

RÉSUMÉ

Extrait de :
Kristina Masklauskaitė,
« Concurrence sociale dans l'UE : mythes et réalités »,
Études & Rapports n° 97,
Notre Europe – Institut Jacques Delors, juin 2013.

Le débat sur la concurrence sociale, ou dumping social, est aussi ancien que l'Union européenne elle-même. Il est cependant devenu plus houleux ces dernières années, en raison des difficultés économiques et des forts taux de chômage qu'ont connus de nombreux États membres. En effet, les opinions, comme les dirigeants, craignent que l'intense concurrence que se livrent les États autour du coût du travail ne se solde par un nivellement par le bas en termes de normes sociales.

La présente Étude entend éclairer le concept, souvent politisé, de concurrence sociale et son application. Elle examine sous un angle critique les différents aspects de cette concurrence et présente les normes du travail en vigueur en Europe et dans le monde. Elle propose ensuite une discussion de fond sur des données liées à la question suivante : les différences entre les salaires et les normes laissent-elles suffisamment de champ pour qu'apparaisse une concurrence entre les régimes sociaux dans l'UE27 ? Pour des raisons de concision, la présente Étude se concentre sur les indicateurs nationaux et n'aborde pas les problèmes sectoriels.

Cette Étude tend à prouver qu'il est peu probable, globalement, de voir apparaître une concurrence sociale dans l'UE, en particulier entre les nouveaux États membres et les anciens.

1. D'abord, les statistiques relatives au coût du travail ajusté de la productivité suggèrent que les idées reçues en la matière ne sont peut-être plus d'actualité. Par exemple, en termes nominaux, le salaire minimum en Bulgarie est 12 fois inférieur à celui du Luxembourg et le coût horaire moyen du travail est près de 10 fois inférieur ; toutefois, la productivité est pas moins de 12,5 fois inférieure en Bulgarie par rapport au Luxembourg. De la même manière, le salaire minimum et le coût horaire moyen du travail en Pologne est environ 4 à 5 fois inférieur à ceux constatés en France alors que les Français sont 4,6 fois plus productifs que les Polonais. En

outre, dans presque tous les pays d'Europe centrale et orientale (PECO), les travailleurs à faible revenu sont taxés à des taux comparables à ceux de nombreux « anciens » États membres d'Europe continentale. Par conséquent, en matière de coût du travail ajusté de la productivité, certains des nouveaux États membres ont perdu leur statut de pays à main-d'œuvre bon marché et sont même devenus plus chers que les membres historiques. Ainsi, il y a dix ans l'Europe centrale et orientale faisait figure de paradis de la main-d'œuvre à bas coût ; aujourd'hui le coût réel du travail de la Slovaquie ou de l'Estonie est en fait supérieur à celui de la France ou de l'Allemagne. L'Irlande, le Luxembourg et le Royaume-Uni se hissent même parmi les cinq pays les moins chers.

2. La politique sociale reste une prérogative nationale. L'harmonisation a toutefois progressé au niveau européen s'agissant de nombreuses normes relatives au travail, notamment les exigences élémentaires de santé et de sécurité, la lutte contre la discrimination ainsi que le droit du travail en matière d'emploi à temps partiel, de contrats à durée déterminée, de temps de travail, d'emploi des jeunes gens, d'information et de consultation des employés. Ces principes ont établi des exigences minimales en matière de droit du travail, qui, si elles étaient appliquées, empêcheraient de réduire le coût du travail au détriment de ces droits.
3. Par ailleurs, les données relatives au respect de certaines normes dans l'ensemble de l'UE, notamment sur le temps de travail, la protection de l'emploi et la santé du travail n'indiquent pas de retard systématique des pays d'Europe centrale et orientale (PECO). Du reste, les mauvais résultats de quelques pays au regard de certains indices s'expliquent plus souvent par leur situation socio-économique que par une stratégie gouvernementale de réduction du coût du travail.
4. Enfin, la part de l'économie parallèle est plus importante dans les nouveaux États membres et leurs institutions sont plus faibles, ce qui pourrait être utilisé pour réduire illégalement le coût du travail. Toutefois, selon la présente analyse, il n'est pas évident que les activités économiques souterraines confèrent aux nouveaux États membres un réel avantage économique. Ainsi, pour une entreprise produisant des biens, la faiblesse des

institutions, qui va souvent de pair avec l'économie parallèle, peut impliquer des coûts supplémentaires liés à des infrastructures de mauvaise qualité ou à un capital humain inadapté à ses besoins.

Contre toute attente, trois États membres n'appartenant pas au club des PECO, le Royaume-Uni, l'Irlande et, dans une certaine mesure, le Luxembourg, semblent se démarquer systématiquement des autres pays en termes de coût réel du travail, qu'il s'agisse de coûts directs ou indirects. Cet avantage combiné à de faibles taux d'imposition, un droit du travail flexible et une participation des travailleurs réduite font des îles britanniques les suspectes les plus crédibles en matière de concurrence sociale. Pour autant, il ne faut pas en conclure forcément que ces pays s'y adonnent, seulement que leur modèle économique est le plus efficace en termes de coût du travail. Comme l'indique cette Étude, il est parfois difficile de différencier la concurrence déloyale d'une vraie concurrence améliorant le bien-être.