

Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats

Vincent Marcus*

En 2003, le salaire brut annuel moyen d'un travailleur à temps complet de l'industrie ou des services s'élève à 40 375 euros en Allemagne ; en Lituanie, il est dix fois moindre (4 195 euros). Derrière l'unité politique de l'Union européenne à 25, des différences sensibles subsistent en matière économique entre les pays ayant adhéré à l'Union en mai 2004 et les pays membres de l'ex-Union européenne à 15. Pour autant, dès le milieu des années quatre-vingt-dix, au sortir de la première phase de transition entre économie planifiée et économie de marché, une dynamique de rattrapage significative s'est enclenchée. La convergence des modèles de protection sociale, quant à elle, demeure plus incertaine.

En 2003, dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, les différences de salaires bruts annuels moyens sont très marquées entre les pays de l'Union européenne (*figure 1*). Elles opposent les pays de l'Union européenne à 15 aux dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne en mai 2004 et aux pays candidats. Dans les

nouveaux pays membres, un salarié perçoit en moyenne 6 500 euros, soit cinq fois moins que dans l'Union européenne à 15 (32 200 euros).

Les écarts sont moins nets en termes de parité de pouvoir d'achat. Ainsi, le salaire brut annuel moyen est dix fois plus élevé en Allemagne qu'en Lituanie, mais exprimé en unité de

standard de pouvoir d'achat, il n'est plus « que » quatre fois supérieur (*encadré 1*). En effet, la parité entre les monnaies des deux pays, utilisée pour la comparaison directe, est très loin de refléter les pouvoirs d'achat de ces monnaies dans leurs pays respectifs.

Au sein même des nouveaux membres ou des pays candidats, la situation est également très

* Vincent Marcus fait partie de la division Salaires et revenus d'activité de l'Insee.

contrastée. Malte, Chypre et la Slovénie font figure d'exceptions avec des salaires nettement plus élevés que dans les autres pays. Ils sont d'ailleurs dans une situation comparable à celle de pays de l'Union européenne à 15 comme la Grèce ou le Portugal. Les salaires moyens des autres pays sont tous nettement inférieurs. En particulier, la Roumanie et la Bulgarie, pays candidats, ont les salaires moyens les plus faibles (2 142 euros et 1 635 euros).

Ces hiérarchies sont inchangées dans l'industrie manufacturière

et les services considérés séparément.

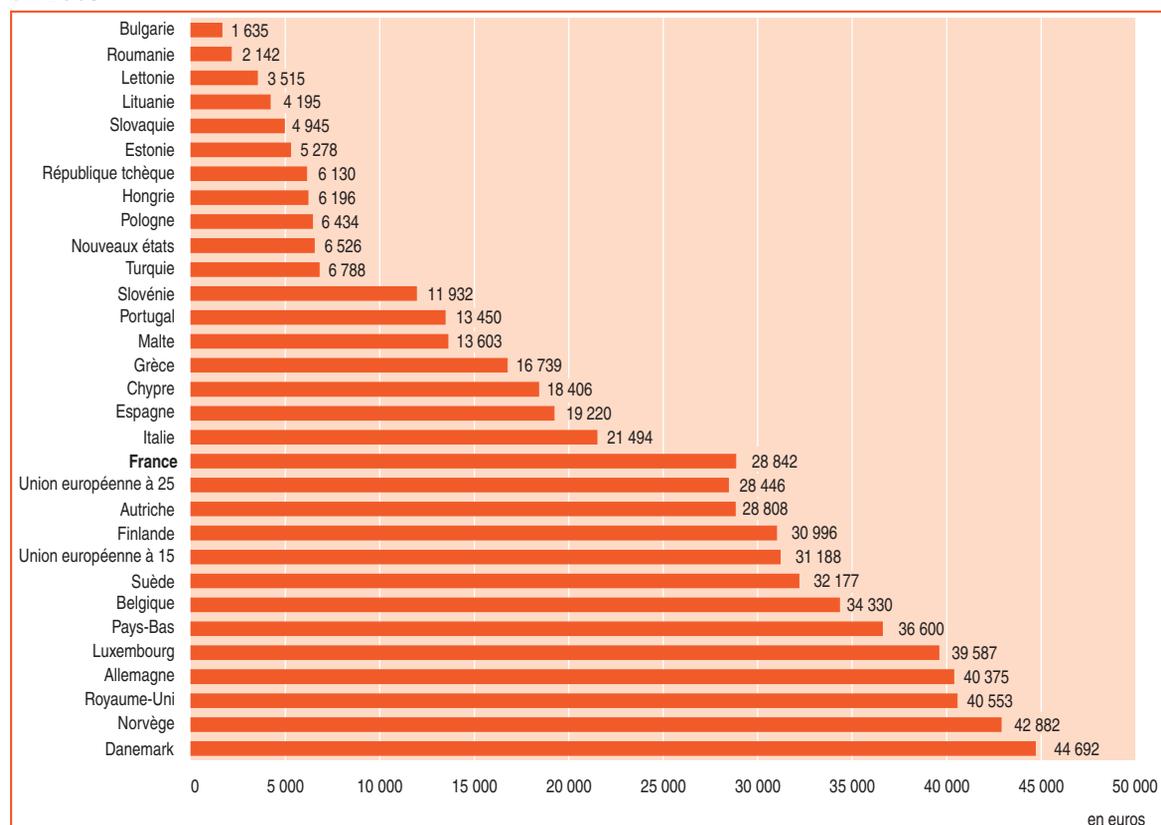
Une dynamique de rattrapage progressif

Les écarts de salaires entre les nouveaux pays membres et la France se réduisent cependant depuis 1996. En 1996, le salaire moyen dans l'industrie manufacturière était huit fois moindre en Pologne (figure 2). En 2003, il n'est plus que quatre fois moindre. En 1996, le salaire moyen dans l'industrie manufac-

turière en Slovaquie et en Hongrie était également huit fois moindre. En 2003, ces écarts se sont nettement réduits : le salaire annuel brut moyen slovaque est six fois inférieur au salaire moyen français. Le salaire hongrois, quant à lui, est cinq fois inférieur.

Le rattrapage est comparable vis-à-vis de l'ensemble de l'Union européenne à 15. En 1998, le salaire moyen hongrois dans l'industrie manufacturière était plus de huit fois inférieur au salaire moyen dans l'Union européenne à 15. Il n'est plus « que » cinq

Figure 1 - Salaires bruts annuels moyens des salariés à temps complet dans l'industrie et les services en 2003



Note : pour les lignes de l'Union européenne à 25, à 15, les nouveaux états membres, la Belgique, le Portugal et le Royaume-Uni, les données sont relatives à 2002.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, sauf pour la Belgique, la Bulgarie, la République tchèque, Chypre, la France, le Luxembourg, la Slovaquie, le Royaume-Uni (toute taille d'entreprise), l'Espagne (cinq salariés ou plus), la Hongrie (quatre ou plus). Pour l'Autriche, la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, la Roumanie, la Slovénie, les données correspondent à l'ensemble des salariés en équivalent temps plein.

Source : Eurostat.

fois inférieur en 2003. En Slovaquie, le différentiel est passé de neuf à six.

En dépit de grandes différences dans les écarts initiaux en 1996 (le salaire moyen français était un peu plus de trois fois supérieur au salaire moyen slovène mais vingt fois supérieur au salaire moyen roumain), le rattrapage sur la période 1996-2003 reste inégal selon les pays (fi-

gure 3). En particulier, dans les pays où les écarts avec la France étaient les plus importants en 1996, comme la Lettonie ou la Roumanie, la croissance du salaire annuel moyen brut n'a pas été la plus soutenue. La Pologne se démarque en revanche nettement, avec un taux de croissance annuel de l'ordre de 16 %. Les pays du « sud » ayant adhéré à l'Union européenne dans les années quatre-vingt ont également

connu une dynamique de rattrapage, mais les écarts initiaux avec la France et les autres pays membres étaient moindres (encadré 2 et figure 4).

Dans le secteur du commerce (qui inclut le commerce de gros) et dans le secteur des services aux entreprises, une dynamique analogue de rattrapage est à l'œuvre. Le taux de croissance annuel moyen dans les services est supérieur à 10 % en Hongrie, en Pologne, en Estonie et en Lettonie alors qu'il avoisine les 2 % en France.

Dans la construction et les activités de l'hôtellerie et de la restauration, moins sensibles aux effets de la concurrence internationale, le rattrapage est moins marqué. Ainsi, entre 1996 et 2003, les salaires bruts annuels moyens progressent de 6,3 % en moyenne annuelle dans la construction en Slovaquie contre 8,2 % dans l'industrie, de 6 % dans la restauration en République tchèque contre 8,9 % dans l'industrie.

Des différences structurelles aux effets marginaux

Entre les nouveaux et les anciens pays membres, les différences structurelles sont encore marquées en termes de caractéristiques des entreprises, de composition de la main-d'œuvre et de hiérarchies salariales.

L'industrie manufacturière est ainsi prépondérante en Hongrie, en République tchèque et en Roumanie : 40 % des salariés travaillent dans ce secteur, contre 30 % en France ou en Irlande (figure 5). Cette part atteint 39,5 % en moyenne dans les dix nou-

Encadré 1

Définitions et source

Le salaire brut annuel inclut l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur, avant retenues des cotisations sociales et des impôts dus par le salarié.

Le coût salarial comprend les rémunérations brutes versées aux salariés ainsi que les différentes dépenses à la charge de l'employeur induites par l'emploi de ces salariés (principalement des cotisations sociales).

La parité de pouvoir d'achat (PPA) est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différents monnaies. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même « panier » de biens et de services. Cette unité commune, **l'unité de standard de pouvoir d'achat**, est donc une unité de compte qui permet de comparer le pouvoir d'achat effectif des salaires entre pays. Ainsi, 1 unité de pouvoir d'achat équivaut à 0,99 euro en France et 1,035 euro en Allemagne : un euro a un pouvoir d'achat légèrement plus élevé en France qu'en Allemagne (1/0,99 contre 1/1,35 unité standard).

Le coefficient de variation est une mesure de la dispersion d'une variable numérique. Il est calculé comme le rapport entre la racine carrée de la variance et la moyenne de cette variable. Plus la valeur du coefficient de variation est élevée, plus la dispersion autour de la moyenne est grande.

Les pays de l'Union européenne

Union européenne à 15 : Autriche, Belgique, Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

Les dix nouveaux états membres ayant adhéré à l'Union européenne en mai 2004 : Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie.

Les pays candidats à l'entrée dans l'Union européenne cités dans cet article sont : Bulgarie, Roumanie, Turquie.

Source

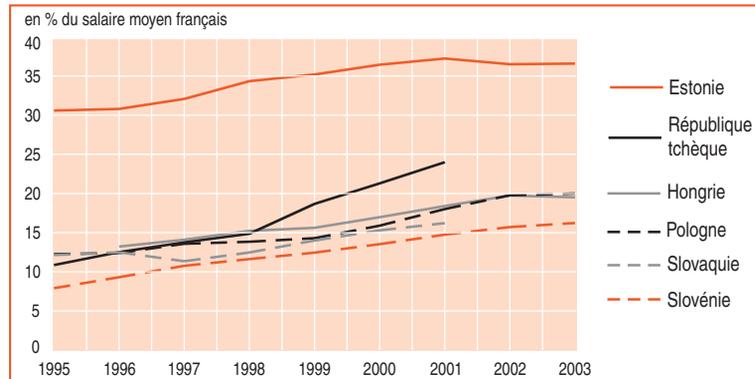
Les données utilisées proviennent principalement de *l'enquête sur la structure des salaires* en 2002. Il s'agit d'une enquête réalisée par tous les pays de l'Union européenne à 25 auprès des entreprises de 10 salariés ou plus. Les concepts et les variables ont été harmonisés au niveau européen. Ces données sont disponibles à l'adresse suivante : <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

veaux pays membres, contre 33,2 % pour les pays de l'Union européenne à 15. La Pologne et la Roumanie se distinguent même par une part non négligeable de salariés dans les industries extractives (3,5 % et 5,3 %).

La composition de la main-d'œuvre est également très contrastée selon les pays (*figure 6*). Les ouvriers qualifiés occupent encore une place prépondérante en Hongrie (21,1 %), en Pologne (19,2 %) et en Rou-

manie (26,3 %) alors qu'ils ne représentent en moyenne que 14,2 % des salariés dans l'Union européenne à 15. Les employés administratifs et les employés du commerce sont en revanche sous-représentés dans les nouveaux pays membres : ils y représentent 18,5 % des salariés contre 31,3 %.

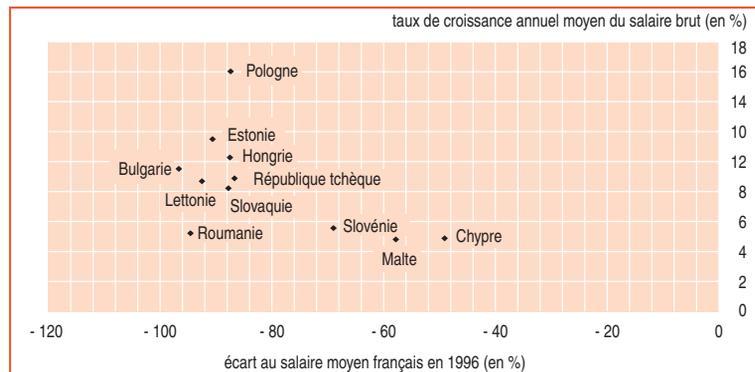
Figure 2 - Salaires annuels bruts moyens de quelques nouveaux états membres dans l'industrie manufacturière



Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, sauf pour la République tchèque, la Slovaquie (toute taille d'entreprise), la Hongrie (quatre ou plus). Pour la République tchèque, l'Estonie, la Slovénie, les données correspondent à l'ensemble des salariés en équivalent temps plein. Pour la Pologne, des données annuelles homogènes avec les années antérieures ne sont pas disponibles à partir de 2002.

Source : Eurostat.

Figure 3 - Vitesse de rattrapage et écarts initiaux : pas de relation simple



Note : pour la Pologne, le taux de croissance du salaire annuel moyen brut a été calculé sur la période 1995-2001. Pour la Slovaquie, l'écart par rapport au salaire moyen français est relatif à 1997, et le taux de croissance a été calculé sur la période 1997-2003.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie manufacturière sauf pour la Belgique, la République tchèque, Chypre, la France, la Slovaquie (toute taille d'entreprise), la Hongrie (quatre salariés ou plus). Pour la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, la Roumanie, la Slovaquie, les données correspondent à l'ensemble des salariés en équivalent temps plein.

Source : Eurostat.

Dans les nouveaux pays membres comme dans les pays de l'Union européenne à 15, environ un salarié sur six est diplômé de l'enseignement supérieur (15,8 % contre 17,8 %). En revanche, les salariés sortant de l'enseignement primaire ou du premier cycle du secondaire sont nettement moins nombreux dans les nouveaux pays membres (25,8 % contre 35,6 %).

Ces différences de structure ont *a priori* des effets sur les écarts de rémunérations moyennes. Pour en mesurer l'ampleur, il faut raisonner à niveau de salaire moyen constant (effet de niveau) et à structures salariales aussi proches que possible. Ainsi, en calculant le salaire annuel moyen polonais comme si les salaires moyens perçus à caractéristiques identiques étaient équivalents à ceux perçus en France, l'effet sur le salaire moyen des différences de composition de la main-d'œuvre selon ces caractéristiques est mis en évidence.

Si les salaires moyens par secteur d'activité, sexe et niveau d'éducation en Pologne étaient identiques à ceux de la France, le salaire moyen polonais resterait quand même inférieur de 7,9 % au salaire moyen en France (*figure 7*). Autrement dit, la main-d'œuvre polonaise est davantage concentrée qu'en France sur des secteurs d'activité et des niveaux d'éducation relativement moins rémunérés en moyenne.

Les hommes salariés peu qualifiés (diplômés du primaire ou du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire) dans l'industrie manufacturière représentent 6 % des salariés en France, contre 15 % en Pologne ; dans le même secteur, les hommes diplômés de l'enseignement secondaire (niveaux 3 et 4) représentent 12 % des salariés en France contre 7,8 % en Pologne. Comme le salaire moyen des hommes salariés peu qualifiés de l'industrie est inférieur de 12 % au salaire moyen de leurs homologues diplômés de secondaire, cette différence de composition de la main-d'œuvre tire mécaniquement le salaire moyen polonais vers le bas par

rapport au salaire moyen français.

Symétriquement, les différences de structures salariales entre les pays, c'est-à-dire les positions relatives des salaires moyens des différentes catégories de salariés par rapport au salaire moyen total, sont aussi susceptibles d'expliquer une partie des écarts de salaires moyens observés. En raisonnant cette fois à composition de la main-d'œuvre identique, en référence à celle de la France, ces effets de hiérarchies salariales peuvent être mesurés. Ainsi, si la main-d'œuvre salariée se répartissait en Hongrie comme elle l'est en France par sexe, profes-

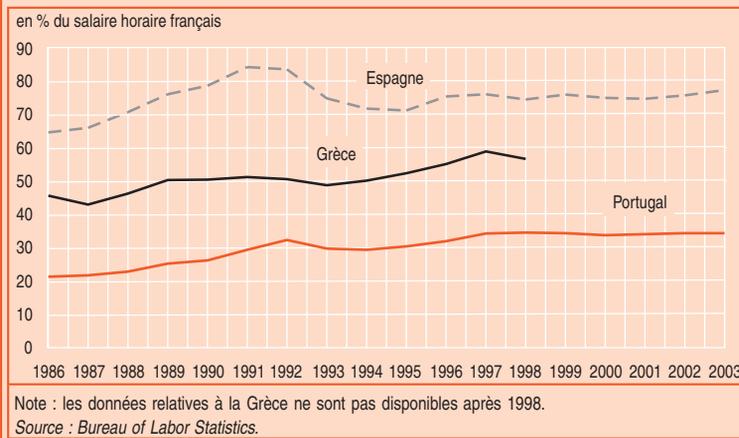
sion exercée et taille d'entreprise, et en neutralisant l'effet de niveau, le salaire moyen hongrois serait supérieur de 7,3 % au salaire moyen français. Autrement dit, globalement, les catégories de salariés sous-représentées en Hongrie sont relativement mieux rémunérées par rapport au salaire moyen en Hongrie. Ainsi, le salaire moyen des cadres supérieurs des très grandes entreprises équivaut à 2,2 fois le salaire moyen en France et à 2,8 fois le salaire moyen en Hongrie. Comme cette population est plus importante en France (2,3 %) qu'en Hongrie (1,3 %), cette différence de structure salariale tire à la hausse le salaire moyen hongrois calculé à composition de la main-d'œuvre identique.

Encadré 2

Le rattrapage des pays du sud (Espagne, Portugal, Grèce)

La Grèce a adhéré à l'Union européenne en 1981, l'Espagne et le Portugal en 1986. En 1986, le salaire horaire d'un ouvrier de l'industrie manufacturière en Espagne exprimé en francs, représentait 64 % du salaire horaire de son homologue français. Au Portugal, ce rapport s'élevait à 21 % et en Grèce à 46 % (figure 4). Pour l'Espagne et la Grèce, ces écarts initiaux étaient donc nettement plus faibles que ceux des nouveaux pays membres (Chypre et Malte mis à part) à leur entrée dans l'Union. Le Portugal, en revanche, affichait en 1986 un écart avec la France analogue à celui de la République tchèque ou de la Hongrie en 2003. En dépit d'un écart initial moindre, c'est en Espagne que le rythme de croissance a été le plus soutenu : sur la période 1975-1998, le salaire horaire, exprimé en francs, a augmenté de 10,8 % en moyenne annuelle. En 2003, le salaire espagnol valait 80 % du salaire horaire français.

Figure 4 - Rattrapage du salaire horaire d'un ouvrier dans l'industrie manufacturière vis-à-vis de la France



Pour autant, étant donnée l'ampleur des écarts avec les nouveaux pays membres, ceux-ci ne sont que marginalement atténués par la prise en compte des différences structurelles. Les différences de salaires reflètent donc principalement des différences significatives dans les niveaux des rémunérations.

Tenir compte de la productivité du travail

La dispersion des niveaux de salaires moyens, et par suite celle des coûts salariaux (dont les salaires constituent la majeure partie), s'atténue fortement lorsque l'on considère la productivité du travail, c'est-à-dire le rapport entre les coûts salariaux moyens et la valeur ajoutée produite (figures 8 et 9). Calculé pour les 25 pays de l'Union européenne, la Bulgarie et la Roumanie, le coefficient de variation du coût salarial par unité de valeur ajoutée produite est ainsi trois fois inférieur au coefficient

de variation du coût moyen par salarié (*encadré 1*). Les différences résiduelles observées dans l'industrie manufacturière entre les coûts salariaux par unité de valeur ajoutée produite renvoient alors davantage à des différences dans la rémunération relative des facteurs de production employés (travail et capital) ou à des différences dans le poids relatif de ces facteurs. Ainsi, pour une même unité de valeur ajoutée produite, la Pologne et la Hongrie utilisent trois fois plus de travail que la France et l'Allemagne.

La France dans l'Union européenne à 15

Au sein des pays de l'Union européenne à 15, la France occupe

une position singulière. En 2002, le salaire annuel brut moyen des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services est de 28 900 euros. Il est très proche du salaire moyen dans l'Union européenne à 25 pays (27 800 euros), mais sensiblement inférieur à celui de l'Union européenne à 15 (31 950 euros). Dans les deux autres pays les plus importants en terme de population, l'Allemagne et le Royaume-Uni, les niveaux de rémunérations moyens sont supérieurs à 34 500 euros. En terme de parité de pouvoir d'achat, ces écarts sont un peu moins importants : les salaires moyens allemands et britanniques sont ramenés à 33 400 et 32 300 unités de standard de pouvoir d'achat et le salaire français à 28 800 unités (*encadré 1*). Dans le haut de la hiérarchie sa-

lariale, avec des salaires moyens également supérieurs à 34 000 euros, on trouve aussi un ensemble de petits pays en termes de population : le Danemark, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Belgique.

En Espagne et en Italie, les rémunérations moyennes sont sensiblement moindres : elles sont très légèrement inférieures à 26 000 et à 21 000 euros. Suivent les autres pays du « sud » : la Grèce et le Portugal.

La France est plutôt proche de la Suède et de l'Autriche. Les salaires bruts annuels moyens en 2002 sont relativement proches : 28 900 euros en France contre 31 800 euros en Suède. De fait, le poids relatif des secteurs d'activité et la composition de la population salariée en termes de

Figure 5 - Composition de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité et la taille d'entreprise

en %

	Union européenne à 25	Union européenne à 15	Nouveaux états membres	Allemagne	France	Hongrie	Pologne	Suède	Royaume-Uni	Roumanie
Activité économique										
Industrie extractive	0,7	0,5	2,1	0,7	0,3	0,5	3,5	0,4	0,3	5,3
Industrie manufacturière	34,1	33,2	39,5	43,1	32,4	42,0	38,9	35,6	23,5	48,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, et d'eau	1,9	1,5	3,8	1,6	3,3	4,2	4,5	1,2	0,9	5,3
Construction	8,1	8,1	8,0	7,9	7,5	7,2	7,8	7,5	6,1	9,9
Commerce	19,5	20,0	16,7	18,3	17,7	16,6	16,8	18,7	24,2	11,4
Hôtels-Restaurants	4,5	4,9	2,2	2,7	5,5	3,4	1,7	3,6	6,3	1,8
Transports et communications	9,9	9,3	13,6	6,2	11,6	14,1	10,1	11,1	9,7	10,2
Activités financières	6,0	6,4	3,6	6,8	5,5	3,4	4,2	4,2	8,1	2,0
Services aux entreprises	15,4	16,2	10,6	12,7	16,3	8,8	12,5	17,7	20,8	5,9
Taille d'entreprise										
10 à 49 salariés	23,8	23,9	23,2	26,1	24,7	26,6	24,8	24,8	13,7	15,1
50 à 249 salariés	23,1	21,5	31,4	30,3	20,3	26,6	33,3	22,8	13,0	21,7
250 à 499 salariés	9,2	8,9	10,8	11,3	10,8	9,4	12,1	10,2	5,8	9,0
500 à 999 salariés	8,5	8,0	11,1	9,8	9,1	12,0	10,5	8,8	6,5	11,3
1 000 salariés ou plus	35,4	37,6	23,4	22,6	35,0	25,5	19,2	33,3	61,0	42,9

Champ : salariés de l'industrie et des services, entreprises de 10 salariés ou plus.
Source : Eurostat, enquête européenne sur la structure des salaires.

professions sont très similaires (figures 5 et 6). À salaire moyen égal par sexe, profession et taille d'entreprise, le salaire moyen en Suède ne serait inférieur que de 0,7 % au salaire moyen français (figure 7). Les hiérarchies salariales sont également analogues car, à composition de la main-d'œuvre identique selon ces critères, le salaire moyen suédois ne serait su-

périeur que de 5 % au salaire moyen français.

En revanche, les différences structurelles avec l'Allemagne ou le Royaume-Uni sont plus marquées (figures 5 et 6). Elles expliquent en partie les écarts avec la France. Ainsi, les hommes exerçant une profession intermédiaire sont sur-représentés en

France par rapport à l'Allemagne (10,1 % contre 9,3 %). Mais le salaire moyen de cette catégorie, quelle que soit la taille de l'entreprise, est supérieur en Allemagne (relativement au salaire moyen total) : dans les entreprises de 500 salariés ou plus, ces salariés perçoivent en moyenne un salaire 1,5 fois plus élevé que le salaire moyen contre 1,2 fois en

Figure 6 - Composition de la main-d'œuvre selon le genre, la profession et le niveau d'éducation

	Union européenne à 25	Union européenne à 15	Nouveaux états membres	Allemagne	France	Hongrie	Pologne	Suède	Royaume-Uni	Roumanie
en %										
Sexe										
Hommes	58,5	59,7	52,1	65,1	64,6	50,7	52,2	65,8	50,2	53,3
Femmes	41,5	40,3	47,9	34,9	35,4	49,3	47,8	34,2	49,8	46,7
Profession										
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	6,9	7,0	6,1	3,0	9,1	8,0	4,9	5,9	13,0	4,6
Professions intellectuelles et scientifiques	10,6	9,8	15,2	5,8	8,2	12,6	18,7	11,2	13,1	13,2
Professions intermédiaires	14,3	13,7	17,1	13,5	17,0	14,4	15,2	19,4	12,2	12,5
Employés de type administratif	16,8	18,1	9,9	21,1	13,6	9,2	11,2	13,2	15,5	7,4
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	12,4	13,2	8,6	7,9	9,8	8,8	8,8	9,0	18,8	9,1
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	15,0	14,2	19,3	20,5	13,8	21,1	19,2	13,7	7,4	26,3
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	11,5	10,9	14,6	10,6	19,5	14,9	12,5	18,9	7,4	17,0
Manceuvres et agents non qualifiés de l'entretien, de la surveillance et de la manutention	12,5	13,1	9,3	17,6	9,0	10,9	9,6	8,6	12,6	9,9
Niveau d'éducation*										
Enseignement préprimaire, primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	34,2	35,6	25,8	27,8	27,2	18,0	46,8	19,8	33,3	11,0
Enseignement secondaire du deuxième cycle et postsecondaire (non supérieur)	48,3	46,6	58,4	64,2	48,4	70,3	38,9	63,7	40,9	76,2
Enseignement supérieur	17,5	17,8	15,8	8,1	24,5	11,7	14,3	16,6	25,8	12,8

*Selon la nomenclature de l'ISCED (The International Standard Classification of Education) : les niveaux d'éducation mentionnés correspondent respectivement aux niveaux 0-2, 3 et 4, 5-6.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services.

Source : enquête européenne sur la structure des salaires, Eurostat.

France. Cette différence de hiérarchie salariale tire à la hausse le salaire moyen allemand calculé à composition de la main-d'œuvre identique dans les deux pays. À l'inverse, les hommes dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises sont relativement mieux rémunérés en France qu'en Allemagne : dans les entreprises de 250 salariés ou plus, leur salaire moyen est 2,3 fois plus élevé que le salaire moyen français, contre à peine 2 fois plus en Allemagne. Comme ces catégories de salariés sont sous-représentées en Allemagne, cet effet de hiérarchie salariale a tendance à rapprocher les salaires moyens calculés à composition de la main-d'œuvre identique. Globalement, du fait de hiérarchies salariales différentes, le salaire moyen allemand à composition de la main-d'œuvre identique par sexe, profession et taille d'entreprise, serait encore supérieur de 10,6 % au salaire moyen français, au lieu de 15,8 %.

L'écart structurel vis-à-vis du Royaume-Uni induit par les dif-

férences de composition de la main-d'œuvre serait quant à lui de 8 %. En effet, les catégories relativement mieux rémunérées par rapport au salaire moyen total, telles que les dirigeants, les cadres supérieurs et les professions intellectuelles et scientifiques, occupent une part plus importante des salariés au Royaume-Uni. Symétriquement, la proportion des ouvriers des métiers de type artisanal, des ouvriers de l'assemblage et des conducteurs de machines est plus élevée en France qu'au Royaume-Uni (33,3 % contre 14,8 %).

Des salaires au coût du travail : un passage par le financement de la protection sociale

Ces écarts de salaires se retrouvent dans les écarts du coût du travail entre pays de l'Union européenne à 15, mais en partie seulement. En effet, les taux de cotisations sociales appliqués aux rémunérations pour obtenir le

coût du travail pour l'employeur ne dépendent que très marginalement du niveau des rémunérations (*figure 10*). La disparité dans les taux de cotisations sociales à la charge de l'employeur doit donc s'apprécier au regard du niveau de protection sociale assuré et de ses modes de financement.

Du fait de logiques institutionnelles différentes dans la constitution des systèmes de protection sociale, il n'existe pas en effet de lien simple entre les taux de cotisations patronales et le niveau de protection sociale. De ce point de vue, les exemples de la France et du Danemark sont tout à fait emblématiques. Les cotisations à la charge de l'employeur diffèrent considérablement entre ces deux pays : elles représentent 41,4 % de la rémunération en France contre 12,3 % au Danemark. Pour autant, ces deux pays assurent un même niveau de socialisation des risques, avec des dépenses de protection sociale correspondant à 30 % du PIB. Les modes de financement de la protection sociale sont diamétra-

Figure 7 - Effets de structure sur les écarts de salaires moyens selon des caractéristiques des salariés et des entreprises

	À salaires égaux		À composition de la main-d'œuvre identique	
	Pour sexe, profession et taille d'entreprise identiques	Pour activité économique, sexe et niveau d'éducation identiques	Pour sexe, profession et taille d'entreprise identiques	Pour activité économique, sexe et niveau d'éducation identiques
Allemagne	- 12,5	- 7,6	+ 10,6	+ 4,4
Hongrie	- 1,9	- 7,4	+ 7,3	+ 1,2
Pologne	- 0,5	- 7,9	+ 8,3	- 2,0
Suède	- 0,7	- 3,4	+ 0,5	+ 1,5
Royaume-Uni	+ 8,0	+ 0,9	- 1,5	- 1,5
Roumanie	- 2,6	- 6,3	+ 5,5	- 0,1

écarts de salaire moyen par rapport à la France (en %)

Champ : salariés de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services.

Lecture : à salaire moyen égal pour une activité économique, un sexe et un niveau d'éducation identiques, le salaire moyen polonais serait inférieur de 7,9 % au salaire moyen français.

Source : Eurostat, enquête européenne sur la structure des salaires.

Figure 8 - Écarts à la moyenne de l'Union européenne à 25 du coût salarial rapporté à la valeur ajoutée

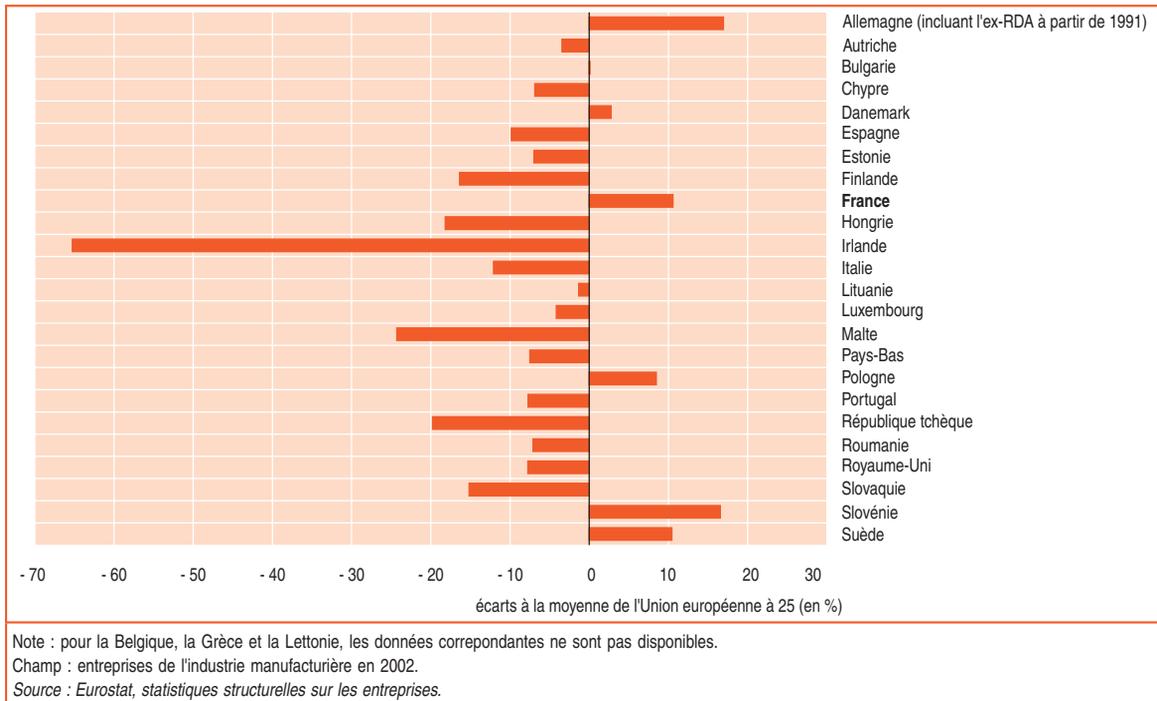
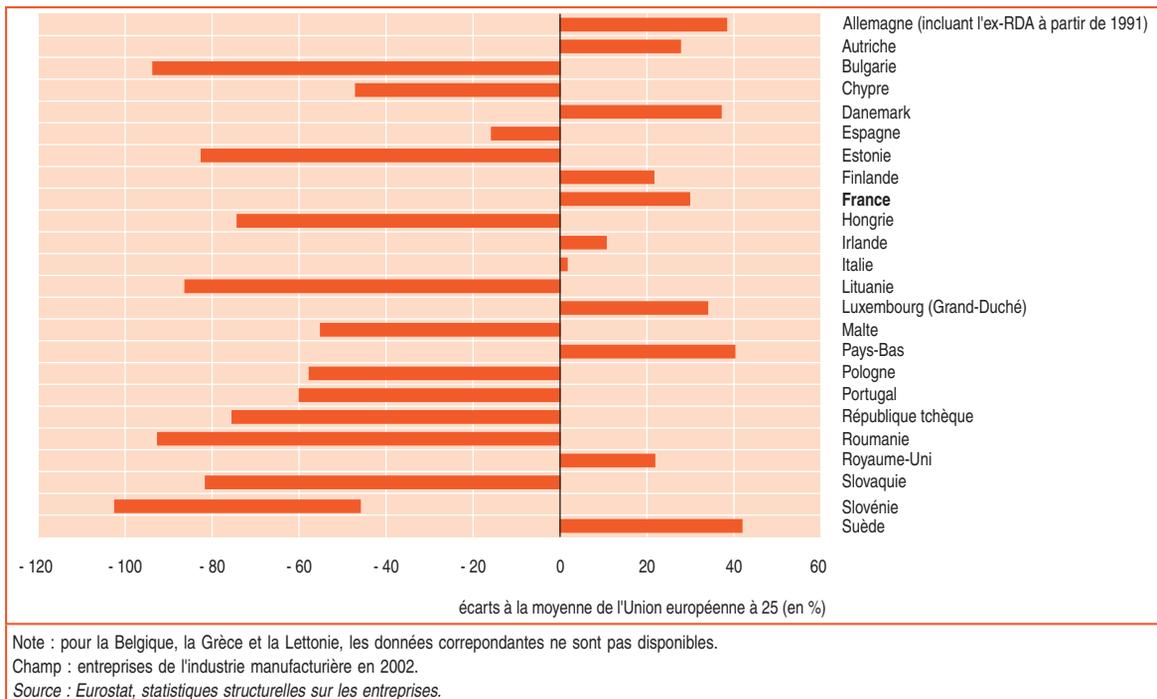


Figure 9 - Écarts à la moyenne de l'Union européenne à 25 du coût moyen par salarié en équivalent temps plein



lement opposés : ce que la France finance majoritairement par des cotisations sociales (63 % des recettes de la protection sociale), le Danemark, lui, le finance par des impôts dans les mêmes proportions (62,4 %).

Néanmoins, ces différences institutionnelles ont tendance à s'atténuer progressivement. D'un côté, les recettes fiscales ont augmenté au détriment des cotisa-

tions sociales en France, en Italie, et dans une moindre mesure en Allemagne – où les cotisations sociales représentaient plus de 70 % des recettes de protection sociale en 1990 (figure 11). En France, cette tendance est très marquée depuis 1998 : la contribution sociale généralisée (CSG), considérée comme une recette fiscale, a pris une part croissante dans le financement des dépenses de santé.

De même, en Italie, les cotisations sociales au service de santé ont été remplacées par un autre prélèvement, assimilé à un impôt. En outre, dans ces trois pays, la part des cotisations sociales à la charge des employeurs a nettement diminué du fait d'allègement de cotisations : entre 1990 et 2002, la part de ces cotisations dans les recettes de protection sociale est passée de 54,9 % à 42,3 % en Italie, de

Figure 10 - Charges sociales sur le travail et financement de la protection sociale en 2003

	Cotisations sociales employeur (en % de la rémunération totale)	Dépenses de protection sociale (en % du PIB)	Part dans les recettes de protection sociale (en %)			
			Cotisations sociales			Contributions publiques (impôts)
			À la charge de l'employeur	À la charge du salarié	Employeurs et salariés	
Allemagne	30,3	30,5	37,0	22,2	59,2	33,9
Autriche	32,3	29,1	37,9	21,7	59,6	34,1
Belgique	40,8	27,8	50,1	18,6	68,7	25,3
Danemark	12,3	30,0	9,7	21,8	31,5	62,4
Espagne	33,9	20,2	53,9	9,4	63,3	27,1
Estonie	34,8	14,3	72,8	27,0
Finlande	26,7	26,4	39,4	8,2	47,6	43,4
France	41,4	30,6	45,9	17,1	63,0	30,4
Grèce	27,5	26,6	39,4	17,1	56,5	27,2
Hongrie	40,7	20,9	42,8	12,6	55,4	36,3
Irlande	14,6	16,0	23,1	12,1	35,2	61,8
Italie	42,8	26,1	42,3	9,4	51,7	41,4
Lettonie	26,4	14,3	74,8	25,2
Lituanie	38,7	15,2	53,7	5,1	58,8	38,6
Luxembourg	16,7	22,7	27,4	21,2	48,6	43,3
Malte	8,2	17,7	47,1	17,2	64,3	28,7
Pays-Bas	27,1	28,5	33,2	18,5
Pologne	21,3	22,1	29,7	23,4	53,1	46,4
Portugal	24,2	25,4	36,0	14,6	50,6	39,1
République tchèque	37,5	19,9	51,4	20,6	72,0	22,9
Slovaquie	34,7	19,2	46,2	15,6	61,8	33,4
Slovénie	17,7	25,4	26,7	31,9	58,6	31,8
Suède	44,5	32,5	41,7	8,4	50,1	46,8
Royaume-Uni	19,5	27,6	31,2	18,1	49,3	48,4
Union européenne à 15	28,4	28,0	38,9	36,8

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, sauf l'Allemagne et l'Autriche (industrie seulement) et pour la Bulgarie, Roumanie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie (toutes tailles d'entreprise). Pour les cotisations sociales employeur, les données sont relatives à 2002 pour l'Allemagne, l'Italie et le Luxembourg et à 2000 pour l'Irlande, la Pologne et l'Union européenne à 15. Les données de protection sociale sont relatives à l'année 2002, sauf pour l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la Pologne (2001).

Lecture : en 2003, en France, les dépenses de protection sociale représentaient 30,6 % du PIB. Les cotisations sociales à la charge des employeurs représentaient 45,9 % des recettes permettant de financer ces dépenses.

Source : Eurostat.

43,7 % à 37 % en Allemagne et de 51 % à 45,9 % en France.

À l'inverse, au Danemark et en Suède, les cotisations sociales sont une source croissante du financement de la protection sociale ; elles représentaient 11,6 % et 40,4 % des recettes de protec-

tion sociale en 1993. Au Danemark, une nouvelle cotisation sociale à la charge des salariés dite « contribution marché du travail » a été introduite en 1994 pour financer les risques liés à la maladie, au chômage et la formation professionnelle. En Suède, ce sont les cotisations so-

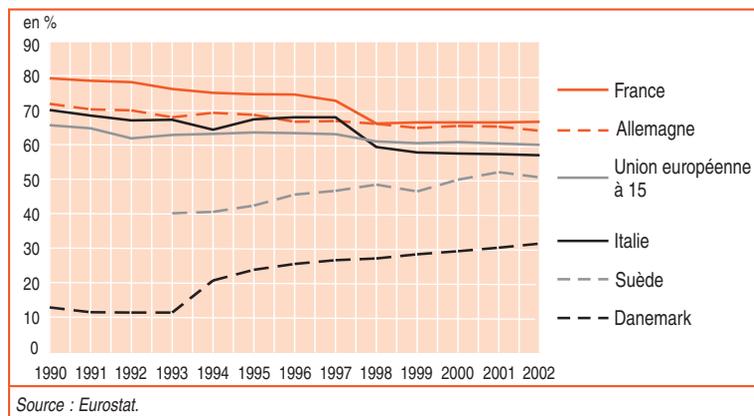
ciales à la charge de l'employeur qui ont crû, passant de 38,5 % des recettes en 1993 à 41,7 % en 2002.

Dans les nouveaux états membres, le niveau de protection sociale est généralement inférieur à celui assuré dans le reste de l'Union européenne à 15. La part des dépenses de protection sociale dans le PIB est inférieure à 25 % dans tous les nouveaux états membres, alors qu'elles représentent en moyenne 28 % du PIB dans l'Union européenne à 15. Seuls l'Espagne, l'Irlande et le Luxembourg affichent des niveaux de dépenses de protection sociale inférieurs à 25 % du PIB.

Les structures du financement de la protection sociale relèvent de logiques différentes selon les pays. En Pologne, en Slovénie, à Malte, les taux de cotisations sociales à la charge des employeurs sont faibles, de l'ordre de 20 %, comme au Royaume-Uni.

En République tchèque, en Estonie, Slovaquie, Hongrie, Lituanie, et dans une moindre mesure en Lettonie, ils sont compris entre 30 % et 40 %. Dans ces pays, les cotisations sociales demeurent en outre la source principale de financement de la protection sociale : elles en représentent au moins 55 % des recettes. Ces pays s'apparentent donc davantage au modèle « bismarckien » de protection sociale, en vigueur en France et en Allemagne par exemple. ■

Figure 11 - Part des cotisations sociales dans les recettes de protection sociale



Pour en savoir plus

Abramovici G., « La protection sociale en Europe », *Statistiques en bref*, Thème 3 - 6/2004, avril 2004.

« Earnings disparities and determinants of the earnings distribution in the EU », *Annual employment in Europe report 2005*, chapitre 4, Commission Européenne.

Marcus V., « Le coût de la main-d'œuvre en France et en Alle-

magne », *Insee Première*, n° 970, juin 2004.

Mittag H.-J., « Gross Earnings in Europe », *Statistics in focus*, Thème 3 - 12/2005, septembre 2005.

Paternoster A., « Annual gross earnings, Results from Member States, Accessing and Candidate Countries », *Statistics in focus*, Thème 3 - 25/2003, novembre 2003.