

2010-06-30

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

---

### **L'incidence de la rigidité des salaires nominaux et réels: une approche sectorielle fondée sur des données individuelles**

*par Julián Messina, Philip Du Caju, Cláudia Filipa Duarte, Niels Lynggård Hansen, Mario Izquierdo*

NBB Working Paper No 191 - Research Series

Les auteurs évaluent la rigidité à la baisse des salaires nominaux et la rigidité à la baisse des salaires réels en se basant sur les données individuelles de 13 secteurs (tant dans l'industrie que dans les services) et de 4 pays: Belgique, Danemark, Espagne et Portugal. Dans les quatre cas, les sources sont des bases de données administratives qui regroupent la plupart des secteurs économiques. L'étude couvre la période de 1990 à 2007, bien que les années disponibles varient d'un pays à l'autre.

L'approche sectorielle de l'article présente plusieurs avantages qui nous permettent d'ajouter un certain nombre de dimensions à la littérature existante. Primo, nous fournissons un test de robustesse des résultats antérieurs. Nos données sectorielles nous permettent de contrôler facilement une hétérogénéité et des effets de composition dans les pays et secteurs. Secundo, nous étendons l'analyse précédente aux déterminants de la rigidité salariale. Nous étudions le rôle des effets de composition – y compris les caractéristiques du travailleur comme le genre, l'âge et l'éventail des compétences, et les caractéristiques de l'entreprise telles que la distribution de taille des secteurs – dans la détermination des rigidités nominales et réelles à la baisse. De plus, nous étudions l'impact de trois éléments clés dans la détermination des rigidités salariales: le rôle des conventions collectives salariales, la concurrence sur le marché des produits et les composantes variables du salaire dans les politiques salariales des entreprises.

Nos résultats montrent clairement que les différences entre pays sont plus importantes que les différences entre secteurs lorsqu'il s'agit de l'incidence des différents types de rigidités salariales, ce qui semble indiquer que les institutions du marché du travail jouent un rôle important dans leur détermination. Néanmoins, il existe des différences entre les secteurs d'un même pays, et nous observons une certaine relation entre les caractéristiques du travailleur et de l'entreprise et l'ampleur des rigidités salariales. Dans ce contexte, nous constatons que le recours aux conventions collectives d'entreprises est associé à un degré de rigidité des salaires réels plus bas. En gardant à l'esprit le fait que dans les quatre pays de l'étude, le niveau dominant des négociations salariales se situe à l'extérieur de l'entreprise, ce constat semble indiquer qu'un certain degré de décentralisation dans des pays centralisés permet aux entreprises d'adapter les salaires à la baisse quand les conditions économiques se dégradent.