

Chapitre 5

Les concepts du chômage et la structure de l'emploi

Lars Osberg
Université Dalhousie

1. Introduction

Les vingt dernières années ont été témoins de changements substantiels dans le vocabulaire utilisé pour discuter du chômage, mais les éléments de l'analyse sous-jacente sont demeurés remarquablement constants. Alors que les économistes catégorisaient jadis le chômage par les termes *cyclique*, *structurel*, *saisonnier* et *frictionnel*¹, dans les années 1970 le chômage « frictionnel » a reçu la nouvelle appellation de chômage « de recherche » (*search unemployment*) et, paré de mathématiques nouvelles et prestigieuses, est passé d'un rôle secondaire au centre de la scène dans l'explication du chômage. Au cours des années 1970, il s'est aussi produit un changement important dans le débat professionnel sur le chômage, puisque son centre d'intérêt est passé d'une préoccupation avec les déterminants du taux de chômage réel pour se concentrer sur le taux « naturel » de chômage et le niveau du « taux de chômage à inflation stationnaire » (NAIRU). Dans le vocabulaire des années 1980, de nouveaux termes ont fait leur apparition, tels « hystérésis », « hystérésis partielle » et « persistance », de nouvelles distinctions ont été établies (par exemple entre le taux naturel de courte durée et le taux naturel à état stationnaire) et de nouvelles controverses ont vu le jour (par exemple au sujet des racines unitaires). Dans les années 1990, d'aucuns entreprirent de parler du « taux de chômage quasi équilibré », ou QERU (Lindbeck, 1993, p. 61), tandis que les aspi-

raisons amoindries des décideurs cherchaient refuge derrière le terme « augmentation du nombre des sans-travail ». Dans tous ces changements de vocabulaire, toutefois, on a noté une certaine continuité dans l'analyse — et une certaine continuité dans les causes de mécontentement.

Parmi les économistes, il semble exister un besoin fondamental d'arriver, quel que soit le chemin suivi, à un équilibre défini par l'intersection d'une courbe ascendante et d'une courbe descendante, toutes deux considérées en fonction des salaires réels. Pour des auteurs modernes tels Layard, Nickell et Jackman (1991), il existe une « courbe d'établissement des prix » (*price setting-curve*) descendante et une « courbe d'établissement des salaires » (*wage setting-curve*) ascendante, tandis que Lindbeck (1993) parle de l'intersection de la « courbe d'établissement des salaires » avec une « fonction de demande de main-d'œuvre » plus traditionnelle. Mais pour les premiers comme pour le second, le dénominateur commun est le lien direct qui existe entre l'inflation des prix dans les marchés des produits et le déséquilibre quantitatif (chômage) dans les marchés du travail.

La « générosité » accrue des prestations étant jugée responsable de la poussée vers le haut la courbe d'offre de travail, l'assurance-chômage a constamment souffert d'une mauvaise presse auprès des théoriciens macroéconomiques², et elle continue de se voir assigner un rôle causal de premier plan; pourtant l'étude détaillée d'Atkinson et Micklewright conclut:

Notre examen a débuté par les effets des niveaux de prestations de chômage, ou taux de remplacement, sur la probabilité de sortie du chômage (et d'entrée dans celui-ci). C'est sur ce point que s'est concentrée une bonne partie de la documentation, mais nous avons conclu que les résultats étaient loin d'être solides. Il faut chercher avec soin pour trouver des coefficients de taux de remplacement significatifs, et ils sont le plus souvent de peu d'ampleur. (1991, p. 1721; traduction de la direction).

Au Canada, Myatt (1996) a examiné les 14 études publiées qui ont utilisé des séries chronologiques macroéconomiques pour évaluer l'impact des révisions de l'assurance-chômage de 1971 sur le chômage global. Constatant que sept études y ont vu un effet positif significatif, que cinq ne l'ont pas fait et que les deux autres ne l'ont relevé que dans trois des dix provinces (et pas les mêmes), il conclut qu'« il serait difficile d'imaginer un résultat plus également divisé³ ». Au Canada, cela fait plus de 20 ans que l'assurance-chômage a été libéralisée, et depuis, la « générosité » de l'assurance-chômage a diminué continuellement, mais le chômage lui a systématiquement augmenté. L'insistance persistante sur l'assurance-chômage s'avère donc plutôt troublante.

De nombreux modèles de chômage⁴ se concentrent sur les déterminants des décisions des fournisseurs de travail. Les modèles de recherche soulignent le choix des salaires d'acceptation (*reservation wage*) pour les chercheurs d'emploi, tandis que les modèles du cycle économique réel traitent de la substitution intertemporelle de la disponibilité de la main-d'œuvre. La perspective « interne-externe » (*insider-outsider*) avance que le harcèlement et le manque de coopération de la part des éléments internes empêchent l'embauche de chômeurs, tandis que les modèles syndicaux insistent sur la résistance au salaire réel et la maximisation de la sécurité et des salaires des détenteurs d'emplois. Dans tout cela, le comportement des entreprises est considéré comme réactif — les entreprises individuelles (et la somme de toutes les entreprises) sont considérées comme embauchant une main-d'œuvre homogène jusqu'au point où une courbe ascendante du coût marginal de la main-d'œuvre rencontre une courbe descendante du revenu marginal du produit de la main-d'œuvre⁵.

Dans un tel cadre, des salaires réels excessivement élevés constituent une explication « classique » osée du chômage élevé⁶. Toutefois, le salaire réel horaire moyen au Canada a atteint son apogée en 1976 (voir CÉE, 1991, p. 137), tandis que la productivité de la main-d'œuvre continuait de croître — il n'existe pas de tendance ascendante à long terme du coût des salaires réels qui puisse expliquer la tendance ascendante du chômage; autant dans les données internationales que canadiennes, les *fluctuations* du salaire réel sont très peu reliées aux fluctuations de l'emploi. Kneisser et Goldsmith (1987, p. 1258) concluent ainsi leurs recherches: « Pour qu'un modèle théorique du marché global du travail puisse être considéré sérieusement, il doit supposer au moins approximativement une *indépendance* entre le salaire réel global et l'emploi. »

Quant à la *tendance* des taux de chômage, les taux de syndicalisation, les salaires minimaux, le pourcentage des jeunes dans la population active et les chocs pétroliers se sont tous orientés dans la « mauvaise » direction pour expliquer l'accroissement du chômage au Canada. L'élasticité intertemporelle de l'offre de travail par rapport aux salaires est beaucoup trop faible, et trop instable, pour expliquer des changements dans l'emploi de l'importance observée au début des années 1990 (voir Lin et Osberg, 1993a et 1993b). La thèse des changements structurels/cycle économique réel proposée par Lilien (1982) et Samson (1985) n'a jamais réussi à expliquer la coexistence d'une *plus forte* réallocation sectorielle de la main-d'œuvre et d'un chômage beaucoup *plus faible* au Canada dans les années 1950, non plus que

l'impact industriel inégal des fluctuations cycliques de la demande (Abraham et Katz, 1986)⁷.

Bien que de nouveaux termes, tels le cadre « interne-externe » de Lindbeck et Snower (1988), utilisent un langage merveilleusement évocateur, l'analyse n'ajoute pas grand-chose à la distinction salarié/chômeur. L'une des principales innovations de l'analyse interne/externe est l'idée voulant que les entreprises n'embauchent pas de chômeurs, en dépit de leur salaire d'acceptation plus faible, parce que les travailleurs internes ne collaboreront pas avec des employés nouvellement embauchés, ou les harcèleront; pourtant, aucune preuve de la prédominance d'un tel comportement n'a été fournie, et il est devenu monnaie courante au Canada pour les employés permanents de travailler aux côtés d'employés temporaires (par exemple les chargés de cours à temps partiel dans les universités, les employés ayant un contrat à court terme et les conseillers temporaires au sein du gouvernement ou d'entreprises).

Si le nouveau débat sur le chômage est devenu un peu plus réaliste en reconnaissant les tendances à la persistance du chômage, il est troublant que dans les modèles du chômage, les entreprises soient si passives, et même virtuellement inexistantes⁸. À une époque où les employeurs semblent avoir une plus grande latitude que jadis pour dicter les conditions d'emploi à ceux qu'ils choisissent d'embaucher, il semble étrange que les économistes continuent d'insister autant sur les décisions des *travailleurs* potentiels, ou de leurs syndicats.

Qui plus est, est-il raisonnable que les modèles macroéconomiques soient à tel point immunisés contre le changement structurel et institutionnel substantiel qui a balayé les marchés du travail occidentaux ces trente dernières années? Les macrothéoriciens ne donnent généralement pas beaucoup de précisions sur ce qu'est réellement l'«emploi» — c'est-à-dire ce que les gens produisent réellement, et selon quels arrangements institutionnels. Ainsi, la structure logique des relations globales exposée dans de récents ouvrages (par exemple Lindbeck, 1993) aurait pu tout aussi bien être produite dans les années 1960. D'une façon implicite, l'affirmation qui sous-tend les théories macroéconomiques semble être qu'un «emploi» est une relation employeur-employé à plein temps, continue, et qu'on peut parler en ces termes avec une validité égale de l'emploi des années 1960 et de celui des années 1990. En outre, il existe une tendance constante à penser à l'emploi manufacturier.

Toutefois, plus de 70 pour cent des travailleurs canadiens sont actuellement employés dans le secteur des services, et deux caractéristiques importantes du secteur des services sont que la production ne peut être stockée d'une période à une autre et que la «qualité» est à la fois difficile à mesurer et cruciale pour la profitabilité. De plus, l'emploi ayant glissé vers le secteur des services, la nature institutionnelle des relations d'emploi a changé substantiellement. Les entreprises restreignent de plus en plus leurs offres concernant l'«emploi» traditionnel — emploi à plein temps avec de bonnes perspectives de continuité — à un sous-ensemble de travailleurs «essentiels». Le Conseil économique du Canada a avancé (1991, p. 81) que 44 pour cent de toute la croissance de l'emploi survenue au Canada dans les années 1980 s'est faite sous forme d'emplois non traditionnels — contrats à temps partiel, à court terme et d'emploi temporaire, conseillers temporaires et travail «à son compte». La caractéristique commune de ces diverses formes d'emploi est leur statut «précaire», les travailleurs individuels étant engagés et congédiés en réponse aux fluctuations de la demande à court terme affectant les entreprises (voir aussi Abraham, 1990).

La modification de la *composition* de la population active et l'importance des décisions structurelles des employeurs s'agent mal dans le cadre standard d'une main-d'œuvre homogène et d'une demande purement réactive. En conséquence, notre texte adopte le point de vue selon lequel les explications du chômage demeurent incomplètes en partie parce que les macroéconomistes ont porté trop peu d'attention à la modification de la structure institutionnelle de l'emploi. Toutefois, la signification d'une bonne partie du vocabulaire utilisé dans l'analyse du chômage dépend des présomptions structurelles courantes concernant les processus du marché du travail. Dans une très large mesure, ce n'est pas le cas, et les analystes⁹ continuent de présumer, par exemple, que le «taux naturel» et le NAIRU *sont foncièrement la même idée*, alors qu'ils ne *sont* identiques que selon certaines hypothèses *spécifiques* concernant les règles de fixation des prix et des salaires.

Pour illustrer ce point, la prochaine section présente une description, formalisée à l'annexe de ce chapitre, d'une approche de la détermination du chômage qui insiste sur les stimulants nécessaires pour que les entreprises altèrent la structure de l'emploi et modifient ainsi le niveau du chômage. La section 3 s'interroge sur l'interprétation que l'on peut donner des tendances des taux de chômage réels si le mécanisme exposé à la section 2 est en activité, à l'exclusion de toute autre influence. La section 4 présente les conclusions de l'étude.

2. La stratégie de main-d'œuvre des entreprises dans un contexte de chômage élevé

L'hystérésis dans le chômage pourrait-elle provenir, au moins en partie, des décisions prises par les *entreprises*¹⁰ au sein du marché du travail ? Supposons que l'on parte de l'hypothèse voulant qu'il n'y ait au début aucune différence observable entre les travailleurs et que les chômeurs acceptent *toujours* tout emploi qui leur est offert. Supposons de plus que les travailleurs n'aient pas de syndicats et qu'ils soient disposés à travailler aux côtés d'employés gagnant des salaires plus faibles. Serait-il toujours possible qu'une perturbation du chômage altère les stratégies de main-d'œuvre des entreprises de telle façon que le chômage futur s'en trouverait accru ?

Comme l'ont avancé Stiglitz (1987), Weiss (1980) et d'autres, les entreprises qui maximisent les profits chercheront généralement à réduire au minimum le coût par unité de rendement de la main-d'œuvre, et la productivité moyenne de la population active pourra dépendre en partie du niveau de salaire. Si c'est le cas, les entreprises choisiront des niveaux d'emploi et de salaire qui impliqueront le plus souvent un certain degré de chômage, dans l'ensemble. Si les entreprises veulent empêcher leurs travailleurs les plus productifs de partir (Weiss), ou si des coûts sont attachés au roulement des employés, ou encore si les entreprises ont besoin de préserver une différence entre les salaires qu'elles paient et le salaire du marché équilibré afin d'encourager l'effort au sein de leur main-d'œuvre (Stiglitz), l'argument fondé sur le « salaire basé sur le rendement » est que les entreprises, dans l'ensemble, fixeront leurs salaires au-dessus du niveau d'équilibre et leur niveau d'emploi au-dessous de la disponibilité de la main-d'œuvre, et il se produira un chômage involontaire. Ces modèles, comme les autres modèles de chômage discutés plus haut, présument implicitement que l'« emploi » est à plein temps et continu. Toutefois, partons de cette position et demandons-nous ce qui arrive à cet équilibre s'il est perturbé par un choc à la hausse du taux de chômage.

Présumons tout d'abord que les entreprises ne font pas face à une demande stable de produits mais connaissent des périodes de vente actives et lentes. Présumons de plus que, comme pour la plupart des secteurs des services ou pour les industries manufacturières qui fonctionnent comme fournisseurs « de dernière ligne » du secteur du détail ou d'autres manufacturiers, la production ne peut être stockée de période en période. L'entreprise peut prédire certaines des variations de ventes saisonnières, mais il existe aussi une variabilité stochastique imprévisible : anticipant la répartition théorique des conditions futures

de la demande, l'entreprise choisit un stock de capital maximisant les profits, qui est ensuite immobilisé.

Embaucher une main-d'œuvre permanente fait donc courir le risque que celle-ci soit sous-utilisée durant les périodes lentes, tandis qu'elle travaillera à pleine capacité durant les périodes occupées. En présumant que l'entreprise est contrainte à facturer un prix unique quelle que soit la période, elle demeurera en affaires si, en faisant la moyenne des sommets et des creux de la demande de produits, les revenus totaux excèdent la masse salariale, plus les frais d'investissement et les taxes. En raison des variations des capacités des entreprises, la perception qu'elles ont de la « qualité » diffère quelque peu et, partant, le prix qu'elles sont en mesure de demander — en équilibre, les profits des entreprises marginales (faible « qualité ») sont égaux à zéro, tandis que les entreprises inframarginales ont des rentes économiques nettes.

La décision à laquelle les entreprises doivent faire face est d'adopter soit une stratégie de main-d'œuvre permanente (et d'accepter une sous-utilisation occasionnelle de leur main-d'œuvre durant les périodes creuses), soit une stratégie de main-d'œuvre « de dernière ligne » par laquelle seul un groupe essentiel (suffisant pour satisfaire les besoins de production durant les périodes lentes et organiser la production durant les périodes actives) est employé à temps plein et des employés occasionnels sont embauchés lorsque la chose est nécessaire pour assurer la productivité durant les périodes de pointe.

Si les employés occasionnels touchent des salaires plus faibles que les employés permanents¹¹ et qu'ils ne refusent jamais un emploi s'ils sont disponibles, les entreprises pourraient néanmoins hésiter à adopter la stratégie de la main-d'œuvre « de dernière ligne » dans la mesure où elles risquent de ne pas être en mesure de localiser des travailleurs occasionnels lorsqu'elles en auront besoin. Étant donné ses coûts d'investissement fixes, à la marge, le prix facturé par l'entreprise excédera le coût marginal de production. Les entreprises comptent sur les profits réalisés durant les périodes de vente de pointe pour supporter leurs frais fixes durant les périodes lentes. La perte de ventes parce que la main-d'œuvre nécessaire ne peut être localisée devient donc très coûteuse lorsque la demande du marché existe.

Essentiellement, l'adoption d'une stratégie de travailleurs permanents signifie que les entreprises paient une prime d'assurance pour les périodes lentes égale au coût des salaires de la main-d'œuvre sous-utilisée afin de se prémunir contre les risques de perte de profit dans les périodes de pointe. Leur disposition à agir ainsi dépend des salaires relatifs des employés occasionnels et permanents, de la probabilité de

périodes lentes et actives de demande des produits *et* de la probabilité qu'elles seront incapables de trouver des employés occasionnels lorsqu'elles en auront besoin. L'assurance que ces employés occasionnels pourront être rapidement recrutés dépend de l'importance du bassin de chômeurs — c'est-à-dire qu'à mesure que le taux de chômage s'accroît, l'équilibre relatif des coûts et des bénéfices penche en faveur de l'adoption d'une stratégie de main-d'œuvre occasionnelle «de dernière ligne».

L'extériorité de ce processus est que chaque entreprise qui adopte une telle stratégie de main-d'œuvre provoque un accroissement net du chômage, puisqu'elle se départit d'employés qui étaient sous-utilisés, mais employés, dans les périodes de vente lentes, et qui sont désormais ouvertement en chômage. Cet accroissement du bassin de chômeurs intensifie la probabilité que d'autres entreprises seront rapidement en mesure de trouver des employés occasionnels, et rend ainsi plus profitable l'adoption d'une stratégie de main-d'œuvre basée sur l'emploi de travailleurs essentiels et occasionnels.

Si les entreprises diffèrent quelque peu dans leur perception de la qualité et des prix qu'elles facturent, elles feront face à des coûts différents liés aux ventes potentielles perdues. Elles pourront également faire face à des coûts fixes différents pour changer leurs stratégies d'emploi — si bien que l'on pourrait s'attendre à ce que toutes les entreprises ne les modifient pas immédiatement. Toutefois, le chômage élevé durant une certaine période accroît la probabilité que certaines entreprises adoptent une stratégie de main-d'œuvre «de dernière ligne», ce qui augmentera ainsi le nombre d'entreprises produisant, dans l'avenir, un chômage périodique, suivi de chômage tout court.

Ce processus se trouve accentué si les employés occasionnels doivent dépendre de l'assurance-chômage ou de l'assistance sociale durant leurs périodes de chômage. En l'absence de tarification personnalisée, toutes les entreprises payent la même prime d'assurance-chômage, mais le total des primes payées par les entreprises qui appliquent le principe de la main-d'œuvre permanente est plus élevé, parce qu'elles payent des primes sur leurs salaires dans les périodes de vente creuses comme actives. Les entreprises qui embauchent des employés occasionnels évitent ainsi de payer des primes d'assurance-chômage (ainsi que des salaires) aux travailleurs dont elles n'ont pas besoin durant les périodes creuses, mais à mesure qu'un plus grand nombre d'entreprises optent pour l'embauche d'employés occasionnels, le total des réclamations d'assurance-chômage augmente, accroissant ainsi le taux des primes nécessaires pour les financer.

Si ce modèle de changement structurel de la main-d'œuvre est enchâssé dans un modèle macroéconomique plus large où la demande de consommation globale dépend partiellement des salaires, le déclin du revenu des travailleurs produit par l'utilisation d'employés occasionnels influera aussi sur la demande du marché des produits. Le déclin du revenu de la main-d'œuvre ne se traduit pas nécessairement par un accroissement correspondant de la part du revenu national revenant au capital, puisque le revenu national est plus faible et qu'une fraction croissante de celui-ci est accaparée par les paiements de transfert. Néanmoins, il est clair qu'une tendance vers l'emploi occasionnel signifie que tout niveau donné de la demande globale annuelle engendre moins de semaines d'emploi.

Pour illustrer le contraste avec les modèles du marché du travail axés sur l'offre, supposons que la limite inférieure des salaires des travailleurs occasionnels soit fixée par la législation de salaire minimum. Les employeurs paient davantage à leur effectif permanent, parce qu'ils ont un problème de délégation dans l'organisation de leurs employés permanents, desquels ils dépendent pour préserver la qualité des produits et pour organiser l'effort des travailleurs occasionnels. Dans le secteur des services, la «qualité» est souvent un concept ambigu, en même temps qu'elle est cruciale pour la profitabilité. La perception de la «qualité» peut changer d'une façon subtile avec chaque client, et les fournisseurs de services de haute qualité n'ont d'autre choix que de déléguer à leurs employés la responsabilité de satisfaire la définition que donnent *les clients* de la qualité. Ainsi, le contrôle central de l'effort des employés est très imparfait, et la préservation du moral et de la motivation des employés revêt une importance capitale. Il s'ensuit que les employés permanents attirent une prime salariale, dont l'importance varie avec le degré de motivation de l'employé et inversement, avec la difficulté du contrôle central.

Étant donné qu'une certaine proportion des employés permanents meurent ou prennent leur retraite, il se produit, dans une année donnée, un nombre correspondant de postes vacants. L'argument du salaire d'efficience implique que les emplois permanents s'accompagnent d'une prime salariale, et par conséquent il y a toujours de nombreux postulants à ces emplois souhaitables. Il est sensé pour les employeurs de rationner l'accès à leurs nouveaux emplois permanents en fonction du rendement observé et de l'ancienneté relative au sein de leurs employés occasionnels. Les employés occasionnels qui refusent l'offre d'un emploi à court terme réduisent la probabilité qu'ils obtiendront jamais un emploi permanent avec cet employeur. L'incitation à accepter un emploi occasionnel se fonde par conséquent sur le salaire

courant plus la variation de la probabilité d'un emploi permanent éventuel à la suite d'une ancienneté accrue et à la réputation d'être un « bon travailleur ». Étant donné que la plupart des activités de loisirs exigent des dépenses et que les employés occasionnels ont déjà beaucoup de temps libre, il est raisonnable d'avancer que l'évaluation marginale du « loisir du chômage » additionnel est égale à zéro pour les salariés économiquement faibles¹².

Si l'utilité d'une heure additionnelle de loisirs du chômage est du chômage à zéro (ou négative)¹³ et si le fait d'accepter un emploi à court terme accroît la probabilité d'obtenir plus tard un emploi permanent, les employés occasionnels accepteront toujours toute offre d'emploi qu'ils pourront obtenir¹⁴. Comme le soulignent Layard *et al.* (1991, p. 42), la plupart des chômeurs acceptent leur première offre d'emploi. Devine et Kiefer (1991, p. 302) notent en outre que la probabilité d'acceptation d'une offre d'emploi étant très élevée, « la variation de la durée du chômage semble résulter directement de la variation de la probabilité de recevoir des offres ».

Pour les fins de la clarté analytique, le présent document passe outre à l'énorme documentation, dans l'économie du travail, sur les différences de salaires associées à l'instruction, à la formation au travail, au sexe, aux régions, à la syndicalisation, à la race, etc. — ainsi qu'aux changements apportés dans le temps à ces différences. On insiste plutôt ici sur les rapports entre la structure des offres d'emploi des entreprises et la tendance des taux de chômage à s'accroître avec le temps. Dans ce cadre très simple, le taux général des salaires est fixé par une combinaison des forces institutionnelles et des forces du marché. Si les travailleurs sans emploi acceptent généralement la première offre d'emploi qui leur est faite, on peut s'attendre à ce que les salaires nominaux des travailleurs occasionnels baissent vers la limite inférieure du salaire minimum légal, et que les salaires des employés permanents s'établissent à un niveau supérieur. Le taux de salaire *réel* pour tout individu dépend alors du taux d'inflation.

Toutefois, comme dans les modèles types de la courbe de Phillips, le taux de salaire nominal moyen diminue à mesure que le taux de chômage augmente — un plus grand nombre d'entreprises adoptant la stratégie de la main-d'œuvre occasionnelle « de dernière ligne », le taux de chômage augmente et la proportion croissante des employés occasionnels moins rémunérés fait baisser le salaire moyen observé de tous les employés. Même si le taux de salaire nominal des employés occasionnels est déterminé par la législation sur le salaire minimum et que le salaire nominal des employés permanents se situe constamment

au-dessus de lui, le chômage plus élevé modifie la composition des employés permanents et occasionnels, faisant baisser le salaire nominal moyen observé¹⁵.

3. Spécificité des modèles et vocabulaire du chômage

Si la description des marchés du travail donnée ci-dessus a quelque validité, comment peut-on interpréter le vocabulaire courant de l'analyse du chômage ?

Qu'est-ce que représente, par exemple, le taux « naturel » de chômage dans un monde où ce sont *les entreprises* qui prennent les décisions concernant la stratégie d'emploi ? La fameuse définition de Friedman (1968)¹⁶ revient à dire que le taux naturel de chômage est l'attente mathématique conditionnelle du taux de chômage, en considération de la structure institutionnelle de la société à un moment donné. Ces dernières années, certains auteurs (James, 1991) ont fait une distinction entre le « taux naturel à court terme », étant donné les caractéristiques courantes des entreprises et des travailleurs, et le « taux naturel permanent », qui constitue l'attente conditionnelle du chômage en considération des changements endogènes des caractéristiques des agents qui seraient censés survenir si le taux de chômage devait demeurer à ce niveau.

Dans le scénario de la section 2, le taux de chômage naturel à court terme représente l'attente conditionnelle du chômage en considération du nombre d'entreprises qui ont déjà adopté la stratégie de la main-d'œuvre « de dernière ligne », mais étant donné que les entreprises modifient continuellement leurs stratégies d'emploi en réponse au taux de chômage observé, il existe plusieurs taux naturels permanents possibles — qui correspondent à un marché du travail totalement permanent ou partiellement occasionnel.

En fonction d'une spécification particulière du processus d'établissement des prix, le taux de chômage naturel pourra être égal au taux de chômage à inflation stationnaire, mais *en général*, tel n'est pas le cas. Comme le fait remarquer Cornwall (1994, p. 62), « lorsqu'un ou plusieurs des déterminants du NAIRU sont fonction de la performance de l'économie, il en résulte des équilibres multiples. Il n'existe pas de NAIRU unique ».

La section 2 illustre un type de modèle dans lequel les travailleurs et le marché du travail fonctionnent en termes de salaires nominaux — en fait, comme les modèles de salaires basés sur le rendement portent en général sur les *différences* de salaires, ces modèles traitent

nécessairement du *ratio des salaires nominaux*. Dans ces modèles, le taux de salaire nominal moyen est fixé au sein du marché du travail. L'établissement du taux de salaire nominal *réel* dépend du niveau des prix, et le taux de l'inflation des prix est fixé au sein des marchés des produits. Un modèle bien connu d'inflation des prix dans les marchés des produits veut qu'elle dépende du taux de croissance de la masse monétaire. Les modèles standards courbe de Phillips/NAIRU avancent une hypothèse spécifique (majoration constante des prix par rapport au coût unitaire de la main-d'œuvre) pour relier l'inflation des prix dans les marchés des produits aux tendances salariales dans le marché du travail, mais il est nécessaire de se reporter sur des cas à plus long terme concernant l'entrée de nouvelles entreprises dans le marché pour justifier cette hypothèse (puisque ce n'est clairement pas ce que les entreprises visant la maximisation des profits feraient dans toutes les circonstances). Si l'inflation des *prix* est un phénomène propre aux marchés des *produits*, tandis que l'équilibre des marchés du travail est le résultat des négociations des salaires nominaux, le concept total du NAIRU perd toute signification.

La raison pour laquelle nous avons présenté ici un modèle de chômage *différent* est que nous avons voulu démontrer, par exemple, que le rapport entre le NAIRU, le taux de chômage naturel, le taux de chômage socialement optimal et le taux de chômage réel dépend pour beaucoup des modèles. Dans un modèle du type de celui décrit à la section 2, le taux de chômage « naturel » et le NAIRU ne sont pas les mêmes. Il peut y avoir plusieurs taux naturels, et le NAIRU a peu de signification. Pour définir le taux de chômage *socialement optimal*, il est nécessaire de spécifier l'importance à attacher aux revenus des travailleurs et des capitalistes, puisque la baisse du chômage et la hausse des salaires se font partiellement aux dépens des profits. (Du point des travailleurs, l'équilibre au taux de chômage inférieur de la main-d'œuvre permanente domine tous les équilibres de la main-d'œuvre partiellement occasionnelle.)

4. Conclusion

L'objet du présent essai n'est pas de prétendre qu'aucun degré de chômage global n'a jamais résulté des stimulants de l'assurance-chômage ou de salaires réels excessivement élevés (sous l'effet par exemple d'une devise surévaluée). Il n'avance pas non plus que tout le chômage résulte de modifications à la structure institutionnelle des relations de travail amorcées par les employeurs. Il cherche plutôt à souligner le

processus par lequel *un certain* chômage survient dans le contexte *actuel* du marché du travail. Le chômage est un phénomène d'une étendue et d'une importance considérables, qui comporte des caractéristiques extrêmement compliquées, et il serait étonnant qu'une question aussi vaste et complexe ait une cause unique.

Ce que nous disons, c'est qu'il est temps d'envisager le chômage sous un angle nouveau. Il est temps de souligner la manière dont la stratégie du marché du travail des entreprises réagit à la disponibilité constante de travailleurs dans un milieu à chômage élevé, et d'insister sur les implications à long terme pour la société des stratégies appliquées par les employeurs individuels. Et il est temps de reconnaître à quel point le vocabulaire de la description du chômage est devenu dépendant d'une analyse *particulière* (et non nécessairement *supérieure*) des déterminants du chômage.

De plus, un marché du travail qui est devenu pleinement occasionnel est hautement « flexible », mais il n'est, par ailleurs, pas très attrayant. Le vocabulaire « interne-externe » de Lindbeck a été largement utilisé récemment comme un argument en faveur de la diminution de la protection de la sécurité d'emploi des employés permanents, au nom d'une plus grande équité dans l'allocation des emplois et d'une croissance plus rapide de la production. Toutefois, cet argument dépend pour une large part d'une structure institutionnelle présumée des relations de travail en vertu de laquelle l'emploi, lorsqu'il est obtenu, constitue une activité traditionnelle, continue et à plein temps. Il dépend aussi d'un comportement présumé — le harcèlement et la non-collaboration des éléments internes à l'endroit de toute personne embauchée de l'extérieur — afin de préserver les privilèges des travailleurs « internes ». Il existe de nombreuses preuves empiriques qu'une bonne partie de la croissance de l'emploi au Canada n'a pas porté sur l'emploi permanent traditionnel, et il existe très peu de preuves (sinon aucune) d'un harcèlement de l'intérieur. Les employeurs sont capables, en pratique, de maintenir une distinction très claire entre les employés essentiels et les employés occasionnels, et je suis convaincu que les lecteurs du présent article ne harcèlent pas les employés occasionnels avec lesquels ils partagent quotidiennement leur milieu de travail.

Il est devenu de *mise*, dans l'orthodoxie normale, d'avancer qu'un chômage élevé est dû à l'« inflexibilité » des marchés du travail et que la *politique officielle* devrait en accroître la flexibilité. Toutefois, le présent document a tenté de démontrer que l'approche orthodoxe n'a pas très bien réussi à expliquer le chômage et que le vocabulaire du

chômage que ces approches utilisent possède des implications politiques inappropriées. À mon avis, la politique officielle ne devrait pas tenter de hâter la transition vers un marché du travail pleinement occasionnel. Les gains moyens des travailleurs ont baissé et l'économie connaîtra probablement une tendance à la baisse du taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre, les entreprises étant peu incitées à investir dans la formation d'une main-d'œuvre migrante. La dépendance envers les transferts et l'importance des gouvernements sont plus fortes, de même que l'inégalité économique. Le chômage élevé pousse peut-être notre société dans cette direction, mais ce n'est pas une tendance que nous devrions accentuer, ou choisir sans y réfléchir sérieusement.

Notes

1. Pour une discussion approfondie, voir Osberg (1988).
2. Voir par exemple Lindbeck (1993); Layard, Nickell et Jackman (1991); ou Milbourne, Purvis et Scoones (1991) (ces derniers ont été démolis de façon convaincante par Corak et Jones (1993)).
3. Myatt fait remarquer que le nombre limité des données observées dans la série chronologique macroéconomique rend la formulation d'autres hypothèses extrêmement difficile, en raison de la colinéarité des principales séries de données, de la surabondance des théories explicatives possibles, de l'endogénéité des instruments de l'assurance-chômage et des dangers de la recherche de caractéristiques. Devine et Kiefer (1991, p. 304) soulignent l'incertitude qui entoure l'estimation des effets des prestations d'assurance-chômage à l'aide de microdonnées et l'évidence qu'ils varient entre les divers échantillons et avec les conditions du marché du travail, la durée du chômage, l'âge, la raison de devenir chômeur, etc.
4. Layard, Nickell et Jackman (1991) en sont un exemple.
5. L'annexe donne un exemple numérique de la façon dont une corrélation globale négative des salaires et de l'emploi peut représenter des changements purement compositionnels de la main-d'œuvre.
6. En fait, certains observateurs définissent le problème du chômage (un déséquilibre quantitatif) en fonction du salaire. Lindbeck (1993, p. 28) décrit ainsi le problème fondamental: «Pour expliquer pourquoi le marché du travail ne se vide pas, il est nécessaire de répondre à la question fondamentale suivante: pourquoi si peu de chômeurs ne demandent-ils pas moins que les salaires existants?»
7. Cette nouvelle baisse de crédibilité résulte de l'affirmation selon laquelle les fluctuations saisonnières de la production et de l'emploi sont la preuve de chocs technologiques imprévisibles subis par les entreprises qui, mystérieusement, affectent toutes les entreprises simultanément (plutôt que de

s'équilibrer entre les entreprises et les secteurs industriels). Voir Barro et Lucas (1994, p. 293).

8. À l'exception des modèles de chômage où les salaires sont fondés sur le rendement, que nous étudions plus loin dans le texte.
9. Par exemple Burns (1991, p. 157).
10. Pour une discussion d'études de cas pertinentes, voir Osberg, Wien et Grude (1994).
11. Il s'agit en fait d'une implication de l'argument du «salaire d'efficience» avancé précédemment — qui devient particulièrement probant si la «qualité» est importante pour la profitabilité de l'entreprise, mais qui est difficile à mesurer et à contrôler.
12. La plupart des auteurs qui utilisent l'approche travail/loisirs dans l'analyse du chômage ne formulent pas leurs équations d'évaluation empirique de manière à permettre une évaluation marginale des loisirs de chômage, mais les travaux de Narendranatchan et Nickell (1985, p. 40) constituent une exception. Ils relèvent «une évaluation négative des loisirs de chômage. Le fait que les individus n'aiment pas, en général, être en chômage n'est pas aussi surprenant qu'il pourrait le paraître». Osberg et Phipps (1993) notent que les contraintes du sous-emploi sont plus communes parmi les salariés économiquement faibles que parmi les hauts salariés.
13. On notera que l'accroissement du nombre des travailleurs occasionnels augmentant le taux global de chômage, chaque travailleur occasionnel peut s'attendre à passer une plus grande partie de l'année en chômage, ce qui décroît encore l'utilité marginale d'une semaine additionnelle de «loisirs» de chômage.
14. Dans le système d'assurance-chômage canadien, les deux premières semaines d'une réclamation n'entraînent pas l'octroi de prestations. Après cette période initiale, un chômeur qui a fait une réclamation et qui reçoit une offre d'emploi, a à décider s'il acceptera cet emploi ou s'il mettra fin à sa réclamation (les employés peuvent légitimement prolonger leur réclamation en déclarant leurs gains, et les paiements d'assurance-chômage seront réduits au taux d'un dollar pour un dollar pour les gains excédant 25% des prestations d'assurance-chômage). Si l'offre concerne un emploi permanent, il n'y a pas grand-chose à gagner en maintenant sa réclamation, et le bénéfice financier net de l'acceptation de l'emploi est le suivant:

$$(1) \quad \sum_{i=1}^D (w_2 - b_1 w_1) / (1+r)^i = \sum_{i=D+1}^T w_2 / (1+r)^i \text{ où } w_1 \text{ est le salaire}$$

antérieur, b_1 est le taux de remplacement sur les gains antérieurs (actuellement, $b_1 = 0,55$ si $w_1 \leq$ gains maximaux assurables, $b_1 < 0,55$ si $w_1 >$ au maximum assurable), D est la durée restante des prestations de l'individu, r est le taux d'escompte et w_2 est le taux salarial offert (si l'emploi permanent s'accompagne d'un salaire plus élevé que l'emploi occasionnel, $w_2 > w_1$) et T est la durée anticipée de l'emploi.

La situation est différente si l'offre porte sur un emploi dont la durée est censée être brève, par exemple un emploi « occasionnel ». Dans un tel cas, il n'y a rien à gagner en mettant fin à la réclamation des prestations d'assurance-chômage. La possibilité de travailler en maintenant sa réclamation implique que a) la période d'attente de deux semaines n'aura pas à être observée de nouveau lorsque l'emploi cessera (s'il cesse avant que la réclamation courante ne vienne à expiration); b) chaque semaine de travail établit l'admissibilité pour des semaines de prestations à la fin de l'emploi temporaire (e est le taux d'établissement de l'admissibilité); c) le rendement net pour la semaine de travail courante sera réduit par le montant de revenu de l'assurance-chômage sacrifié (par exemple $b_1 w_1$ - l'exonération de revenus).

(2) $w_2 (1 + eb_2) - bw$ est le rendement hebdomadaire pour la première semaine de travail dans un emploi de courte durée. Si la durée de l'emploi excède la durée restante de l'assurance-chômage, le second terme est réduit à zéro lorsque les prestations viennent à expiration. Si la durée de l'assurance-chômage excède la durée de l'emploi, le rendement du travail durant l'emploi est tel qu'indiqué ci-dessus, et à la fin de l'emploi, le processus de choix est incertain.

En général, a) lorsque les emplois sont liés à une durée donnée, l'influence de l'assurance-chômage sur l'incitation est beaucoup plus complexe que l'effet du simple « taux de remplacement » — l'assurance-chômage fournit une *incitation* au travail significative pour les travailleurs occasionnels; b) si l'utilité marginale des « loisirs de chômage » est égale à zéro ou négative, toute valeur positive de l'équation (1) ou (2) implique une acceptation de l'emploi.

15. Étant donné que l'accroissement du nombre des employés occasionnels augmente l'intensité de travail des employés permanents conservés par les entreprises qui ont adopté la stratégie de main-d'œuvre « de dernière ligne », le salaire utilitaire des employés permanents baisse, même si leur salaire nominal demeure constant. Si l'argument du salaire d'efficience justifiant le versement d'une prime aux employés permanents suppose une prime en termes utilitaires par rapport à l'option de l'employé occasionnel, la différence de salaire nominal des employés permanents pourra augmenter. Par contre, le chômage croissant, comme le font remarquer Shapiro et Stiglitz (1984), diminuera la prime salariale dont les travailleurs permanents ont besoin pour assurer un bon rendement. Des hypothèses extrêmes sont nécessaires pour renverser l'effet de composition sur les salaires nominaux moyens produits par l'accroissement du nombre des travailleurs occasionnels noté dans le texte.

16. La définition classique du « taux naturel de chômage » est celle de Friedman (1968, p. 8):

Le taux naturel de chômage, en d'autres mots, est le niveau qui serait déterminé par le système walrasien d'équations d'équilibre général, à condition que leur soient enchâssées les caractéristiques structurelles réelles des mar-

chés du travail et des denrées, y compris les imperfections du marché, la variabilité stochastique de l'offre et de la demande, le coût du recueil d'informations sur les emplois vacants et les possibilités de travail, le coût de la mobilité, etc.

Il s'agit clairement ici d'une déclaration sur l'équilibre du marché du travail, étant donné ses caractéristiques structurelles. Toutefois, l'existence d'un équilibre walrassien est fort différente des propriétés d'adaptation de l'économie lorsqu'elle n'est pas en équilibre. Une partie de la confusion qui entoure les discussions du taux naturel provient probablement des phrases précédant la définition qu'en donne Friedman, qui portent sur la pression vers le haut exercée sur les taux de salaire réels lorsqu'il existe une demande excessive de main-d'œuvre. Ainsi, bien que la définition du taux naturel elle-même ne porte que sur le niveau de chômage qu'on peut anticiper dans une situation d'équilibre, les discussions qui l'entourent formulent des hypothèses sur la nature du processus d'adaptation en situation de déséquilibre — bien qu'il s'agisse clairement de deux questions différentes.

Il convient aussi de noter que le terme « taux naturel de chômage » est défini différemment par d'autres auteurs, par exemple Barro (1990, p. 32), qui en parle comme du taux réel « plus une condition qui dépend négativement d'une inflation contemporaine inattendue ».

17. Selon le taux relatif auquel la probabilité de succès des appels augmente avec le chômage global et le taux auquel les profits diminuent avec la perte de ventes (qui dépend du gradient prix/« qualité »), il pourra y avoir plusieurs équilibres intermédiaires, sauf l'usage total d'employés occasionnels.
18. Pour simplifier l'exemple, nous supposons que l'offre est fixe, si bien que les variations de l'emploi se reflètent directement dans le chômage.
19. Selon les rapports de presse des débats des Communes, le ministre a soutenu que 40 000 emplois seraient créés si l'on maintenait les primes d'assurance-chômage à 3% de la rémunération assurable, plutôt que de les porter à 3,3%.
20. Plus précisément, le budget a annoncé une baisse de 0,3% des coûts de la main-d'œuvre pour les employés gagnant moins que le maximum de la rémunération assurable — et la baisse du coût unitaire de la main-d'œuvre pour les employés gagnant plus du maximum de la rémunération assurable est: maximum de la rémunération assurable/gains réels \times 0,3%. Le maximum de la rémunération assurable étant fixé à nouveau chaque année au salaire moyen de l'année précédente, la baisse réelle des coûts moyens de la main-d'œuvre est d'approximativement de 0,15%.
21. Ce n'est pas ce processus qui a produit les données apparaissant au tableau 5.1, mais si 10 entreprises embauchaient un nombre identique de travailleurs et que leur barème du produit marginal de la main-d'œuvre était $MP_L = 17,26 - 0,03225 L$, on obtiendrait à peu près les mêmes nombres agrégés qu'au tableau 5.1.

Annexe: Un modèle de la détermination du chômage

Shapiro et Stiglitz (1984) soulignent la nécessité, pour les entreprises, de s'assurer que les travailleurs « ne tirent pas au flanc », tandis que Williamson, Wachter et Harris (1977) insistent sur le besoin d'une « coopération parfaite » pour assurer la productivité des entreprises. Akerlof (1984) parle d'un « échange de cadeaux » par lequel les entreprises payent plus qu'elles n'y sont obligées, en sachant que celles qui payent le minimum reçoivent le minimum — en loyauté, initiative et efforts non observables. La perception commune est que les entreprises désirent réduire au minimum le coût par unité de rendement de la main-d'œuvre, et savent que les niveaux de productivité dépendent des salaires payés — si bien que les entreprises choisissent un salaire maximisant les profits et décident ensuite du niveau d'emploi maximisant les profits en fonction de ce salaire. L'équilibre n'implique pas le plein emploi.

Dans cette tradition, supposons que nous partions d'un équilibre de sous-emploi au taux de chômage u_1 , où des entreprises presque identiques n_1 payent chacune un taux de salaire journalier w_1 à l_1 employés permanents et à plein temps. (L'année compte un nombre de jours D .) Les entreprises sont « presque identiques », puisqu'elles ne diffèrent que par la capacité entrepreneuriale de projeter une image de qualité des produits. Les entreprises ont toutes la même technologie de production et le même stock de capital (k), mais les entreprises de « haute qualité » peuvent demander des prix un peu plus élevés pour leur production (qui n'est pas stockable). Les entreprises payent des cotisations sociales au taux t_1 , et un intérêt sur le capital à un taux exogène r . L'entreprise la moins prospère peut être appelée la n_1^e entreprise et fait un profit zéro, selon l'équation (1) — les entreprises inframarginales enregistrent des profits positifs.

$$(1) \quad P(n_1) \cdot Q - (w_1 D l_1 (1 + t_1)) - rk = 0$$

Chaque année, certaines entreprises font faillite et certains individus meurent ou prennent leur retraite, tandis que de nouvelles entreprises et de nouveaux travailleurs accèdent au marché du travail. Supposons que ces courants s'équilibrent à un taux global annuel de remplacement s et qu'il faut en moyenne d_1 jours aux nouveaux venus pour trouver un emploi et pour qu'un poste vacant soit comblé. Les travailleurs n'ont pas goût aux loisirs et acceptent tous les emplois dès qu'ils reçoivent une offre, mais le nombre total de jours de chômage (U_1) est conforme à l'équation (2).

$$(2) \quad U_1 = s d_1 \cdot N_1$$

$$\text{où } n_1 l_1 = N_1 \cdot$$

Les jours d'emploi sont égaux à N_1 et les jours de chômage sont égaux à U_1 , si bien que le taux de chômage est $u_1 = \frac{U_1}{N_1 + U_1}$.

Si les chômeurs touchent des prestations d'assurance-chômage quotidiennes b et que le fonds d'assurance-chômage doit s'équilibrer chaque année, on obtient l'équation (3).

$$(3) \quad b U_1 = t_1 N_1 w_1$$

Les chômeurs reçoivent un revenu annuel attendu y_1^u selon (4), tandis que le revenu anticipé d'un travailleur employé y_1^e est donné par (5).

$$(4) \quad y_1^u = b d_1 + w_1 (D - d_1) \quad w_1 > b$$

$$(5) \quad y_1^e = (1 - s) w_1 D + s [(D - d_1) w_1 + b d_1]$$

$$y_1^e > y_1^u$$

Supposons maintenant qu'il a D_2 jours de bonnes ventes (à un taux journalier de Q_2) et D_1 jours creux (à Q_1), comme le montrent les équations (6) et (7).

$$(6) \quad D_1 + D_2 = D$$

$$(7) \quad D_1 Q_1 + D_2 Q_2 = Q$$

Jusqu'à maintenant, il y a équilibre. Les chômeurs acceptent un emploi dès qu'ils peuvent le trouver, tandis que les travailleurs employés n'abandonnent jamais le leur, et personne n'est encouragé à modifier son comportement. Le budget gouvernemental est équilibré et les entreprises marginales font des profits zéro, si bien que ni le premier ni les seconds ne souhaitent modifier leur comportement non plus.

Supposons maintenant que les entreprises réalisent qu'il serait possible de n'embaucher que a_1 employés permanents (suffisamment pour répondre à la demande les jours creux et organiser la production les jours occupés) et de faire entrer a_2 employés occasionnels du jour au lendemain pour les périodes de ventes actives. À noter: les employés occasionnels ont une productivité plus faible (q_2) que les employés permanents (q), $a_1 + a_2 > l_1$. Les entreprises utilisant des

employés occasionnels ne pouvant faire qu'un nombre d'appels limité à temps pour combler les emplois les jours occupés, elles ne peuvent localiser qu'une certaine proportion (π) des a_2 employés occasionnels dont elles ont besoin, et cette proportion dépend du taux de chômage.

$$(8) \quad q_1 a_1 = Q_1$$

$$(9) \quad q_2 a_2 + q_1 a_1 = Q_2$$

$$(10) \quad \pi = \pi(u)$$

Le risque d'adopter une stratégie d'emploi «de dernière ligne» est le plus faible pour l'entreprise qui a le moins à perdre en profits sacrifiés à la suite de son incapacité à localiser suffisamment de travailleurs pour les périodes actives, parce qu'elle ne peut demander qu'un faible prix pour son produit. Ainsi, la question de savoir si toute entreprise optera pour l'emploi occasionnel revient à déterminer si l'entreprise marginale obtient des profits positifs dans un mode d'opération basé sur l'emploi occasionnel, comme l'exprime l'équation (11). Supposons que l'entreprise paie le salaire minimal légal w_m à ses employés occasionnels.

$$(11) \quad P_n [Q_1 D + \pi (Q_2 - Q_1) D_2] - [w_1 [1 + t_1] a_1 D + w_m \pi (1 + t_1) a_2 D_2] - rk > 0$$

Les valeurs critiques de w_1 , w_m et π sont définies par les équations (12) à (14).

$$(12) \quad w_1 > \frac{P_n Q_2 D + P_n \pi D_2 (Q_2 - Q_1) - w_m - \pi a_2 D_2 (1 + t_1) - rk}{a_1 D (1 + t_1)}$$

$$(13) \quad w_m < \frac{P_n Q_2 D + P_n \pi D_2 (Q_2 - Q_1) - w_1 (1 + t_1) a_1 D - rk}{\pi a_2 D_2 (1 + t_1)}$$

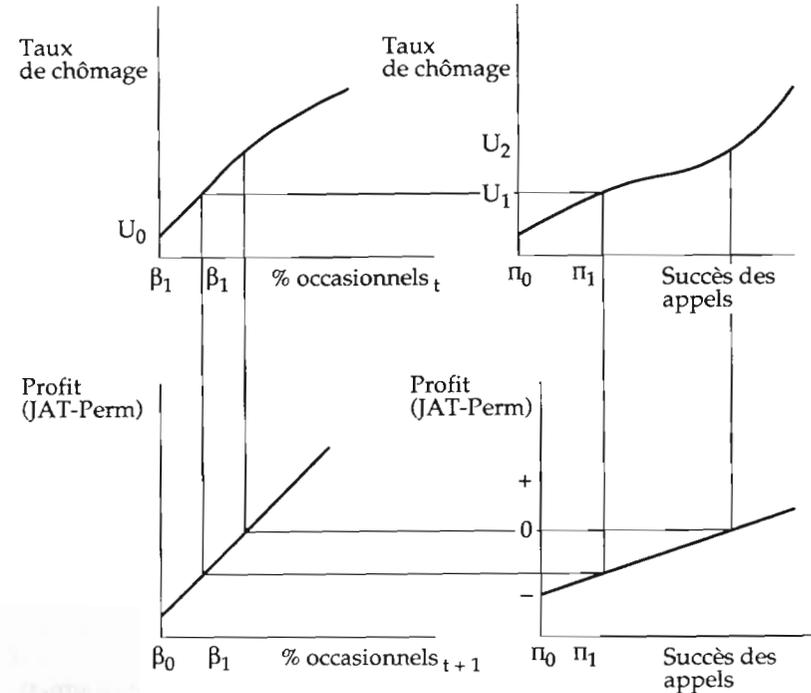
$$(14) \quad \pi = \pi(u_1) = \frac{D (P_n Q_2 - w_1 a_1 (1 + t_1)) - rk}{D_2 (P_n Q_1 + w_m a_2 (1 + t_1) - P_n Q_2)}$$

Si le salaire payé aux employés permanents est supérieur à (12), ou si le salaire payé aux employés occasionnels est inférieur à (13), ou si la probabilité d'attirer des remplacements est supérieure à (15), l'entreprise marginale adoptera la stratégie de l'emploi «de dernière ligne» — en fait, ces conditions définissent l'entreprise marginale à main-d'œuvre permanente. La proportion des entreprises qui appliquent une stratégie de main-d'œuvre occasionnelle dépendra des forces du marché (par w_1 et u), et des contraintes institutionnelles (particulière-

ment le salaire minimum légal w_m et la technologie). Tout changement technologique qui facilite l'appel d'employés par les entreprises (par exemple le renvoi automatique d'appel) peut être interprété comme une modification de l'équation 11 et augmentera le nombre des appels fructueux à tout niveau donné de chômage, et par conséquent la proportion des entreprises qui opteront pour la stratégie de main-d'œuvre occasionnelle.

Un choc sur le chômage modifiera la probabilité de succès de l'appel de n travailleurs occasionnels. Le graphique 5.1 présente une analyse graphique où un équilibre initial (U_0, π_0, β_0) est perturbé par un choc de chômage, produisant une proportion accrue (β_1, β_2) d'entreprises appliquant une stratégie de main-d'œuvre occasionnelle et un accroissement des taux de chômage¹⁷. À mesure que le taux de chômage augmente, le taux de salaire nominal moyen (w) tombe, puisque tous deux dépendent de la fraction (β) des entreprises appliquant

Graphique 5.1
Employés occasionnels et dynamique du chômage



la stratégie «juste à temps». Le salaire hebdomadaire moyen au sein d'une entreprise à employés permanents = w_1 . Le salaire hebdomadaire moyen d'une entreprise à stratégie employés essentiels/ employés permanents est \bar{w}_c .

$$\bar{w}_c = \frac{w_1 a_1 + w_m \pi a_2}{a_1 + \pi a_2} \cdot \frac{D_2}{D_1 + D_2} + w_1 \cdot \frac{D_2}{D_1 + D_2} < w_1$$

Dans l'ensemble, le salaire moyen est \bar{w} .

$$(15) \quad \bar{w} = (1 - \beta) w_1 + \beta \bar{w}_c$$

Si N est le nombre total d'entreprises, le chômage est aussi fonction de la proportion des entreprises fonctionnant à l'aide d'employés occasionnels (β).

$$(16) \quad U' = (1 - \beta) N s d_1 l_1 + N \beta [s d_1 a_1 + (l_1 - a_1) D_1 - \pi D_2 a_2]$$

L'agrégation et la microéconomie de la demande

Pour donner un exemple de l'importance que revêt, pour l'analyse et les politiques, la compréhension de la microéconomie de la demande, considérons l'exemple suivant des rapports entre le salaire industriel moyen et l'emploi. Un macroéconomiste qui verrait une série chronologique de données sur l'emploi et les salaires telle que celle du tableau 5.1 considérerait sans doute qu'il s'agit d'un exemple de la manière dont la variation des taux de salaire trace la courbe de demande de main-d'œuvre¹⁸.

En formulant une équation revêtant la forme générale de l'équation 1 avec ces données, nous obtenons le rapport estimé résumé par l'équation 2.

$$(1) \quad \text{Emploi} = b_0 + b_1(\text{salaire}) + e_1$$

$$(2) \quad \text{Emploi} = 5345,1 - 309,65(\text{salaire})$$

(71,52) (5,31)

$$\bar{R}^2 = 0,9801$$

$$n = 56 \quad (\text{erreur type entre parenthèses})$$

La plus grande partie (98 %) de la variation des données s'explique par la variation des salaires, et le salaire payé est hautement significatif du point de vue statistique (score normalisé de 58,3) et empiriquement

important — au point de moyennes, l'élasticité des salaires de la demande estimée à partir du tableau 5.1 est de -3,54.

La plus grande partie de la variation de l'emploi s'expliquant par des mouvements du salaire moyen, et l'élasticité estimée indiquant qu'une modification de 1 % du coût des salaires produit un changement de 3,5 % des niveaux d'emploi, les décideurs seraient peut-être bien avisés d'utiliser des résultats économétriques tels ceux de l'équation 2 pour élaborer des politiques appropriées de réduction du chômage. Si l'élasticité salariale de la demande de main-d'œuvre est élevée, les entreprises créeront plus d'emplois si le gouvernement réduit les coûts de main-d'œuvre, telles les primes d'assurance-chômage et les contributions à l'indemnisation des accidentés du travail. Dans le budget canadien de 1994, le gouvernement fédéral a décidé de renoncer à 500 millions de dollars en contributions annuelles à l'assurance-chômage et a justifié cette décision en faisant valoir que les coûts indirects de main-d'œuvre étaient le «tueur silencieux d'emplois» et que de réduire les contributions à l'assurance-chômage de 0,3 % de la rémunération assurable aurait pour effet de créer des emplois¹⁹.

Toutefois, pourrait-on se demander, «étant donné toutes les autres incertitudes liées au commerce, combien d'employeurs seront réellement incités à embaucher plus de travailleurs sur la foi d'une modification de 0,3 % des coûts directs de main-d'œuvre ?²⁰»

Le tableau 5.1 constitue un exemple factice, et l'on sait que le processus réel qui sous-tend ces agrégats se fonde sur une usine type qui augmente le nombre de ses employés par poste de travail. La microéconomie réelle à la base de ces données macroéconomiques veut que parmi 10 employeurs identiques, chacun compte 40 employés travaillant dans l'administration, la vente, le design des produits, etc., gagnant 20 \$ l'heure et 50 employés *par équipe de travail* affectés à la production directe à 10 \$ l'heure. (Pour simplifier l'exemple, on suppose que tous les employés travaillent à temps plein.) Le niveau d'emploi et le coût moyen des salaires de chaque établissement sont décrits au tableau 5.2. Le tableau 5.1 a été conçu en supposant que 10 établissements au sein du marché accroissent leur production en réponse aux variations de la demande. À la longue, l'emploi global change, à mesure que des proportions variables des établissements créent une seconde équipe de travail. Par exemple, il y a 1 050 employés lorsque trois usines fonctionnent en double poste de travail et sept en poste simple, tandis que 5 usines travaillant en poste double et 5 en poste simple ont un emploi total de 1 150 personnes. Les travailleurs marginaux engagés gagnant moins que le salaire moyen des employés, le fait d'ajouter des postes

Tableau 5.1

Exemple factice de relations nombre d'employés/salaire industriel

Chronologie	Nombre d'employés	Salaire industriel moyen (\$) à l'heure
1	1 050	13,81
2	1 150	13,48
3	1 300	13,07
4	1 400	12,86
5	1 250	13,20
6	1 200	13,33
7	900	14,44
8	1 050	13,81
9	1 150	13,48
10	1 300	13,07
11	1 400	12,86
12	1 250	13,20
13	1 200	13,33
14	900	14,44
15	1 050	13,81
16	1 150	13,48
17	1 300	13,07
18	1 400	12,86
19	1 250	13,20
20	1 200	13,33
21	900	14,44
22	1 050	14,44
23	1 150	13,81
24	1 300	13,48
25	1 400	13,07
26	1 250	12,86
27	1 200	13,20
28	900	13,33
29	1 050	14,44
30	1 150	14,44
31	1 300	13,81
32	1 400	13,48
33	1 250	13,07
34	1 200	12,86
35	900	13,20
36	1 050	13,33
37	1 150	14,44
38	1 300	14,44
39	1 400	13,81
40	1 250	13,48
41	1 200	13,07
42	900	14,44
43	1 050	13,81

Tableau 5.1 (suite)

Exemple factice de relations nombre d'employés/salaire industriel

44	1 150	13,48
45	1 300	13,07
46	1 400	12,86
47	1 250	13,20
48	1 200	13,33
49	900	14,44
50	1 050	13,81
51	1 150	13,48
52	1 300	13,07
53	1 400	12,86
54	1 250	13,20
55	1 200	13,33
56	900	14,44

Tableau 5.2

Résumé des relations emploi/salaire en fonction du nombre de postes de travail

Établissement Niveau	Demande de main-d'œuvre	Masse salariale	Emploi	Salaire horaire moyen
Un poste de travail	40 à 20\$ l'heure	800	90	14,44
	50 à 10\$ l'heure	500		
	Total	1 300		
Deux postes de travail	40 à 20\$ l'heure	800	140	12,85
	100 à 10\$ l'heure	1 000		
	Total	1 800		

de salariés moins payés réduit le salaire moyen payé au sein de l'industrie — dans le présent exemple, de 13,81\$ à 13,48\$ l'heure.

La microéconomie qui sous-tend le tableau 5.2 veut que les usines augmentent simplement les postes de travail lorsque la demande le justifie — la demande de main-d'œuvre découle directement de la demande dans les marchés de produits. La microéconomie sous-tendant le tableau 5.1 est, par conséquent, un monde dans lequel l'élasticité salariale de la demande de main-d'œuvre au niveau de l'entreprise est égale à zéro. Il s'ensuit que l'effet de l'emploi sur la diminution des coûts de main-d'œuvre indirects est également égal à zéro.

Les données globales du tableau 5.1 et le rapport global emploi/salaire de l'équation 2 *pourraient* aussi être engendrés par un certain nombre d'entreprises identiques dont *toutes* apportent des modifications marginales à leurs niveaux d'emplois en réponse aux changements marginaux des salaires payés²¹. Le point sur lequel il convient d'insister est qu'on ne peut pas, avec les macrodonnées globales sur la performance de l'industrie, distinguer cette hypothèse de la micro-économie de la création d'emplois résumée au tableau 5.2 — mais les implications de politique des deux scénarios sont *très* différentes. Si les employés se contentent d'ajouter des postes d'employés (moins payés) lorsque la demande le justifie, le fait de réduire les coûts indirects de la main-d'œuvre *n'augmentera pas* l'emploi. Le gouvernement du Canada s'est dit prêt à perdre 500 millions en revenus fiscaux sur la foi d'une présomption quant à l'élasticité salariale de la demande de main-d'œuvre — peut-être serait-il bien avisé de consacrer une fraction de cette somme à l'examen des facteurs microéconomiques qui sous-tendent le comportement des entreprises.

Chapitre 6

Salaires, emplois et chômage

Jonathan Michie

Université de Londres, Angleterre

Frank Wilkinson¹

Université de Cambridge, Angleterre

1. Introduction

La croissance mondiale du chômage constitue « le problème des années 1990 » et représente « un risque dangereux de conflits humains », selon le *Rapport mondial sur le développement humain* de l'ONU pour 1993. En Europe, le chômage est considéré comme « le problème le plus pressant » par les deux tiers des citoyens de l'Union européenne². En Allemagne, le chômage est aujourd'hui à son niveau le plus élevé depuis la période qui précéda immédiatement la prise du pouvoir par Hitler.

Au sein de ce que l'on appelle désormais l'Union européenne, deux millions de personnes de moins détenaient un emploi en 1993 par rapport à 1991. À 11 pour cent, le chômage est revenu à son sommet de 1985 — les gains acquis durant la seconde moitié des années 1980 furent perdus de nouveau au cours des trois premières années de la décennie suivante. Il s'ensuit que moins de 60 pour cent de la population en âge de travailler détenait un emploi en 1993, en comparaison de plus de 70 pour cent aux États-Unis et au Japon; il existe par conséquent un bassin de chômage invisible qui devra être absorbé avant que le nombre des chômeurs ne baisse substantiellement.

Nous soutenons dans ce texte que cet accroissement du chômage en Europe n'est dû ni à des avantages « trop » généreux ni aux rigidités du marché du travail, mais plutôt à la corrélation entre la politique macroéconomique, les contraintes de la balance des paiements et la