

Convergences et structures salariales dans l'Union européenne

Olivier Filatriau et Vincent Marcus, Insee

Alors que l'ouverture des marchés du travail offre de nouvelles possibilités pour les salariés européens, le thème de la comparaison des salaires en Europe est au cœur du débat public. Or, d'un pays à l'autre de l'Europe des 25, la situation salariale est très diverse. Ainsi, en 2004, le salaire brut annuel moyen d'un travailleur à temps complet de l'industrie ou des services est au moins cinq fois plus élevé en France qu'en Slovaquie. Plus généralement, le clivage reste fort entre, d'une part, les pays de l'ex-Europe des 15 et d'autre part, les dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne. Ces derniers se caractérisent globalement par un salaire moyen inférieur à 7 000 euros dans l'industrie et les services, alors qu'il dépasse les 30 000 euros en moyenne pour les pays de l'UE15 et s'élève à 29 600 euros en France. Cependant, si l'on tient compte du pouvoir d'achat respectif des salaires, les écarts entre nouveaux pays membres et pays de l'UE15 diminuent de moitié. Plus encore, lorsqu'on rapporte les coûts salariaux à la valeur ajoutée produite pour obtenir une mesure de la productivité du travail, l'hétérogénéité entre pays est encore plus réduite. Enfin, si l'on introduit une dimension temporelle, on constate qu'une dynamique de rattrapage est à l'œuvre. Elle a pu s'observer en Europe du Sud, elle s'ébauche à l'Est.

Mais les disparités salariales existent aussi au sein de chaque pays en fonction du niveau de formation, de l'âge, du sexe ou du secteur d'activité. Ainsi, partout en Europe un niveau de formation initial élevé tire le salaire à la hausse, même si dans les pays scandinaves où l'effort de formation continue est important, l'effet du diplôme est moins marqué. Partout également, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes mais cet écart est moindre dans les pays où les femmes participent le plus au marché du travail.

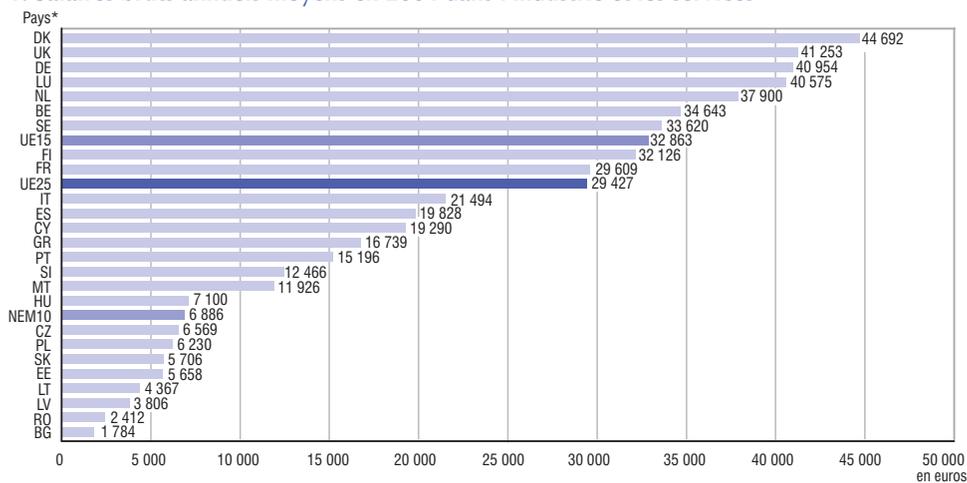
Alors que l'ouverture des marchés du travail offre de nouvelles possibilités pour les salariés européens, le thème de la comparaison des salaires en Europe est au cœur du débat public. Cet article s'appuie sur les résultats de l'enquête sur la Structure des salaires menée en 2002 dans tous les pays membres de l'Union sous la coordination d'Eurostat. On examine tout d'abord les écarts de niveaux de salaire moyen entre les pays, en s'interrogeant sur les prémisses d'un processus de convergence. Dans un second temps, on analyse l'hétérogénéité de la structure des salaires à partir de ses divers déterminants.

Niveaux et rattrapages

En 2004, le salaire brut annuel moyen d'un travailleur à temps complet de l'industrie ou des services s'élève à 29 609 euros en France contre 5 706 euros en Slovaquie, soit plus de cinq fois plus (*figure 1*). Le niveau observé pour la France est très proche de la moyenne de l'Union européenne à 25 pays (UE25), à 29 427 euros, mais sensiblement inférieur à la moyenne des pays de l'ex-Europe des 15 (UE15), proche de 33 000 euros.

Le clivage reste fort entre, d'une part, les pays de l'ex-Europe des 15 (UE15), et d'autre part, les dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne en mai 2004. Ces nouveaux pays se caractérisent globalement par un salaire moyen inférieur à 7 000 euros dans l'industrie et les services, soit presque cinq fois moins que le niveau moyen des pays de l'UE15. Exception faite de Malte, de Chypre et de la Slovaquie, les salaires moyens des nouveaux entrants sont toujours nettement inférieurs aux salaires observés dans les pays de l'UE15. En Hongrie – pays le mieux placé parmi ces nouveaux entrants (hormis Malte, Chypre et la Slovaquie) – le salaire moyen s'élève à 7 100 euros, soit encore plus de deux fois moins que le salaire moyen au Portugal, pays de l'UE15 le moins favorisé. Ces écarts de niveaux entre pays se trouvent quasiment inchangés lorsque l'on examine séparément l'industrie manufacturière, la construction et les services marchands (figure 2).

1. Salaires bruts annuels moyens en 2004 dans l'industrie et les services



Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs d'activité C à K, sauf : BE, BG, CZ, CY, FR, LU, SK, UK : toute taille d'entreprise ; ES : entreprises de 5 salariés ou plus ; HU : entreprises de 4 salariés ou plus ; CZ, EE, IT, LT, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet ; BE, DK, GR, IT : données 2003.

* cf définitions.

Source : Eurostat.

2. Salaires bruts annuels moyens des nouveaux états membres (NEM) en 2004, par secteurs

Pays	Industrie		Construction		Services	
	Salaire (euros)	UE15/pays	Salaire (euros)	UE15/pays	Salaire (euros)	UE15/pays
BG	1 630	20,5	1 523	20,2	1 774	18,9
CY	17 585	1,9	21 524	1,4	19 019	1,8
CZ	6 174	5,4	6 395	4,8	6 826	4,9
EE	5 164	6,5	5 829	5,3	5 901	5,7
HU	6 889	4,9	5 060	6,1	7 389	4,5
LT	4 044	8,3	4 412	7,0	4 426	7,6
LV	3 375	9,9	3 149	9,7	3 814	8,8
MT	12 588	2,7	6 631	4,6	12 603	2,7
PL	5 675	5,9	5 437	5,6	6 758	5,0
RO	2 132	15,7	2 076	14,8	2 540	13,2
SI	11 345	2,9	10 981	2,8	13 650	2,5
SK	5 327	6,3	5 227	5,9	5 971	5,6
UE15	33 417		30 696		33 471	

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs d'activité C à K, sauf : BE, BG, CZ, CY, FR, LU, SK, UK : toute taille d'entreprise ; ES : entreprises de 5 salariés ou plus ; HU : entreprises de 4 salariés ou plus - CZ, EE, IT, LT, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet ; BE, DK, GR, IT : données 2003.

Lecture : le salaire moyen dans l'industrie en Bulgarie est 20,5 fois inférieur au salaire moyen dans l'industrie de l'UE15.

Source : Eurostat.

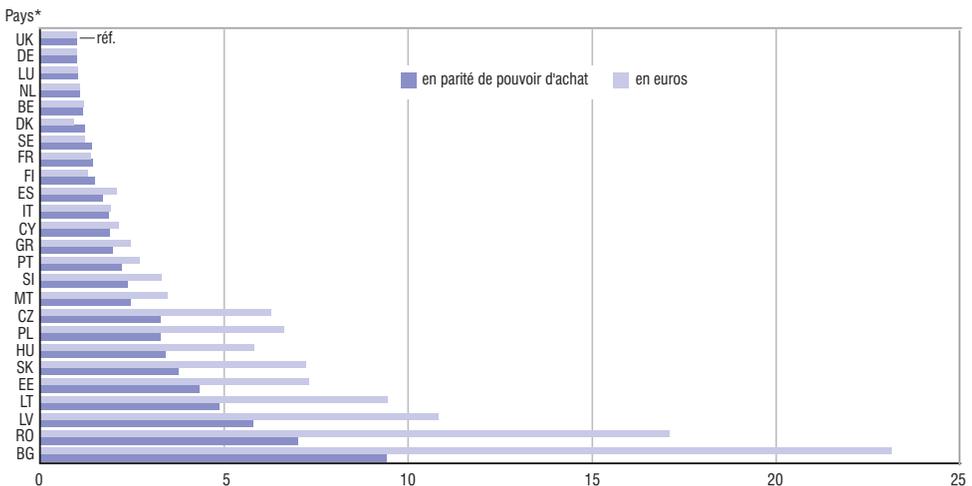
Néanmoins, lorsque l'on tient compte du pouvoir d'achat respectif des salaires, ces disparités entre nouveaux pays membres et pays de l'UE15 s'atténuent (figure 3). Les écarts de salaire moyen sont ainsi diminués de moitié lorsque les salaires sont exprimés en unités de standard de pouvoir d'achat (Définitions). Ainsi, le salaire moyen polonais qui était 6,6 fois inférieur au salaire moyen britannique exprimé en euros n'est plus « que » 3,3 inférieur à ce même salaire moyen exprimé en unités de standard de pouvoir d'achat.

Mais ces écarts salariaux doivent surtout s'apprécier au regard d'une mesure de la compétitivité relative des économies au sein de l'Union. Ainsi, lorsqu'on rapporte les coûts salariaux à la valeur ajoutée produite pour obtenir une mesure de la productivité du travail (aux effets de prix relatifs près), l'hétérogénéité observée en matière de coûts salariaux est considérablement réduite. Pour l'ensemble de l'industrie manufacturière en 2003, le coefficient de variation du coût salarial par unité de valeur ajoutée produite (Définitions), de l'ordre de 15 %, est ainsi cinq fois inférieur au coefficient de variation du coût moyen par salarié en équivalent-temps-plein (figures 4 et 5). À un niveau sectoriel plus fin, cette hétérogénéité est parfois encore plus faible : dans le secteur du travail des métaux (décolletage, emboutissage, découpage...), le coefficient de variation du coût salarial par unité de valeur ajoutée produite est égal à 12,3 %, et dans le secteur de la fabrication de machines et d'équipements (machines-outils, équipements industriels...), ce coefficient vaut 10,7 %.

L'hétérogénéité plus importante observée dans d'autres secteurs (industrie automobile, industrie chimique, industrie du bois...) provient surtout de la diversité des situations des nouveaux pays membres ou pays candidats. Dans l'industrie automobile, les structures de coût des pays de l'UE15 sont relativement homogènes autour d'un coût salarial par unité de valeur ajoutée de 0,7 euro. En revanche, ce ratio s'établit à 0,33 euro pour la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie mais dépasse les 0,6 euro en Slovénie et Roumanie.

Si les niveaux de salaire moyen sont encore aujourd'hui très hétérogènes, une dynamique de rattrapage semble néanmoins à l'œuvre. Ce rattrapage peut être appréhendé de plusieurs

3. Écarts salariaux entre pays, pouvoir d'achat compris



Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs d'activité C à K, sauf : BE, BG, CZ, CY, FR, LU, SK, UK : toute taille d'entreprise ; ES : entreprises de 5 salariés ou plus ; HU : entreprises de 4 salariés ou plus - CZ, EE, IT, LT, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet ; BE, DK, GR, IT : données 2003.

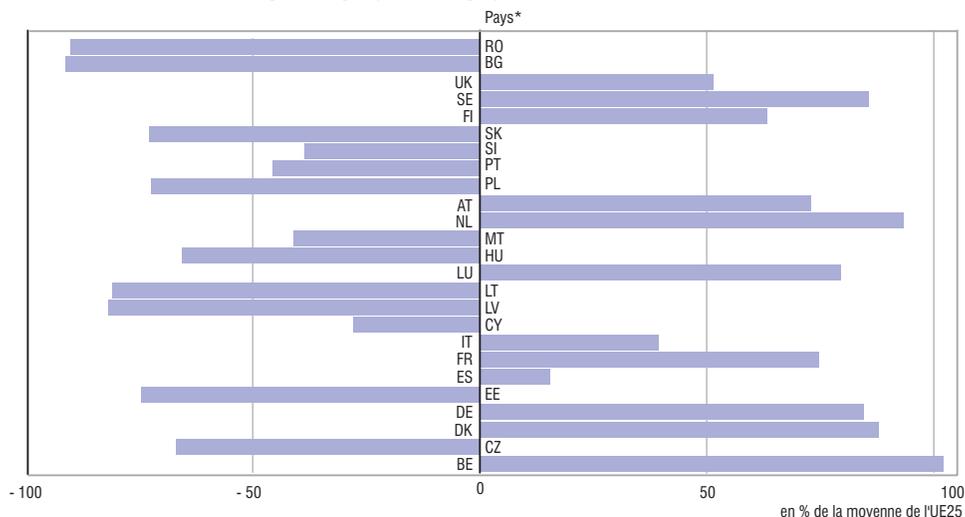
* cf définitions.

Lecture : exprimé en euros, le salaire moyen en Bulgarie est 23 fois inférieur au salaire moyen au Royaume-Uni. En tenant compte des différences de pouvoir d'achat, le salaire moyen bulgare n'est plus que 9,4 fois inférieur au salaire moyen britannique.

Source : Eurostat.

façons, et en premier lieu à travers l'évolution du coefficient de variation du coût salarial unitaire sur moyenne période (figure 6). Dans l'industrie manufacturière, aussi bien que dans la construction ou le commerce de détail, la baisse relative de ce coefficient de variation sur la période 1999-2003 traduit la réduction de l'hétérogénéité des situations. Néanmoins, la durée de cette période d'observation n'est pas encore tout à fait suffisante pour apprécier la solidité de cette tendance.

4. Écarts de coût salarial par employé entre pays



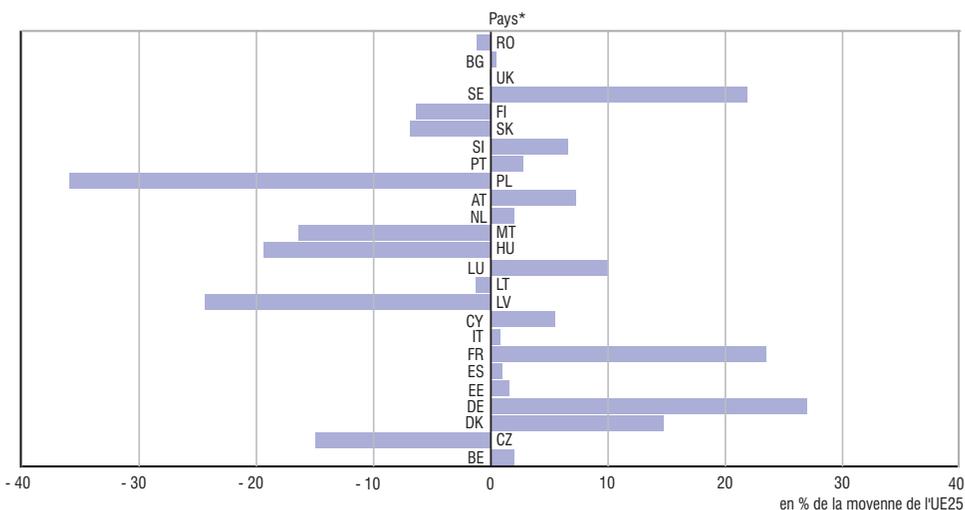
Champ : entreprises de l'industrie manufacturière en 2003.

* cf définitions.

Lecture : au Royaume-Uni, le coût salarial par employé est 51 % plus élevé que le coût moyen de l'UE25.

Source : statistiques structurelles d'entreprises, Eurostat.

5. Écart de coût salarial par unité de valeur ajoutée entre pays



Champ : entreprises de l'industrie manufacturière en 2003.

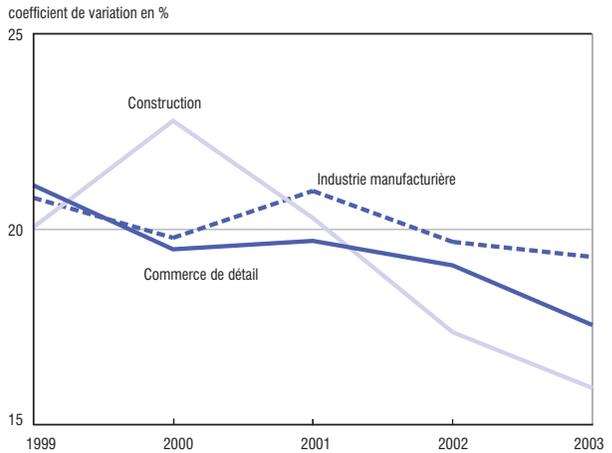
* cf définitions.

Lecture : en Pologne, le coût salarial par unité de valeur ajoutée est 36 % plus faible que le coût moyen de l'UE25.

Source : statistiques structurelles d'entreprises, Eurostat.

Sur la période 1996-2004, on observe également une convergence des niveaux de salaires, pour lesquels on dispose de plus de données. En 1996, le salarié moyen hongrois à temps complet gagnait, en euros, huit fois moins que son homologue français. Entre 1996 et 2004, le salaire du premier a connu une croissance moyenne (en termes réels) de 11,9 % par an contre 0,6 % pour le second, si bien qu'en 2004, le salaire moyen hongrois n'est plus que quatre fois moindre. Cette convergence tient précisément au fait que les pays accusant les niveaux de salaire les plus bas en début de période sont plutôt ceux qui connaissent les taux de croissance les plus élevés sur la période (figure 7). Ce « plutôt » peut se mesurer par le coefficient de corrélation entre niveau de départ et taux de croissance annuel moyen qui s'établit à 0,67 sur la période observée (en valeur absolue), ce qui confirme la dynamique de convergence.

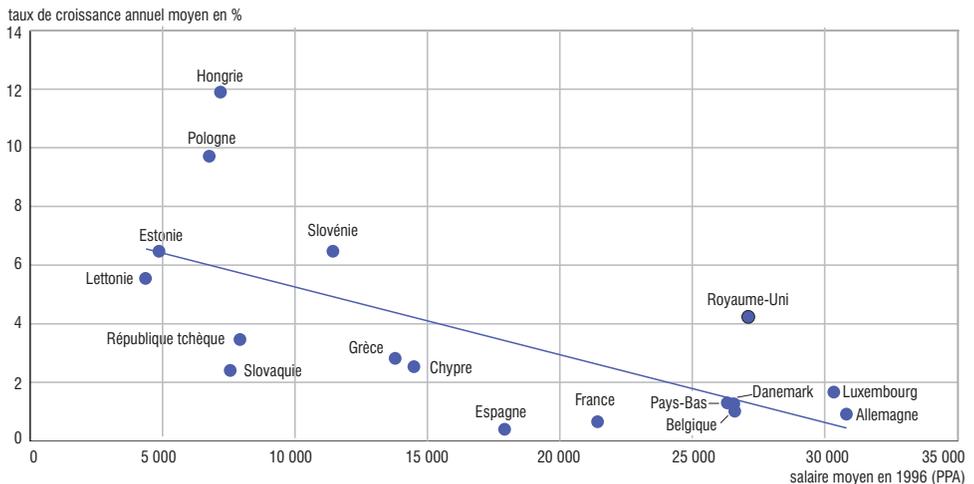
6. Dispersion du coût salarial par unité de valeur ajoutée produite de 1999 à 2003



Champ : entreprises de l'industrie manufacturière, de la construction et du commerce de détail ; données non disponibles pour GR, IE et CZ.

Source : statistiques structurelles d'entreprises, Eurostat.

7. Vers un rattrapage des salaires réels ?



Note : évolution moyenne 1996-2004 sauf : LU, SK : 1997-2004, BE, DK, GR : 1996-2003.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs d'activité C à K, sauf : BE, BG, CZ, CY, FR, LU, SK, UK : toute taille d'entreprise - ES : entreprises de 5 salariés ou plus ; HU : entreprises de 4 salariés ou plus ; CZ, EE, IT, LT, RO, SI : ensemble des salariés, convertis en équivalent temps complet.

Source : Eurostat.

Des structures salariales encore très diversifiées d'un pays à l'autre

Mais l'hétérogénéité des salaires peut aussi s'expliquer par des effets de composition, à savoir des différences de structure des populations observées, au niveau des entreprises comme au niveau des salariés, et des différences d'impact des déterminants du salaire entre les différents pays de l'Union. Ces déterminants sont principalement des facteurs attachés au salarié (niveau de formation, expérience professionnelle, sexe) ou à son employeur (secteur d'activité, taille de l'entreprise).

Un effet « pays » significatif

Les populations de salariés des différents pays de l'UE25 présentent des structures encore assez différentes en termes de qualification, d'âge, de sexe, ou de secteur d'activité (*voir par exemple Marcus [9]*). Ces différences de structure peuvent expliquer les différences de niveaux de salaire observés entre pays dès que la structure de la population d'un pays est davantage concentrée sur les catégories de salariés relativement mieux payés. Ainsi la population active employée au Royaume-Uni est davantage concentrée dans le secteur des activités financières que la population active employée en Pologne, où le secteur des industries minières est encore au contraire surreprésenté. Pour tenir compte de ces effets de structure, on peut effectuer une analyse toutes choses égales par ailleurs (*encadré 3*) qui fait la part de ces différents effets dans les écarts de salaires observés. On peut ainsi mettre en évidence un effet « pays », qui mesure la différence de salaire dû au seul fait d'être salarié dans le pays considéré, toutes les autres caractéristiques observables (âge, sexe, qualification...) étant identiques. Les résultats attestent que cet effet « pays » est significatif et important. Il souligne à nouveau, mais plus solidement, le clivage évoqué précédemment entre nouveaux pays membres et pays de l'ex-UE15, qui ne peut pas se réduire à des différences de composition de la main-d'œuvre entre pays. Autrement dit, cet effet « pays » synthétise une partie des effets non observés qui pèsent fortement sur les écarts de niveaux de salaire.

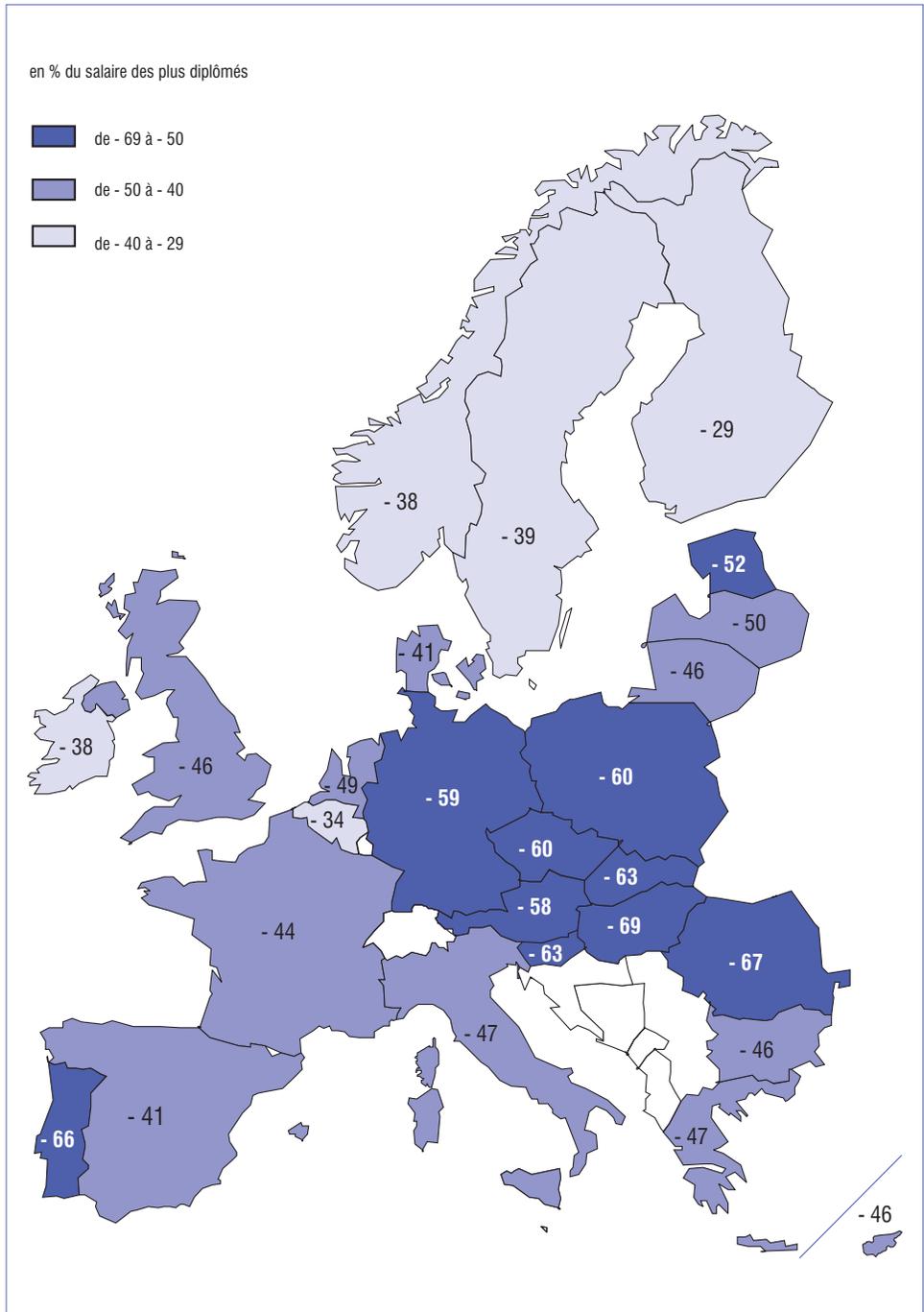
Étude des résultats de l'enquête sur la Structure des salaires à partir d'une analyse descriptive intégrant les effets de structure

Le niveau d'éducation, un facteur nettement plus discriminant dans les pays de l'Europe de l'Est que dans les pays scandinaves

La formation initiale ou reçue tout au long de la vie permet d'accroître le niveau du capital humain et donc le salaire. En 2002, dans l'UE25, le salaire horaire moyen des salariés de niveau de formation initiale « Enseignement pré-primaire, primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire » était 2 fois plus faible que celui des salariés de niveau « Enseignement supérieur ». L'écart est plus important au sein des pays d'Europe centrale : en Hongrie notamment, les salariés les moins éduqués gagnent 3,2 fois moins que les plus éduqués. Dans les pays scandinaves par contre, l'écart est plus faible, particulièrement en Finlande où les moins formés perçoivent seulement 29 % de moins que les plus formés¹ (*figure 8*).

1. Plus généralement, le rapport inter-décile D9/D1 des pays nordiques est particulièrement bas, ce qui traduit une faible dispersion salariale : en 2002 ce rapport n'était que de 2,0 en Finlande contre 3,4 en Hongrie.

8. Écart salarial entre les moins diplômés et les plus diplômés



Lecture : en France, un salarié moins diplômé perçoit en moyenne un salaire inférieur de 44 % à celui d'un plus diplômé.

Source : Eurostat.

Cet écart pourrait s'expliquer en partie par le système de formation professionnelle continue particulièrement efficace dans les pays scandinaves. Effectivement, par ce biais, malgré un faible niveau initial d'éducation, un salarié peut accroître son capital humain et de fait son salaire. Or, en 1999, alors qu'en Finlande la part des entreprises offrant des formations continues était de 82 % avec un taux de participation de leurs salariés de 54 %, en Hongrie, les proportions correspondantes n'étaient que de 37 % et 25 % [5]. Par ailleurs, dans la plupart des pays d'Europe centrale, la proportion de salariés de niveau « Enseignement supérieur » est nettement inférieure à la moyenne européenne. Ainsi en Pologne, les plus éduqués ne représentent que 14 % des travailleurs alors qu'en Finlande ce sont 31 % des salariés. La relative rareté des salariés hautement qualifiés en Europe centrale permettrait aussi d'expliquer leur rémunération nettement plus élevée que celle des salariés les moins formés.

Des rémunérations croissantes avec l'âge excepté dans certains pays dont les états baltes et le Royaume-Uni

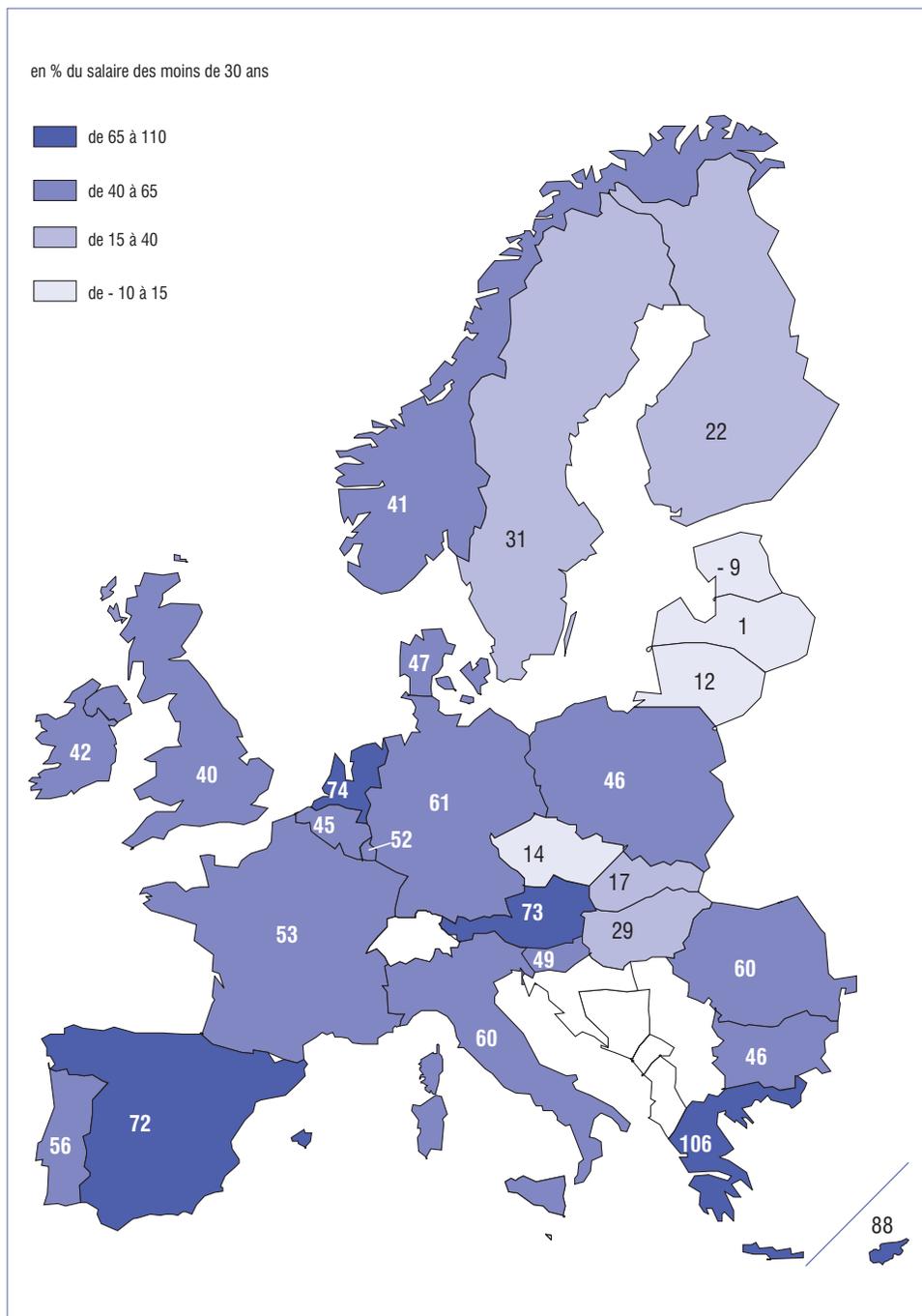
L'expérience professionnelle acquise par un travailleur lui permet d'accroître sa productivité et donc de pouvoir négocier un salaire plus élevé. C'est ainsi qu'on explique l'impact de l'âge sur le salaire. En 2002, la Grèce, Chypre et les Pays-Bas sont les nations ayant le plus grand écart salarial selon l'âge : les salariés âgés de 50 à 59 ans perçoivent plus de 1,7 fois le salaire des moins de 30 ans, alors que la moyenne au sein de l'UE25 est de 1,5 (*figure 9*).

La situation des états baltes est atypique. Alors que l'écart salarial intergénérationnel est très faible en Lituanie (12 %) et en Lettonie (1 %), en Estonie les seniors perçoivent en moyenne un salaire inférieur à celui de la jeune génération (-9 %). Les différences de structure de qualification ne permettant pas d'expliquer cet écart, ce phénomène pourrait trouver sa source dans l'inadaptabilité à l'économie de marché de certains anciens travailleurs de la période communiste. Par ailleurs, en Estonie, le programme national « Bond du Tigre » lancé par le ministère de l'Éducation en 1996 et dont l'objectif était de moderniser le système éducatif du pays en y introduisant les technologies de l'information et de la communication aurait permis à la nouvelle génération de travailler dans des entreprises se positionnant notamment sur ce secteur porteur.

D'autres contrastes apparaissent lorsqu'on examine les 4 tranches d'âge disponibles (*figure 10*). Tout d'abord, en France et en Allemagne le salaire moyen est d'autant plus élevé que les salariés sont âgés. Cependant, l'écart salarial entre les moins de 30 ans et les 30-39 ans est nettement plus fort en Allemagne qu'en France, alors que les différences salariales entre les tranches d'âge suivantes y sont plus modérées. Au Royaume-Uni, les écarts salariaux entre les tranches d'âge successives sont assez proches de ceux observés pour l'Allemagne, excepté pour les Britanniques de 50-59 ans dont la rémunération est nettement plus faible que celle que perçoivent les 40-49 ans. Ce phénomène a notamment été décrit par Campbell [3] dans une étude s'appuyant sur données de panel. Plusieurs explications sont mises en avant : l'effet de l'amélioration de la structure des qualifications, un phénomène de cohorte (les jeunes salariés des cohortes plus tardives étant mieux rémunérés que leurs prédécesseurs). Par ailleurs, les entreprises ne recruteraient pas facilement des salariés de plus de 50 ans, contraignant ces derniers à revoir leurs prétentions salariales à la baisse². Pour les nouveaux pays membres, le salaire est plus élevé chez les 30-39 ans que chez les plus jeunes. Par contre, pour les tranches suivantes, la rémunération n'est pas très différente. L'origine de ces faibles écarts pourrait provenir d'une combinaison des facteurs d'explication du cas britannique et de celui des pays baltes, ce qui compenserait les effets de l'accroissement du capital humain.

2. En France, les salaires des seniors ne constitueraient pas un obstacle majeur à leur emploi mais le coût salarial relatif des seniors les moins qualifiés pourrait poser problème [1]. Le taux d'emploi des plus de cinquante-cinq ans y est nettement inférieur à la moyenne européenne : un certain nombre de quinquagénaires, parmi les moins qualifiés, se sont retirés du marché du travail (notamment via les préretraites), ce qui contribue au profil de la courbe du salaire selon l'âge.

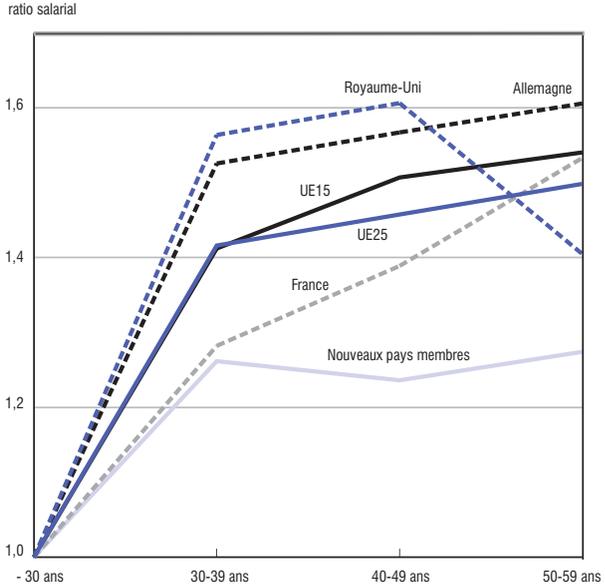
9. Écart salarial entre les 50-59 ans et les moins de 30 ans



Lecture : en France, un senior perçoit en moyenne un salaire supérieur de 53 % à celui d'un salarié de moins de 30 ans.

Source : Eurostat.

10. Salaires par tranches d'âge rapporté au salaire des moins de 30 ans



Champ : industrie et services.
Lecture : au Royaume-Uni, la rémunération horaire moyenne dans l'industrie et les services est 1,6 fois plus élevée pour les salariés âgés de 40 à 49 ans que pour ceux de moins de 30 ans.

Source : Eurostat.

Les écarts de salaires entre les services et l'industrie s'expliqueraient en partie par le positionnement des pays sur des sous-secteurs d'activité plus ou moins rémunérateurs

Le secteur d'activité est un déterminant important du salaire. En 2002, dans l'industrie, qui représente 44 % de l'emploi des pays de l'UE25 sur le champ de l'étude (*encadré 2*), le salaire moyen est inférieur de 5 % à celui observé dans les services (secteur qui représente 56 % de l'emploi du champ de l'étude).

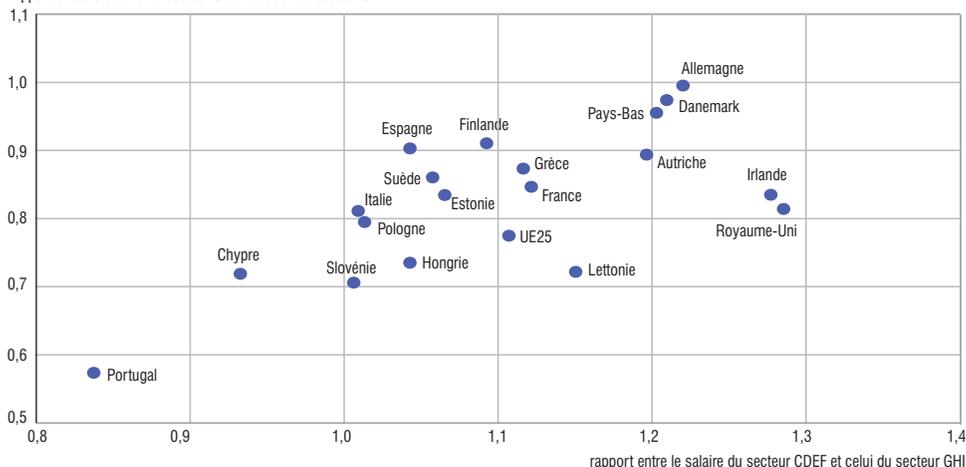
Ce différentiel au détriment des salariés de l'industrie est particulièrement marqué au Portugal (-27 %), à Chypre (-17 %), en Roumanie (-16 %) et au Luxembourg (-12 %). Mais, à l'opposé, au Danemark, en Allemagne, les salariés de l'industrie gagnent nettement plus que ceux des services (+12 %). Ces différences découlent notamment de la répartition sectorielle des salariés. Ainsi, la différence salariale industrie/services du Luxembourg s'explique en grande partie par la forte proportion de salariés du secteur des « activités financières », particulièrement bien rémunérés, dans l'ensemble des services (24 % contre 12 % au sein de l'UE25). Cependant, dans le cas du Portugal dont la structure sectorielle est presque identique à celle de l'Allemagne, l'écart salarial industrie/services s'expliquerait plutôt par le positionnement technologique de certains secteurs : au Portugal, la valeur de la production des entreprises à « haute et moyenne-haute » technologie de l'industrie manufacturière représentait seulement 25 % de la valeur de la production totale de ce secteur en 2002 contre 53 % en Allemagne [6]. Or, les entreprises à « faible et moyenne-faible » technologie sont les plus touchées par la nouvelle concurrence internationale, ce qui peut impliquer réductions d'effectifs et pression sur les salaires (*figure 11*).

Mais les services constituent eux-mêmes un vaste ensemble relativement hétérogène, ce qui nécessite d'y distinguer deux sous-secteurs. D'un côté, on identifie un ensemble d'activités moins rémunératrices regroupant le commerce, la réparation automobile, l'hôtellerie-restauration ainsi que les transports et les communications (secteur GHI) où le salaire horaire moyen est systématiquement plus faible que dans l'industrie, excepté au

Portugal et à Chypre (figure 12). De l'autre, on trouve les activités financières, l'immobilier et les services aux entreprises (secteur JK) où les rémunérations sont en moyenne supérieures à celles de l'industrie. Cependant, là encore, l'Allemagne, le Danemark et les Pays-Bas se distinguent par un écart qui est très faible, d'environ 5 %.

12. Différences salariales entre l'industrie et des sous-secteurs des services

rapport entre le salaire du secteur CDEF et celui du secteur JK



Champ : industrie et services.

Secteur CDEF : ensemble de l'industrie - Secteur GH1 : commerce, réparations automobile et d'articles domestiques; hôtels et restaurants; transports et communications - Secteur JK : activités financières; immobilier, location et services aux entreprises.

Lecture : en Autriche, la rémunération horaire moyenne dans le secteur de l'industrie est 10 % plus faible que dans le secteur JK et 20 % plus élevée que dans le secteur GH1.

Source : Eurostat.

De forts contrastes salariaux d'une région à l'autre³

Au sein d'un même pays, les salaires peuvent différer sensiblement d'une région à l'autre pour des raisons historiques, économiques ou géographiques. On peut ainsi distinguer plusieurs types de pays.

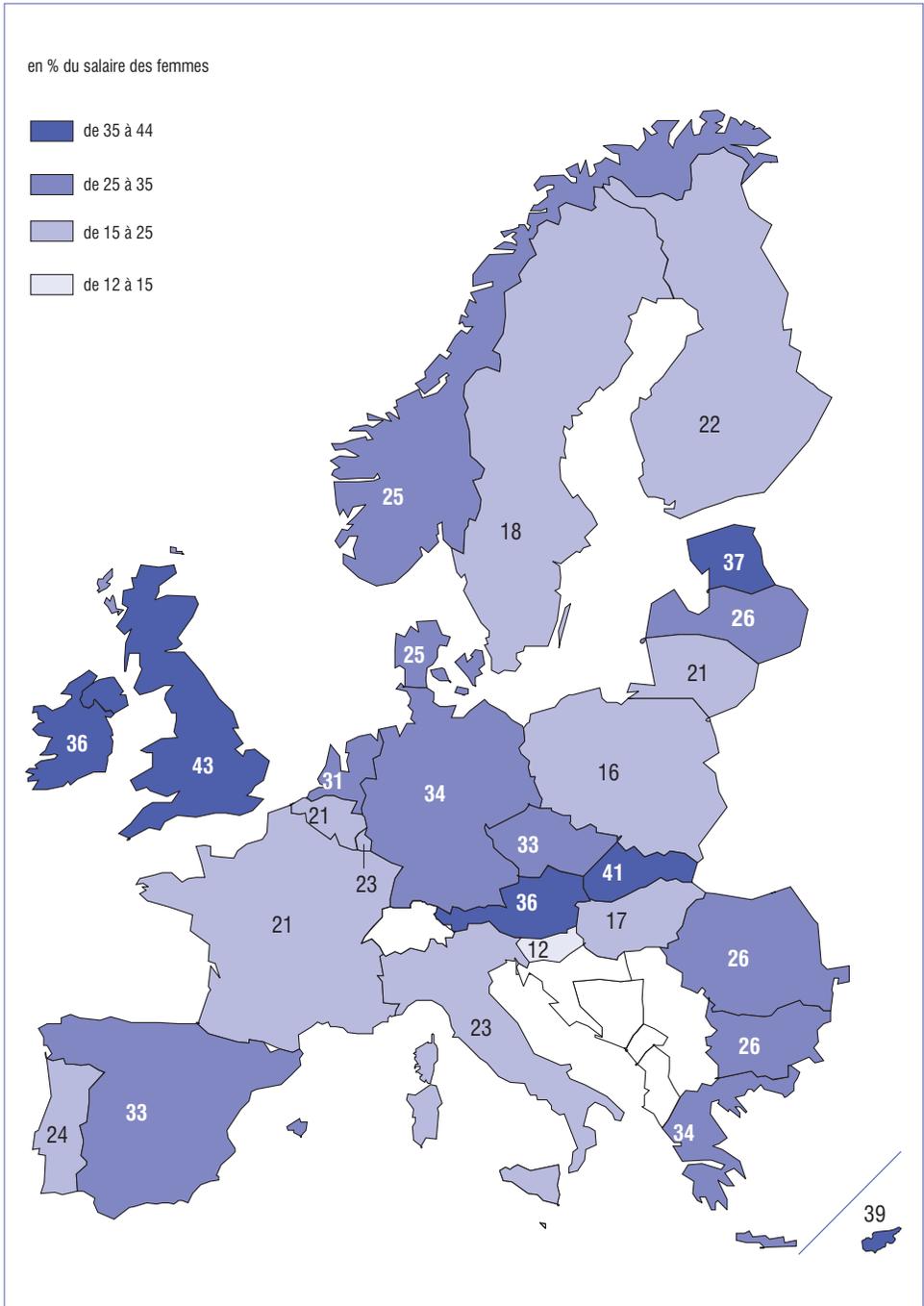
Ainsi, en France et au Royaume-Uni, le salaire moyen de la région comprenant la capitale du pays est plus de 20 % supérieur à celui des autres régions. En effet, dans ces pays centralisés, les capitales politiques sont également des capitales économiques où se concentre l'activité financière.

En revanche, en Allemagne et en Italie on observe une dichotomie entre deux grandes zones géographiques. Il existe ainsi un fort clivage salarial entre les Länder de l'ex-RFA et ceux de l'ex-RDA, la moyenne salariale des premiers étant 46 % plus élevée que celle des seconds. De même, en Italie, le Nord industriel s'oppose au Sud rural : les salaires y sont 21 % plus élevés.

Par ailleurs, les régions où les rémunérations sont en moyenne les plus fortes, sont également celles où les disparités salariales sont les plus importantes. Ainsi, le rapport inter-décile D9/D1 est de 6,1 à Londres contre 3,5 dans le nord-est du pays. Là encore, une partie de l'écart s'explique probablement par la concentration dans ces zones d'activités financières particulièrement rémunératrices.

3. Étude effectuée sur l'Allemagne, la France, l'Italie, et le Royaume-Uni.

13. Écart salarial entre les hommes et les femmes



Lecture : en France, un homme perçoit en moyenne un salaire supérieur de 21 % à celui d'une femme.
 Source : Eurostat.

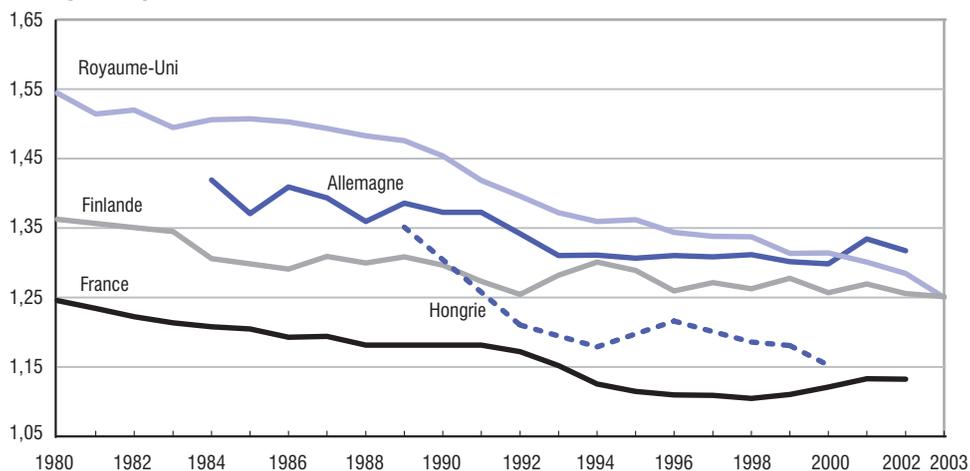
Des écarts salariaux entre les hommes et les femmes très différents d'un pays à l'autre mais en baisse

En 2002, l'écart salarial brut horaire moyen entre un homme et une femme⁴ de l'industrie ou des services varie sensiblement d'un pays à l'autre. Globalement, cette différence est plus marquée dans les pays de l'Europe des 15 que dans les dix nouveaux membres de l'Union européenne, un homme percevant en moyenne 30 % de plus qu'une femme dans le premier groupe, et 25 % dans le second. Cependant, la situation est très variable au sein même de ces ensembles : alors que l'écart salarial est de 43 % au Royaume-Uni et de 41 % en Slovaquie, il n'est que de 21 % en France, 18 % en Suède, et 12 % en Slovénie (figure 13).

Un biais de sélection pourrait expliquer ces écarts : la participation réduite des femmes au marché du travail par rapport aux hommes (encadré 1).

Depuis une vingtaine d'années dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, on constate une tendance à la réduction des écarts salariaux hommes/femmes ainsi qu'une réduction des écarts intra-européens (figure 14). Alors qu'en 1980, le ratio de salaire médian hommes/femmes était 13 % plus élevé au Royaume-Uni qu'en Finlande, il est quasiment identique en 2004. De même, au début des années 1990, la France était l'un des pays où l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes était la plus faible, mais en une décennie, la différence de rémunération entre les sexes a particulièrement baissé en Hongrie pour s'approcher du niveau observé en France. Cependant, d'après une étude de Brainerd [2], l'analyse de la diminution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes observés dans les pays d'Europe de l'Est depuis le passage à une économie de marché, doit être nuancée. En effet, d'une part, dans la majorité de ces pays, les femmes dont le niveau d'études est en moyenne supérieur à celui des hommes, auraient bénéficié d'une amélioration du rendement de l'éducation sur les salaires. D'autre part, la plus forte proportion d'hommes dans le secteur des industries lourdes, particulièrement pénalisé par la transition économique, aurait contribué à réduire le ratio salarial

14. Évolution du ratio salaire médian des hommes à temps complet/salaire médian des femmes à temps complet



Champ : industrie et services.

Secteur CDEF : ensemble de l'industrie - Secteur GHI : commerce, réparations automobile et d'articles domestiques; hôtels et restaurants; transports et communications - Secteur JK : activités financières; immobilier, location et services aux entreprises.

Lecture : en 1990, au Royaume-Uni, le salaire médian des hommes était 45 % plus élevé que celui des femmes.

Source : Eurostat.

4. Cet écart salarial est mesuré en pourcentage du salaire brut horaire moyen d'une femme.

La participation des femmes au marché du travail : un facteur d'explication des écarts salariaux hommes/femmes

Les disparités salariales entre sexe peuvent être mises en relation avec divers indicateurs de la participation au marché du travail des hommes et des femmes. On a privilégié ici deux : le taux d'activité et le recours au temps partiel. Les fluctuations de ces indicateurs par sexe sont très variables d'un pays à l'autre de l'Union. Elles peuvent être expliquées soit par le contexte historique, institutionnel et culturel, et là, on oppose souvent les pays méditerranéens à ceux de l'Europe du Nord, soit par l'existence de politiques publiques plus ou moins actives visant à faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. En effet, les difficultés pour concilier ces deux dimensions peuvent inciter une femme à se retirer temporairement du marché du travail quand elle doit s'occuper d'enfants en bas âge ou l'amener, pour les mêmes raisons, à rechercher un emploi à temps partiel. *In fine*, ces dif-

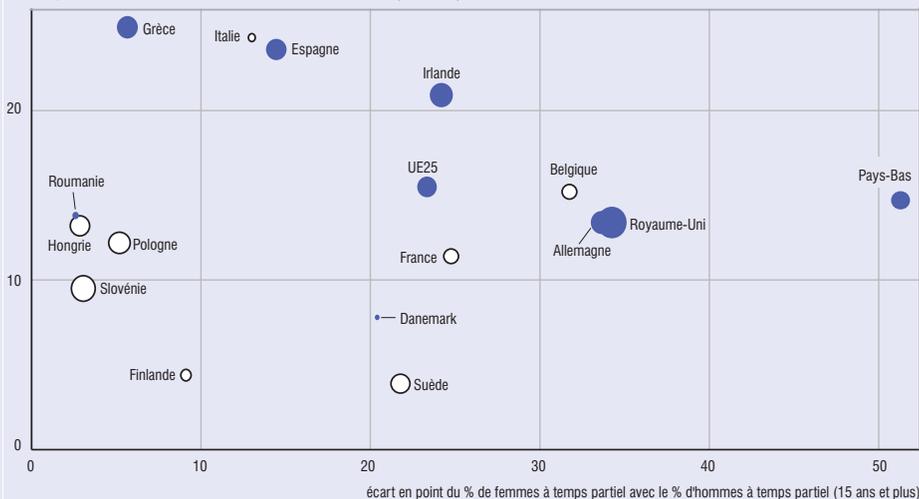
férents choix peuvent peser sur l'écart de salaire homme/femme. En effet, d'une part, le salaire horaire d'un temps partiel est souvent inférieur à celui d'un temps complet et d'autre part, le retrait du marché du travail pour s'occuper des enfants influence le salaire via l'effet de carrière.

Comme le suggère la *figure 1*, les femmes occupent plus souvent un emploi à temps partiel que les hommes, et leur taux d'activité est inférieur à celui de leurs collègues masculins.

Mais dans les pays scandinaves et d'Europe centrale, les taux de temps partiel et d'activité des femmes, plus proches de ceux des hommes, permettraient d'expliquer un écart salarial hommes/femmes relativement faible. À l'opposé, dans la majorité des autres pays de l'UE15, l'écart de taux de temps partiels ou de taux d'activité entre les hommes et les femmes est relativement plus important, ce qui expliquerait que le différentiel de rémunération soit relativement plus élevé.

1. Représentation de l'écart salariale homme/femme par rapport à des indicateurs d'activité et de temps partiel des femmes

écart en points du taux d'activité des hommes avec celui des femmes (12-54 ans)



Champ : industrie et services.

Lecture : la taille de chaque « bulle » est proportionnelle à la valeur absolue de l'écart absolu, entre le rapport salarial homme/femme du pays et le rapport médian des pays figurant sur ce graphique. Les bulles blanches indiquent que cet écart est négatif. Au Royaume-Uni, l'écart entre le taux de temps partiel des femmes et celui des hommes est de 34 points et la différence entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est de 13 points. Le différentiel de salaire homme/femme est de 43 %, c'est-à-dire supérieur à la médiane des pays étudiés.

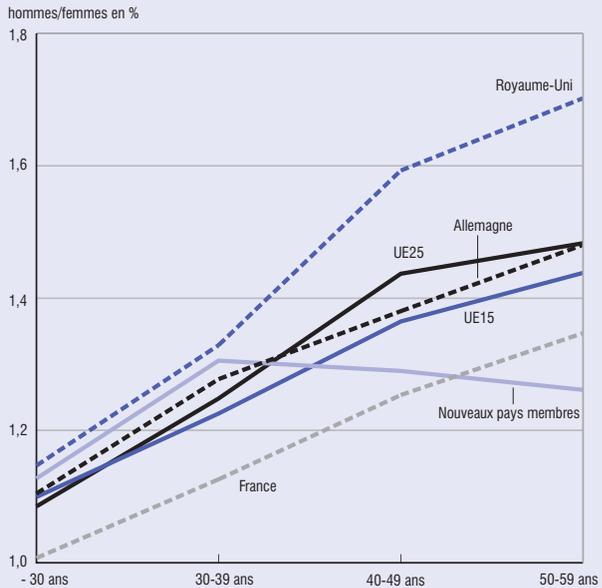
Source : Eurostat.

Cependant, quelques pays échappent à cette analyse. En Belgique par exemple, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes est dans la moyenne européenne mais, par contre, il y a relativement aux autres pays européens, plus de femmes à temps partiel que d'hommes. Et pourtant le différentiel salarial entre les sexes est inférieur en Belgique à la médiane européenne. Ainsi, travailler à temps partiel en Belgique serait moins pénalisant en terme de salaire horaire. Dans les pays de l'UE15, les différences de rémunérations hommes/femmes ne cessent de s'accroître avec l'âge (figure 2), du fait notamment des ruptures totales d'activité de femmes ou de la modulation de leur temps de travail qui peut s'assimiler à une rupture partielle d'activité jouant sur leur carrière future. Par contre, dans la plupart des 10 nouveaux pays membres, l'écart salarial hommes/femmes diminue au-delà de 30-39 ans. Ce phénomène s'observe dans l'ensemble des secteurs, et ne peut être imputé à des modifications de la structure de la population selon le niveau d'étude. En fait, au moment de la transition économique des pays de l'Est, suite aux diminutions de crédits sociaux (crèches, allocations de garde d'enfants...), les mères de famille

auraient subi des arrêts d'activité plus fréquents que leurs aînées durant la période précédente. Par ailleurs, l'émergence d'un nouveau système économique aurait augmenté la variabilité des salaires au sein des nouvelles générations, notamment en faveur des hommes, alors que les structures salariales des travailleurs plus âgés auraient été globalement conservées. Le Royaume-Uni et la Grèce sont les pays où les disparités salariales par tranche d'âge sont les plus fortes. En Grèce, un homme de moins de 30 ans gagne en moyenne 5 % de plus qu'une femme alors que pour les 50-59 ans cet écart est de 62 %. En plus des ruptures d'activité des femmes, ce fossé s'explique également par des structures de qualification par sexe très différentes pour ces générations. En 2000, les femmes grecques représentaient 38 % de la population des 50-59 ans ayant fait des études dans l'enseignement supérieur contre 58 % pour les 25-29 ans. Cependant, cet effet de structure ne permet pas d'expliquer les écarts salariaux hommes/femmes par tranche d'âge au Royaume-Uni : la différence de salaire homme/femme pour les moins de 30 ans est de 15% contre 70 % pour les 50-59 ans, et pourtant la structure des qualifications par génération diffère peu.

2. Ratios salariaux hommes/femmes par tranche d'âge

Champ : industrie et services.
 Lecture : au Royaume-Uni, dans la tranche d'âge des 50-59 ans, la rémunération horaire moyenne des hommes est 70 % plus élevée que celle des femmes.
 Source : Eurostat.



homme/femme. Par ailleurs, suite à l'ouverture à la concurrence, les entreprises pratiquant initialement une forme de discrimination devraient être incitées à changer leurs pratiques, ces dernières s'avérant plus coûteuses. Cependant, un biais de sélection pourrait réduire artificiellement l'écart de salaire entre les hommes et les femmes : dans certains pays, les femmes peu qualifiées auraient été particulièrement touchées par le chômage lors de la transition économique. En outre, la diminution des crédits sociaux (crèches, allocations de garde d'enfants...) serait également défavorable aux femmes.

Toute cette étude reposant sur une exploitation des données brutes, il n'est pas possible de conclure à une éventuelle discrimination salariale entre les hommes et les femmes. Les effets de structure peuvent effectivement biaiser l'analyse des écarts salariaux entre les hommes et les femmes toutes choses égales par ailleurs. La mise en œuvre d'une équation de salaire intégrant certaines caractéristiques des salariés et des entreprises qui les emploient permet de tenir compte d'une partie de ces effets.

Encadré 2

Source de l'analyse descriptive

L'enquête sur la Structure des salaires 2002 fournit des informations sur les caractéristiques individuelles des salariés et des entreprises qui les emploient. Réalisée tous les 4 ans, elle regroupe les données de 28 pays dont l'ensemble des pays de l'Union européenne (excepté Malte), des pays candidats à l'adhésion (Bulgarie et Roumanie) ainsi que l'Islande et la Norvège. Elle permet d'étudier pour chaque pays les disparités salariales selon certaines caractéristiques et d'en faire une comparaison européenne.

L'analyse descriptive de cette étude découle presque exclusivement de l'étude sur le champ des salariés de l'industrie et des services des tableaux croisés accessibles sur le site d'Eurostat. Compte tenu de l'agrégation des données et du nombre limité de croisements disponibles, il n'est pas possible d'effectuer des analyses de structure fines notamment par le biais de travaux économétriques. Ainsi, les résultats bruts qui en découlent sont à interpréter avec une grande prudence compte tenu de l'absence de correction des effets de structure.

Une analyse des disparités salariales à structure constante à partir de l'étude d'équations économétriques par pays

Les comparaisons par pays des disparités internes issues de l'analyse descriptive comportent des limites liées aux différences de structure des ensembles étudiés. Pour faire la part des différents facteurs (sexe, âge, formation, effet sectoriel) sur le salaire selon les pays membres, on peut s'appuyer sur les résultats d'une étude effectuée dans le cadre du rapport annuel de la Commission européenne sur l'emploi à partir des données de l'ESS 2002 réalisée dans tous les pays de l'Union (*encadré 2*). Les spécifications de cette étude sont précisées dans l'*encadré 3*.

Une part des différences de salaire entre les hommes et les femmes s'expliquerait par des effets de structure

Ainsi, la prise en compte des effets de structure permet souvent d'expliquer une partie des écarts salariaux selon le sexe. Par exemple, en Autriche, les hommes perçoivent en moyenne 36 % de plus que les femmes, sans ajustement en fonction des caractéristiques des salariés. Mais d'après l'équation de salaire retenue, toutes choses égales par ailleurs, le salaire horaire des hommes en Autriche n'est plus supérieur « que » de 25 % à celui des femmes. En effet, hors effets de structure, les salariés autrichiens les moins éduqués gagnent 41 % de moins que les plus éduqués. Or, en Autriche, les femmes de niveau « enseignement supérieur » sont

relativement sous-représentées dans l'emploi salarié (5 % des femmes contre 10 % des hommes) et *a contrario* les femmes les moins qualifiés y sont surreprésentées par rapport aux hommes (32 % des femmes contre 22 % des hommes).

Il apparaît également que la spécification adoptée ne décrit pas aussi bien la dispersion salariale pour tous les pays étudiés. Ainsi, les variables utilisées permettent d'expliquer plus de 60 % de la variance du logarithme du salaire horaire pour l'Allemagne et Chypre, mais moins de 30 % pour la Lituanie et l'Estonie.

Toutes choses égales par ailleurs, l'Estonie (écart salarial homme/femme de 32 %), Chypre (30 %) et la Slovaquie (29 %) sont parmi les pays où les hommes gagnent le plus par rapport aux femmes. Cet écart est par contre significativement plus faible en Slovénie (17 %), en Hongrie (15 %) et en Norvège (14 %).

Encadré 3

Les variables des équations de salaire

À partir des données de l'enquête européenne sur la Structure des salaires en 2002, centralisées par Eurostat, la Commission européenne a pu établir une équation de salaire tous pays confondus et des équations de salaire par pays à l'aide de modèles log-linéaire [4]. Les régressions décrivent le logarithme du salaire horaire en fonction d'un ensemble de caractéristiques individuelles des salariés et d'informations sur les entreprises qui les emploient :

Caractéristiques des salariés :

- sexe (référence : femme) ;
- âge : de 15 à 24 ans (référence), de 25 à 34 ans, de 35 à 44 ans, de 45 à 54 ans, de 55 à 64 ans, 65 ans et plus ;
- type d'emploi : manuel (référence), non manuel ;
- niveau d'étude : bas, moyen, élevé (référence) ;
- temps de travail : temps complet (référence), temps partiel ;
- expérience dans l'entreprise ;

1. Effets propres de certaines caractéristiques sur les salaires

en %

	Sexe : homme (réf. femme)	Niveau d'étude : faible (réf. élevé)	Secteur : industrie (réf. services)
Allemagne	22	- 43	8
France	21	- 49	6
Pologne	22	- 79	3
Finlande	22	- 23	5
Italie	18	- 45	4
Royaume-Uni	27	- 30	5

Lecture : toutes caractéristiques de l'équation égales par ailleurs, le salaire d'un homme en Allemagne est 22 % plus élevé que celui d'une femme.

Source : rapport annuel de la commission sur l'emploi, Eurostat.

- type de contrat de travail ;
- pays (pour l'équation « tous pays »).

Caractéristiques des entreprises :

- taille : – de 10 salariés (référence), de 10 à 249 salariés, 250 salariés et plus ;
- secteur : services (référence), industrie y compris construction ;
- type de convention collective.

Le coefficient de régression de chaque modalité s'interprète comme l'écart salarial relatif entre un employé possédant cette caractéristique et un individu de la modalité de référence, toutes autres variables de la régression égales par ailleurs.

Lorsque pour certains pays la modalité de référence n'était pas disponible, la régression a tout de même été effectuée, mais en modifiant le choix de la modalité de référence.

Compte tenu de problèmes de spécification, la Commission n'a pas publié d'équation de salaire pour la Belgique, l'Espagne et l'Islande.

2. Effets propres de l'appartenance à un pays sur les salaires – équation de salaire globale (tous pays)

en %

	Effet « pays » (réf. Portugal)
Royaume-Uni	107
Allemagne	101
France	82
Pologne	- 63
République tchèque	- 73
Slovaquie	- 111

Lecture : toutes caractéristiques de l'équation égales par ailleurs (âge, sexe, qualification, secteur d'activité...), le salaire d'un travailleur en Allemagne est 101% plus élevé que celui d'un travailleur au Portugal.

Source : rapport annuel de la commission sur l'emploi, Eurostat.

Pour certains pays, les écarts salariaux entre seniors et juniors résulteraient en partie de facteurs non observés

Les équations de salaires suggèrent que les différentes variables utilisées expliquent une part importante des différences salariales entre les 25-35 ans et les 45-55 ans⁵.

Toutes choses égales par ailleurs, la Grèce, l'Italie et la France sont les pays où les seniors sont les mieux rémunérés relativement aux juniors (plus de 16 %). Par contre, dans les états baltes, à structure constante, les 45-55 ans perçoivent un salaire significativement inférieur à celui des 25-35 ans : - 16 % en Estonie, - 7 % en Lettonie et - 3 % en Lituanie. Cet écart salarial favorable aux plus jeunes pourrait résulter de caractéristiques inobservables. Ainsi, des modifications importantes du système éducatif (comme le programme national « Bond du Tigre » en Estonie) pourraient moduler la valeur d'un diplôme selon la période pendant laquelle il a été obtenu : la jeune génération profiterait donc des programmes scolaires rénovés, davantage en phase avec les évolutions technologiques et les attentes du marché du travail. Par ailleurs, au Royaume-Uni, alors que l'écart salarial observé entre les 25-35 ans et les 45-55 ans à partir de l'analyse descriptive est assez faible (6 %), cette différence devient pratiquement nulle en tenant compte des effets de structure. Le fait que les salariés ayant davantage d'expérience ne soient pas mieux rémunérés s'expliquerait donc par les phénomènes développés dans la première partie (phénomène de cohorte, biais de sélection sur le marché du travail...) qui n'ont pas pu être intégrés dans les équations de salaire.

L'impact du niveau d'éducation sur les salaires

Aussi bien en analyse descriptive que dans l'analyse menée toutes choses égales par ailleurs, il apparaît que l'écart salarial entre les salariés les moins éduqués et les plus éduqués⁶ est particulièrement faible dans les pays scandinaves (- 23 % en Finlande) par rapport notamment aux pays d'Europe centrale. Toutefois, les équations de salaire mettent en évidence que, pour certains pays, les effets de structure jouent positivement sur les écarts salariaux par niveau d'éducation alors que pour d'autres ces effets sont négatifs. Ainsi, en moyenne, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Autriche, les caractéristiques⁷ des salariés les mieux formés, sont moins favorables du point de vue de la rémunération que celles des salariés les moins éduqués : l'écart salarial à structure constante y est réduit de plus de 15 points par rapport aux données brutes. À l'inverse, en Roumanie, en Hongrie et en Pologne l'écart, toutes choses égales par ailleurs, est supérieur à celui observé à partir de l'analyse descriptive (augmentation de l'écart de plus de 20 points pour la Pologne et la Roumanie notamment).

Toutes choses égales par ailleurs, les salaires sont en moyenne plus élevés dans l'industrie que dans les services.

Alors que l'analyse descriptive fait ressortir que les salariés du secteur de l'industrie gagnent moins que les salariés des services dans la majorité des pays, l'étude des équations de salaire montre au contraire qu'à structure constante, les salaires de l'industrie sont supérieurs à ceux des services dans quasiment tous les pays. Le Portugal, Chypre et la Roumanie sont les seules nations où la rémunération dans les services est significativement plus élevée. Dans la plupart

5. Les tranches d'âge retenues pour la modélisation des salaires sont différentes de celles disponibles dans la base New Chronos.

6. Les niveaux d'éducatifs retenus peuvent différer d'un pays à l'autre suivant le niveau d'agrégation disponible. Ainsi le niveau d'éducation le plus élevé correspond à l'ISCED 5-6 pour certains pays et à l'ISCED 6 pour d'autres.

7. Ces caractéristiques comprennent les caractéristiques individuelles des salariés ainsi que celles des entreprises qui les emploient.

des cas, la correction des effets de structure joue nettement en faveur de l'industrie qui emploie notamment davantage de travailleurs manuels moins bien rémunérés. Ainsi, au Portugal, sans ajustement des caractéristiques des employés, les salaires de l'industrie sont inférieurs de 27 % à ceux des services, alors qu'à structure constante l'écart relatif n'est plus que de - 6 %. Toutes choses égales par ailleurs, l'Autriche (+ 12 %), la Bulgarie (+ 9 %), la Hongrie et l'Allemagne (+ 8 %) sont les pays où les salariés de l'industrie sont les plus favorisés. ■

Définitions

Le **salaire brut** inclut l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur, avant retenue des cotisations sociales et des impôts dus par le salarié. Il est exprimé en euros ou en unités de standard de pouvoir d'achat (PPA) qui est une unité de compte permettant de comparer le pouvoir d'achat effectif des salaires entre pays. 1 unité de pouvoir d'achat équivaut à 1,08 euro en France et à 0,86 euro au Portugal.

Le **salaire brut annuel moyen** des salariés à temps complet est une moyenne des salaires annualisés, c'est-à-dire des salaires qu'auraient perçus les salariés s'ils avaient travaillé toute l'année dans la même entreprise. Ce concept de salaire annualisé diffère donc du salaire perçu par le salarié dès que la durée d'emploi du salarié dans l'entreprise est inférieure à l'année (en raison d'un licenciement, d'un changement d'emploi ou d'une interruption de travail par exemple).

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

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 (UE25)** sont : Autriche (AT), Belgique (BE), Chypre (CY), République tchèque (CZ), Allemagne (DE), Danemark (DK), Estonie (EE), Espagne (ES), Finlande (FI), France (FR), Grèce (GR), Hongrie (HU), Irlande (IE), Italie (IT), Lituanie (LT), Luxembourg (LU), Lettonie (LV), Malte (MT), Pays-Bas (NL), Pologne (PL), Portugal (PT), Suède (SE), Slovénie (SI), Slovaquie (SK), Royaume-Uni (UK). NEM10 désigne les dix nouveaux états membres ayant adhéré à l'UE en mai 2004. Les pays candidats mentionnés dans cet article sont la Bulgarie (BG) et la Roumanie (RO).

Bibliographie

- [1] Aubert P. (2005) « Les salaires des seniors sont-ils un obstacle à leur emploi ? », Les salaires en France, *Insee Références*, édition 2005, p. 41-52.
 - [2] Brainerd E. (2000) « Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54 n° 1, p. 138-162.
 - [3] Campbell N. (1999) « The Decline of Employment Among Older People in Britain », Centre for Analysis of Social Exclusion.
 - [4] Commission européenne (2005) « Employment in Europe 2005 », p. 163-209.
 - [5] Eurostat (2003) « La formation professionnelle continue en Europe ».
 - [6] Eurostat (9/2005) « Haute technologie : entreprises et commerce », *Statistiques en bref*.
 - [7] Eurostat (12/2005) « Gross earnings in Europe - Main results from the Structure of Earnings Survey 2002 », *Statistics in focus*.
 - [8] Eurostat, données disponibles sur <http://epp.eurostat.cec.eu.int>, Menu Data.
 - [9] Marcus V. (2006) « Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats », *Données sociales - La société française*, édition 2006, p. 13-23, Insee.
-