

États baltes et Irlande : de l'euphorie à la dépression salariale

Sandrine Levasseur

OFCE, Centre de recherche en économie
de Sciences Po

L'Irlande, et encore plus les États baltes, ont été touchés de plein fouet par la crise financière internationale. La Lettonie a dû faire appel aux institutions internationales pour obtenir un financement équivalent à 30 % de son PIB. Ces quatre pays ont pour point commun d'avoir accumulé des pertes importantes de compétitivité ces dernières années, du fait d'une croissance des salaires supérieure à celle de la productivité du travail. Puisque sortir de la zone euro (pour l'Irlande) ou dévaluer la monnaie (pour les États baltes) ne constitue pas une option souhaitée, la modération salariale reste le seul outil disponible pour restaurer la compétitivité dans ces pays. Vivement encouragée par les institutions internationales (dans le cas des États baltes), impulsée par les gouvernements, la modération salariale est mal vécue par la population active. Pour autant des baisses de salaires sont déjà perceptibles dans les États baltes, tandis qu'en Irlande le gel des salaires semble de mise pour 2009 voire 2010.

Que se passe-t-il dans les États baltes et en Irlande, surnommés il y a encore peu les « tigres européens » en raison de leur très forte croissance économique ? Non seulement la crise financière internationale les a touchés durement mais aussi très tôt. En Irlande, le PIB a baissé de 7,4 % au 4^e trimestre 2008 tandis que le taux de chômage a doublé en quelques mois pour atteindre 11,1 % en avril 2009. Dans les États baltes, la situation économique est encore pire : au 1^{er} trimestre 2009, le PIB a reculé de 11,8 % en Lituanie, de 15,6 % en Estonie et même de 18,6 % en Lettonie. Le taux de chômage a augmenté à un rythme fulgurant, triplant en moins d'un an, pour atteindre 13,9 % en Estonie, 16,8 % en Lituanie et 17,4 % en Lettonie. La crise est telle que la Lettonie a dû faire appel aux institutions internationales (FMI, UE, Banque mondiale) en décembre 2008 pour obtenir une aide financière de 7,5 milliards d'euros, soit environ 30 % du PIB letton.

Ces quatre « ex-tigres » ont pour point commun d'avoir connu une croissance des salaires réels largement supérieure à celle de la productivité du travail ces dernières années. En d'autres termes, leurs coûts salariaux unitaires réels ont augmenté, ce qui les différencie des autres pays de l'UE où les coûts salariaux unitaires réels ont stagné, voire baissé (encadré 1). L'impossibilité de s'ajuster par le taux de change, du fait de l'appartenance à la zone euro (pour l'Irlande) ou de politiques d'ancrage sur l'euro (pour les États baltes), s'est dès lors traduite par l'accumulation de pertes de compétitivité. En témoignent les déficits de comptes courants colossaux des États baltes : en 2006 et 2007, ils ont représenté plus de 10 % du PIB en Estonie et en Lituanie, et plus de 20 % du PIB en Lettonie. Si le déficit s'est quelque peu résorbé en 2008, cela tient à la contraction des importations et non à la reprise des exportations. En Irlande, le compte courant est passé en dix ans d'un léger excédent à un déficit de l'ordre de 5,4 % du PIB en 2007, signalant par là une perte de compétitivité.

La crise dans les « ex-tigres » a eu pour effet de révéler des déséquilibres qui étaient palpables depuis plusieurs années. En Irlande, le maintien d'un euro fort par rapport au dollar et, depuis octobre 2008, la forte dépréciation de la livre sterling, n'ont fait qu'accentuer les pertes de compétitivité de l'économie. Dans les États baltes, ce sont les dépréciations depuis l'automne 2008 des monnaies des nouveaux États membres en changes flottants (Pologne, Hongrie, République tchèque, Roumanie) qui ont dégradé encore plus leur position concurrentielle internationale. Puisque sortir de la zone euro ou dévaluer la monnaie ne constitue pas une option souhaitée, la modération salariale reste le seul outil disponible pour restaurer la compétitivité dans ces pays. Encouragée par les institutions internationales (dans le cas des États baltes), impulsée par les gouvernements, la modération salariale est mal vécue par la population active. Pour autant, des baisses de salaires sont déjà perceptibles dans les États baltes tandis qu'en Irlande, le gel des salaires semble de mise pour 2009 voire 2010.

Afin de comprendre les baisses ou gels de salaires observés actuellement dans les « ex-tigres », il est nécessaire de revenir sur les facteurs ayant contribué à l'octroi de hausses salariales déconnectées des évolutions de productivité lors des précédentes années.

Du dérapage salarial passé ...

Dans les États baltes, les salaires nominaux ont augmenté à un rythme impressionnant ces dernières années (tableau 1). Les plus fortes augmentations ont été observées en Lettonie (30,3 % en 2007 pour l'ensemble de l'économie, après 23,3 % en 2006). Moins élevées en Lituanie et en Estonie, les hausses de salaires

Centre de recherche en économie de Sciences Po

69, quai d'Orsay - 75340 Paris Cedex 07
Tél/ 01 44 18 54 00 - Fax/ 01 45 56 06 15
www.ofce.sciences-po.fr

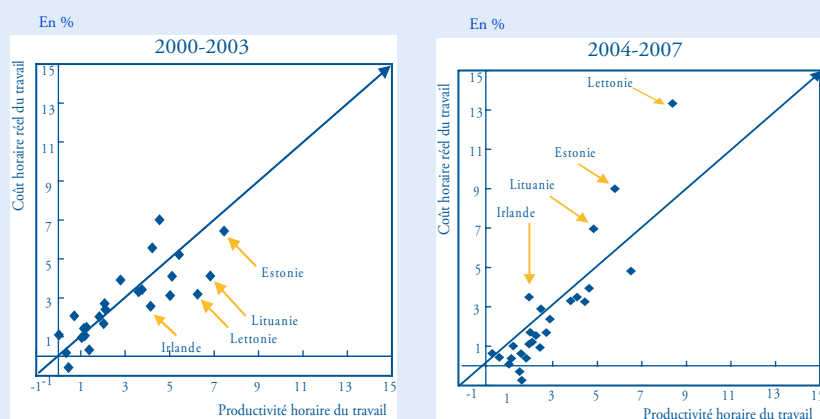
Édité par les Presses de Sciences Po

117, boulevard Saint-Germain - 75006 Paris
Tel/ 01 45 49 83 64 - Fax/ 01 45 49 83 34

1. Coût salarial unitaire, salaires et productivité

Le coût salarial unitaire réel (CSUR) se définit comme le coût du travail par unité de produit. En niveau, cela revient à considérer la part des salaires dans la valeur ajoutée (*i.e.* dans le PIB pour l'ensemble de l'économie). En variation, le CSUR peut se calculer comme l'écart de croissance entre le salaire réel (*i.e.* le salaire nominal déflaté des prix) et la productivité du travail. Les graphiques ci-dessous reportent la croissance du salaire réel (sur l'axe des ordonnées) et celle de la productivité du travail (sur l'axe des abscisses) pour les pays de l'UE pour deux sous-périodes (2000-2003 et 2004-2007). Tout point au-dessus de la diagonale correspond à une croissance du salaire réel supérieure à celle de la productivité du travail pour le pays considéré, soit une croissance de son CSUR. Il est manifeste au regard de ces graphiques que les États baltes (et, en premier lieu la Lettonie), mais aussi l'Irlande, ont connu une croissance de leur CSUR sur la période 2004-2007. À l'inverse, le CSUR des autres pays de l'UE a eu tendance à baisser. Du fait de ces évolutions, la part des salaires dans le PIB de l'Estonie a atteint en 2007 celle de la moyenne UE (hors « ex-tigres »), soit 62 %, tandis que celles de l'Irlande, de la Lituanie et de la Lettonie s'établissaient à 58-59 %.

Croissance du coût et de la productivité horaire du travail



Source : OCDE, calculs de l'auteur.

nominaux y ont été néanmoins remarquables : plus de 20 % pour la seule année 2007. Le point important à noter est que les augmentations de salaires dans les États baltes ont été vigoureuses dans tous les secteurs d'activité, secteur public inclus. Même déflatées des prix, les augmentations de salaires demeurent impressionnantes dans les économies baltes. Par exemple, en 2007, l'augmentation du salaire réel (mesuré par l'indice des prix à la consommation) a été de 13,5 % en Estonie, de 15 % en Lituanie et de 20 % en Lettonie.

Aucun autre pays d'Europe centrale et orientale membre de l'UE, y compris parmi les moins avancés (*e.g.* Bulgarie, Roumanie), n'a enregistré une telle croissance des salaires au cours des dernières années. Le processus de rattrapage économique ne peut donc expliquer à lui seul les hausses de salaires observées dans les États baltes ; l'explication doit être recherchée « ailleurs ».

En Irlande, pays beaucoup plus avancé économiquement que les États baltes, la croissance des salaires y a été de ce fait bien moins forte mais non négligeable, oscillant en termes nominaux aux alentours des 4,5 à 5 % annuellement sur 2004-2007.

Trois grands types de facteurs, ayant plus ou moins fortement joué selon les pays, permettent d'expliquer ces hausses de salaires : les facteurs économiques, les facteurs démographiques (et /ou migratoires) et les facteurs institutionnels.

Les facteurs explicatifs communs aux pays

Dans les quatre pays, le décrochage des salaires au regard de la productivité a été précédé par une période de forte croissance économique. Les économies sont

alors « sur-compétitives » ; elles attirent (dans le cas des États baltes) ou continuent d'attirer (dans le cas de l'Irlande) de nombreux investissements directs étrangers. Cela a eu pour effet de développer des anticipations très optimistes quant au potentiel de l'économie, les agents croyant en la pérennité de cette croissance soutenue. Le chômage baisse considérablement dans les quatre pays jusqu'à atteindre le plein emploi (en Irlande : dès le début des années 2000 ; dans les États baltes : en 2007). Dans ce contexte, les tensions sur le marché du travail ont exercé des pressions à la hausse sur les salaires. Cette hausse des salaires s'est peu ou prou généralisée à l'ensemble des secteurs, secteur public inclus. Le salaire minimum a été fortement accru. Les gouvernements ont d'autant pu octroyer des hausses de salaires (avec un fort effet démonstratif sur le secteur privé) que leur position budgétaire était très favorable : l'Irlande et l'Estonie étaient en excédent budgétaire ; en Lituanie et en Lettonie, les déficits publics étaient très largement inférieurs à 3 % du PIB (*i.e.* la limite du Pacte de stabilité et de croissance et des critères de Maastricht). Dans les États baltes, où les coûts salariaux sont parmi les plus bas d'Europe, la crainte d'une émigration massive vers les autres pays de l'UE ayant ouvert leurs frontières aux travailleurs (notamment, vers l'Irlande et le Royaume-Uni) a aussi participé à une hausse des salaires généralisée à l'ensemble des secteurs de l'économie (encadré 2). En Irlande, si l'afflux de travailleurs en provenance d'Europe centrale et orientale a permis de résoudre les problèmes d'insuffisance de main-d'œuvre dans certains secteurs, il n'a pas permis de freiner la croissance des salaires au niveau agrégé. D'autres facteurs spécifiques au pays, notamment ceux liés aux institutions du marché du travail, ont aussi contribué aux évolutions salariales observées.

Tableau 1 : Croissance du coût nominal du travail

En %		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Irlande	Industrie et services*	7,8	8,5	4,0	5,5	5,0	4,4	4,4	5,1	3,0
	Adm. publique	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Estonie	Industrie et services*	9,7	13,3	12,7	9,4	6,3	10,6	16,8	20,2	13,8
	Adm. publique	-	-	-	-	9,9	12,4	13,2	22,2	19,0
Lituanie	Industrie et services*	-4,3	1,1	4,2	3,9	4,5	11,4	18,5	20,9	17,2
	Adm. publique	-	-	-	-	8,4	12,1	17,3	13,7	21,1
Lettonie	Industrie et services*	3,2	7,5	8,4	10,1	10,6	15,1	23,3	30,3	23,4
	Adm. publique	-	7,2	13,4	11,3	11	15,2	23,7	35,4	20,5

* Hors administration publique.

Source : Eurostat.

Les facteurs institutionnels spécifiques aux pays

En Irlande, les salaires sont négociés essentiellement au niveau national pour une période de 18 mois. Cette négociation centralisée fixe les directions en matière d'évolution des salaires pour l'ensemble de l'économie, une négociation pouvant également avoir lieu dans un second temps au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Au sein de l'UE, la centralisation des négociations salariales est peu répandue : seuls trois pays la pratiquent (la Finlande et la Slovaquie, en plus de l'Irlande), les autres pays négociant les salaires au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Dans le cas de l'Irlande, petite économie ouverte dont la part des échanges commerciaux avec des pays hors zone euro est élevée et très affectée par les fluctuations du dollar et de la livre sterling, cette centralisation des négociations ne permet pas de tenir compte (ou alors imparfaitement) des évolutions de productivité et de compétitivité du secteur des biens échangeables. Faute de permettre un ajustement rapide aux modifications de l'environnement externe (les salaires étant fixés pour une période de 18 mois), ce type d'organisation institutionnelle a aussi contribué à l'accumulation de coûts salariaux unitaires croissants.

Dans les États baltes, les négociations salariales sont réalisées dans un environnement institutionnel radicalement différent : elles se font à un niveau très décentralisé, pour l'essentiel dans le cadre d'une négociation individuelle entre l'employé et l'employeur et très peu dans le cadre d'une négociation collective mettant l'ensemble des employés face à l'employeur¹. En fait, la raréfaction du facteur travail (ou sa crainte, en raison des possibilités d'émigration offertes aux travailleurs à partir de 2004) a rendu caduque l'essentiel des négociations collectives au sein de l'entreprise. Les employeurs ont dû accepter des hausses de salaires indépendamment des évolutions de productivité afin de ne pas perdre leur main-d'œuvre. Il faut souligner le rôle clé des instances étatiques. D'une part, pour maintenir la force de travail sur le territoire et attirer les travailleurs de pays limitrophes (Ukraine, Biélorussie, Russie), le salaire minimum a été fortement révisé à la hausse. Ne serait-ce qu'entre 2007 et 2008, le salaire minimum a augmenté de plus de 20 % en Estonie, de plus de 33 % en Lituanie et Lettonie. Cela a permis d'atténuer l'écart de salaire mini-

1. Le taux de couverture par les négociations collectives est de 16 % en Lettonie et en Estonie, de 11 % en Lituanie, soit les taux les plus faibles au sein de l'UE. Pour comparaison, il est de 95 % en France. Source : Commission européenne (2009), « Industrial relations in Europe in 2008 », mars.

2. Flux de population active des États baltes et de l'Irlande

La raréfaction du facteur travail dans les États baltes due à l'émigration de la population active est un fait avéré mais difficilement quantifiable. Il faut en outre tenir compte de l'afflux des travailleurs étrangers (essentiellement, Ukrainiens, Biélorusses et Russes) qui ont pu compenser les sorties de travailleurs baltes. Le taux net migratoire (mesuré comme l'accroissement de population entre deux années, corrigé de l'accroissement naturel, et exprimé en % de la population active des 15-64 ans) constitue une approximation de la raréfaction du facteur travail (tableau). Selon cet indicateur, l'émigration nette de population active a concerné essentiellement la Lituanie, dans une moindre mesure la Lettonie et aucunement l'Estonie. À l'inverse, l'Irlande a bénéficié d'une immigration nette, autrement dit d'une augmentation de population active sur son territoire.

Flux nets migratoires							
En % de la population active des 15-64 ans							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	moy 2004/07
Estonie	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02	0,02	0,02
Lettonie	-0,32	-0,12	-0,05	-0,07	-0,04	-0,16	-0,08
Lituanie	-0,11	-0,09	-0,27	-0,42	-0,38	-0,21	-0,32
Irlande	1,51	1,23	1,16	1,72	2,34	2,29	1,88

Source : Eurostat; calculs de l'auteur.

um entre les États baltes et l'Irlande, l'un des principaux pays d'accueil des travailleurs baltes. Pour autant, même corrigé des différentiels de prix entre les pays (exprimé en PPA), le salaire minimum dans les États baltes ne représentait guère plus de 33 % du salaire minimum irlandais en 2008. D'autre part, le secteur public dans les États baltes a joué un « rôle démonstratif » important en octroyant des hausses de salaires aux fonctionnaires d'un montant très élevé. Au total, les rythmes de croissance du salaire minimum de même que ceux de la fonction publique ont constitué des « normes » de référence pour la croissance des salaires dans le secteur privé.

... à la modération salariale actuelle

Les quatre « ex-tigres » ont été touchés de plein fouet par la crise, à tel point que la Lettonie a dû faire appel aux institutions internationales en décembre 2008. Tandis qu'il a été envisagé pendant un court laps de temps de dévaluer la monnaie lettone par rapport à l'euro, cette option n'a finalement pas été retenue : elle aurait grevé le budget des ménages endettés à plus de 90 % en euros et déstabilisé encore plus le système bancaire du fait des défauts de remboursement induits. Cela aurait aussi retardé l'entrée de la Lettonie dans la zone euro (objectif maintenu fermement par le gouvernement letton à l'horizon de 2012) en rendant encore plus difficile la maîtrise de l'inflation. C'est donc l'option de la désinflation par les salaires qui a été retenue. En particulier, l'octroi de fonds par le FMI a été conditionné à la mise en place de réductions des salaires nominaux

dans le secteur public « pour faciliter l'alignement des salaires de l'ensemble de l'économie sur la productivité, et ainsi améliorer la compétitivité par les coûts »². Implicitement, cette exigence a aussi été adressée aux deux autres États baltes tant leurs déséquilibres sont proches.

Où en est-on des évolutions salariales dans les États baltes ? Les dernières données disponibles montrent clairement une rupture dans le rythme de progression de leurs salaires nominaux, dégénéralisant en baisses entre le 4^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009 dans tous les secteurs d'activité (tableau 2). C'est en Estonie que la baisse des salaires nominaux a été la plus marquée sur les derniers mois (-7,2 % pour l'ensemble de l'économie contre -6,2 % pour la Lettonie et -5,4 % pour la Lituanie). Dans les trois pays, les baisses de salaires dans l'administration publique ont été drastiques, de même que celles dans le secteur de l'éducation (à l'exception de la Lituanie). Au total, entre le 4^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009, les salaires du secteur public ont baissé de 15,7 % en Lettonie, de 12,2 % en Estonie et de 5,9 % en Lituanie. Comparativement, les baisses de salaires dans le secteur privé ont été moindres. Par exemple, dans le secteur manufacturier (secteur ouvert à la concurrence internationale), les baisses de salaires ont été de 4 % en Lettonie contre 5,8 % en Lituanie et 6,8 % en Estonie.

Le mois de janvier 2009 dans les États baltes a été marqué par un certain nombre de mouvements sociaux (manifestations de la population en Lettonie, grèves en Lituanie, bras de fer entre les partenaires sociaux en Estonie) allant jusqu'à provo-

2. Commission européenne (2009), IP/09/274.

Tableau 2 : (Dé-)croissance du coût nominal du travail au 1er trimestre 2009

En %

	Par rapport au 4 ^e trim. 2008			Par rapport au 1 ^{er} trim. 2008		
	Estonie	Lituanie	Lettonie	Estonie	Lituanie	Lettonie
Total dont :	-7,2	-5,4	-6,2	-1,5	1,9	3,5
Industrie manufacturière	-6,8	-5,8	-4,0	-3,6	0,4	4,1
Construction	-15,8	-14,9	-0,9	-10,1	-15,6	8,7
Commerce	-4,2	-6,0	-0,8	-2,8	-4,0	4,2
Administration publique	-14,8	-11,9	-14,3	1,8	-3,4	-7,6
Éducation	-14,3	0,6	-19,5	2,8	17,9	6,2
Secteur public	-12,2	-5,9	-15,7	2,3	6,4	-1,4
Secteur privé	-2,4	-5,3	-0,6	-2,2	-1,2	5,1

Sources : Offices statistiques nationaux des pays.

quer la chute du gouvernement letton en février 2009. Ces mouvements protestaient, entre autre chose, contre les baisses de salaires dans la fonction publique (en Lettonie et Estonie), le gel du salaire minimum (en Lituanie et Estonie), l'absence de réforme du code du travail (en Lituanie). Pour autant, les gouvernements (et organisations patronales) ont bel et bien réussi à faire baisser les salaires. Plusieurs facteurs expliquent cela. En premier lieu, l'aggravation de la crise qui a joué à plusieurs niveaux. Les gouvernements ont vu leur position budgétaire se dégrader substantiellement au fil des mois, ce qui s'est traduit par une augmentation substantielle des primes de risques sur les titres gouvernementaux³ et jusqu'à l'impossibilité pour le gouvernement letton de trouver preneur pour ses titres lors d'une enchère début juin 2009. En Lettonie, l'incapacité du gouvernement à mettre en œuvre des politiques permettant de réduire le déficit public à 5 % du PIB (comme l'exigeait le FMI) s'est traduite par un non versement des fonds de la seconde tranche par l'institution internationale en mars 2009. Dès lors, les baisses de salaires des fonctionnaires qui avaient été projetées durant l'hiver ont été mises en place⁴. Ensuite, le triplement du taux de chômage en quelques mois a redonné du pouvoir aux employeurs lors des négociations salariales. La crainte d'une raréfaction du facteur travail a disparu, et ce d'autant plus que la situation économique s'est considérablement dégradée dans les pays susceptibles d'accueillir les travailleurs des États baltes⁵. Les occasions d'émigrer étant substantiellement restreintes, cela a exercé

une pression à la baisse sur le rythme de progression des salaires dans le secteur privé. Enfin, autre conséquence de la crise : l'inflation des prix à la consommation a fortement décéléré, passant de deux chiffres il y a encore moins d'un an à 2,5 % en Estonie, 7,4 % en Lituanie et 7,9 % en Lettonie en mars 2009. Dans un environnement moins inflationniste, les travailleurs sont dès lors moins enclins à revendiquer des hausses de salaires. Au total, la désinflation par les salaires semble à l'œuvre dans les États baltes. Cependant, si les baisses de salaires nominaux observées sur la période récente constituent une première étape pour recouvrer en compétitivité internationale, cela ne signifie pas pour autant que les coûts salariaux unitaires réels des États baltes ont baissé au 1^{er} trimestre 2009. De fait, avec la crise, la productivité du travail a elle aussi chuté. Néanmoins, on peut escompter que les baisses de salaires porteront leurs fruits lorsque la demande extérieure, pour l'instant rendue atone par la crise mondiale, repartira.

En Irlande, l'absence de données récentes ne nous permet pas de chiffrer l'évolution des salaires. Toutefois, il apparaît que les hausses de salaires négociées par les partenaires sociaux au printemps 2008 ne seront pas versées, en tout cas, pas dans leur intégralité. L'accord prévoyait en effet une progression des salaires de 6 % sur un horizon de 18 mois, en deux fois (3,5 % puis 2,5 %), selon des calendriers différents pour le secteur public et privé. Or, début 2009, du fait de l'approfondissement de la crise, le gouvernement a décidé unilatéralement un gel des salaires dans la fonction publique jusqu'à la fin 2010 au minimum, tandis qu'il a deman-

dé au secteur privé de différer toute hausse de salaire pour au moins 12 mois.

Si quelques manifestations contre le gel des salaires dans la fonction publique ont eu lieu, les syndicats semblent toutefois accepter la décision du gouvernement, eu égard à l'évolution des finances publiques⁶. Du côté du secteur privé, tandis qu'à ce jour un certain nombre d'entreprises ont octroyé la première hausse de salaire contenue dans l'accord (celle de 3,5 %), peu d'entre elles escomptent respecter la seconde (celle de 2,5 %). Les syndicats là encore semblent peu enclins à réclamer le respect de l'accord. Au-delà de cas d'entreprises affichant des baisses de salaires de l'ordre de 2,5 à 10 %, l'évolution des salaires en Irlande semble être globalement à la décélération. L'ampleur de la crise, conjuguée à la baisse des prix à la consommation (-0,7 % en mars 2009) et à la forte dépréciation de la livre sterling (14 % depuis octobre 2008 par rapport à l'euro), expliquent le non-respect des hausses de salaires négociées au printemps 2008 et leur acceptation par les salariés.

Dans son dernier rapport, le Conseil économique et social irlandais a fait état de la nécessité de restaurer la compétitivité de l'économie et de mettre fin à une croissance tirée par la consommation plutôt que par les exportations. En d'autres termes, outre freiner le crédit, il s'agit de mettre un terme aux augmentations de salaires des années précédentes déconnectées de celles de la productivité.

Pour conclure, les baisses ou gels de salaires supportés par les populations des « ex-tigres » constituent actuellement la seule solution possible pour recouvrer en compétitivité internationale en l'absence d'un ajustement par le taux de change. Dans le cas des États baltes, dévaluer la monnaie non seulement aggraverait les problèmes de leurs secteurs bancaires mais conduirait aussi à un regain d'inflation. La spirale « salaires-prix » n'en serait que plus difficile à casser. ■

6. Le taux d'intérêt sur la dette publique irlandaise était de 5,76 % à la fin mars 2009 (contre 4,55 % en octobre 2008), creusant ici davantage l'écart de taux avec l'Allemagne (3,02 % en mars 2009).

3. À la fin mars 2009, les taux d'intérêt sur la dette publique lettone (respectivement, lituanienne) étaient de 11,32 % (14,5 %) contre 6,6 % (5,4 %) en octobre 2008.

4. À noter que de nouvelles baisses de salaires des fonctionnaires ont été décidées par le gouvernement à la mi-juin 2009.

5. Par exemple, en Irlande, tandis que l'emploi des travailleurs de nationalité irlandaise a baissé de 3,8 % en 2008, celui des travailleurs de nationalité est-européenne a chuté de 10 % selon le rapport du Conseil économique et social irlandais (mars 2009, n° 118).

Abonnements

Tél/ 01 45 49 83 64 - Fax/ 01 45 49 83 34

Directeur de la publication :

Jean-Paul Fitoussi

ISSN N° 0751-66 14 ■ Commission paritaire n° 65424

Mise en page : Esther Benbassat

Imprimerie Bialec, Nancy

Prix : 4,50 €