSTAT, de l'Organisation de coopération et de développement économiques, de la Banque asiatique de développement et du Fonds monétaire international.

Les écarts de niveau des dépenses sociales se traduisent par des différences marquées de la proportion de la population protégée ainsi que de la valeur réelle des prestations en espèces et de la qualité des services sociaux. Ces écarts reflètent dans une large mesure des attitudes différentes vis-à-vis de la redistribution du revenu et la capacité des gouvernements de prélever les impôts et cotisations qui financent les prestations sociales.

On constate aussi, et cela peut surprendre, que les écarts se creusent. Depuis 2000, les pays de l'UE-27 caractérisés par des dépenses sociales relativement limitées ont réduit encore la part de leur PIB qu'ils leur consacrent, alors que ceux qui allouaient déjà une part importante à la protection sociale l'ont maintenue, voire l'ont augmentée légèrement. La «convergence économique» qui semble se dessiner, comme indiqué précédemment, ne se doublerait donc pas d'une «convergence des dépenses sociales».

Le financement d'un volume accru de dépenses sociales dans les pays à bas revenu semble difficile mais possible et passe certainement par un dosage judicieux de réformes fiscales pour accroître les recettes, assorti de programmes d'assistance internationaux ou régionaux.

Un groupe de huit pays – Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, France, Pays-Bas, Suède et Suisse – se situe au-dessus de la moyenne des dépenses de protection sociale pour l'Union européenne. On retrouve dans ce groupe certains pays depuis longtemps très performants sur le plan de l'économie et de l'emploi et d'autres au bilan plus mitigé. Cette hétérogénéité interdit de conclure trop rapidement à une corrélation négative entre dépenses sociales et résultats économiques. Les pays ne devraient donc pas manquer de latitude à l'heure de définir leurs systèmes de protection sociale.

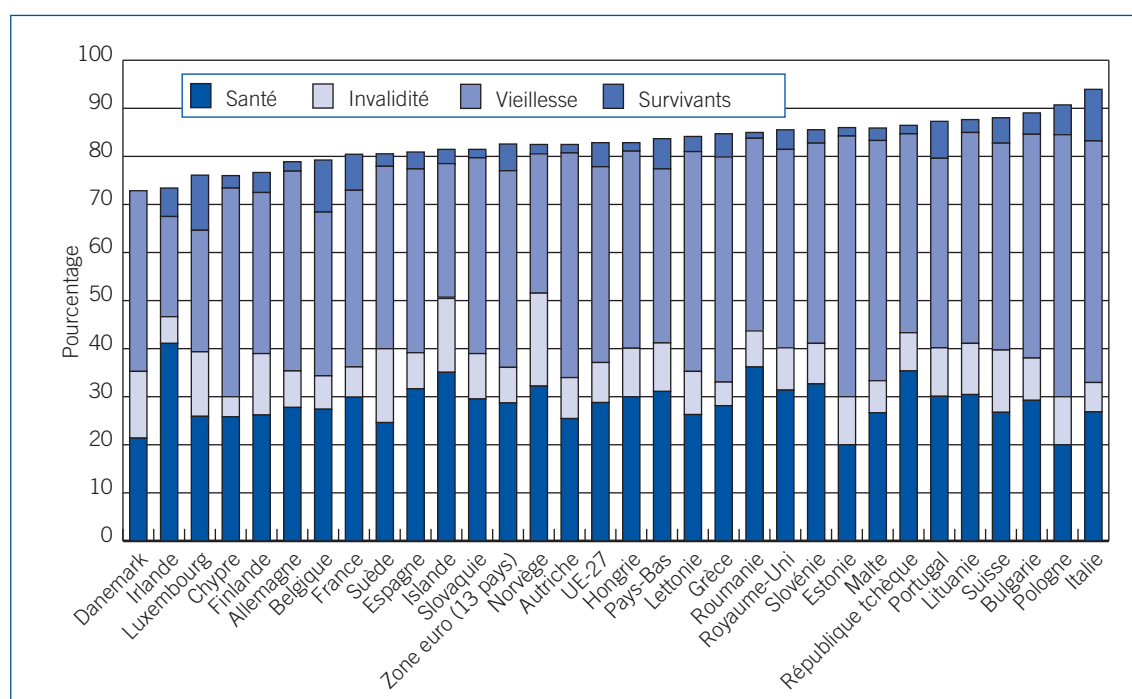
Dans la région, la répartition des dépenses sociales globales diffère aussi très largement selon le pays. La figure 7 montre la part de ces dépenses qui est consacrée à la santé et aux pensions dans l'UE-27 et dans d'autres pays pour lesquels des chiffres sont disponibles. Il ressort clairement que, dans tous ces pays, les retraites et la santé se taillent la part du lion dans les dépenses sociales. Cette affirmation vaut aussi pour les pays à bas revenu qui ne font pas partie de l'UE (ces pays n'apparaissent pas dans la figure 7).

En Italie, plus de 90 pour cent des dépenses sociales servent à financer les pensions et la santé contre à peine plus de 70 pour cent au Danemark.

L'un des aspects particulièrement préoccupants du coût global de la protection sociale est le vieillissement de la population et la charge qui en découlera pour les générations futures. Les plus optimistes relèveront que cette évolution pourrait favoriser l'immigration, ce qui ne devrait pas suffire cependant à régler le problème. Des efforts sont donc déployés parallèlement pour accroître la proportion d'actifs au sein de la population adulte et stimuler la productivité. A cet effet, il faut créer des emplois en faveur des seniors, améliorer les conditions de santé et de sécurité pour assurer que les travailleurs seront capables de rester actifs plus longtemps et convaincre les employeurs d'avoir recours aux travailleurs âgés.

Le Comité de politique économique de l'UE a établi des projections des coûts des principales prestations de sécurité sociale compte tenu du vieillissement de la population. Il en ressort (tableau 3) que le coût des pensions et de la santé devrait augmenter sensiblement tandis que les dépenses d'éducation et d'indemnisation du chômage devraient quelque peu reculer.

Globalement, l'UE prévoit qu'il faudra augmenter le budget des retraites de 2,2 points de PIB d'ici à 2050 et celui de la santé de 1,6 point. Il s'agit d'augmentations considérables mais moins spectaculaires que ce qui était imaginé il y a quelques années à peine. Les projections de 2000 tablaient en effet sur une augmentation de 8 points de PIB pour

Figure 7. Part des dépenses consacrées à la santé et aux pensions dans l'ensemble des dépenses sociales (UE-27+3)

Note: La «santé» englobe les services de santé et les indemnités de maladie ainsi que les mesures en faveur des personnes handicapées; les «pensions» sont les pensions de vieillesse (retraites), les pensions de survivants (veuves, veufs, orphelins) et les pensions d'invalidité.

Sources: EUROSTAT et BIT.

Tableau 3. Evolution projetée des dépenses publiques liées à l'âge (UE-27*, 2004-2050)

	Niveau en 2004 (en pourcentage du PIB)	2030 (évolution en points de pourcentage depuis 2004)	2050 (évolution en points de pourcentage depuis 2004)
Pensions	10,6	+1,3	+2,2
Soins de santé	6,4	+1,0	+1,6
Soins de longue durée	0,9	+0,2	+0,6
Prestations chômage	0,9	-0,3	-0,3
Education	4,6	-0,7	-0,6
Total	23,4	+1,6	+3,4

* Hormis la Bulgarie et la Roumanie.

Source: *The impact of ageing on public expenditure: Projections for the UE-25 Member States on pensions, health care, long-term care, education and unemployment transfers (2004-2050)*, European Economy, Special Report n° 1/2006 (Bruxelles, 2006), p. 11.

les retraites, soit quatre fois plus que les projections actuelles. Cet écart s'explique par les mesures adoptées depuis 2000 pour relever les taux d'activité et l'âge de la retraite mais aussi pour réduire le taux de remplacement des pensions.

Les gouvernements disposent d'un nombre limité d'options. Ils peuvent notamment décider de persévérer dans le sens des réformes de ces dernières années en relevant encore l'âge de la retraite et en réduisant le niveau effectif des pensions.

Il conviendrait cependant d'adopter en parallèle des mesures propres à relancer la productivité et la croissance économique. Comme indiqué ci-dessus, la productivité du travail a considérablement ralenti depuis dix ans dans l'UE-15 et elle est bien moindre que dans d'autres pays industrialisés, tels que les Etats-Unis et le Japon. Or si, par exemple, dans l'UE-15 la productivité qui, en moyenne, a augmenté de 1,2 pour cent par an seulement entre 2000 et 2007 pouvait retrouver son taux de croissance annuel entre 1987 et 1995, à savoir 2,2 pour cent, sans sacrifier les avantages tirés de l'augmentation du taux d'emploi, on n'aurait plus à redouter autant l'impact de l'évolution démographique sur le coût de la protection sociale.

Renforcer les politiques du marché du travail pour mieux concilier flexibilité et sécurité

Le ralentissement de l'augmentation de la productivité au sein de l'UE-15 découle pour une part sans doute de l'essor substantiel des formes d'emploi atypiques, qui sont généralement moins productives parce qu'elles exigent moins de qualifications, offrent moins de possibilités de formation et de perfectionnement et incitent moins les travailleurs à contribuer à la productivité de l'entreprise.

C'est à l'échelon de l'entreprise que réside une partie de la solution. L'entreprise hésite – et c'est compréhensible – à investir dans le perfectionnement de ceux de ses salariés qu'elle n'est pas censée garder longtemps. De fait, des études réalisées dans le passé ont conclu à l'existence d'une corrélation positive entre l'ancienneté dans l'emploi, l'investissement dans la formation et la productivité. En outre, les travailleurs âgés sont souvent victimes de discrimination parce que jugés moins productifs. Pour éviter l'effet présumé défavorable de l'augmentation du taux d'activité des seniors sur la productivité, il faut des politiques visant à préserver la santé de ces travailleurs jusqu'à la fin de leur vie active et à leur garantir la possibilité de se former et de se perfectionner. Vu que l'accroissement du taux d'emploi découle pour une bonne part de l'expansion de l'emploi temporaire et à temps partiel, les entreprises ne sont guère incitées à promouvoir la formation de ces travailleurs. En revanche, les pouvoirs publics peuvent contribuer de façon décisive à les y encourager en subventionnant les entreprises qui atteignent les objectifs fixés en matière de formation (taxes de péréquation, dégrèvements fiscaux, etc.).

Cela pose la question des politiques actives du marché du travail qui jouent, comme indiqué précédemment, un rôle déterminant pour l'emploi et la productivité. On déduira tout naturellement des chiffres sur les montants affectés aux pensions et à la santé présentés à la figure 7 qu'il existe des variations tout aussi importantes des ressources consacrées par les pays à d'autres secteurs de la protection sociale, et notamment à l'indemnisation du chômage et aux politiques actives du marché du travail. Chacun sait que le Danemark et les Pays-Bas ont joué un rôle précurseur dans la mise au point des dispositifs dits de «flexisécurité», qui se caractérisent par l'affectation d'un très gros volume de ressources à ces deux postes.

Consacrer beaucoup de ressources publiques à l'indemnisation du chômage et aux politiques actives du marché du travail, c'est garantir des moyens d'existence aux chômeurs et favoriser le retour rapide à l'emploi de ceux qui ont perdu leur travail. On considère que cela compense une sécurité moindre garantie aux personnes pourvues d'un emploi. Cette configuration encourage travailleurs et employeurs à se rallier aux réformes structurelles visant à accroître la productivité et la prospérité nationales.

La législation sur la protection de l'emploi, de même que les régimes d'assurance-chômage, ont fait l'objet de réformes décisives destinées à renforcer la flexibilité des marchés du travail. Ces réformes, à juste titre, ont visé à rendre les chômeurs plus actifs en exigeant qu'ils rendent davantage compte de leurs efforts pour trouver du travail, se former, perfectionner leurs compétences, se reconvertir ou participer à des programmes de placement ou autres dispositifs conçus pour renforcer l'employabilité et concrétiser le principe de la formation tout au long de la vie. Cependant, pour que de telles mesures

soient efficaces et contribuent de façon tangible à faire reculer le chômage, mieux adapter l'offre et la demande de qualifications et accroître la productivité, il faut augmenter dans une très large mesure les ressources qui leur sont affectées.

Les taux de remplacement de l'allocation de chômage sont très variables dans la région. C'est au Danemark, en France, aux Pays-Bas et en Suède qu'ils sont les plus généreux (certes, certains de ces pays figurent parmi les chantres de la flexisécurité) et en Hongrie, en Irlande, en Italie et au Royaume-Uni qu'ils sont les plus bas.

Le débat et les réformes liés à la flexisécurité ne font pas suffisamment cas de la sécurité des travailleurs les plus exposés à la flexibilité, à savoir ceux qui travaillent à temps partiel ou sous contrats temporaire ou occasionnel. Comme indiqué précédemment, il faut renforcer l'accès de ces catégories aux pensions, à d'autres prestations non salariales et aux droits en matière d'emploi. Dans bien des pays de la région, ces formes d'emploi atypiques ne donnent pas accès au système de retraite national. Dans d'autres, les pensions auxquelles ces travailleurs peuvent prétendre sont très insuffisantes, bien en deçà du seuil de pauvreté. Les travailleurs qui quittent le marché du travail pendant plusieurs années pour prendre soin de leurs enfants ou de membres de leur famille sont confrontés à des difficultés similaires. Au Danemark et en Suède cependant, le fait d'interrompre sa carrière pour s'occuper d'un enfant reste sans conséquence notoire sur le niveau de la pension. Les responsables politiques d'autres pays de la région gagneraient à s'intéresser à cette approche, qui prévaut également dans plusieurs des nouveaux pays membres de l'UE.

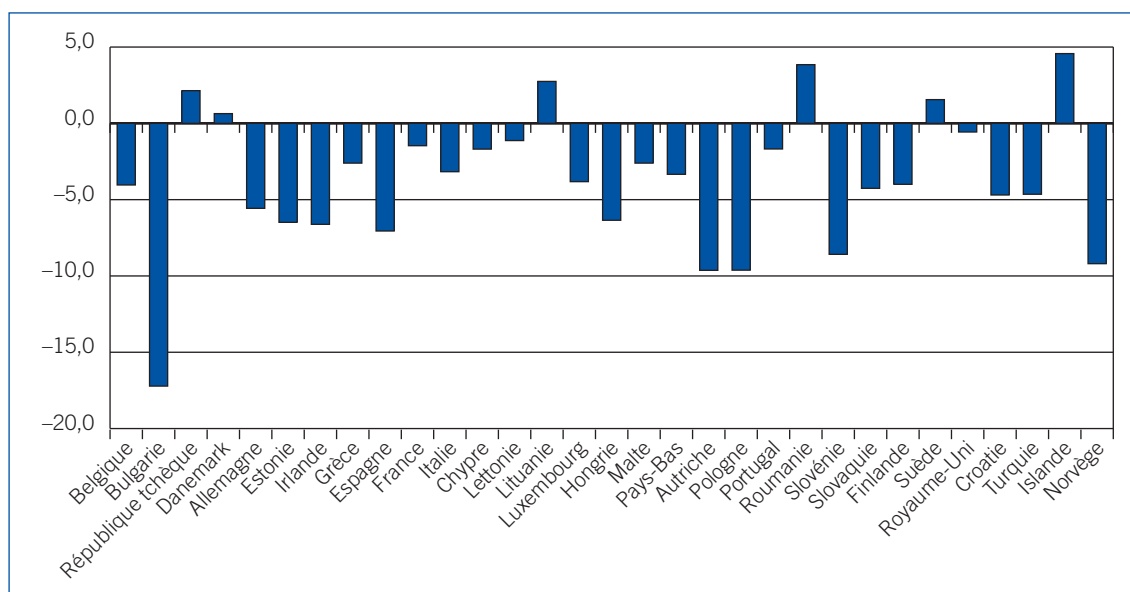
Recul de la part des salaires dans le PIB et accroissement des inégalités de revenus

Beaucoup de pays, notamment au sein de l'UE-15, enregistrent depuis plusieurs années un recul des salaires réels, malgré une croissance économique convenable et un resserrement du marché du travail. Ainsi, entre 1996 et 2006, les salaires réels moyens ont légèrement diminué en Espagne et modestement progressé en Allemagne, en Autriche, en France, en Italie et au Portugal. Dans la très grande majorité des pays, les salaires réels n'ont pas augmenté au rythme de la productivité et de la croissance, de sorte que les travailleurs reçoivent une part décroissante du «gâteau» économique: la part des salaires (ou part de la masse salariale dans le PIB) diminue tandis que celle des bénéfices augmente.

Dans l'ensemble de l'UE-27, la part des salaires dans le PIB est ainsi passée de 59,6 pour cent en 1995 à 57,1 pour cent en 2007. Le recul est encore plus net dans la zone euro, où, dans la même période, les chiffres correspondants sont de 59,4 et 55,8 pour cent, et il s'est accéléré après la création de l'Union économique et monétaire et l'élargissement de l'UE.

La figure 8 présente l'évolution de la part salariale dans les pays pour lesquels des données sont disponibles. Sur la période débutant en 1995, cette part a diminué dans 24 pays et augmenté dans sept pays seulement. Ainsi, en Bulgarie, la part des salaires s'est effondrée, avec un recul de 15 pour cent. En Autriche, en Norvège, en Pologne et en Slovaquie, la baisse a atteint près de 10 pour cent. Des reculs très importants sont enregistrés aussi pour l'Allemagne, l'Espagne, l'Estonie, la Hongrie et l'Irlande. En revanche, la part

Figure 8. Evolution de la part des salaires dans le PIB (1996-2007)



Source: Base de données macroéconomiques annuelle de la Direction générale des affaires économiques et financières de la Commission européenne (AMECO).

salariale a augmenté au Danemark, en Islande, en Lituanie, en Roumanie, en Suède et en République tchèque. Elle est restée à peu près stable au Royaume-Uni.

Il n'existe pas de données comparables pour les pays non membres de l'UE. Pour combler cette lacune, le BIT a établi des estimations pour plusieurs pays en développement, dont un certain nombre de pays de la CEI, sur la base des statistiques des comptabilités nationales de l'ONU. Ces travaux comparent l'évolution de la part salariale sur deux périodes: 1995-2000 et 2001-2007. Il en ressort que la part des salaires dans le PIB a subi une chute spectaculaire au Kirghizistan et au Kazakhstan, un recul plus modéré en Arménie, en ex-République yougoslave de Macédoine, en Fédération de Russie et en Ukraine ¹³, alors qu'elle a progressé dans deux pays de la CEI, le Bélarus et l'Azerbaïdjan.

Une tendance générale au recul de la part salariale apparaît ainsi dans les pays de la CEI, qui ont, pourtant, pour la plupart, connu une augmentation très rapide des salaires réels depuis 2001. On peut donc conclure que la productivité du travail a augmenté plus vite encore que les salaires réels dans la plus grande partie de la sous-région.

Des évolutions similaires ont été mises en lumière dans beaucoup des pays de l'UE-12, où les salaires réels augmentent depuis la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix. Dans les pays de l'UE-12, précédemment en transition, et les pays de la CEI, cette évolution récente correspond à une période de rattrapage après le recul massif des salaires réels au cours de la première moitié des années quatre-vingt-dix. Cependant, comme indiqué précédemment, elle coïncide en outre avec une période de forte progression de la productivité. Ainsi, le taux annuel moyen d'accroissement de la productivité en Estonie, en Lettonie et en Lituanie atteint quasiment 7 pour cent entre 2000 et 2007, et tous les autres pays anciennement en transition de l'UE-12 (à l'exception de la Hongrie) enregistrent une progression annuelle de la productivité comprise entre 3 et 5 pour cent depuis 2000. Par conséquent, pour la plupart de ces pays, l'augmentation de la productivité du travail est toujours supérieure à l'augmentation des salaires réels, ce qui suppose un recul des coûts unitaires de main-d'œuvre réels et de la part salariale.

L'apparition d'une pression importante sur les salaires réels dans les pays anciennement en transition de l'UE-12 et de la CEI n'a pas affecté la tendance à la convergence économique dont il a été question plus haut. Il apparaît même que, pour l'ensemble de l'UE-12, la croissance annuelle moyenne de la productivité s'est accélérée après 2000. Rien ne prouve à ce stade au niveau des agrégats que des salaires réels plus élevés font obstacle au transfert de technologie. On peut considérer au contraire que le redressement des salaires réels agit comme une contrainte «dure» et pousse à l'accroissement de la productivité en incitant les entreprises à continuer de moderniser leurs techniques pour rester concurrentielles.

On peut considérer aussi que la modération des salaires, qui transparaît dans le recul de leur part dans les pays de l'UE-15, a réduit l'attrait de la substitution capital-travail et pourrait avoir contribué au recul du coefficient d'intensité du capital depuis 1995. La situation de l'Espagne relève sans doute de ce cas de figure puisque le pays a enregistré une diminution des salaires réels entre 1996 et 2006 et, parallèlement, une tendance à la baisse de la productivité. L'Italie fournit un autre exemple pertinent à cet égard: avec un recul des salaires réels de 0,3 pour cent par an en moyenne entre 1993 et 2006, elle est le pays de l'UE-15 qui occupe l'avant-dernière place pour l'augmentation de la productivité ces quelque dix dernières années (le dernier rang étant occupé par l'Espagne). Comme il ressort du tableau 2, les pays méditerranéens (Grèce, Italie et Espagne) enregistrent une évolution négative de la productivité totale des facteurs pour la période 1995-2004.

¹³ BIT, *Global Wage Report 2008-09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Genève, 2008).

Des préoccupations ont aussi été exprimées en ce qui concerne l'aggravation des inégalités de salaire au sein des pays et la détérioration de la situation relative en termes de revenu des ouvriers non qualifiés ou semi-qualifiés dans la région. Le creusement des écarts salariaux a été particulièrement rapide dans les pays ayant connu une transition politique et économique, ce qui n'a rien de surprenant puisque ces disparités étaient tout à fait minimales à l'époque soviétique. En Fédération de Russie, où les inégalités de salaire sont plus importantes que partout ailleurs dans la CEI, la différence entre le secteur qui paie le mieux (la finance) et celui qui paie le moins est passée de 1 à 4 en 1995 à 1 à 7 en 2007. Les écarts de salaire se sont creusés du reste dans tous les pays d'Europe centrale et orientale.

L'écart entre les salaires plafonds et planchers a aussi augmenté dans plusieurs des pays de l'UE-15 depuis dix ans. Dans beaucoup de pays, la rémunération des 1 pour cent des salariés les mieux payés a explosé, situation qui a suscité de vives réactions. En Allemagne, la Chancelière Angela Merkel a affirmé l'an dernier que la hausse spectaculaire des gains des grands patrons pouvait «nuire à la cohésion sociale». Un débat s'est ouvert dans le pays sur les solutions envisageables pour limiter les rémunérations excessives. En France, la rémunération des patrons des entreprises du CAC 40 a progressé de 58 pour cent en moyenne en 2007, compte tenu de l'apport des stock-options. Des hausses similaires de la rémunération globale des dirigeants de sociétés ont été enregistrées aux Pays-Bas. Cette évolution a scandalisé l'homme de la rue, et, dernièrement, plusieurs gouvernements européens ont décidé d'instituer une fiscalité plus sévère. D'autres envisagent aussi le recours à de telles solutions¹⁴.

Le creusement des inégalités de revenus à l'échelon régional fait aussi débat aujourd'hui, notamment dans les grands pays. Ce problème figure sans aucun doute parmi les principaux motifs d'inquiétude au sein des pays de la CEI. En Fédération de Russie, la situation géographique est le principal facteur influant sur les disparités salariales, avec un écart de 1 à plus de 7 entre la région la plus développée et la région la moins développée en 2006. Les disparités se sont aussi aggravées dans les petits pays tels que la Croatie, la Hongrie et la République tchèque.

L'écart de salaires entre hommes et femmes s'est quelque peu resserré, mais beaucoup d'observateurs attribuent cette évolution à un réajustement insuffisant du salaire des hommes plutôt qu'à un relèvement important de celui des femmes.

Le problème des travailleurs pauvres est également très préoccupant dans plusieurs pays de l'UE-27, situation qui probablement explique le renouveau d'intérêt pour les systèmes de fixation d'un salaire minimum. En effet, bien qu'il ait sensiblement augmenté presque partout ces dernières années, le salaire minimum demeure très faible dans beaucoup de pays. Le problème des bas salaires est particulièrement aigu dans les pays de la CEI, où les disparités salariales se sont aussi creusées au fil des ans.

Les retards récurrents dans le versement des salaires sont toujours chose courante dans certaines zones d'Asie centrale, d'Europe du Sud-Est et d'Europe orientale.

Il convient de souligner que beaucoup des thèmes susmentionnés trouvent un écho dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui prône «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains [...] et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection».

¹⁴ J. Thorhill, R. Milne et M. Steen: «Accent on égalité: Europe loses patience with its wealthy elite», *Financial Times*, FT.com, 8 juin 2008.

Le dialogue social plus que jamais nécessaire pour déterminer le juste assortiment de politiques

Manifestement, la région se caractérise par des tendances très diverses selon les sous-régions, pays, voire groupes de pays. Le début de convergence économique à l'échelon régional constitue à ce titre une évolution très encourageante, de même que l'essor du taux d'activité et du taux d'emploi dans plusieurs pays, notamment pour les femmes et les travailleurs âgés. Cependant, dans une bonne partie de la région, les niveaux d'emploi sont toujours insuffisants et beaucoup des postes créés sont atypiques et précaires. La montée des inégalités au sein des pays est également alarmante. Ces évolutions appellent une analyse approfondie alors que les acteurs intéressés examinent les moyens envisageables pour concrétiser dans la région les principes de la récente Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Il faut peut-être s'intéresser à deux évolutions économiques majeures, appelées à avoir une influence décisive sur les perspectives en matière de travail décent et de justice sociale dans la région, à commencer par l'environnement économique mondial immédiat. Comme indiqué précédemment, la croissance économique a connu un ralentissement brutal dans certaines zones de la région, notamment dans les pays de l'UE-15. Parallèlement, des tensions inflationnistes sont réapparues.

Face au relèvement rapide des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, certains s'inquiètent de la pression à la hausse sur les ajustements du salaire nominal et craignent que les anticipations inflationnistes qui en résulteront ne débouchent sur une course entre les salaires et les prix semblable à celle qui avait fait suite aux chocs pétroliers des années soixante-dix et quatre-vingt. Les salaires réels n'ayant pas suivi le rythme d'accroissement de la productivité ces dix dernières années, les appels au rattrapage salarial se font de plus en plus pressants. Les ménages à faible revenu doivent consacrer une part importante de leurs gains aux denrées alimentaires et à l'essence, produits qui ont beaucoup enchéri au cours de l'année écoulée. Dans certains pays tels que l'Espagne et le Royaume-Uni, où les ménages qui travaillent ont vu leur fortune théorique reculer du fait du fléchissement des prix du logement l'année dernière, les pressions pour un réajustement des salaires, qui doit reconstituer l'épargne, seront encore plus fortes.

En outre, ces dernières années la compression des salaires réels a coïncidé avec l'enregistrement de bénéfices records pour les sociétés et une explosion des salaires, stock-options et bonus versés aux patrons, ce qui a eu des conséquences importantes sur la perception de la justice sociale. Dans bien des pays, les travailleurs estiment avoir fait les frais bien plus que les autres, ces dix dernières années, de la politique anti-inflationniste.

La situation salariale et la négociation collective sont au cœur des inquiétudes liées à l'inflation, et il ne fait pas de doute que ministères du travail, syndicats et organisations d'employeurs peuvent influencer sur ces questions.

Il faut tirer parti de cette situation pour replacer la question du plein emploi et du travail décent au cœur des débats de politique économique et des discussions sur la rémunération. Une négociation collective mieux coordonnée qui pourra s'étendre aux questions d'intérêt général et aux grandes tendances économiques est souhaitable dans les circonstances actuelles. Ce serait la meilleure façon en outre de freiner l'aggravation

alarmante des disparités de salaire et de revenu enregistrée dernièrement et d'aller vers plus de cohésion sociale.

En Europe et en Asie centrale, dans beaucoup des pays de l'UE-15 notamment, l'histoire du dialogue social est très riche. Plusieurs pays d'Europe sont déjà dotés d'institutions de concertation sur les questions sociales et économiques. Lorsqu'elles sont efficaces, ces instances favorisent la circulation de l'information entre l'Etat et les partenaires sociaux ainsi que la consultation sur les grandes options, avec la possibilité de dégager un consensus sur les décisions de principe et de répartir les responsabilités quant à l'exécution. L'Union européenne tient là un avantage comparatif majeur, largement inexploité. Le champ du dialogue social et son utilisation ont fluctué dans la sous-région ces vingt dernières années. Relativement répandues pour les questions relatives au marché du travail et aux aspects sociaux, les consultations tripartites sont moins fréquentes et moins approfondies qu'autrefois sur les aspects économiques plus généraux.

En attendant, des efforts ont été déployés pour diffuser plus largement dans la région l'expérience des pays de l'UE-15 en matière de dialogue social et les institutions correspondantes, avec des résultats mitigés toutefois. Des atteintes graves à la liberté syndicale et au droit de négociation collective continuent d'être relevées dans la région, comme il est indiqué à d'autres endroits du présent rapport.

Le moment est venu de redynamiser et d'exploiter plus pleinement les institutions et l'expérience de dialogue social pour faire face aux nouveaux défis. Il convient de renforcer très largement le dialogue social sur la situation économique actuelle et l'assortiment des politiques à mettre en œuvre pour assurer une croissance durable et des emplois de meilleure qualité. En associant les organisations d'employeurs et de travailleurs à la concertation sur les perspectives économiques actuelles et les choix envisageables, les pouvoirs publics auront plus de chances d'obtenir l'adhésion à des mesures de relance budgétaire non inflationnistes. Dans ce cadre, le dialogue social peut déboucher sur des compromis majeurs. Ainsi, la discussion pourra porter sur des réformes fiscales visant à augmenter le revenu disponible des bas salaires et l'affectation de ressources supplémentaires à des projets d'infrastructure générateurs d'emplois et aux politiques sociales, en tant que moyen de compenser des ajustements salariaux trop modestes.

Le dialogue social sur la politique économique ne peut aboutir s'il est considéré comme un outil isolé, uniquement destiné à obtenir l'appui des travailleurs et des employeurs dans une période marquée par des difficultés économiques. Il doit au contraire être le signe que la façon de fixer la politique économique va changer et associer davantage et en permanence l'ensemble des acteurs.

La seconde des évolutions économiques majeures influant sur les perspectives de travail décent relève du plus long terme; elle est liée aux tendances divergentes de la productivité examinées précédemment. Comme indiqué plus haut, l'augmentation relativement rapide de la productivité dans les pays qui ne font pas partie de l'UE-15 a contribué à la convergence économique dans la région. Cette tendance au rattrapage économique en est à ses prémices et pourrait aisément s'inverser. Pour maintenir et accélérer le rythme de la convergence économique, il importe de protéger l'ouverture des économies et de faciliter les transferts de technologie. Il faut aussi faire en sorte que le progrès économique dans les pays qui ne font pas partie de l'UE-15 soit accompagné par un progrès social de même niveau.

L'analyse menée dans le présent rapport montre également que, ces dix dernières années, les pays de l'UE-15 ont pâti d'une corrélation négative entre les objectifs de l'emploi et ceux de la productivité. Le ralentissement de la croissance de la productivité du travail qui a cours dans l'UE depuis le milieu des années quatre-vingt-dix est tout à fait

préoccupant. A ce jour, les économies de l'UE-15 ne sont pas parvenues à mobiliser les mécanismes à long terme qui sont requis pour assurer la réalisation des objectifs fixés par l'Agenda de Lisbonne, tant pour l'emploi que pour la productivité.

Pour consolider les tendances récentes, à savoir l'accroissement du taux d'emploi global et celui du taux d'emploi des femmes, des travailleurs migrants et des travailleurs âgés, tout en renforçant la qualité de l'emploi et en accélérant la croissance de la productivité, il faut susciter un engagement plus ferme en faveur de l'éducation, du développement des compétences, des politiques du marché du travail, du dialogue social et de la négociation collective, et y consacrer davantage de ressources. Il ne sera pas facile de parvenir à un juste dosage des politiques, équilibre cependant indispensable pour concrétiser les deux volets de l'Agenda de Lisbonne: promouvoir l'emploi et la productivité. L'Agenda du travail décent fournit à cet effet un ensemble concret d'outils.

Annexe

Augmentation de la productivité du travail (PIB par heure, moyenne annuelle, en pourcentage)

	1987-1995	1995-2007	2000-2007	2005	2006	2007
Union européenne (UE-15)	2,2	1,4	1,2	1,0	1,5	1,3
Autriche	2,8	2,3	1,4	-0,4	2,3	2,7
Belgique	2,2	1,4	0,9	-1,2	1,5	1,3
Danemark	2,6	1,0	0,8	1,3	0,9	-0,3
Finlande	3,2	2,5	2,3	1,9	3,2	2,6
France	2,2	1,7	1,3	1,8	0,9	0,6
Allemagne	2,5	1,7	1,4	1,5	2,4	1,0
Grèce	0,8	2,4	3,1	2,9	3,0	2,4
Irlande	2,4	3,7	2,5	0,5	1,5	2,3
Italie	2,1	0,6	0,3	0,4	1,0	1,0
Luxembourg	2,0	1,6	0,9	2,0	0,2	0,6
Pays-Bas	1,8	1,4	1,2	1,8	0,0	0,7
Portugal	1,6	1,7	0,3	1,1	0,2	1,5
Espagne	2,3	-0,2	0,0	-0,3	0,1	0,6
Suède	1,1	2,5	2,6	3,4	2,9	1,3
Royaume-Uni	2,0	2,2	2,3	1,0	2,4	2,9
Union européenne (UE-12)	–	3,9	4,4	2,7	4,1	3,5
Bulgarie	–	1,7	3,5	3,8	3,3	4,0
Chypre	–	1,0	0,3	1,5	2,2	2,2
République tchèque	–	3,4	4,4	4,4	4,6	4,5
Estonie	–	7,1	6,6	7,2	5,4	6,6
Hongrie	–	2,3	2,2	4,3	3,4	2,1
Lettonie	–	6,6	7,1	8,0	7,3	8,2
Lituanie	–	5,7	6,6	1,9	6,7	6,2
Malte	–	1,3	0,7	1,0	2,5	1,8
Pologne	–	4,2	3,3	0,7	3,1	1,9
Roumanie	–	4,0	7,4	3,1	5,2	4,7
Slovaquie	–	5,1	5,1	2,4	6,5	6,3
Slovénie	–	4,2	3,9	4,0	4,5	3,8
Union européenne (UE-27)	–	1,8	1,6	1,0	1,7	1,4

Source: The Conference Board et Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database.