

DÉCENTRALISER OU COORDONNER LES NÉGOCIATIONS SALARIALES POUR RÉDUIRE LE CHÔMAGE

[Robert Plasman](#), [François Rycx](#)

De Boeck Supérieur | « [Reflète et perspectives de la vie économique](#) »

2001/1 Tome XL | pages 81 à 91

ISSN 0034-2971

ISBN 2804136647

DOI 10.3917/rpve.401.0081

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2001-1-page-81.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage

Robert PLASMAN et François RYCX*

« It is clear that the broad-brush analysis that says that European unemployment is high because European labor markets are “rigid” is too vague and probably misleading. Many labor market institutions that conventionally come under the heading of rigidities have no observable impact on unemployment. »

S. Nickell (1997, p. 74)

1 INTRODUCTION

L'avènement de la monnaie unique a relancé le débat concernant l'articulation entre les systèmes de relations professionnelles et les performances macro-économiques en Europe. Cette étape importante de la construction européenne redonne en effet un rôle déterminant aux modes de régulation salariale en restaurant les conditions d'ajustement non monétaire qui prévalent dans un régime d'étalon-or. Depuis le début des années 1990, on constate d'ailleurs que nombre de pays européens ont ajusté le contenu de leurs négociations collectives dans la perspective de l'Union économique et monétaire. La tentative d'adoption de pactes sociaux centralisés dans les pays qui ne faisaient pas partie de la zone mark – tels que le Portugal, l'Italie, l'Espagne, la Finlande et l'Irlande – témoigne d'une « volonté d'intérioriser les variables macro-économiques dans la négociation collective elle-même et de réagencer les niveaux de négociation pour un meilleur contrôle des résultats » (Goetschy et Lallement 1998, p.126). Par ailleurs, on remarque dans de nombreux pays, dont la Belgique, une intervention croissante du gouvernement dans les négociations collectives qu'il justifie par l'incapacité des interlocuteurs sociaux à conclure des accords, notamment salariaux, garantissant la position concurrentielle du pays. Ces exemples, parmi d'autres, illustrent que l'intérêt porté aux conséquences macro-économiques des systèmes de relations professionnelles bénéficie d'une vigueur nouvelle. Dès lors, l'objectif de cet article est

* Robert PLASMAN est professeur à l'Université Libre de Bruxelles (ULB) et co-directeur du Département d'Economie Appliquée de l'ULB (DULBEA).
François RYCX est chargé de recherches et assistant au DULBEA. E-mail : frycx@ulb.ac.be.

d'apporter une synthèse critique et détaillée de la littérature économique traitant de cette problématique. Nous tâcherons en particulier de déterminer si la décentralisation des négociations collectives est une condition nécessaire à l'obtention de bonnes performances économiques (surtout en matière d'emploi et de chômage).

2 LES SYSTÈMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les caractéristiques des négociations collectives varient considérablement au sein des pays industrialisés. Si l'on s'en tient, par exemple, au niveau privilégié de négociation, trois groupes des pays apparaissent. Dans les pays d'Amérique du Nord, au Japon et en Nouvelle-Zélande, les négociations sont décentralisées et se déroulent donc essentiellement au niveau des entreprises individuelles. Au contraire, l'Autriche, la Norvège et la Finlande présentent une structure relativement centralisée : les négociations y ont généralement lieu à l'échelon national. Cependant, dans la plupart des pays industrialisés, dont l'Allemagne, la France, l'Italie, la Belgique et les Pays-Bas, ce rôle est essentiellement dévolu au niveau intermédiaire, c'est-à-dire au niveau sectoriel.

Les systèmes de négociation collective se différencient également par le degré de coordination des partenaires sociaux. Il s'agit de l'aptitude des signataires d'accords collectifs à coordonner leurs décisions horizontalement (au sein d'un même niveau de négociation) et verticalement (entre les différents niveaux de négociation). On distingue principalement deux types de coordination : directe et indirecte. La coordination directe résulte « de la recherche expresse d'une coordination à l'échelle de l'ensemble de l'économie entre les principaux négociateurs, à savoir les centrales patronales et syndicales et éventuellement l'État lorsqu'il s'agit d'accords tripartites » (OCDE 1994, p.189). La coordination indirecte découle, quant à elle, « du contrôle que les centrales exercent sur leurs membres et/ou vient du fait que les conventions conclues dans les principaux secteurs servent de modèle » (OCDE 1994, p.189).

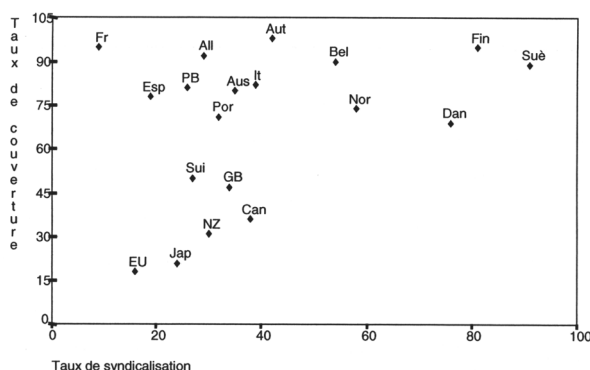
Bien que dans la plupart des pays un degré élevé de coordination aille de paire avec une forte centralisation du niveau privilégié de négociation, ce n'est pas toujours le cas. A titre d'exemple, bien que le niveau prédominant de négociation au Japon et en Allemagne se situe respectivement à l'échelle de l'entreprise et du secteur, le degré de coordination y est très important. Au Japon, cela s'explique par l'« offensive de printemps », c'est-à-dire par l'annonce annuelle de l'évolution des salaires des grandes entreprises, qui joue un rôle essentiel dans la formation des salaires. En Allemagne, la cause réside dans l'existence de négociations pilotes.

À l'inverse, une forte centralisation du niveau privilégié de négociation n'implique pas nécessairement un degré élevé de coordination. En effet, dès lors que les accords centraux sont susceptibles d'être remis en cause aux échelons inférieurs, un manque de coordination peut se faire ressentir. Ceci nous renvoie à un phénomène particulièrement répandu dans les pays scandinaves : la *dérive salariale*. Il s'agit de l'écart entre les accords salariaux conclus au niveau national et leur appli-

cation à l'échelon des entreprises. Selon les estimations de Flanagan (1990), 30 à 60 pour cent de l'augmentation salariale enregistrée entre 1970 et 1985 dans les pays nordiques serait due à ce phénomène.

Les conséquences de la dérive salariale sur la capacité réelle des partenaires sociaux à coordonner leurs décisions et sur le niveau effectif de centralisation des négociations salariales ne sont pas évidentes à établir. Cependant, « the evidence to date indicates that lower tiers of bargaining may weaken but do not offset the ability of central federations to influence overall wage growth » (Flanagan 1999, p. 1167). En d'autres termes, il paraît raisonnable d'affirmer que le degré de coordination des partenaires sociaux est *généralement* élevé dans les pays fortement centralisés et ce malgré la dérive salariale.

Figure 1 : Taux de syndicalisation et taux de couverture, 1994



Source : OCDE (1997), « Perspectives de l'emploi », Paris.

Parmi les autres caractéristiques des négociations collectives, soulignons la diversité des taux de syndicalisation et des taux de couverture conventionnelle. Ces indicateurs mesurent respectivement la proportion de salariés affiliés à un syndicat et le pourcentage de salariés couverts par une convention collective de travail. Dans la plupart des pays industrialisés le taux de couverture conventionnelle est nettement plus élevé que le taux de syndicalisation. D'après l'OCDE (1997), en 1994 le taux de syndicalisation était inférieur à 20 % en France, aux États-Unis et en Espagne. À l'opposé, les pays scandinaves, à l'exception de la Norvège, affichaient des taux supérieurs à 75%, atteignant même 91% en Suède. En outre, si on se réfère au taux de couverture conventionnelle, trois groupes de pays apparaissent. Dans le premier groupe composé des États-Unis, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et du Canada, le taux était inférieur à 40%. Le Royaume-Uni et la Suisse occupaient une position intermédiaire avec un taux d'environ 50%. Dans les autres pays de l'OCDE, le taux était supérieur à 65%, atteignant même 95% en France et en Finlande.

3 NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET PERFORMANCES MACRO-ÉCONOMIQUES

Suite au premier choc pétrolier, des écarts macro-économiques importants et persistants ont été observés au sein des pays industrialisés. Les différentes théories d'inspiration classique et keynésienne ne permettant pas d'expliquer correctement ce phénomène, de nombreux économistes se sont penchés sur le rôle potentiel de l'environnement institutionnel. La diversité des taux de chômage et l'hétérogénéité des configurations institutionnelles, parmi les pays de l'OCDE, laissent en effet supposer que les spécificités des relations professionnelles puissent être un facteur déterminant en matière de performances économiques.

3.1 L'hypothèse corporatiste

L'une des principales difficultés auxquelles sont confrontés les chercheurs, lorsqu'ils étudient les conséquences des relations collectives de travail sur les performances macro-économiques des pays industrialisés, consiste à rendre compte au travers d'un ou de plusieurs indicateurs des multiples spécificités des négociations collectives.

Afin de classer les pays de l'OCDE d'après les caractéristiques de leurs systèmes de négociation collective, les premières études se sont basées sur la notion de corporatisme. Cette notion multidimensionnelle, empruntée à la science politique, s'apparente au niveau formel de négociation ainsi qu'au degré de coordination des partenaires sociaux. Cependant, il n'en existe pas de définition précise. Chaque auteur l'a donc interprétée à sa manière, ce qui a donné lieu à différents classements.

Quoi qu'il en soit, ces études suggèrent à la quasi-unanimité qu'au début des années 1980, les pays corporatistes enregistraient les meilleures performances macro-économiques au sein de la zone OCDE. Cameron (1984) obtient, par exemple, une relation négative, sur la période 1965-82, entre le degré de corporatisme et le taux de chômage, le taux d'inflation et la croissance des salaires parmi les pays industrialisés. De même, Bruno et Sachs (1985) soulignent l'existence d'une relation monotone décroissante entre le degré de corporatisme et un indice composite de « misère », qui est obtenu en additionnant la hausse du taux d'inflation et la baisse du taux de croissance du PIB. Leur étude, portant sur 17 pays de l'OCDE, compare les changements qui sont intervenus entre les moyennes des années 1965-73 et 1973-79, c'est-à-dire avant et après le premier choc pétrolier.

Au niveau théorique, cette première vague de résultats repose sur l'idée qu'un degré élevé de corporatisme et en particulier de coordination au sein des organisations patronales et syndicales pousse les agents économiques à *internaliser* les *externalités* négatives qu'ils engendrent au travers des augmentations salariales. Ainsi, un degré élevé de corporatisme crée un incitant à la modération salariale favorisant les performances économiques.

À titre d'exemple, si l'on considère l'externalité-prix¹, l'argument consiste à dire que dans les pays corporatistes les syndicats ont une vision plus large de l'économie. En d'autres termes, ils sont conscients qu'une forte pression sur les salaires nominaux se répercutera sur le niveau général des prix, réduisant ainsi leurs gains réels.² Par conséquent, leurs revendications salariales seront plus modestes, entraînant un niveau de chômage relativement plus faible. À l'inverse, dans les économies non-corporatistes (décentralisées et non coordonnées) chaque syndicat, négociant au niveau de l'entreprise, essaye d'accroître le pouvoir d'achat des travailleurs qu'il représente, sans tenir compte des négociations analogues qui se déroulent dans les autres bassins d'emploi. La surenchère au niveau des salaires nominaux crée des pressions inflationnistes et réduit l'emploi dans son ensemble. Cette approche, basée sur les externalités salariales, suggère donc une relation monotone décroissante entre le degré de corporatisme et la croissance des salaires réels.

3.2 Une relation en forme de « cloche »

Plutôt que de se baser sur la notion de corporatisme, qu'ils considèrent trop vague, Calmfors et Drifill (1988) ont préféré analyser une caractéristique particulière des relations collectives de travail : le degré de centralisation des négociations salariales. Celle-ci est mesurée par un système de pondérations associées aux critères suivants : (i) le niveau de coordination dominant au sein des organisations de salariés et d'employeurs et (ii) le nombre de confédérations de salariés ou d'employeurs coordonnant leurs décisions à l'échelon national. Cet indicateur reflète selon Calmfors et Drifill le degré de coordination au sein des organisations patronales et syndicales lors des négociations salariales. En réalité, comme nous le verrons plus loin, le degré de centralisation tel qu'ils l'ont mesuré correspond davantage au niveau formel de négociation.

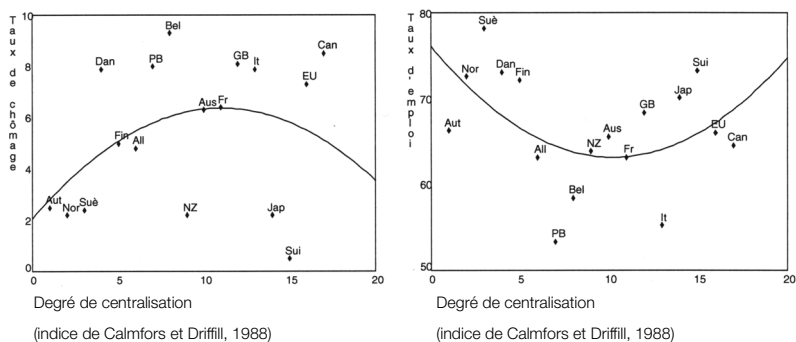
Quoi qu'il en soit, leurs résultats, relatifs à 17 pays de l'OCDE, suggèrent l'existence d'une relation en forme de « cloche » entre le degré de centralisation des négociations salariales et les performances macro-économiques au cours la période 1963-85³ (voir Figure 2). Les performances macro-économiques sont mesurées par le taux de chômage, le taux d'emploi, l'indice d'Okun (somme du taux d'inflation et du taux de chômage) et un indice supplétif de performance (somme du taux de chômage et du déficit de la balance courante, en pourcentage du PIB).

1 Pour une vue d'ensemble des principales externalités induites par les augmentations salariales abordées dans la littérature économique voir Calmfors (1993, p.163).

2 Les institutions corporatistes produiraient en outre des *contrats sociaux* implicites ou explicites poussant les syndicats à davantage de modération salariale en échange de concessions (para-) fiscales de la part du gouvernement (Flanagan, 1999).

3 Les résultats sont basés sur les performances en niveau de la période 1974-85 et sur l'évolution des performances moyennes entre 1963-73 et 1974-85.

Figure 2 : Degré de centralisation, taux chômage et taux d'emploi-moyennes entre 1974 et 1985



Note : En abscisse, un indice élevé signifie un degré élevé de décentralisation.

Source : (d'après) Calmfors et Driffill (1988).

Du point de vue théorique, l'inefficacité des négociations salariales sectorielles repose sur les arguments suivants: (i) contrairement au niveau national, la coordination des décisions est insuffisante au niveau sectoriel pour inciter les syndicats à internaliser l'ensemble des externalités qui découlent des augmentations salariales et (ii) l'élasticité emploi-salaire au niveau sectoriel est plus faible qu'au niveau des entreprises individuelles. Par conséquent, la modération salariale y est moins forte, ce qui affecte les performances économiques.

3.3 La coordination : une variable clé

Bien que d'autres études aient abouti au même résultat, la vision selon laquelle les systèmes centralisés et décentralisés obtiendraient nécessairement de meilleures performances macro-économiques que les systèmes intermédiaires semble quelque peu réductrice. En effet, la mise à jour des résultats de Calmfors et Driffill par l'OCDE (1997), pour la période 1986-96, n'apporte aucun élément systématique permettant de penser que la relation en forme de « cloche » entre le classement établi par ces auteurs et les performances économiques se soit maintenue au cours de ces dix dernières années.

En outre, on distingue principalement deux types de critiques formulées à l'encontre des résultats de Calmfors et Driffill. Tout d'abord, sur le plan théorique, on a relevé l'hypothèse erronée selon laquelle l'élasticité de la demande de travail serait forcément plus faible au niveau sectoriel qu'à l'échelon national ou décentralisé. En effet, rien ne le garantit lorsqu'on tient compte de la dimension horizontale des négociations salariales: décentralisation par profession, par région, taux de couverture et taux de syndicalisation (Cahuc et Zylberberg, 1996) ou de l'intégration économique des marchés (Calmfors, 1993; Danthine et Hunt, 1994).

Ensuite, sur le plan empirique, des réserves ont été émises quant aux critères retenus par Calmfors et Drifill pour mesurer le degré de centralisation. Soskice (1990, p.41) constate par exemple que «the Calmfors and Drifill theory relates to co-ordination, but the empirical measure they use – the degree of centralization of bargaining institutions – relates to the actual location of bargaining». Il relève donc l'hypothèse inexacte selon laquelle le niveau formel de négociation correspondrait au degré de coordination des négociations salariales. Soskice considère, en effet, que s'il est raisonnable de prétendre que la coordination des négociations salariales est forte dans les pays où le niveau formel de négociation est centralisé, l'inverse n'est pas forcément vérifié. En d'autres termes, il souligne que le niveau dominant de négociation est insuffisant pour rendre compte du degré de coordination des partenaires sociaux lorsque la structure formelle des négociations est décentralisée. Par conséquent, pour mesurer le degré de centralisation, il s'est basé sur la notion de coordination (degré de consensus entre les partenaires sociaux) plutôt que sur la structure formelle des négociations. Ceci l'a conduit à modifier le classement de Calmfors et Drifill en déplaçant, entre autres, le Japon et la Suisse de la catégorie des systèmes décentralisés vers celle des systèmes centralisés. Sur base de ce nouveau classement, Soskice aboutit, pour la période 1985-89, à une relation monotone décroissante entre le taux de chômage et le degré de centralisation.

Depuis lors, de nombreuses études ont réaffirmé l'importance du degré de coordination des partenaires sociaux en matière de performances macro-économiques. A titre d'exemple, celle réalisée par Nickell (1997), relative aux années 1983-88 et 1989-94, montre qu'un degré élevé de coordination au sein des organisations syndicales mais surtout patronales permet de neutraliser l'influence négative du taux de couverture conventionnelle et du taux de syndicalisation sur le taux de chômage. De même, l'étude de Plasman et Rycx (2000) montre que les pays caractérisés par un degré élevé de coordination parmi les partenaires sociaux ont enregistré une croissance du coût unitaire de la main-d'œuvre significativement plus faible ainsi que de meilleures performances sur le marché du travail depuis la fin des années 1970. En outre, elle souligne que les effets bénéfiques d'un degré élevé de coordination parmi les partenaires sociaux outrepassent voire annulent les effets défavorables sur le marché du travail d'une forte centralisation des négociations salariales.

Traxler et Kittel (2000) corroborent et affinent ces conclusions. Leur analyse, portant sur la période 1970-90, se réfère aux indicateurs suivants: le niveau formel de négociation, le taux de couverture conventionnelle, le degré de coordination horizontale (au sein d'un même niveau de négociation) et verticale (entre les différents niveaux de négociation) et le degré de «gouvernabilité» (existence d'un arsenal juridique octroyant aux conventions collectives un caractère obligatoire et garantissant la paix sociale). De la sorte, ils montrent que les pays caractérisés par un degré élevé de coordination horizontale ont obtenu davantage de modération salariale et de meilleures performances en matière d'inflation et de chômage lorsqu'il étaient dotés de mécanismes juridiques garantissant une forte coordination verticale. Ils insistent donc sur le fait que l'obtention de bonnes (voire de meilleures) performances macro-économiques dans les pays centralisés dépend du de-

gré de « gouvernabilité » des négociations collectives, c'est-à-dire de l'existence de mécanismes juridiques générant une forte coordination entre les différents niveaux de négociation.

4 OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Quels sont, en fin de compte, les principaux enseignements de la littérature traitant des retombées macro-économiques des relations collectives de travail ? On distingue principalement trois catégories complémentaires de résultats, à savoir ceux se référant : (i) au degré de corporatisme, (ii) au niveau formel de négociation et (iii) à un éventail plus large d'indicateurs parmi lesquels le degré de coordination des partenaires sociaux.

La première vague de résultats indique quasiment à l'unanimité l'existence d'une relation croissante entre le degré de corporatisme et les performances macro-économiques des pays industrialisés. Quoi qu'il en soit, ces résultats sont relativement compliqués à interpréter. En effet, l'utilisation d'un indicateur synthétique ne permet pas d'identifier les variables réellement déterminantes en matière de performances macro-économiques. Quelle(s) caractéristique(s) des relations collectives de travail conditionne(nt) ces résultats ? Est-ce le niveau formel de négociation, le degré de consensus parmi les partenaires sociaux et/ou une autre dimension du corporatisme ?

La deuxième catégorie de résultats révèle l'existence d'une relation en forme de « cloche » entre le niveau formel de négociation et les performances macro-économiques des pays industrialisés au cours de la période 1973-85. Cependant, aucun élément systématique ne permet de penser que cette relation se soit maintenue durant les années 1985-96. Bien que cette deuxième vague de résultats permet de pallier la complexité de la première, elle est également difficile à interpréter. En effet, en limitant l'analyse au niveau formel de négociation, le risque est grand d'avoir une vision tronquée de la réalité.

Dès lors, la troisième vague de résultats nous paraît plus convaincante. Celle-ci montre globalement que les syndicats – appréhendés par le taux de couverture conventionnelle, le taux de syndicalisation et/ou le niveau formel de négociation – ont une influence négative sur les performances macro-économiques des pays industrialisés (principalement en matière d'emploi), mais que cet effet peut être neutralisé voire inversé lorsque le degré de coordination au sein des organisations syndicales et patronales est élevé.

5 EN GUISE DE CONCLUSION

Bien que les résultats, que nous venons de décrire, démontrent les vertus des systèmes de négociation centralisés *fortement coordonnés*, on constate que depuis le début des années 1980 nombre de pays industrialisés ont choisi de décentraliser leurs négociations collectives. L'Italie a abandonné son système d'indexation

automatique des salaires (scala mobile) en 1993, l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont révisé leur système d'arbitrage au début des années 1990 et la Suède a mis un terme aux négociations salariales nationales en 1993. Ces bouleversements soulèvent principalement deux types de questions.

Tout d'abord, on peut s'interroger sur la capacité des interlocuteurs sociaux à maintenir un degré élevé de coordination dans une structure de négociation relativement centralisée. En effet, les transformations de la structure sociale (désindustrialisation, réduction du nombre de travailleurs manuels, tertiarisation de l'économie, participation croissante des femmes sur le marché du travail, quantité grandissante de petites entreprises) et la modification des valeurs sociales (le collectivisme fait place à l'individualisme) confrontent les syndicats à un nouveau défi : « représenter les intérêts des différentes composantes (l'élite, le noyau dur, la périphérie, les chômeurs, les exclus), tout en étant capable de maintenir un projet cohérent d'ensemble à partir duquel peser sur le système économique et social national (mais aussi sur le plan territorial et européen) » (Goetschy et Lallement 1998, p.124). De plus, le contexte dans lequel les pactes sociaux sont actuellement négociés ne facilite pas la tâche des syndicats. En effet, contrairement aux pactes fordistes, « on n'échange pas la modération salariale contre le plein emploi et la protection sociale, mais on intègre la modération salariale dans une palette de mesures considérées nécessaires pour assurer la compétitivité et la convergence des économies européennes » (Pochet 1998, p.185).

Par ailleurs, on peut s'interroger sur l'efficacité macro-économique des systèmes d'éducation et de formation dans les pays relativement centralisés. En effet, bien que le lien entre les inégalités salariales et les performances macro-économiques soit ambigu⁴, les résultats actuels⁵ suggèrent que des configurations institutionnelles qui relèvent les salaires des travailleurs au bas de la hiérarchie obtiennent de meilleures performances en matière d'emploi et de chômage lorsqu'elles s'accompagnent d'un système de formation efficace pour les individus faiblement qualifiés.

En résumé, la littérature économique montre qu'à long terme les effets bénéfiques d'un degré élevé de coordination parmi les partenaires sociaux annulent voire outrepassent les effets défavorables sur le marché du travail d'une forte centralisation du niveau privilégié de négociation, d'un taux de couverture conventionnelle élevé et/ou d'un taux de syndicalisation important. Cependant, la tendance à la décentralisation des négociations salariales, observée dans certains pays de la zone OCDE, témoigne de la difficulté de maintenir un degré élevé de coordination dans une structure relativement centralisée.

4 Voir par exemple Nickell et Bell (1996), Siebert (1997) et Freeman et Schettkat (2000).

5 Voir par exemple Freeman et Katz (1995).

BIBLIOGRAPHIE

- BRUNO M. et J. SACHS (1985), *The Economics of Worldwide Stagflation*, Basil Blackwell, Oxford.
- CAHUC P. et A. ZYLBERBERG (1996), *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Balises, De Boeck Université.
- CALMFORS L. (1993), « Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance – A survey », *OECD Economic Studies*, No. 21, p. 161-191.
- CALMFORS L. et J. DRIFFILL (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, Vol. 6, p. 13-61.
- CAMERON D. (1984), « Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society », in Goldthorpe J. (ed.) *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- DANTHINE J.-P. et J. HUNT (1994), « Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration », *Economic Journal*, Vol. 104, p. 528-541.
- FLANAGAN R. (1990), « Centralized and decentralized pay determination in Nordic countries », in L. Calmfors (ed.) *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, Oxford University Press, p.395-413.
- FLANAGAN R. (1999), « Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective », *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, p. 1150-1175.
- FREEMAN R. et L. KATZ (1995), « Introduction and Summary », in Freeman R. et L. Katz (ed.) *Differences and Changes in the Wage Structures*, Chicago University Press, p. 1-22.
- FREEMAN R. and R. SCHETTKAT (2000), « Skill compression, wage differentials and employment, Germany vs. US », paper presented at the 1st EALE/SOLE World Conference, 22-25 June, Milan.
- GOETSCHY J. et M. LALLEMENT (1998), « Reconfiguration des relations professionnelles – Avant-propos », *Sociologie du Travail*, No. 2, p. 123-128.
- NICKELL S. (1997), « Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3, p. 55-74.
- NICKELL S. et B. BELL (1996), « The Distribution of Wages and Unemployment. Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries », *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, p. 302-308.
- OCDE (1994), « Perspectives de l'emploi », Paris : OCDE.
- OCDE (1997), « Perspectives de l'emploi », Paris : OCDE.
- POCHET P. (1998), « Les pactes sociaux en Europe dans les années 1990 », *Sociologie du Travail*, No. 2, p. 173-190.
- PLASMAN R. et F. RYCX (2000), « Négociations collectives et performances socio-économiques : une comparaison internationale », *La Revue de l'IREs*, N° 32, p. 5-43.
- SIEBERT H. (1997), « Labour Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe », *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3, p. 37-55.

- SOSKICE D. (1990), «Wage determination : the changing role of institutions in advanced industrialized countries», *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 6, No.4, p. 36-61.
- TRAXLER F. et B. KITTEL (2000), « The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 OECD Countries», *Comparative Political Studies*, à paraître.