

Chapitre 4

Faciliter l'entrée sur le marché du travail

Le chômage demeure élevé, en particulier parmi les premiers entrants sur le marché du travail (principalement des jeunes) et ceux qui veulent s'y réinsérer (principalement des femmes), tandis que les chômeurs de longue durée représentent une importante proportion du total. Les pouvoirs publics pourraient faciliter l'entrée sur le marché du travail en réduisant les coûts salariaux minimums et en assouplissant la législation relativement stricte en matière de protection de l'emploi. Or, aucune de ces deux mesures ne figure au programme d'action du gouvernement.

Le niveau du salaire minimum n'a rien d'exceptionnel en comparaison des autres pays. Cependant, en l'absence d'un taux de rémunération inférieur au minimum qui serait réservé aux jeunes, il apparaît relativement élevé pour ce groupe. Les effets défavorables qui en résultent sur l'emploi sont aggravés par des taux élevés de cotisations patronales de sécurité sociale. Une caractéristique singulière de la Grèce tient au fait que les salaires minimums légalement contraignants sont fixés par les partenaires sociaux et s'appliquent à l'ensemble de l'économie; en outre, le gouvernement peut sous certaines conditions étendre les conventions collectives au niveau de la branche ou de la profession pour couvrir la totalité d'une branche ou profession et non les seules parties à l'accord. En fixant les salaires minimums, les partenaires sociaux devraient prendre en compte les taux de chômage élevés des jeunes. Les cotisations de sécurité sociale sur les bas salaires ont été réduites en 2000, mais elles devraient être encore abaissées, le financement étant assuré par des compressions de dépenses. Il faudrait un système d'impôts et de prestations bien ciblé et non des taux de salaire minimum différenciés pour répondre aux besoins des titulaires de bas revenus chargés de famille.

La législation relative à la protection de l'emploi, dans toutes les professions, est à peu près comparable à la moyenne de l'UE19, encore qu'elle soit beaucoup plus stricte pour les employés de bureau que pour les ouvriers, avec des indemnités de licenciement beaucoup plus élevées. Ces différences sont susceptibles de réduire la rotation sur le marché du travail et de peser sur les perspectives d'emploi des groupes qui risquent le plus d'être confrontés à des problèmes d'entrée ou de réinsertion sur le marché, tels que les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée. Les indemnités de licenciement pour les employés de bureau devraient être diminuées et alignées sur celles qui s'appliquent aux ouvriers.

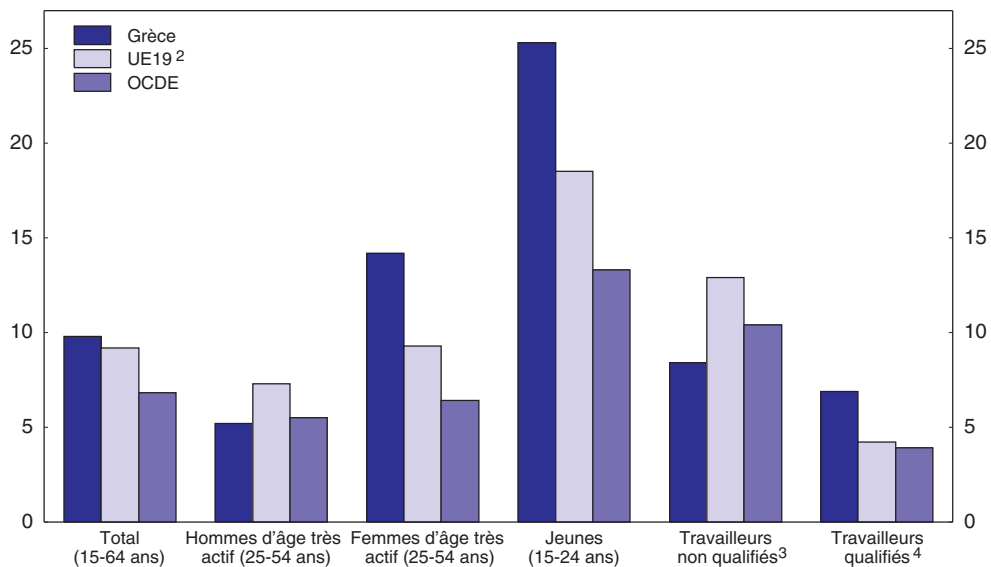
D'autres réformes de nature à améliorer la situation sur le marché du travail, notamment un renforcement des mesures actives du marché du travail et des aides pour la garde d'enfants, devront attendre un redressement de la situation budgétaire.

Performance récente du marché du travail

Le taux de chômage standardisé est retombé d'un pic de 12 % en 1999 aux environs de 9 % en 2006, mais il reste parmi les plus élevés de la zone OCDE. C'est particulièrement vrai pour certains groupes vulnérables; tandis que le taux de chômage pour les hommes d'âge très actif est légèrement inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE, il représente à peu près le double de la moyenne pour les femmes dans la même tranche d'âge et pour les jeunes (graphique 4.1). Une série d'autres indicateurs – notamment la part élevée du chômage de longue durée, la faiblesse des sorties mensuelles du chômage, la longueur de l'ancienneté moyenne dans l'emploi et le niveau peu élevé des flux bruts de main-d'œuvre entre branches d'activité – semblent indiquer que la mobilité de la main-d'œuvre, définie dans son sens large, est relativement faible en comparaison avec d'autres pays de l'OCDE (Kongsrud et Wanner, 2005). La médiocre performance du marché du travail, et plus particulièrement les problèmes d'entrée sur le marché, peuvent s'expliquer en grande partie par la relative rigidité des institutions du marché du travail. Les paragraphes qui suivent commencent par un examen du cadre institutionnel de la détermination des salaires, examen qui semble tout à fait justifié puisque le niveau élevé des salaires négociés

Graphique 4.1. Taux de chômage

Chômage en pourcentage de la population active dans la même tranche d'âge, 2005¹



1. 2004 pour les travailleurs qualifiés et non qualifiés.
2. L'UE19 couvre tous les pays de l'UE qui sont aussi membres de l'OCDE.
3. Personnes n'ayant pas suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
4. Personnes ayant suivi un enseignement supérieur.

Source : OCDE (2006), Base de données sur la population active, novembre, www.oecd.org/els/emploi/stats; Perspectives de l'emploi de l'OCDE et Regards sur l'éducation, OCDE, Paris.

s'est traduit par une dégradation notable de la compétitivité, mesurée par les coûts unitaires relatifs de main-d'œuvre (graphique 1.6). Seront ensuite étudiées les possibilités de faciliter l'entrée sur le marché du travail en modifiant le coût minimum du travail et la législation relative à la protection de l'emploi, qui sont deux des priorités structurelles identifiées dans *Objectif croissance* (OCDE, 2007). Suivra un examen des possibilités de faciliter l'entrée sur le marché du travail en réformant les mesures actives du marché du travail et en accroissant l'aide pour la garde d'enfants. Une dernière section résumera le chapitre et formulera une série de recommandations d'action.

Le système de détermination des salaires et les niveaux de négociation

La législation adoptée en 1990 a mis fin à l'intervention de l'État dans la détermination des salaires du secteur privé par arbitrage public obligatoire entre les partenaires sociaux. À alors été créé le Service de médiation et d'arbitrage (OMED), un organe indépendant qui intervient lorsque les négociations sont dans l'impasse. La loi a aussi modifié le cadre juridique des négociations collectives en rendant possibles des accords de branche et d'entreprise. Les conventions collectives générales nationales (NGCLA) sont négociées entre la Confédération générale du travail de Grèce (GSEE), qui représente tous les salariés du secteur privé (même si 20 % seulement d'entre eux sont syndiqués)¹, et un certain nombre d'organisations représentant les intérêts des employeurs². Les NGCLA fixent les niveaux des salaires minimums au plan national (le salaire « de base », l'allocation pour les travailleurs mariés et les primes liées à l'ancienneté), ainsi que des normes minimums concernant d'autres conditions de travail telles la durée du congé parental, les congés payés ou le niveau des indemnités de licenciement. Bien que le gouvernement ne soit pas habilité à participer aux négociations ou à influencer leurs résultats, il ratifie parfois des dispositions relatives aux conditions de travail générales (congé de maternité, indemnités de licenciement, etc.) de façon qu'elles couvrent tous les salariés du secteur public hors administrations publiques. S'agissant des augmentations du salaire minimum, cette ratification n'est pas nécessaire puisqu'elles s'appliquent automatiquement à tous les travailleurs. Les conventions collectives nationales servent de plancher, de sorte que les accords additionnels conclus au niveau de la branche, de la profession ou de l'entreprise ne peuvent déboucher que sur des salaires ou des conditions d'emplois plus favorables pour les salariés. En ce qui concerne les salaires, les NGCLA ne sont contraignantes qu'en termes de *niveaux* ; par conséquent, les taux d'augmentation des salaires peuvent être plus bas dans les accords au niveau de la branche, de la profession ou de l'entreprise. En outre, dans les régions à fort taux de chômage, les employeurs peuvent ne pas appliquer les accords de branche et s'en tenir au salaire minimum national, moins élevé, encore que cette possibilité soit rarement utilisée (Sabethai, 2000).

Des négociations décentralisées sont possibles par branche ou par entreprise et des accords peuvent être conclus pour des professions particulières, à l'échelon national ou local. Les accords à un niveau intermédiaire (branche ou profession) et les conventions nationales générales couvrent 99 % des entreprises grecques et près des trois quarts des salariés³. Un certain nombre de données internationales montrent qu'un échelon intermédiaire de négociations salariales s'avère inférieur à la centralisation ou à la décentralisation en termes de résultats sur le front du chômage (Calmfors et Driffill, 1988; OCDE, 2006a). Les négociations sectorielles contrarient l'alignement des salaires sur la productivité dans l'entreprise et nuisent donc à la flexibilité. En outre, les négociations au niveau intermédiaire ne mettent pas à profit les gains macroéconomiques potentiels

qu'offre une coordination au niveau national, par exemple par la mise en œuvre de la rigueur salariale dans les périodes d'augmentation du chômage (OCDE, 2005a). Les pays tels que la Grèce où les négociations se déroulent à l'échelon de la branche enregistrent donc en général une hausse plus forte des salaires et du chômage que ceux où les salaires sont déterminés au niveau central. De plus, dès lors que les entreprises signataires d'un accord emploient 51 % de la main-d'œuvre d'une branche ou d'une profession, cet accord a force de loi (sous réserve d'une décision ministérielle) pour l'ensemble de la branche ou de la profession. Le gouvernement devrait donc s'abstenir d'étendre les conventions collectives aux parties qui ne sont pas directement représentées dans les accords initiaux.

La décentralisation des négociations collectives jusqu'au niveau de l'entreprise n'a en fait progressé que lentement. En raison de la structure particulière de l'économie grecque (ampleur du travail indépendant, effectif élevé des très petites entreprises), les accords d'entreprise concernent moins de 0.01 % des sociétés. Or, ces accords créent davantage de flexibilité, car les négociations à ce niveau facilitent l'alignement des hausses de salaire sur les gains de productivité. Étant donné que la taille des entreprises augmente, les accords au niveau de l'entreprise pourraient se généraliser. Ainsi, alors que les réformes législatives de 1990 visaient à décentraliser les négociations salariales, jusqu'ici elles n'ont fait que renforcer les négociations sectorielles, avec les conséquences négatives que l'on vient d'évoquer.

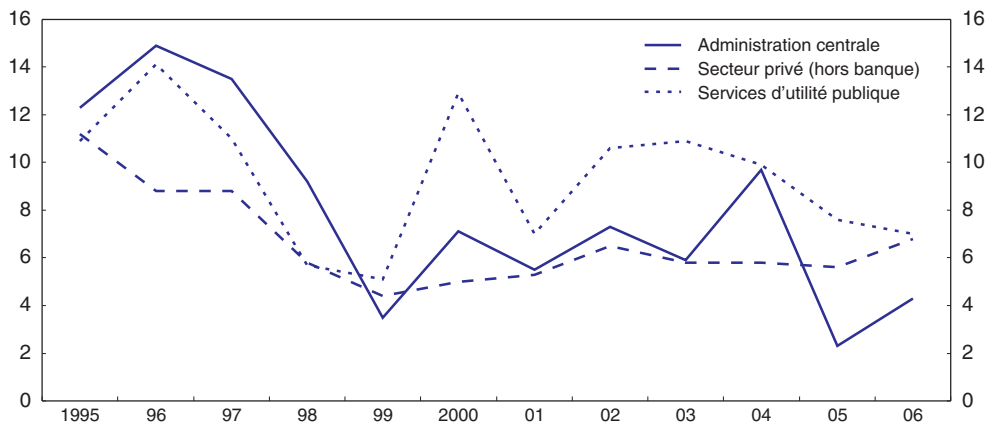
Les avantages macroéconomiques de la modération salariale

Un aspect préoccupant, déjà souligné au chapitre 1, tient au fait que les hausses de salaire, ces dernières années, ont entraîné une dégradation continue de la compétitivité liée aux coûts unitaires de main-d'œuvre par rapport au reste de la zone euro, ainsi qu'un écart d'inflation durablement positif (graphique 1.6). De surcroît, comme indiqué plus haut, il n'est guère possible de voir dans cet écart une conséquence inévitable de la convergence avec les autres pays de la zone euro (c'est-à-dire que l'effet Balassa-Samuelson, s'il existe, est probablement faible). En revanche, des différences dans la position conjoncturelle expliquent en partie l'écart d'inflation actuel; ces dernières années, la Grèce a maintenu un écart de production positif et la zone euro un écart négatif, et il n'est donc pas surprenant que cela ait conduit à une croissance plus forte des salaires. Néanmoins, le fait que le cadre de détermination des salaires n'offrira pas une flexibilité suffisante pour rattraper rapidement les pertes de compétitivité en cas de normalisation ou d'inversion de la position conjoncturelle est fort préoccupant. Une simulation de situation fictive du modèle économique de la Banque de Grèce fait ressortir les avantages potentiels de la modération salariale. Cette simulation semble indiquer que, si les rémunérations nominales, depuis 2003, avaient convergé vers la somme des gains de productivité et du taux d'inflation dans la zone euro, l'inflation serait retombée au niveau moyen de la zone euro, la progression de l'emploi aurait été plus marquée et la hausse *ex post* des gains réels n'aurait été que légèrement plus faible (Banque de Grèce, 2005). Pour aider à atteindre ce résultat, le gouvernement devrait réfléchir à des moyens d'encourager des négociations plus décentralisées. Il pourrait y parvenir en abandonnant le système d'extension administrative des conventions salariales (au niveau de la branche ou de la profession) aux entreprises qui ne sont pas parties aux négociations de salaire.

Une autre possibilité, ou un moyen complémentaire pour l'État, d'atteindre la modération salariale consiste à relever moins fortement les salaires de ses propres agents. Le secteur public joue souvent un rôle de chef de file dans l'évolution générale des salaires,

car il représente une proportion relativement élevée de l'ensemble des salariés (compte tenu de l'importance de l'emploi indépendant dans le reste de l'économie) et parce que le taux de syndicalisation y est beaucoup plus élevé que dans le secteur privé. Au cours de la décennie écoulée, cependant, les salaires dans l'administration centrale (et plus encore dans les entreprises publiques) ont généralement augmenté plus rapidement que ceux du secteur privé (hors banque), l'écart étant parfois très prononcé (graphique 4.2) (Banque de Grèce, 2006a et 2007). Ce n'est que depuis 2005 que les rémunérations brutes moyennes dans l'administration centrale progressent moins que dans le secteur privé.

Graphique 4.2. **Hausse des salaires dans les secteurs public et privé**
Pourcentage de variation annuelle



Source : Banque de Grèce (2006), *Annual Report 2005* et Banque de Grèce (2007), *Monetary Policy 2006-2007*, Athènes.

Les salaires minimums font obstacle à l'entrée sur le marché du travail

La Grèce est un cas inhabituel, mais non unique, dans la zone OCDE, en ce sens que les salaires minimums sont fixés par les partenaires sociaux sans intervention directe de l'État (encadré 4.1). Les accords au niveau de la branche et de la profession sont immédiatement applicables aux parties à l'accord; dans certaines circonstances, toutefois, ils peuvent faire l'objet d'une extension administrative (par décision ministérielle, suivant l'avis d'un organe tripartite) à l'ensemble d'une branche ou d'une profession.

Le récent examen par l'OCDE des données d'observation internationales disponibles semble indiquer que, si les salaires minimums peuvent être utiles dans un programme plus général de lutte contre la pauvreté, ils risquent de nuire à la création d'emplois lorsqu'ils sont élevés, en particulier lorsqu'il n'est pas tenu compte suffisamment des jeunes et autres groupes vulnérables (OCDE, 2006b). Toutefois, lorsqu'on compare les salaires minimums de différents pays, il importe de voir d'après quelle mesure des salaires moyens ils sont normalisés. Une moyenne arithmétique des salaires peut ne pas être représentative si la distribution des gains est faussée en raison de l'existence de rémunérations très élevées, par exemple. Ce biais semble particulièrement important dans le cas de la Grèce : l'inégalité des revenus mesurée par le coefficient de Gini est élevée en comparaison de la moyenne de l'UE15 (Commission européenne, 2005); et le ratio de la moyenne arithmétique aux gains médians est plus élevé en Grèce que dans la plupart des autres pays de l'UE (Mittag, 2006). Pour les besoins de la comparaison internationale, les salaires minimums sont donc normalisés par rapport aux salaires médians, car ceux-ci

Encadré 4.1. **Le cadre institutionnel de détermination des salaires minimums dans les différents pays de l'OCDE**

La majorité des pays de l'OCDE ont une forme de salaire minimum légal, fixé soit par la loi soit dans le cadre de conventions collectives. Dans la plupart de ces pays, les salaires minimums sont déterminés par l'État, parfois après consultation d'un organe tiers : un taux minimum unique est fixé et applicable au plan national, qui couvre pratiquement tous les secteurs de l'économie, des taux inférieurs étant autorisés pour les jeunes et les apprentis (dans 13 des 21 pays de l'OCDE qui fixent des salaires minimums légaux ou nationaux) (OCDE, 1998).

Parmi ces pays, le Royaume-Uni se distingue du fait que le gouvernement est conseillé par un groupe d'experts indépendants, la *Low Pay Commission* (LPC). Ce n'est pas la LPC qui fixe le salaire minimum, mais le gouvernement met habituellement en œuvre ses propositions. S'inspirant de l'exemple du Royaume-Uni, l'Irlande et l'Australie se sont aussi dotées de groupes d'experts indépendants qui conseillent les autorités au sujet des salaires minimums, même si, dans le cas de l'Australie, c'est la *Fair Pay Commission*, et non l'État, qui fixe les rémunérations minimales.

Dans les pays nordiques, les conventions salariales centralisées signées entre les partenaires sociaux, parfois avec intervention directe ou indirecte du gouvernement (lequel peut, par exemple, promettre des allègements fiscaux pour l'avenir, afin d'obtenir des augmentations salariales modérées), fixent des grilles entières de salaires par branche ou par profession, ce qui signifie qu'il y a aussi un salaire minimum dans les professions faiblement rémunérées (OCDE, 2005a). Les taux minimums de salaire diffèrent quelque peu selon les secteurs et les professions.

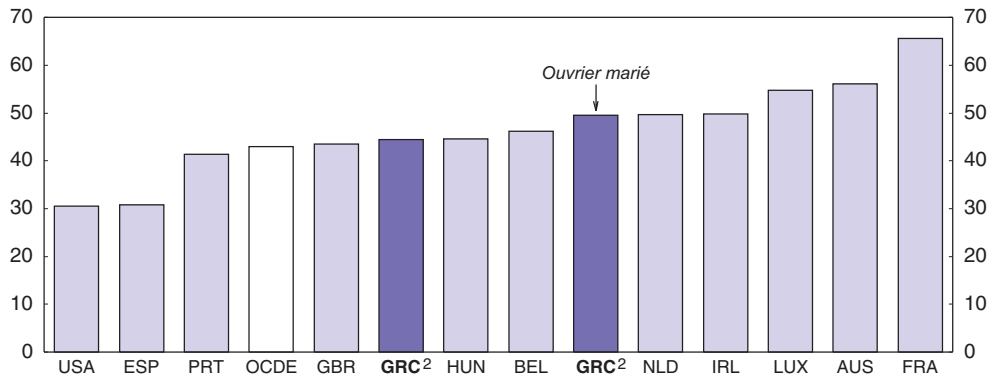
La Grèce et la Belgique sont les seuls pays où un salaire minimum national est fixé par accord entre les partenaires sociaux. Les négociations bipartites entre organisations syndicales et patronales se déroulent en Belgique au Conseil national du travail. Des accords intersectoriels couvrent les employeurs qui ne sont pas membres des organisations signataires, sauf si le contrat d'emploi individuel comporte des clauses qui annulent ces accords. Les accords intersectoriels peuvent devenir contraignants pour tous les employeurs par décret royal, procédure d'extension qui est utilisée assez fréquemment. En 1996, toutefois, le gouvernement a adopté une loi « liant le développement de l'emploi et le maintien de la compétitivité ». Cette loi fixe un plafond de relèvement de salaire en fonction de l'évolution chez les trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France et Pays-Bas). Les hausses de salaire sont négociées compte tenu de l'inflation passée et du plafond fixé. Ce dernier est légalement incorporé dans les accords intersectoriels, qui sont négociés tous les deux ans (EIRO, 2005).

sont plus représentatifs du salaire type. Des données récentes sur les salaires médians sont disponibles pour beaucoup de pays de l'OCDE, mais elles ne sont pas immédiatement disponibles dans le cas de la Grèce. Afin de surmonter ce problème, une mesure actuelle des gains moyens a été ajustée en fonction d'un ratio gains moyens/gains médians moins récent (annexe 4.A1).

En Grèce, il y a 20 niveaux différents de salaire minimum, qui sont fixés en fonction de la situation familiale et professionnelle, ainsi que de l'expérience au travail (annexe 4.A1). Le salaire minimum le plus faible pour un ouvrier célibataire sans expérience équivaut à environ 45 % du salaire médian⁴, ce qui est proche de la moyenne OCDE (graphique 4.3). Le passage du statut de célibataire à celui de personne mariée, à expérience égale, relève le

Graphique 4.3. Salaires minimums¹

Pour un ouvrier célibataire sans expérience professionnelle, en pourcentage du salaire médian, 2005



1. Les pays manquants n'ont pas de salaire minimum légal.

2. Voir annexe 4.A1 pour de plus amples informations.

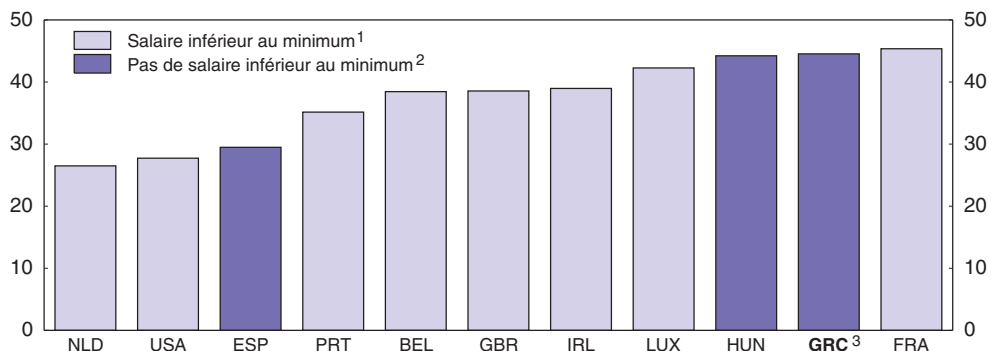
Source : OCDE (2007), *Objectif croissance, Réformes économiques OCDE*, Paris.

salaires minimum d'environ 10 %⁵. Pour un ouvrier marié sans expérience, le taux du salaire minimum passe ainsi à 50 % du salaire médian.

Bien que les salaires minimums varient en fonction de l'expérience, le salaire minimum étant majoré de 5 % par tranche de trois ans d'ancienneté supplémentaire, jusqu'à un maximum de 15 ans, il n'existe pas de salaire spécifique inférieur au salaire minimum pour les jeunes. Le coût salarial minimum pour un ouvrier célibataire sans expérience est élevé par rapport au salaire minimum applicable aux jeunes dans d'autres pays de l'OCDE (exprimé en pourcentage du salaire médian) (graphique 4.4). C'est l'une des raisons pour lesquelles l'entrée sur le marché du travail grec se révèle difficile : le taux de chômage des jeunes atteint 25 %, pour un taux de chômage global de 9 %⁶. La mise en place d'un salaire inférieur au minimum pour les apprentis et les jeunes travailleurs pourrait aider à s'attaquer à des taux de chômage qui restent obstinément à plus de 25 % pour ces

Graphique 4.4. Taux de salaire minimum applicables aux jeunes

En pourcentage du salaire médian, 2004



1. Pour les jeunes travailleurs de 15 à 18 ou 21 ans, selon le pays concerné.

2. C'est le salaire minimum normal qui s'applique. La Grèce n'a pas de salaire inférieur au minimum puisque les taux pratiqués pour les adultes s'appliquent à partir de l'âge de 15 ans; les chiffres indiqués sont le niveau le plus bas de salaire minimum pour un ouvrier célibataire sans expérience.

3. Voir annexe 4.A1 pour de plus amples informations.

Source : Calculs effectués à l'aide la Base de données sur la population active de l'OCDE, mai 2006, www.oecd.org/els/emploi/stats, et sources nationales.

groupes. De plus, les données d'observation internationales montrent que la fréquence des faibles rémunérations parmi les jeunes décroît au fil du temps du fait que les taux de sortie des emplois peu rémunérés sont relativement élevés et, facteur plus important, plus élevés que les taux de sortie du chômage. Ainsi, il semble préférable, pour la progression de carrière, d'avoir un emploi faiblement rémunéré que pas d'emploi du tout (Quintini et Martin, 2006).

Le niveau élevé des cotisations de sécurité sociale affaiblit encore la demande de main-d'œuvre

Un salaire minimum élevé a des effets plus défavorables sur l'emploi lorsque le coin fiscal est important. Les employeurs ne peuvent pas reporter la charge fiscale sur les salaires lorsque le salaire minimum a force de loi. Des salaires minimums élevés accentuent donc l'effet négatif du coin fiscal sur la demande de main-d'œuvre. Selon une étude récente de l'OCDE, une hausse de 10 % du rapport du salaire minimum au salaire médian accroît l'impact du coin fiscal sur le chômage de 50 % dans le pays « moyen » de l'OCDE (OCDE, 2006b).

Les cotisations patronales de sécurité sociale équivalent à 28 % des gains bruts en Grèce, contre une moyenne d'environ 25 % dans la zone euro et de 20 % dans la zone OCDE (OCDE, 2005b). Si le travailleur a une profession « pénible ou insalubre » (classification assez floue qui couvre près de 31 % de l'ensemble des salariés, voir chapitre 3), les cotisations passent à plus de 30 %. Ainsi le salaire minimum, s'il est conjugué à des coûts non salariaux élevés, peut augmenter la rémunération totale au point qu'il ne soit pas rentable d'embaucher des travailleurs sans expérience ou peu qualifiés (Burtless, 2000) et conduire aussi à l'emploi de main-d'œuvre clandestine dans des secteurs comme celui de la construction.

Une disposition visant à réduire les coûts de main-d'œuvre pour les travailleurs à bas salaires a été instaurée en 2000. À compter de janvier 2001, les cotisations sociales patronales (qui atteignaient 28,6 % du salaire brut) ont été réduites de 2 points de pourcentage pour les petits salariés (étaient classés dans cette catégorie les travailleurs dont les gains moyens, à l'exclusion des heures supplémentaires, étaient d'environ 600 euros à la date d'adoption de la loi : ce seuil a été ajusté depuis lors). Les effets défavorables des coûts non salariaux, qui alourdissent le coût minimum du travail pour les groupes vulnérables, ont aussi été reconnus dans la législation adoptée au début de 2004. Notamment, en rapport avec la présente analyse, les employeurs qui embauchent de jeunes chômeurs de 25 ans ou moins ont droit à une réduction de 50 % de leurs cotisations de sécurité sociale. La loi réduit aussi les cotisations de sécurité sociale pour les autres groupes vulnérables (sous réserve de diverses autres conditions), notamment les personnes de plus de 55 ans, les femmes au chômage ayant des enfants et les chômeurs donnant lieu à une aide (OCDE, 2005c). Dans la pratique, cependant, il apparaît que cette législation n'est pas encore mise en œuvre, ce qui représente un autre exemple du « déficit d'application » qui fait qu'une législation importante n'est pas appliquée en temps opportun.

Un système de prestations bien conçu servirait mieux les objectifs sociaux

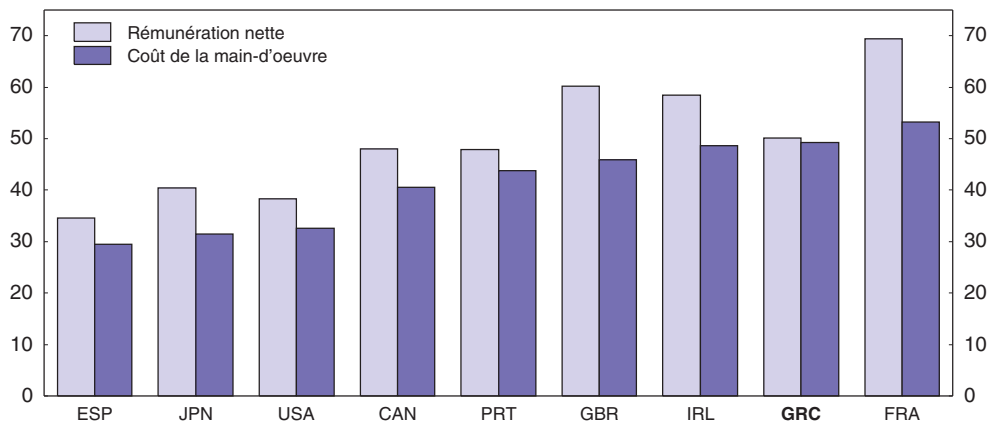
Environ deux tiers des titulaires de bas salaires en Grèce (travaillant au moins 15 heures par semaine) vivent dans des ménages dont le revenu équivalent⁷ est égal ou supérieur à 60 % du revenu équivalent médian national (EIRO, 2002). Ces salariés ne

peuvent donc pas être considérés comme pauvres. De plus, le réseau familial, très développé, assure un soutien plus important que dans la plupart des autres pays de l'OCDE⁸. Une plus grande flexibilité dans la détermination des salaires minimums pourrait réduire le chômage sans accroître notablement les difficultés, surtout si elle s'accompagnait de mesures visant à augmenter le revenu des ménages pauvres. Les crédits d'impôt sur le revenu salarial, comme il en existe aux États-Unis, par exemple, aident les ménages pauvres sans produire d'effets défavorables sur l'emploi (Burtless, 2000).

De fait, en l'absence d'un système adéquat de prestations (notamment des crédits d'impôt), les salaires minimums sont pratiquement le seul instrument de lutte contre la pauvreté avant la retraite en Grèce. En témoigne le fait que, pour un célibataire payé au salaire minimum, la rémunération nette minimale n'est guère plus élevée que le coût minimum du travail, contrairement à la situation observée dans la plupart des autres pays de l'OCDE (graphique 4.5). Si l'on étend cette comparaison à une famille comportant un seul apporteur de revenu (payé, lui aussi, au salaire minimum) et deux enfants, le coût du travail et la rémunération nette augmentent parallèlement de 10 %. Une fois encore, cela est dû à une élévation du niveau du salaire minimum et souligne l'absence de prestations familiales ou pour enfant à charge. S'il est vrai qu'il existe différents niveaux de salaire minimum suivant les diverses situations, ce système ne protège pas forcément les groupes les plus vulnérables : un parent isolé, par exemple, ne peut pas bénéficier de la hausse de 10 % du salaire minimum puisque cette augmentation est liée au statut marital et non à la parentalité⁹. Les salaires minimums peuvent jouer un rôle utile de soutien dans un programme plus général de lutte contre la pauvreté, mais ces programmes ne devraient pas s'appuyer seulement sur les salaires minimums. Une meilleure redistribution du revenu en faveur des titulaires de bas salaires et de leurs familles devrait être assurée par des prestations bien ciblées. En améliorant le système de prestations sociales on mettrait moins l'accent sur les salaires minimums et on éviterait ainsi leurs effets défavorables sur l'emploi pour certains groupes vulnérables.

Graphique 4.5. Rémunération nette minimale et coût de la main-d'œuvre

En pourcentage du niveau médian, pour un célibataire, 2004

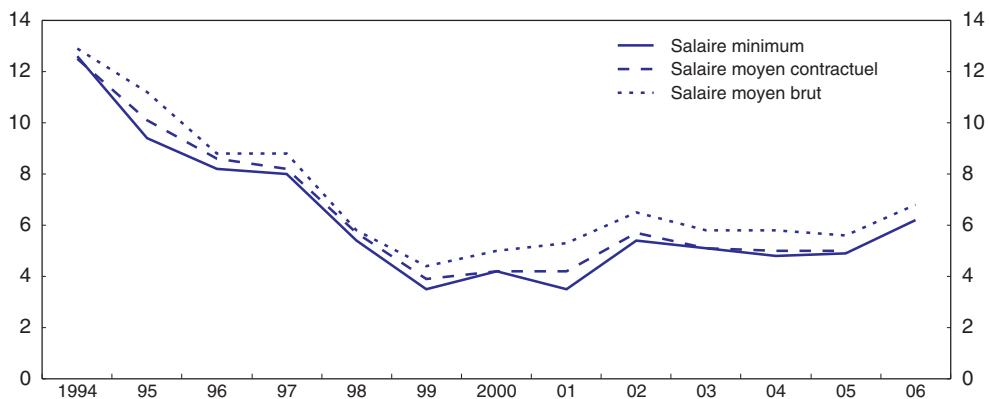


Source : OCDE (2006), *Modèles impôts-prestations*, mai, www.oecd.org/els/social/prestationsetsalaires.

La fixation des salaires minimums devrait être découplée de la détermination globale des salaires

Il existe une correspondance marquée entre les variations des salaires minimums et les variations globales des salaires contractuels et des gains moyens bruts, ce qui laisse penser que la fixation des salaires minimums fait partie intégrante du processus de détermination globale des salaires (graphique 4.6)¹⁰. En comparaison avec d'autres pays, la corrélation contemporaine entre les variations des salaires minimums et celles des salaires moyens bruts est aussi très forte. Ainsi qu'on l'a déjà noté, l'État devrait continuer de rechercher une augmentation plus modérée des salaires de ses propres employés, comme en 2005 et en 2006, et non les partenaires sociaux, étant admis qu'ils ont souvent un effet d'entraînement sur l'évolution générale des salaires.

Graphique 4.6. Variations des salaires minimums et des salaires moyens¹
Pourcentage de variation annuelle



1. Secteur privé, hors banques.

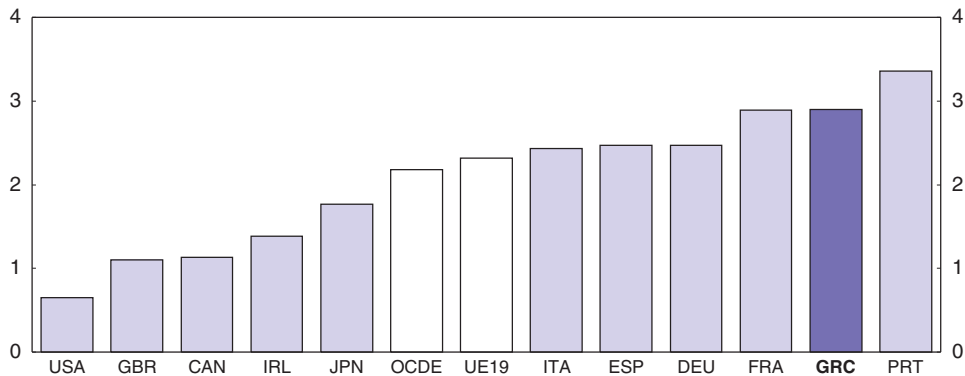
Source : Banque de Grèce (2006), *Annual Report 2005* et Banque de Grèce (2007), *Monetary Policy 2006-2007*, Athènes.

Une législation stricte en matière de protection de l'emploi entrave la rotation de la main-d'œuvre

En moyenne, la législation relative à la protection de l'emploi (LPE), pour toutes les professions, est plus stricte que dans la zone OCDE, mais à peu près conforme à la moyenne dans l'UE19 (graphique 4.7). Cependant, la LPE en Grèce se distingue par le fait qu'elle est beaucoup plus rigoureuse pour les employés de bureau (y compris les cadres) que pour les ouvriers. Cette différence fausse le marché du travail et la relative sévérité de la LPE pour les employés de bureau réduit probablement la rotation de la main-d'œuvre et rend ainsi difficile l'entrée sur le marché. De fait, la rotation sur le marché du travail est parmi les plus faibles de la zone OCDE, ce qui explique peut-être aussi pourquoi le nombre moyen d'heures ouvrées par salarié est parmi les plus élevés. Les données d'observation n'indiquent pas clairement si une LPE stricte aggrave le chômage structurel. Plusieurs études soulignent toutefois que la LPE limite la création d'emplois en réduisant la rotation de la main-d'œuvre et l'embauche. Une LPE stricte restreint le flux d'entrées dans le chômage mais allonge en même temps la durée du chômage. Cela compromet les perspectives d'emploi des groupes qui ont le plus de difficultés à entrer sur le marché du travail, comme les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée.

Graphique 4.7. Rigueur de la législation relative à la protection de l'emploi¹

L'indicateur varie sur une échelle de 0 à 6, du moins au plus restrictif, 2006



1. Les agrégats OCDE et UE19 sont des moyennes non pondérées; l'agrégat OCDE exclut l'Islande; l'agrégat UE19 couvre tous les pays de l'UE qui sont aussi membres de l'OCDE.

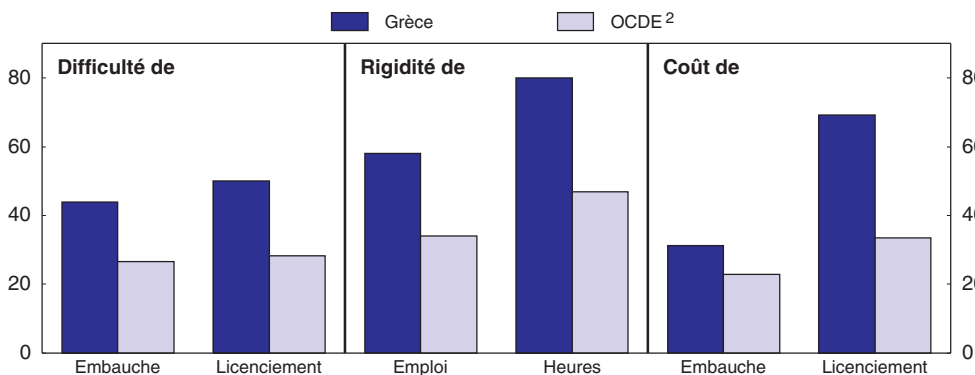
Source : OCDE (2007), *Objectif croissance, Réformes économiques OCDE*, Paris.

Les indicateurs synthétiques de la restrictivité de la LPE établis par l'OCDE sont calculés comme une moyenne des conditions d'emploi des employés de bureau et des ouvriers. Une autre série d'indicateurs établie pour l'étude *Doing Business* de la Banque mondiale (Banque mondiale, 2006), porte sur les conditions d'emploi pour les employés de bureau seulement; ces indicateurs sont calculés comme une moyenne de trois sous-indices : la difficulté d'embauche et de licenciement et la rigidité des heures ouvrées. La Grèce obtient de médiocres résultats pour les trois indices, mais plus particulièrement en ce qui concerne la difficulté de licenciement, qui est près du double de la moyenne OCDE (graphique 4.8). Les coûts de licenciements sont élevés en raison du grand nombre de semaines de salaire à payer au travailleur licencié.

Les indemnités de licenciement sont beaucoup plus élevées pour les employés de bureau que pour les ouvriers¹¹. S'il est vrai que les réglementations en matière de

Graphique 4.8. Indicateurs des conditions d'emploi

Indice¹ variant sur une échelle de 0 à 100, du moins au plus rigide, 2006



1. Exception faite des coûts, où le coût de l'embauche est en pourcentage du salaire et le coût du licenciement est en semaines de salaire.

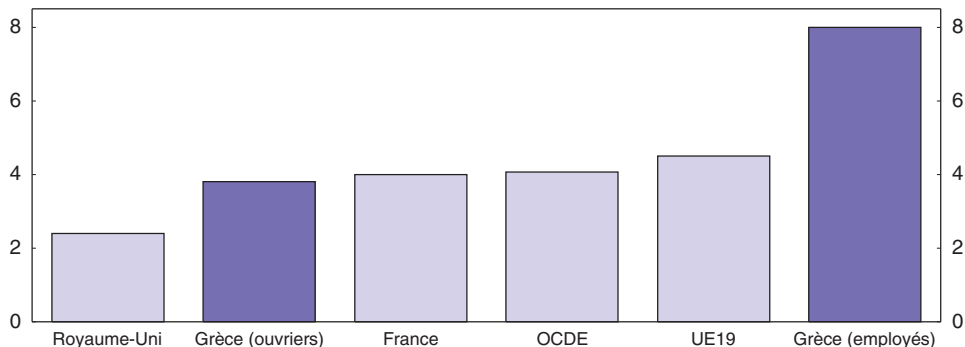
2. L'agrégat OCDE est une moyenne non pondérée qui ne comprend pas le Luxembourg.

Source : Banque mondiale et International Finance Corporation (2006), *Doing Business* – base de données en ligne, décembre, www.doingbusiness.org.

licenciement sont aussi différentes pour les employés de bureau et les ouvriers dans certains autres pays de l'OCDE – en Autriche, en Belgique, au Danemark et en Italie – la différence paraît bien plus marquée en Grèce. Dans tous ces pays, ainsi qu'en Grèce, la période de préavis est plus longue pour les employés de bureau que pour les ouvriers. En Autriche, en Belgique et en Italie, aucune catégorie de travailleurs n'a droit à des indemnités de licenciement, tandis qu'au bout de 20 années de service les employés de bureau ont droit à trois mois d'indemnités au Danemark. Ainsi, parmi les pays où la LPE est différenciée pour les ouvriers et les employés de bureau, c'est en Grèce que la différence est la plus grande, en particulier à cause de l'écart d'indemnisation en cas de licenciement. Par ailleurs, en comparaison avec tous les autres pays de l'OCDE, les indemnités sont faibles pour les ouvriers mais relativement élevées pour les employés de bureau (graphique 4.9).

Graphique 4.9. Indemnités de licenciement pour les ouvriers et les employés de bureau : comparaison internationale

Au bout de 20 années d'ancienneté, mois de salaire, 2003¹



1. En Grèce, des niveaux plus élevés d'indemnités de licenciement sont accordés pour des périodes d'emploi plus longues : 5,5 mois de salaire au bout de 30 ans pour les ouvriers; 12 mois de salaire au bout de 28 ans pour les employés de bureau (24 sans préavis). Les agrégats UE19 et OCDE sont des moyennes non pondérées. L'agrégat UE19 couvre tous les pays de l'UE qui sont aussi membres de l'OCDE.

Source : OCDE (2007), *Objectif croissance, Réformes économiques* et OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.

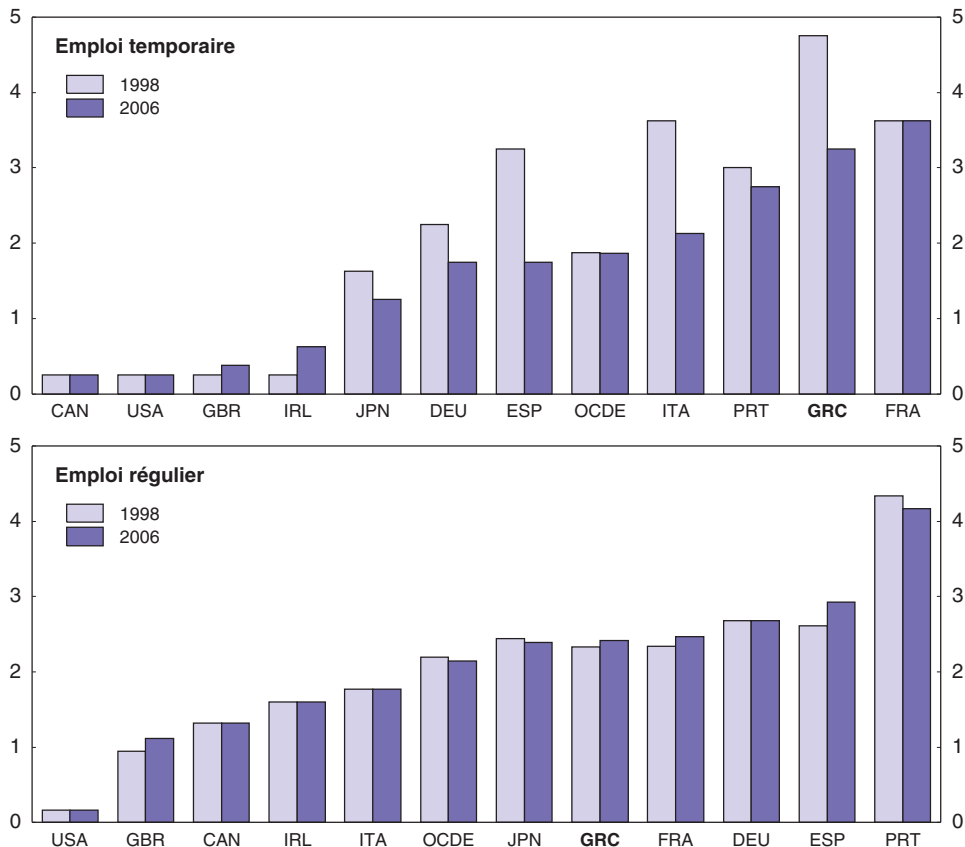
Les indemnités de licenciement pour les employés de bureau sont calculées sur la base du dernier salaire mensuel à temps plein avant le licenciement (augmenté d'un sixième de sa valeur pour tenir compte des droits de congé). Le niveau du paiement total est mesuré en mois de salaire et dépend de l'ancienneté du travailleur et de la période de préavis¹². Pour un employé de bureau totalisant 20 années d'ancienneté auprès du même employeur, l'indemnité de licenciement équivaut à 8 mois de salaire après une période de préavis de 16 mois (et 16 mois de salaire sans préavis), alors que la moyenne dans la zone OCDE est de 4 mois (Confédération générale du travail de Grèce, 2006). Dans la plupart des pays de l'OCDE, la loi n'exige pas d'indemnités de licenciement pour une faible durée d'emploi¹³. De plus, les pays qui appliquent des règles différentes pour les ouvriers et pour les employés de bureau (notamment l'Autriche, la Belgique, le Danemark et l'Italie) n'exigent pas d'indemnités de licenciement après neuf mois, ni pour les ouvriers, ni pour les employés de bureau. Étant donné que cela limite la rotation de la main-d'œuvre, il faudrait réduire la protection de l'emploi pour les employés de bureau et l'aligner sur celle qui s'applique aux ouvriers.

Les réformes de l'emploi temporaire n'ont pas été assez ambitieuses

Une étude récente de l'OCDE semble indiquer que l'emploi temporaire peut représenter une première étape vers la progression de carrière car il facilite l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes (Quintini et Martin, 2006). La LPE pour l'emploi temporaire est devenue moins restrictive en Grèce au cours de la décennie passée mais reste parmi les plus sévères de la zone OCDE (graphique 4.10, partie supérieure)¹⁴. Par suite des réformes, l'emploi temporaire a progressé pour atteindre 9½ pour cent de l'emploi total mais il demeure beaucoup moins fréquent que dans la zone euro, où sa part est de 16 % (Eurostat, 2006). De plus, la Grèce est un des rares pays qui appliquent des règles plus strictes à l'emploi temporaire qu'à l'emploi régulier. Le degré de restriction de la LPE pour l'emploi temporaire pose des problèmes : à titre d'exemple, la proportion de jeunes qui ne sont ni dans le système éducatif ni en situation d'emploi ou de formation est parmi les plus fortes de la zone OCDE (à noter toutefois que cette proportion peut être influencée par des contraintes non économiques telles que le service militaire). De plus, la part de ces jeunes qui est restée dans cette même situation pendant les cinq années suivantes est de 20 % en Grèce, la deuxième plus élevée dans l'échantillon. Compte tenu du fort taux de chômage des jeunes et des difficultés d'entrée sur le marché du travail, il faudrait assouplir encore la LPE applicable à l'emploi temporaire.

Graphique 4.10. **Rigueur de la législation relative à la protection de l'emploi : emploi temporaire et régulier¹**

L'indicateur varie sur une échelle de 0 à 6, du moins au plus restrictif



1. L'agrégat OCDE est une moyenne non pondérée qui exclut l'Islande pour les deux années et le Luxembourg en 1998. Source : OCDE (2007), *Objectif croissance*, Réformes économiques et OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.

Si l'on veut que l'emploi temporaire facilite l'entrée sur le marché du travail, il faut des réformes additionnelles permettant aux jeunes qui débutent dans des emplois temporaires de devenir des travailleurs permanents. L'assouplissement de la LPE pour l'emploi temporaire devrait donc, idéalement, aller de pair avec une réduction du niveau de protection des travailleurs permanents. De fait, le maintien d'un niveau excessivement élevé de protection pour les travailleurs permanents, conjugué à un recours croissant à l'emploi temporaire, n'augmente qu'en apparence la flexibilité de l'emploi¹⁵. Ces stratégies de réforme partielle peuvent avoir des effets à long terme défavorables car les employeurs ont tendance à recruter principalement par le biais de contrats temporaires et peuvent être réticents à convertir ceux-ci en contrats permanents. De ce fait, la rotation de la main-d'œuvre dans les groupes qui sont surreprésentés dans les emplois temporaire s'accélère. Cela peut piéger les travailleurs dans des emplois précaires et dans une haute insécurité d'emploi (OCDE, 2006b)¹⁶. Les travailleurs temporaires ne bénéficiant généralement pas d'une formation, la précarité de leur situation est accentuée tandis que la croissance de la productivité est ralentie. Afin d'éviter la segmentation du marché du travail, de nouvelles réformes de la LPE devraient viser à aligner le niveau de protection des travailleurs permanents et temporaires. Des réformes plus audacieuses pourraient consister à transformer la législation relative aux indemnités de licenciement en un système de comptes individuels, comme celui qui est expérimenté en Autriche (encadré 4.2).

Encadré 4.2. LPE : Les leçons de l'Autriche

Au cours de la décennie écoulée, plusieurs pays ont réformé leur législation sur la protection de l'emploi. Dans la plupart des cas, les réformes ont consisté simplement à assouplir ou à durcir la réglementation existante. En revanche, les réformes entreprises en Autriche ont été plus radicales.

L'Autriche a récemment réformé le dispositif de versement d'indemnités de licenciement pour le transformer en un système de comptes d'épargne individuels. Dans l'ancien système, des indemnités étaient versées aux salariés du secteur privé en cas de licenciement au bout d'au moins trois années d'ancienneté auprès du même employeur. Le montant des indemnités allait d'un mois de salaire par année au-delà de trois ans d'ancienneté, à un an de salaire au maximum pour les travailleurs ayant 25 années d'ancienneté ou plus. Les droits à indemnités étaient fondés sur la relation d'emploi entre *un travailleur et une entreprise*.

Depuis 2003, les employeurs doivent verser 1½ pour cent du salaire sur un compte individuel (géré par un fonds qui investit le montant versé sur les marchés de capitaux privés), à compter du premier jour d'emploi et jusqu'au dernier jour. En cas de licenciement, un salarié ayant au moins trois années d'ancienneté peut soit percevoir immédiatement son indemnité, soit épargner en vue d'une pension future. Dans le cas où le salarié quitte son emploi ou a une ancienneté de moins de trois ans, le montant accumulé ne lui est pas versé mais il conserve ses droits à indemnités, qui sont transférés à l'employeur suivant. De la sorte, la nouvelle indemnité de licenciement est épargnée et cumulée tout au long de la vie active du salarié.

Pour les employeurs, ce système lisse les coûts de licenciement et élimine l'incertitude liée aux indemnités à verser. Les versements patronaux aux comptes individuels alourdissent cependant les coûts de main-d'œuvre, à moins qu'ils ne soient compensés par des salaires moins élevés. Pour les salariés, le nouveau système réduit le coût de la mobilité du travail car ils ne perdent pas leurs droits à indemnités lorsqu'ils changent d'emploi.

Des mesures actives du marché du travail peuvent aussi être utiles

L'assouplissement de la LPE devrait s'accompagner de mesures actives et passives du marché du travail afin d'aider à dynamiser le marché tout en offrant une sécurité d'emploi suffisante aux travailleurs. En matière de mesures passives, la Grèce dépense moins que les autres pays de la zone euro. Tandis que les chômeurs de longue durée ne sont quasiment pas indemnisés, la fréquence élevée de cette forme de chômage (54 %, contre 33 %, en moyenne, dans la zone OCDE) est surprenante et souligne la gravité des rigidités du marché du travail (OCDE, 2006b).

Quant aux programmes actifs du marché du travail (PAMT), tels que la formation en cours d'emploi ou les incitations à l'embauche, il est possible de les améliorer puisque la Grèce dépense, en proportion de son PIB (non révisé), moins d'un tiers de la moyenne de la zone euro. Un grand nombre d'études macroéconomiques révèlent toutefois que les dépenses au titre des PAMT accélèrent le retour à l'emploi des chômeurs et autres demandeurs d'emploi¹⁷. Cependant, des études microéconomiques soulignent que les résultats des différents programmes varient grandement et que la conception des dispositifs est déterminante. L'aide à la recherche d'emploi, par exemple, qui est peu coûteuse, donne souvent de bons résultats, alors que la création d'emplois publics est généralement décevante du point de vue du retour des chômeurs à l'emploi non subventionné (Kluve, 2006; Martin et Grubb, 2001).

Des PAMT bien conçues pourraient aider à réduire le chômage, mais il est possible aussi de relever le taux d'activité, surtout celui des femmes. Le taux d'activité des femmes est actuellement de 55 %, contre une moyenne de 64 % dans la zone euro. Les données d'observation montrent qu'une aide publique accrue à la garde d'enfant accroît l'offre de main-d'œuvre féminine en allégeant la charge fiscale effective qui pèse sur les mères (Jaumotte, 2003; Nicolitsas, 2006). Alors que la moyenne dans la zone OCDE s'établit à 0.7 % du PIB, l'aide publique à la garde d'enfant ne représente actuellement que 0.4 % du PIB (non révisé) en Grèce, ce qui signifie que les futures réformes du marché du travail visant à faire progresser le taux d'activité des femmes devront prévoir des subventions pour les frais de garde d'enfant.

Résumé et recommandations

Malgré la vigoureuse croissance enregistrée récemment, la performance du marché du travail reste préoccupante, en particulier le niveau élevé du chômage, conjugué à des problèmes d'entrée sur le marché pour les groupes vulnérables. Ce médiocre résultat est dû essentiellement aux rigidités des institutions du marché du travail. Les coûts minimums de main-d'œuvre – résultant de l'interaction des salaires minimums et de coûts non salariaux – ont probablement des conséquences défavorables pour les groupes vulnérables. Une LPE stricte, surtout pour les employés de bureau et pour ceux dont l'ancienneté avec le même employeur est relativement réduite, contribue sans doute aussi aux difficultés que les jeunes, les chômeurs de longue durée et les femmes éprouvent à entrer sur le marché. En fixant les salaires minimums, les partenaires sociaux devraient prendre en compte les forts taux de chômage des jeunes et des femmes. La création d'un salaire inférieur au minimum pour les jeunes pourrait alors aider à faire baisser les taux de chômage, qui demeurent obstinément élevés. En même temps, il vaudrait mieux améliorer le traitement réservé aux titulaires de bas revenus par le biais du système d'impôts et de

prestations qu'au moyen de taux différenciés de salaire minimum. Les recommandations d'action sont résumées dans l'encadré 4.3.

Encadré 4.3. **Recommandations visant à faciliter l'entrée sur le marché du travail**

- En fixant les salaires minimums, les partenaires sociaux devraient tenir compte des taux élevés de chômage des jeunes.
- Encourager des négociations décentralisées en évitant l'extension administrative des conventions collectives (aux niveaux de la branche et de la profession) aux parties qui ne sont pas directement représentées dans les accords initiaux.
- Les pouvoirs publics devraient aussi chercher à modérer davantage les hausses de salaire de ses propres agents, sachant qu'elles guident l'évolution globale des rémunérations.
- Réduire le coût minimum de l'emploi de jeunes travailleurs par la création d'un salaire inférieur au salaire minimum pour les jeunes.
- Réduire encore les cotisations de sécurité sociale pour les titulaires de bas salaires, cette mesure étant financée par des compressions de dépenses.
- Réduire les indemnités de licenciement pour les employés de bureau et les travailleurs ayant un contrat temporaire et les aligner sur celles qui sont versées aux ouvriers.
- Songer à transformer le régime des indemnités de licenciement en un système de comptes individuels, comme l'a fait l'Autriche.
- Développer des programmes actifs du marché du travail bien conçus, tels que l'aide à la recherche d'emploi ou la formation en cours d'emploi, à condition que cela ne soit pas contraire aux objectifs budgétaires globaux.
- Augmenter les aides à la garde d'enfant afin d'accroître l'offre de main-d'œuvre féminine. En outre, les prestations familiales, jusqu'ici intégrées au dispositif du salaire minimum, devraient être versées non seulement aux travailleurs mariés mais aussi aux parents célibataires avec enfants à charge. Elles devraient être financées sur le budget à condition que cela ne soit pas contraire aux objectifs budgétaires globaux.

Notes

1. En Belgique, l'autre pays où les salaires minimums sont fixés par les partenaires sociaux, environ 90 % des salariés sont syndiqués.
2. Il s'agit de la Fédération des industries grecques (SEV), de la Confédération générale des petites entreprises industrielles et commerciales grecques (GSEVEE) et de la Confédération nationale du commerce grec (ESEE).
3. Bien qu'il n'y ait pas de données disponibles, l'on peut déduire des données de l'OMED (OMED, 2006) que les accords sectoriels sont relativement importants en termes de couverture de salariés : pour 2006, des accords sectoriels ont été conclus dans le secteur du commerce de détail et dans celui de l'hôtellerie et de la restauration, qui représentent respectivement 10 % et 6 % de l'emploi total. D'autres accords ont été conclus en 2006, notamment dans le secteur du tourisme, dans les banques, les compagnies d'assurances, les hôpitaux, les professions juridiques et comptables.
4. Il y a diverses mesures possibles pour normaliser les salaires minimums, comme on le verra de façon plus détaillée à l'annexe 4.A1, mais une mesure médiane des salaires est probablement plus représentative qu'une moyenne arithmétique.

5. Cette pratique est aussi courante dans certains accords sectoriels, où les salariés bénéficient d'une allocation familiale supplémentaire (généralement liée à leur situation de famille) égale à 10 % de leur salaire de base.
6. Le taux de chômage chez les primo-demandeurs d'emploi atteint 42 % du chômage total, contre 16 % dans la zone euro (Eurostat, 2005).
7. Définition d'Eurostat : revenu total du ménage divisé par le nombre d'équivalents adultes dans le ménage.
8. De nombreux ménages ruraux complètent leur salaire par des revenus en nature de la terre. Quatre cinquièmes des ménages sont propriétaires de leur logement – soit le taux le plus élevé de l'Union européenne.
9. L'OAED administre effectivement des prestations familiales ou pour enfant à charge, dont le montant dépend du nombre d'enfants dans les familles à faible revenu, mais le niveau de ces prestations est faible.
10. La corrélation contemporaine entre les variations des salaires minimums et celles des gains moyens bruts est bien plus marquée que la corrélation entre les variations des salaires minimums et celles des gains moyens bruts décalés. Cela semble indiquer que la fixation des salaires minimums fait partie intégrante du processus de détermination des salaires, au lieu d'être établie rétrospectivement afin de tenter de maintenir stable le rapport du niveau du salaire minimum aux gains moyens bruts.
11. Les dispositions législatives concernant les indemnités de licenciement pour les ouvriers ont été complétées et étendues par les conventions collectives générales nationales.
12. Le fait de notifier son licenciement au salarié dans les délais requis réduit de moitié les indemnités de licenciement.
13. La durée d'emploi la plus courte dans l'indicateur est de neuf mois.
14. L'assouplissement de la LPE a déjà augmenté la fréquence du travail temporaire parmi les jeunes. On peut s'attendre à ce que de nouvelles réformes aient le même effet tout en limitant le chômage des jeunes dans le long terme.
15. Pour un résumé des publications sur ce thème – Nickell, 1999 et autres études – voir Sabethai (2000).
16. Selon Nickel (1999), cette segmentation du marché du travail accroît aussi le pouvoir de négociation des travailleurs permanents et gonfle les salaires en entraînant finalement un recul de l'emploi.
17. La hausse du taux de chômage global est moins forte en cas de choc macroéconomique lorsque les dépenses au titre des PAMT sont plus élevées (Mitrakos et Zonzilos, 2006).

Bibliographie

- Banque de Grèce (2005), *Monetary Policy 2005, Interim Report*, octobre, Banque de Grèce, Athènes.
- Banque de Grèce (2006a), *Annual Report 2005*, Banque de Grèce, Athènes.
- Banque de Grèce (2006b), *Monetary Policy 2006, Interim Report*, octobre, Banque de Grèce, Athènes.
- Banque de Grèce (2007), *Monetary Policy 2006-2007*, février, Banque de Grèce, Athènes.
- Banque mondiale (2006), *Doing Business in 2007*, Banque mondiale et International Finance Corporation, www.doingbusiness.org.
- Burtless, G. (2000), « The Greek Labour Market », dans R. Bryant, N. Garganas et G. Tavlas (dir. pub.), *Greece's Economic Performance and Prospects*, Banque de Grèce et The Brookings Institution.
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, n° 6.
- Commission européenne (2005), *Emploi en Europe 2005*, Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances.
- Confédération nationale du travail de Grèce (2006), *Archive nationale des conventions collectives générales*.

- EIRO (European Industrial Relations Observatory On-line) (2002), « Low-wage Workers and the Working Poor », *Comparative Studies*, 2002/9.
- EIRO (2005), « Changes in National Collective Bargaining Systems since 1990 », *Comparative Studies*, 2005/5.
- Eurostat (2005), *EU Labour Force Survey – Principal Results 2004*, Statistics in Focus.
- Eurostat (2006), « Statistics in Focus », *Labour Market Latest Trends*.
- Jaumotte, F. (2003), « Les femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 37, OCDE, Paris.
- Kluge, J. (2006), « The Effectiveness of European Active Labor Market Policy », *IZA Discussion Paper*, n° 2018, Institute for the Study of Labour, Bonn.
- Kongsrud, P. et I. Wanner (2005), « The Impact of Structural Policies on Trade-Related Adjustment and the Shift to Services », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 427, OCDE, Paris.
- Martin, J.P. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom: a Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2.
- Mitrakos, T. et D. Nicolitsas (2006), « Long-term Unemployment in Greece: Developments, Incidence and Composition », *Economic Bulletin*, n° 27, juillet, Banque de Grèce, Athènes.
- Mitrakos, T. et N. Zonzilos (2006), « The Impact of Exogenous Shocks on the Dynamics and Persistence of Inflation: a Macroeconomic Model-based Approach for Greece », *Economic Bulletin*, n° 26, janvier, Banque de Grèce, Athènes.
- Mittag, H.-J. (2006), « Earnings Disparities Across European Countries and Regions », *Statistics in Focus*, Eurostat, juillet.
- Nickell, S. (1999), « Institutions and the Workings of the Labour Market », Center for Economic Performance, London School of Economics, document établi pour la Conférence annuelle de la Banque mondiale sur l'économie du développement.
- Nicolitsas, D. (2006), « Female Labour Force Participation in Greece: Developments and Determining Factors », *Economic Bulletin*, n° 26, janvier, Banque de Grèce, Athènes.
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2001), *Études économiques de l'OCDE : Grèce*, n° 2, OCDE, Paris.
- OCDE (2005a), *Études économiques de l'OCDE : Espagne*, n° 6, OCDE, Paris.
- OCDE (2005b), *L'impôt sur les salaires 2004-05*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005c), *Études économiques de l'OCDE : Grèce*, n° 12, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Études économiques de l'OCDE : Finlande*, n° 5, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Objectif croissance, Réformes économiques*, OCDE, Paris.
- OMED (Service de médiation et d'arbitrage) (2006), 2006 Accord de branche dans le secteur du commerce (en grec).
- Quintini, G. et S. Martin (2006), « Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 39, OCDE, Paris.
- Sabethai, I. (2000), « The Greek Labour Market: Features Problems and Policies », *Economic Bulletin*, n° 16, décembre, Banque de Grèce, Athènes.

ANNEXE 4.A1

Mesures du salaire minimum

La Grèce est atypique du fait qu'elle a 20 niveaux différents de salaire minimum, selon la situation familiale et professionnelle et l'expérience au travail (tableau 4.A1.1). Les comparaisons internationales présentées dans le chapitre portent sur le niveau le plus bas de salaire minimum pour un ouvrier célibataire sans expérience, mais il convient aussi de noter qu'un ouvrier marié sans expérience a un salaire minimum supérieur de 10 % (l'allocation familiale/de foyer est égale à 10 % du salaire « de base »).

Tableau 4.A1.1. **Convention collective générale applicable au niveau national**Salaires minimums en euros, 2004¹

Années d'expérience	Ouvrier (par jour)		Employé de bureau (par mois)		
	Janvier	Septembre	Janvier	Septembre	
Célibataire	0	24.22	25.01	540.66	559.98
	3	25.43	25.94	594.72	606.62
	6	26.54	27.07	648.79	661.77
	9	27.82	28.38	702.86	716.92
	12	29.07	29.65	702.86	716.92
	15	30.27	30.88	702.86	716.92
Marié	0	26.64	27.52	594.73	615.98
	3	27.85	28.44	648.79	662.62
	6	28.96	29.57	702.86	717.77
	9	30.24	30.88	756.93	772.92
	12	31.49	32.15	756.93	772.92
	15	32.70	33.38	756.93	772.92

1. Hausse du salaire minimum de 4 % en janvier et 2 % en septembre plus 8 euros par mois pour les ouvriers et 8.50 euros par mois pour les employés de bureau.

Source : GSEE (Confédération nationale du travail de Grèce), Convention collective nationale 2004-2005, www.gsee.gr/law/law_egsse_file.php.

Afin de calculer les salaires minimums annuels, on a multiplié la rémunération minimum quotidienne d'un ouvrier célibataire sans expérience par le nombre de jours de travail hebdomadaire (5), le nombre de semaines travaillées/payées par an (365/7) et un facteur de réduction pour refléter une prime annuelle équivalant à deux mois de salaire (14/12). Ces primes « obligatoires » apparaissent dans les données de la Grèce, du Portugal, de l'Espagne et des Pays-Bas et correspondent à la pratique suivie par Eurostat pour ses estimations et ses comparaisons des salaires minimums sur une base annuelle. Le minimum quotidien lui-même est une moyenne annuelle afin de refléter une éventuelle

hausse du salaire minimum durant l'année (c'est-à-dire une moyenne du taux pour chaque mois de l'année civile).

Mesures du salaire moyen

Un point important, lorsqu'on compare les salaires minimums dans les différents pays, est de savoir sur quelle mesure des salaires moyens ils sont normalisés. Dans certaines comparaisons internationales on utilise le salaire moyen des ouvriers dans le secteur manufacturier. Cependant, comme les ouvriers et le secteur manufacturier dans son ensemble représentent une part décroissante de l'emploi total, cette mesure des salaires devient de moins en moins représentative.

Afin de prendre en compte un échantillon plus large de salariés, d'autres comparaisons internationales sont fondées sur les gains moyens à temps plein des ouvriers et des employés de bureau dans des secteurs plus divers (y compris les services). Cependant, même sur cette base, il faut aussi voir s'il convient de mesurer la rémunération moyenne par le salaire médian ou par le salaire moyen. Une moyenne arithmétique de salaires peut n'être pas représentative si la distribution des gains est biaisée, par exemple du fait de la présence de rémunérations très élevées. Ce biais peut être particulièrement important dans le cas de la Grèce : l'inégalité de revenu, mesurée par le coefficient de Gini, est élevée en comparaison de la moyenne dans l'UE15 (Commission européenne, 2005); et le rapport de la moyenne arithmétique aux gains médians (même s'il est tenu compte des travailleurs à temps partiel en équivalents temps plein) est plus élevé en Grèce que dans la plupart des autres pays de l'UE (Mittag, 2006).

Le concept utilisé pour normaliser les salaires minimums aux fins de la comparaison internationale dans la présente *Étude* est donc le salaire médian car il est plus représentatif du salaire type. Il y a une mesure du salaire médian disponible pour de nombreux pays de l'OCDE, mais on ne dispose pas de cette mesure pour la Grèce. Afin de surmonter ce problème, une mesure des gains moyens (gains annuels moyens à temps plein dans tous les secteurs industriels et de services hors agriculture et employés de maison) est réduite par le rapport des gains moyens aux gains médians. Le ratio utilisé pour la présente *Étude* est fondé sur les données de l'enquête du Panel communautaire des ménages et s'établit à 1.13. D'autres études, telles que l'enquête de 2002 d'Eurostat sur la structure des rémunérations, donnent pour le même ratio une valeur de 1.29. Cela impliquant un salaire médian nettement plus bas, le salaire minimum représenterait 55.5 % du salaire médian.

Bibliographie

Commission européenne (2005), *Emploi en Europe 2005*, Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances.

Mittag, H-J. (2006), « Earnings Disparities Across European Countries and Regions », *Statistics in Focus*, Eurostat, juillet.

Glossaire

AIE	Agence internationale de l'énergie
DEH	Société publique d'électricité
DEPA	Société publique du gaz
DESFA	Gestionnaire du réseau de transport du gaz
DESMIE	Gestionnaire du réseau de transport électrique
EETT	Commission nationale des postes et télécommunications
ELTA	Poste hellénique
EPA	Sociétés régionales de distribution de gaz
FMI	Fonds monétaire international
IKA	Institut d'assurance sociale
LPE	Législation sur la protection de l'emploi
NGCLA	Conventions collectives générales nationales
OAED	Organisme pour l'emploi des travailleurs
OMED	Service de médiation et d'arbitrage
OSE	Société hellénique des chemins de fer
OTE	Organisation hellénique des télécommunications
PAMT	Programmes actifs du marché du travail
PIB	Produit intérieur brut
PPP	Partenariat public-privé
R-D	Recherche-développement
RAE	Autorité de régulation de l'énergie
RNB	Revenu national brut
TIC	Technologies de l'information et des communications
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne
UE15	Les 15 premiers États de l'Union européenne
UE19	Les pays de l'Union européenne qui sont aussi membres de l'OCDE
UEM	Union économique et monétaire
VAB	Valeur ajoutée brute

Table des matières

Résumé	8
Évaluation et recommandations	11
Chapitre 1. Évolution récente et principaux enjeux	23
La révision du PIB et la croissance au cours de la dernière décennie	24
Évolution macroéconomique récente et perspectives à court terme	30
Le potentiel d'amélioration de l'utilisation de la main-d'œuvre	33
Le potentiel d'amélioration de la productivité	35
Réduire le poids de l'économie informelle	38
Notes	39
Bibliographie	40
Annexe 1.A1. Progrès de la réforme structurelle	41
Chapitre 2. Avantages d'un assainissement rapide des finances publiques	45
Évolution budgétaire récente	46
Les objectifs à moyen terme du gouvernement	50
L'assainissement budgétaire peut encore progresser du côté des dépenses	51
Améliorer le recouvrement de l'impôt et élargir l'assiette fiscale	57
Les coûts d'un report de la réforme budgétaire	59
Résumé des principales conclusions et recommandations	64
Notes	66
Bibliographie	67
Annexe 2.A1. La réforme du système de santé	69
Annexe 2.A2. Le modèle utilisé pour produire les simulations budgétaires	70
Chapitre 3. Pensions : une réforme d'ensemble s'impose d'urgence	73
Le système de pensions est extrêmement fragmenté	74
Le système de pensions : une bombe à retardement pour le budget	75
Le taux d'emploi des seniors reste faible	77
Le principal système de pensions des salariés (IKA) incite fortement à partir tôt à la retraite	78
Le principal système de pensions des travailleurs indépendants	83
La pauvreté chez les personnes âgées est relativement élevée	84
Une réforme des pensions peut stimuler l'activité	85
Encourager le développement des pensions privées	87
Résumé et recommandations	87
Notes	90
Bibliographie	90
Annexe 3.A1. Dépenses de pensions – prévisions	92

Chapitre 4. Faciliter l'entrée sur le marché du travail	95
Performance récente du marché du travail	96
Le système de détermination des salaires et les niveaux de négociation	97
Les salaires minimums font obstacle à l'entrée sur le marché du travail.	99
Une législation stricte en matière de protection de l'emploi entrave la rotation de la main-d'œuvre	104
Des mesures actives du marché du travail peuvent aussi être utiles	109
Résumé et recommandations	109
Notes	110
Bibliographie	111
Annexe 4.A1. Mesures du salaire minimum	113
Chapitre 5. Améliorer l'enseignement supérieur	115
Les déterminants de l'investissement dans l'enseignement supérieur	117
La réforme universitaire va dans le bon sens mais est trop modeste	120
Avantages à attendre de réformes ambitieuses	122
Résumé et conclusions	124
Notes	124
Bibliographie	125
Chapitre 6. Renforcer la concurrence dans les industries de réseau	127
Il existe des marges considérables de renforcement de la concurrence dans les industries de réseau	128
Progrès accomplis en matière de réforme et de privatisation des entreprises publiques	129
Renforcer la concurrence dans les industries de réseau	132
Résumé des principales conclusions et recommandations	145
Notes	147
Bibliographie	149
Glossaire	151
Encadrés	
1.1. La révision récente du PIB	24
2.1. Partenariats public-privé	54
2.2. Initiatives récentes sur le front de la réforme fiscale – principales mesures. . .	57
2.3. Hypothèses pour la modélisation de la réforme des retraites	61
2.4. Résumé des recommandations concernant la politique budgétaire	64
3.1. Grandes caractéristiques du principal régime de pensions des salariés (IKA) . . .	78
3.2. EKAS : Prestation de solidarité sociale sous conditions de ressources	84
3.3. Recommandations pour la réforme des pensions	88
4.1. Le cadre institutionnel de détermination des salaires minimums dans les différents pays de l'OCDE	100
4.2. LPE : Les leçons de l'Autriche	108
4.3. Recommandations visant à faciliter l'entrée sur le marché du travail	110
5.1. Réformes du système d'enseignement supérieur : recommandations	124
6.1. Recommandations en vue de renforcer la concurrence dans les industries de réseau	146

Tableaux

1.1. Révision du PIB de 2000	25
1.2. Principales contributions à la valeur ajoutée brute (VAB) : révision par branche . .	25
1.3. Effets de la révision des comptes nationaux sur les principaux ratios macroéconomiques.	26
1.4. Croissance récente et perspectives	30
2.1. Recettes et dépenses des administrations publiques	48
2.2. Les coûts d'un report de l'assainissement budgétaire.	63
3.1. Récapitulatif des principaux régimes de pensions.	74
3.2. Nouvelles pensions attribuées selon la nature des droits.	80
3.3. Réduction de la pension en cas de départ anticipé à la retraite	81
3.4. Risque de pauvreté pour les personnes de plus de 65 ans et dépenses de prestations de vieillesse	85
4.A1.1. Convention collective générale applicable au niveau national	113
6.1. Programme de privatisation : recettes reçues.	131

Graphiques

1.1. Écarts de niveau et de taux de croissance du PIB par habitant	27
1.2. Sources des écarts de revenu réel.	27
1.3. Indicateur OCDE de la réglementation des marchés de produits	28
1.4. L'intensification de la concurrence a un effet plus prononcé dans les pays où le potentiel de rattrapage est plus important	29
1.5. Prévisions des Programmes de stabilité successifs : solde budgétaire des administrations publiques	31
1.6. La compétitivité s'est détériorée.	32
1.7. Les taux d'emploi sont à la traîne.	34
1.8. Valeur ajoutée par activité dans les secteurs à forte et à faible croissance	37
2.1. Évolution des soldes budgétaires des administrations publiques.	47
2.2. Dette et service de la dette.	49
2.3. Indice de transparence budgétaire	52
2.4. Dépenses au titre de l'administration publique générale.	55
2.5. Ratio impôts indirects/impôts directs	58
2.6. Les dépenses de retraite futures dépendent de la date de mise en œuvre de la réforme	61
2.7. Différents scénarios d'assainissement budgétaire.	62
2.A2.1. Primes de risque effective et attendue.	72
3.1. Dépenses publiques de pensions	75
3.2. Prévisions à long terme des dépenses de pensions : explications.	76
3.3. Taux d'emploi des seniors.	78
3.4. Prélèvement fiscal implicite sur la poursuite d'activité pendant cinq années supplémentaires	81
3.5. Les travailleurs indépendants et leurs cotisations de sécurité sociale.	83
3.6. L'effet d'une réforme des pensions sur les taux d'activité	86
4.1. Taux de chômage	96
4.2. Hausse des salaires dans les secteurs public et privé	99
4.3. Salaires minimums	101
4.4. Taux de salaire minimum applicables aux jeunes.	101
4.5. Rémunération nette minimale et coût de la main-d'œuvre	103
4.6. Variations des salaires minimums et des salaires moyens	104

4.7.	Rigueur de la législation relative à la protection de l'emploi	105
4.8.	Indicateurs des conditions d'emploi	105
4.9.	Indemnités de licenciement pour les ouvriers et les employés de bureau : comparaison internationale	106
4.10.	Rigueur de la législation relative à la protection de l'emploi : emploi temporaire et régulier.	107
5.1.	Les taux de diplômés sont faibles.	116
5.2.	De nombreux ressortissants nationaux étudient à l'étranger	116
5.3.	Estimations du taux de rendement interne des études supérieures.	119
5.4.	Les études durent longtemps	119
5.5.	Volume de publications scientifiques	122
5.6.	Dépenses d'enseignement supérieur.	123
6.1.	Indicateurs de réglementation des marchés de produits dans certaines industries de réseau	128
6.2.	Le niveau de contrôle étatique reste élevé	130
6.3.	Rigueur de la réglementation dans les industries de réseau	133
6.4.	Rigueur de la réglementation dans les secteurs de l'électricité et du gaz	134
6.5.	Prix de l'électricité dans certains pays de l'OCDE	135
6.6.	Rigueur de la réglementation dans les télécommunications et les services postaux	140
6.7.	Évolution du secteur des communications électroniques	141
6.8.	Rigueur de la réglementation dans le secteur des transports	144

Cette Étude est publiée sous la responsabilité du Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement, qui est chargé de l'examen de la situation économique des pays membres.

La situation économique et les politiques de la Grèce ont été évalués par le Comité le 1^{er} mars 2007. Le projet de rapport a ensuite été révisé à la lumière de la discussion et finalement approuvé par le Comité plénier le 14 mars 2007.

Le projet de rapport du Secrétariat a été établi pour le Comité par David Turner, Vassiliki Koutsogeorgopoulou et Pamfili Antipa sous la direction de Peter Hoeller.

L'Étude précédente de la Grèce a été publiée en septembre 2005.

STATISTIQUES DE BASE DE LA GRÈCE (2005)

LE PAYS

Superficie (1 000 km ²)		Principales agglomérations, recensement 2001	
Total	132.0	(milliers d'habitants)	
Agricole (2003)	39.7	Grand Athènes (y compris le Pirée)	3 762
		Grand Thessalonique	1 058

LA POPULATION

Population		Population active totale (milliers)	4 628
En milliers	11 104	Population active civile occupée (en % du total)	
Accroissement 2000-05 (moyenne annuelle, %)	0.3	Agriculture, sylviculture et pêche	12.4
Densité au km ²	84	Industrie et construction	22.4
		Services	65.2

LA PRODUCTION

Produit intérieur brut		Formation brute de capital fixe	
En milliards d'euros	228	En % du PIB	23.4
Par habitant (\$)	25 570	Par habitant (\$)	5 984

L'ÉTAT

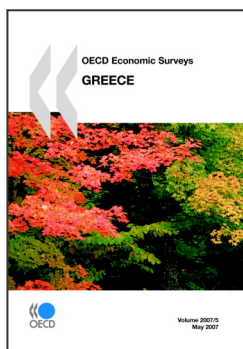
Consommation publique (en % du PIB)	14.2	Composition du Parlement (sièges)	300
Administrations publiques (en % du PIB)		Nouvelle démocratie	165
Dépenses courantes	34.5	Mouvement socialiste panhellénique	117
Recettes courantes	31.7	Parti communiste grec	12
Dettes publiques nettes	71.8	Coalition des radicaux de gauche	6
		Dernières élections générales : mars 2004	

LE COMMERCE EXTÉRIEUR

Exportations de biens et services (en % du PIB)	18.4	Importations de biens et services (en % du PIB)	25.6
Principaux produits exportés (en % du total)		Principaux produits importés (en % du total)	
Articles manufacturés	20.5	Machines et matériel de transport	28.9
Produits alimentaires et animaux vivants	14.8	Combustibles minéraux, lubrifiants, etc.	17.9
Produits chimiques et produits connexes	14.6	Produits chimiques et produits connexes	14.4
Articles manufacturés divers	13.7	Articles manufacturés	13.4

LA MONNAIE

Unité monétaire : euro		Unité monétaire par \$, moyenne des données journalières	
		Année 2006	0.797
		Février 2007	0.764



Extrait de :
OECD Economic Surveys: Greece 2007

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/eco_surveys-grc-2007-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2007), « Faciliter l'entrée sur le marché du travail », dans *OECD Economic Surveys: Greece 2007*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-grc-2007-6-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.