

L'élargissement peut-il apporter plus de flexibilité au marché du travail?

Maria-Mariana Dobran, Diana Călin ¹

Une question souvent formulée en ce qui concerne l'Union Européenne est de savoir si cette union est une **zone monétaire optimale**. La réponse n'est pas facile – différents auteurs (Mundell, Sinder, Masson, Kenen, etc.) utilisent différents critères pour définir les zones monétaires optimales, et l'UE respecte certains critères, mais pas tous.

Essentiellement, une zone monétaire optimale est une zone où les facteurs de production ont une mobilité suffisante pour assurer l'ajustement en cas de chocs asymétriques.

Si l'on fait une synthèse, les principaux éléments considérés comme essentiels pour une zone monétaire optimale sont:

- la mobilité de la force de travail;
- le taux de change réel;
- la diversification des biens;
- la similarité des biens dans différents pays;
- la concentration régionale des industries;
- le degré d'ouverture de l'économie vers l'étranger;
- la flexibilité des salaires et des prix;
- le degré d'intégration fiscale;
- le degré d'intégration des politiques.

Le plus souvent on utilise la comparaison entre l'UE et les Etats-Unis, considérés comme un modèle de zone monétaire optimale.

¹ Faculté de Management en Production et Transportation, Romania.

Face à un choc asymétrique, dans les Etats-Unis l'ajustement se réalise par des migrations entre les Etats membres plus que par des variations des salaires (O. Blanchard et L. Katz, 1992). Ces mouvements migratoires empêchent les chocs d'exercer une pression durable sur le taux de chômage, et par suite, les taux de chômage dans différents Etats sont très semblables et les différences enregistrées à un moment donné ne persistent pas (Thomas, 1994).

Dans l'UE les mouvements de population sont toujours insuffisants pour déterminer un ajustement efficace et il y a besoin d'autres mécanismes d'ajustement. C'est la critique la plus souvent adressée à l'UE – la rigidité du marché de travail – considérée comme l'une des causes du taux de chômage élevé.

Il est vrai que le marché européen du travail est beaucoup plus rigide que celui des Etats-Unis ou du Canada (exemples d'union monétaire les plus fréquemment utilisés) et cela dans des conditions de libéralisation complète de la circulation des personnes à l'intérieur de l'UE. Même si l'on prend les marchés nationaux du travail, on va constater qu'à l'intérieur de chaque pays européen, ce marché est plus rigide qu'au niveau des Etats-Unis ou du Canada. Lorsqu'on regarde l'UE comme un tout, on doit ajouter aux causes mentionnées les différences linguistiques, culturelles, et d'autre nature, qui constituent parfois des obstacles difficiles à surmonter.

Une des principales causes en est la législation (par exemple la condition de domicile fixe et stable pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation, d'une aide sociale). On blâme souvent la politique sociale et d'emploi de l'UE, mais elle n'est pas la seule cause de rigidité. On doit tenir compte aussi des caractéristiques culturelles – la culture anglo-saxonne est beaucoup plus individuelle –, mais le principal élément qui gouverne la population est l'argent: pour un salaire plus grand, un représentant de cette culture quittera tout et acceptera de changer de domicile. En Europe les gens sont souvent beaucoup plus attachés aux endroits où ils vivent (à leur famille, aux amis, à la mémoire) et acceptent plus difficilement de changer de domicile.

On peut constater que les seuls flux de force de travail qui peuvent être observés à l'intérieur de l'UE se situent sur les marchés intérieurs des grandes entreprises multinationales.

Plus grave encore, la mobilité de la force de travail est en régression depuis les années '70.

A présent 2 % seulement de la population active des pays membres de l'UE proviennent des autres pays membres.

Avec le passage à la monnaie unique – euro –, les pays de la zone euro ont perdu la possibilité de contrecarrer un choc asymétrique en utilisant le taux de change. Si l'on tient compte aussi du taux élevé du chômage on voit l'importance d'accroître la mobilité de la main d'œuvre.

D'un autre côté, la mobilité de la force de travail n'a pas seulement des effets positifs; elle comporte aussi certains risques – par exemple en favorisant la concentration et la spécialisation géographique elle risque de favoriser l'apparition de chocs asymétriques.

Dans les PECO, la mobilité de la force de travail, est différente – on peut diviser ici la force de travail en deux catégories importantes, en fonction de l'âge.

Les personnes les plus âgées sont remarquablement stables. Au contraire, les jeunes ont une mobilité plus grande. Après la chute du communisme, les jeunes ont cherché des modèles, et ils les ont trouvés à l'Ouest – d'ici ils ont pris soit un modèle européen, soit un modèle américain. Les émissions TV, les films diffusés au cinéma, les clips musicaux, etc. ont un grand impact sur les jeunes, et la majorité des modèles choisis ont été américains. Ces modèles sont entrés en conflit avec l'éducation reçue en famille et même à l'école et parfois ils ont déterminé le comportement des jeunes.

En outre, pour les jeunes, l'UE est «la terre promise» - un espace où le niveau de vie est bien plus élevé, où ils sont mieux récompensés pour leur efforts, pour leurs travaux. Parfois effrayés par les perspectives pessimistes offertes par leur propre pays, les jeunes essaient d'obtenir un peu plus, et ils désirent tenter leur chance à l'étranger, dans un pays bien plus développé – ils ne veulent pas attendre quelques années (perdre quelques années) jusqu'à ce que leur pays fasse des progrès significatifs.

Parfois la logique est simple : si on doit *commencer une vie indépendante* (sans les parents) on peut commencer « à la maison », dans le pays où l'on est né,

le pays que l'on aime le plus, mais où, avec un salaire moyen, on a besoin de 20-30 ans pour pouvoir se procurer un appartement et une voiture, un salaire insuffisant pour payer le logement et les dépenses courantes strictement nécessaires (aliments, électricité, eau courante); ou bien l'on peut commencer *dans un autre pays*, où les premiers mois seront très difficile, on devra s'habituer à une autre langue, prendre d'autres habitudes, une autre culture; un pays étranger où l'on sera traité toujours comme un immigrant, mais où, en 2-3 ans, on peut s'assurer des conditions décentes de vie. Le choix est toujours difficile, et pas toujours rationnel.

Dans le cas de la Roumanie un nombre toujours plus grand de jeunes partent dans d'autres pays (légalement ou illégalement), et une grand partie d'entre eux ne reviennent plus qu'en qualité de touristes. Les catégories les plus affectées sont les jeunes de l'enseignement supérieur – spécialement dans le domaine technique – et les ouvriers dans le domaine de la construction.

Pour donner quelques exemples, disons qu'en Finlande se trouvait, il y a 20 ans, moins de 10 roumains; à présent dans une seule entreprise de Finlande (Nokia), travaillent plus de 20 employés roumains. A Microsoft, en classant les employés en fonction de leur nationalité, on trouve les américains en premier, suivis des roumains; plus de 10 % de chaque promotion d'étudiants deviennent immigrants moins de 3 ans après leur maîtrise.

Si, dans les PECO, une partie plus grande de la population est disposée à changer de domicile en fonction de la conjoncture, pour des avantages matériels, alors on peut supposer que l'élargissement de l'UE conduira à la réduction des rigidités sur le marché du travail européen.

Pendant les années '60-'70 on a assisté à de fortes migrations de l'Europe de Sud, plus affectée par le chômage et la pauvreté, vers le Nord du continent. Les flux unilatéraux de main d'œuvre qui en ont résulté ont été caractérisés par une forte baisse de la qualification et des prix. Il est probable que ce phénomène va se répéter une fois assurée la libre circulation des personnes entre les PECO et l'UE.

Les grandes disparités entre les PECO et l'UE, en termes de productivité, auront des effets négatifs. Normalement, les salaires doivent être liés au niveau de la productivité du travail.

Si, dans les PECO, la productivité représente 25 % du niveau de la productivité de l'UE, les employés des PECO ne pourront obtenir que 25 % du salaire moyen des employés de l'UE. Le plus probable est que les travailleurs réagiront et qu'une partie d'entre eux émigrera vers les pays membres de l'UE, où les salaires sont plus élevés. Ce mouvement provoquera alors une baisse des salaires dans l'UE et une hausse des salaires dans les PECO.

Les PECO doivent alors choisir entre une émigration massive et un taux de chômage important, accompagné d'une croissance de la pauvreté. D'un autre côté, l'UE n'acceptera pas de voir diminuer le niveau des salaires et le niveau de vie. Les fonds structurels ont été constitués pour dépasser ce genre de problème, mais les montants devront augmenter sérieusement après l'élargissement.

Bibliographie

Bulletin CEPR, no. 75, 2000

Collection «Buletinul Stiri ARD» (1999-2001)

Collection «Problèmes Economiques» (1998-2001)

Collection «Tribuna Economică» (2000-2001)

Bertrand COMMELIN, *Europa economică*, Ed Institutul European, Iasi, 1998

Dumitru MAZILU, *Integrarea Europeană*, Ed. Luminalex, Bucuresti, 2001

Frédéric TEULON, *Cronologia economiei mondiale*, Ed Institutul European, Iasi, 1998

Publications de la Banque Nationale Roumaine

Internet:

www.cepr.org

www.domino.kappa.ro/guvern/

www.europainfo.ro