



*Centre for the
Study of Living Standards
Centre d'étude des
niveaux de vie*

111, rue Sparks, bureau 500
Ottawa (Ontario) K1P 5B5
Tél. : 613 233-8891 – Téléc. : 613 233-8250
csls@csls.ca

Un indice du bien-être sur le marché du travail pour les pays de l'OCDE

Lars Osberg

Professeur d'économie
McCulloch
Dalhousie University

et

Andrew Sharpe
Directeur exécutif
Centre d'étude des niveaux de vie

Septembre 2003
Rapport de recherche du CSLS 2003-05

Un indice du bien-être sur le marché du travail pour les pays de l'OCDE

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	4
Introduction.....	5
Cadre pour un indice du bien-être sur le marché du travail	6
Concepts et enjeux fondamentaux.....	6
Composante du revenu moyen actuel sur le marché du travail	13
Capital humain.....	14
Égalité du marché du travail	15
Sécurité du marché du travail	17
1) Risques associés au chômage	17
2) Risques pour la santé associés à l'emploi	18
3) Risque de pauvreté à la retraite	19
4) Sécurité globale du marché du travail	20
Aperçu des quatre composantes de l'indice du bien-être sur le marché du travail	21
Estimations de l'indice du bien-être sur le marché du travail pour les pays de l'OCDE.....	22
Méthodologie de pondération	22
Revenu du marché du travail	24
1) Rémunération par employé	24
2) Rémunération horaire	24
3) Revenu total du marché du travail.....	25
Capital humain.....	25

Égalité du marché du travail	26
1) Inégalité des gains.....	26
2) Emplois à faible salaire	27
3) Indice global d'égalité du marché du travail	27
Sécurité du marché du travail	28
1) Sécurité à l'égard du risque associé au chômage	28
2) Sécurité à l'égard du risque pour la santé associé à l'emploi	31
3) Sécurité à l'égard du risque associé à la pauvreté à la retraite	32
4) Indice global de la sécurité du marché du travail	34
Indice global du bien-être sur le marché du travail	34
Comparaison de l'indice du bien-être associé au marché du travail et du taux de chômage dans les pays de l'OCDE	34
Conclusion.....	35
Références.....	36
Liste des tableaux, des tableaux annexés et des graphiques	38

Un indice du bien-être sur le marché du travail pour les pays de l'OCDE

Sommaire

Le présent document a pour objet d'élaborer un indice du bien-être sur le marché du travail permettant de mesurer le bien-être que la population d'une société donnée peut retirer du marché du travail durant une période donnée. Outre les avantages qu'ils pourront tirer de leur présence sur le marché du travail, les travailleurs se préoccupent généralement aussi de la disparité dans la répartition des revenus, de l'acquisition des compétences qui influenceront sur le rendement de leur investissement dans le marché du travail et des incertitudes qui entourent ce rendement, par exemple la possibilité d'une perte d'emploi, d'un accident ou de revenu insuffisant à la retraite. L'indice proposé tente par conséquent de prendre chacun de ces éléments en compte dans la mesure du bien-être sur le marché du travail.

Le Centre d'étude des niveaux de vie a élaboré un indice du bien-être économique s'articulant autour des tendances des flux moyens de consommation, des stocks de richesses, des disparités et de la sécurité économique. Le présent document tient compte de ce cadre, mais sous l'éclairage du bien-être des particuliers *comme travailleurs*. L'indice du bien-être sur le marché du travail (IBEMT) touche par conséquent toutes les personnes d'âge actif, tant en emploi que sans emploi, et englobe 1) le rendement actuel moyen associé au travail; 2) l'accumulation globale de capital humain, qui assure le rendement à venir associé au travail; 3) la disparité actuelle dans le rendement associé au travail; et 4) l'insécurité face à l'anticipation du rendement associé au travail.

L'indice proposé a permis de dégager des estimations pour 16 pays de l'OCDE durant la période allant de 1980 à 2001 et des comparaisons ont été établies tant à l'égard des changements dans le bien-être sur le marché du travail dans chaque pays durant cette période que pour les disparités entre les différents pays au chapitre du bien-être sur le marché du travail. Parmi les 16 pays ayant fait l'objet de l'étude, en 2001, le niveau de bien-être le plus élevé selon l'indice a été constaté en Norvège et le plus faible en Italie, le Canada se classant au dixième rang. La plus forte augmentation durant cette période a été enregistrée par la Finlande et la plus faible par la Nouvelle-Zélande, tandis que le Canada a connu la quatrième augmentation la plus importante.

Le taux de chômage est souvent employé pour mesurer le bien-être sur le marché du travail, mais le présent rapport conclut qu'il n'existe pratiquement aucun lien entre le taux de chômage et l'IBEMT : la Belgique, pays où le taux de chômage est élevé, affiche cependant l'un des meilleurs résultats en ce qui concerne l'IBEMT, tandis que les États-Unis ont un faible taux de chômage et obtiennent un faible résultat en ce qui a trait à cet indice.

Un indice du bien-être sur le marché du travail pour les pays de l'OCDE¹

Introduction

Le bien-être des travailleurs a-t-il augmenté ou diminué ces dernières années ou dans un pays comparativement à un autre?

Le rapport qui suit a pour objet de construire un indice du bien-être sur le marché du travail, c'est-à-dire un indice du bien-être que les particuliers appartenant à une société donnée retirent du marché du travail à un moment donné. Dans le cadre de l'élaboration d'un tel indice, nous sommes conscients qu'en réalité, outre celui de « travailleur », une même personne peut jouer plusieurs rôles simultanément – c.-à-d. posséder des biens tout en étant citoyen d'un État et habitant d'un écosystème. Toutefois, même si le bien-être global de chaque individu est intimement lié à l'ensemble de ces éléments et autres facettes de la vie, il est souvent utile, tant à des fins d'analyse que d'élaboration des politiques publiques, de centrer notre attention sur le bien-être découlant d'une sphère particulière – dans le cas qui nous intéresse, le marché du travail.

Le Centre d'étude des niveaux de vie (CSLS) a élaboré ces dernières années un indice du bien-être économique (IBEE) s'articulant autour du niveau des flux de consommation, des stocks de richesses, de la disparité et de la sécurité économique². Dans le présent rapport, nous avons restreint notre champ d'étude au bien-être sur le marché du travail – parce que les débats d'orientation s'articulent souvent autour d'énoncés comme « la politique X sera profitable/nuisible aux travailleurs » ou « dans le pays Y, la situation des travailleurs est meilleure/pire que dans le pays Z ». Toutefois, pour qu'un tel énoncé ait un sens, il faut reconnaître que toute affirmation concernant un groupe de personnes (soit des travailleurs, soit des citoyens en général) et l'évaluation générale du bien-être nous confrontent au même dilemme : résumer les résultats propres à

¹ Une version antérieure du présent rapport a été présentée durant la séance intitulée « Understanding and Improving Labour Market Statistics I » organisée par le Centre d'étude des niveaux de vie à l'assemblée annuelle de l'Association canadienne d'économie, à l'Université Carleton, à Ottawa, en Ontario, du 29 mai au 1^{er} juin 2003. Il a également été rédigé en vue de l'ouvrage intitulé *Toward a New Architecture for Labor Market Statistics* qui sera publié par Barry Bluestone et Andrew Sharpe à l'*University of Chicago Press*. Il a également été présenté à la conférence de la Fondation Ford sur l'élaboration d'une nouvelle architecture transnationale pour les statistiques sur le marché du travail qui a eu lieu du 23 au 28 septembre 2002 au centre Rockefeller à Bellagio, en Italie. Toutes les données qui sous-tendent les estimations présentées dans le présent rapport sont accessibles à partir du site Web du Centre d'étude des niveaux de vie (www.csls.ca) sous « *Index of Economic Well-being* ». Nous souhaitons remercier Jeremy Smith et Dimitry Kabrelyan de leur excellent travail d'aide à la recherche dans le cadre de la réalisation du présent projet. Nous souhaitons également remercier Barry Bluestone des précieuses observations formulées à la conférence au sujet du document, ainsi que les autres participants qui ont également présenté leurs commentaires.

² Des estimations fondées sur l'indice ont été élaborées pour le Canada et les États-Unis (Osberg et Sharpe, 2002a), les pays de l'OCDE (Osberg et Sharpe, 2002b) et les provinces canadiennes (Osberg, Sharpe et Smith, 2002a). Les lecteurs sont invités à se référer à ces documents, qui explorent en détail l'IBEE, et que l'on peut consulter à l'adresse Internet www.csls.ca.

l'ensemble des individus et dans toutes les facettes du bien-être. Même en ne s'attardant qu'à la comparaison du bien-être *des individus dans leur fonction de travailleurs*, ces comparaisons devront tenir compte de la pondération différente que l'on accordera aux avantages moyens tirés du travail, à l'acquisition d'actifs qui permettront d'obtenir ces avantages, à la disparité des avantages actuels associés au travail et à l'insécurité face aux avantages qu'on pourra retirer du travail dans l'avenir³.

Nous en concluons que les quatre dimensions du bien-être qui ont été élaborées à l'égard de l'IBEE et appliquées à l'échelle de la société ou de l'économie peuvent également servir de cadre organisationnel utile à l'étude du bien-être à un niveau plus désagrégé (c.-à-d. consommation actuelle, accumulation, égalité et sécurité). Par contre, l'examen d'un domaine plus pointu – le bien-être dans le marché du travail – pose certains problèmes particuliers au chapitre de l'analyse. Le rapport propose par conséquent un indice du bien-être sur le marché du travail (IBEMT), établissant un certain nombre de variables spécifiques au marché du travail qui, nous l'espérons, serviront de mesure fiable au bien-être sur le marché du travail.

La première partie du rapport touche à l'élaboration d'un cadre pour l'indice du bien-être sur le marché du travail, et énonce les différentes variables qui se composent des revenus sur le marché du travail, du capital humain, de l'égalité sur le marché du travail et de la sécurité du marché du travail. La deuxième partie présente les tendances observées dans certains pays de l'OCDE à l'égard de l'ensemble des sous-composantes et des composantes de l'indice, ainsi que de l'indice global pour la période allant de 1980 à 2001.

Cadre pour un indice du bien-être sur le marché du travail

Concepts et enjeux fondamentaux

Plusieurs composantes peuvent servir à établir un indice du bien-être sur le marché du travail, mais la communication efficace des notions véhiculées passe par un choix judicieux des variables les plus pertinentes lorsqu'il s'agit de saisir les niveaux et les tendances associés à ce bien-être. L'indice vise avant tout à circonscrire les tendances du bien-être sur le marché du travail de certains pays sur une période donnée et de permettre une comparaison transnationale de ces niveaux également pour une période donnée. La comparaison des niveaux présente un certain nombre de difficultés : l'incertitude associée aux estimations de la parité du pouvoir d'achat; les divergences de définitions et les méthodologies statistiques employées par les différents pays; et les complexités des méthodologies d'étalonnage des niveaux internationaux. Par conséquent,

³ Nous avons observé que la comparaison des disparités dans le revenu actuel moyen (ou salaires moyens) des travailleurs, part implicitement de trois principes hautement hypothétiques – 1) que l'évolution des disparités salariales des travailleurs n'influe pas sur le bien-être; 2) que l'évolution des capacités du travailleur n'influe pas sur ce bien-être; et 3) que les changements touchant la sécurité du travailleur n'influent pas sur son utilité. Ces trois hypothèses peuvent être nettement mises en doute – voire démenties par bon nombre de comportements observables.

nous nous attarderons moins à ces questions dans le présent rapport, bien que nous y présenterons certaines estimations préliminaires.

L'étude du bien-être économique de certains – et non de l'ensemble – membres d'une société, exige tout d'abord de circonscrire la population visée. Comme l'enjeu qui nous intéresse est le « bien-être sur le marché du travail », nous voulons centrer notre attention sur le bien-être des personnes à *titre de travailleurs*, réels ou potentiels. Durant une période donnée, certains travailleurs éventuels peuvent être « entre deux emplois » et différentes enquêtes vont les inscrire comme étant sans emploi ou ne les compteront pas parmi la main-d'œuvre – et la ligne qui distingue les sans-emploi et les travailleurs au chômage et les travailleurs sans emploi et en emploi dépendra du fonctionnement du marché du travail (particulièrement au niveau de la demande agrégée). La population qui nous intéresse se compose des personnes dont la présence sur le marché du travail est réelle ou éventuelle, ou qui comptent sur le marché du travail pour accéder aux ressources économiques, c'est pourquoi nous centrerons notre étude sur la population d'âge actif. Comme nous nous intéressons aux tendances associées au bien-être sur le marché du travail, nous ferons abstraction des revenus d'investissement ou des transferts au sein de la famille. Les paiements de transfert gouvernementaux seront inclus s'ils dépendent de la participation au marché du travail (p. ex. assurance-emploi et pensions liées aux gains), mais non pas s'il s'agit de subventions démographiques générales.

L'indice proposé englobe par conséquent toutes les personnes d'âge actif normal⁴, incluant à la fois les personnes sans emploi et en emploi, et n'est pas assorti de sous-indices spécifiques à chaque groupe. En pratique, il existe beaucoup plus de travailleurs que de sans-emploi, donc l'indice proposé reflète le bien-être des travailleurs sans emploi proportionnellement à leur nombre relatif. L'indice élaboré dans le présent rapport s'applique à toutes les personnes d'âge actif. Par contre, on peut en principe le subdiviser en groupes socioéconomiques et par région, selon la disponibilité des données. À titre d'exemple, des sous-indices peuvent être élaborés pour les femmes, les jeunes et les groupes ethniques⁵.

S'il convient tout d'abord de définir « qui », il faut en deuxième lieu préciser le « quoi ». Plus précisément, quels éléments du « rendement de l'emploi » générés par le marché du travail devraient faire partie d'un « indice du bien-être sur le marché du travail »?

Nous croyons que chaque participant éventuel au marché du travail tire une utilité, pour chaque période étudiée, de la consommation éventuelle de biens et de services que lui procure son travail (C_{it}), de son temps de non-emploi (L_{it}) et des

⁴ En pratique, les conventions adoptées par les pays diffèrent quelque peu – p. ex., l'âge actif normal est de 15 ans et plus (Canada), 16 ans et plus (États-Unis), 15 à 64 ans (la plupart des pays de l'OCDE), 18 à 64 ans (dans certaines recherches), ou 15 à 60 ans (pour les femmes du R.-U.) – mais peu importe la définition précise, l'enjeu important se situe au niveau de la comparabilité dans le temps et entre les différents pays. À noter que nous adoptons la convention qui consiste à ignorer la main-d'œuvre infantine.

⁵ En principe, il serait donc possible d'utiliser les écarts entre le bien-être sur le marché du travail de différents groupes comme mesure plus pertinente pour évaluer l'impact de la discrimination à l'égard de certains groupes sur le marché du travail.

caractéristiques d'emploi mesurables (X_{it})⁶. Ces éléments peuvent s'exprimer sous forme d'équation [1] :

$$[1] \quad U_{it} = u(C_{it}, L_{it}, X_{it}) \quad U' > 0 \quad U'' < 0$$

Il est évident que l'argent gagné sur le marché du travail engendre la consommation de biens et de services commercialisés. Les gains associés au marché du travail sont le produit des salaires horaires et du total des heures de travail rémunérées – comme le résume le schéma [2]. Le bien-être total individuel est fonction des limites imposées par les taux salariaux horaires offerts, les caractéristiques non salariales des emplois offerts (incluant toutes restrictions que de tels emplois imposent sur les heures et l'opportunité du travail) et le temps total disponible.

$$[2] \quad C_{it} = w_{it}H_{it} \quad H_{it} + L_{it} = T$$

Nous voulons résumer les tendances des facteurs qui influent sur le bien-être sur le marché du travail (en termes de [1], les tendances de (C_{it}, L_{it}, X_{it}) reconnaissant qu'il y a n travailleurs $i=1\dots n$ et ' de périodes de temps à venir $t=1\dots'$).⁷ Comme il y a de nombreuses personnes, de multiples périodes de temps et une répartition inégale et incertaine des expériences du marché du travail, les gains moyens de la période courante ($w^*_t H^*_t$) ne sont qu'une partie de l'histoire⁸. Le capital humain agrégé que les personnes accumulent contribue à déterminer la moyenne du rendement à venir qu'ils tireront du marché du travail⁹ – mais cette moyenne n'est calculée qu'au début de la répartition du rendement dans le marché du travail. Les individus se préoccupent également de leur situation à l'égard de leur rendement actuel dans le marché du travail et de l'incertitude face à ce qu'ils peuvent s'attendre à en retirer dans les périodes à venir.

⁶ À titre d'exemple de X_{it} citons par exemple le rythme de travail ou l'autonomie personnelle dans la prise de décisions en milieu de travail. (De toute évidence, les gens se préoccupent de certains autres aspects de leur travail, mais à titre d'illustration, nous ne mentionnerons que ces deux exemples.)

⁷ Théoriquement, on pourrait penser que les données à partir desquelles mesurer le « bien-être sur le marché du travail » pourraient reposer sur une matrice se composant de rangées n et de trois colonnes ' (chaque donnée sur les périodes de temps, pour chaque travailleur, se compose d'éléments (C_{it}, L_{it}, X_{it})). Les résultats de la période actuelle ($t=1$) peuvent être connus, mais ceux des périodes à venir sont incertains.

⁸ Utiliser les gains moyens comme données sommaires pour le bien-être des travailleurs équivaudrait à dire que l'entière matrice discutée sous la note 4 peut être correctement résumée par le biais de la première colonne de celle-ci.

⁹ Il est à noter que la moyenne des gains réels à venir dépendra également en partie de la taille des stocks de capitaux dont pourront disposer les travailleurs dans les périodes futures. Notre propos s'articule principalement autour du « bien-être découlant du marché du travail », mais la taille des futurs stocks de capitaux dépendra de ce qui se passera sur les marchés des capitaux. Dans le cas d'une analyse partielle, comme c'est le cas du présent article, nous sommes tenus d'ignorer toutes interdépendances des tendances des marchés des capitaux et du travail.

Dans le monde réel, les gens tirent un revenu de leur emploi actuel et les emplois garantissent également certains revenus à venir, tant de sources privées que publiques – et ces gains reportés sont une composante importante de la rémunération de la main-d'œuvre. En outre, il ne conviendrait pas d'estimer que les travailleurs seraient « en meilleure position » si leurs salaires n'augmentaient qu'en résultat de la détérioration des éléments non salariaux de l'emploi – p. ex. s'ils devaient redoubler d'effort et de rythme à chaque heure de travail.

Comme le notait Adam Smith voilà plus de deux siècles, les travailleurs, lorsqu'ils examinent toutes les solutions relatives à un emploi, tiendront compte de « l'ensemble des avantages et des inconvénients de l'emploi » – on peut donc s'attendre à observer, dans le marché du travail, des « écarts compensateurs » dans les salaires nominaux qui reflètent les attributs ou les déterminants propres au bien-être de l'entreprise ou de l'établissement. Ces attributs peuvent être à la fois subjectifs et objectifs, incluant la notion subjective de satisfaction du travailleur et le degré plus subjectif d'autonomie ou la capacité du travailleur de prendre des décisions. En principe, on pourrait inclure les déterminants objectivement mesurables de la satisfaction au travail, comme l'autonomie ou le rythme de travail, mais, malheureusement, nous ne disposons pas de preuves, sur une période donnée, des caractéristiques d'emploi nécessaires à l'évaluation des tendances en matière de satisfaction au travail.

Par conséquent, la construction de l'indice englobe les éléments suivants : 1) la moyenne de rendement actuel découlant du travail; 2) l'accumulation agrégée du capital humain qui déterminera le rendement moyen à venir découlant du travail; 3) la disparité du rendement actuel découlant du travail; et 4) l'insécurité face au rendement à venir découlant du travail. En principe, nous souhaiterions inclure dans les facteurs de « rendement découlant du travail » la valeur des changements qui s'opèrent dans les caractéristiques d'emploi mesurables, ainsi que les revenus nominaux actuels et reportés découlant du travail. Par contre, les données dont nous disposons limitent notre étude aux tendances des revenus nominaux. La figure 1 illustre la dimensionalité de notre indice.

Figure 1 - Dimensions du bien-être dans le marché du travail

Concept	Situation actuelle	Avenir
« Travailleur typique » ou « Agent représentatif »	Moyenne des gains actuels	Accumulation de capacité productive – Capital humain
Hétérogénéité des expériences	Répartition des gains	Insécurité face au rendement à venir

Lorsque le revenu du marché du travail par travailleur est employé comme indice sommatif du bien-être sur le marché du travail, l'analyste s'arrête implicitement au premier quadrant. Cela suppose que l'expérience d'un agent représentatif peut résumer le bien-être engendré par le marché du travail et que le flux des revenus mesurés tient compte d'une pondération optimale des revenus actuels et futurs sur le marché. Il n'est donc pas nécessaire d'établir une distinction explicite entre les flux de revenus actuels et l'accumulation des stocks de capital humain nécessaires aux flux de revenus à venir.

Par contre, si la société se compose d'une population diversifiée vivant dans un monde incertain et qui, en général, « vit au moment présent tout en anticipant l'avenir », la valeur qu'accordera chaque individu au bien-être sur le marché du travail sera fonction du niveau de capital humain accumulé – en tenant compte des effets positifs externes associés à l'accumulation de ce capital (tous les travailleurs profitent d'une main-d'œuvre mieux éduquée et qualifiée, non pas seulement ceux qui acquièrent cette éducation et ces compétences supérieures). En effet, si les citoyens ont un taux de préférence différent pour le présent, tout taux d'accumulation de capital humain donné ne sera « optimal » que selon le point de vue de certaines personnes. Par conséquent, une meilleure formule d'évaluation du bien-être global sur le marché du travail permettrait à l'analyse d'établir la distinction entre la consommation actuelle et l'accumulation d'actifs de production et permettrait ainsi aux citoyens d'appliquer leurs valeurs différentes.

De plus, les individus s'inquiètent, à juste titre, de la mesure dans laquelle ils profiteront, tout comme d'autres, de la prospérité. Il existe une tradition de longue date en économie selon laquelle le « bien-être social » dépend à la fois des revenus moyens et du niveau de disparité de la répartition des revenus. Si l'avenir est incertain, et qu'une assurance complète est impossible à obtenir, les individus se soucieront également de la mesure dans laquelle leur avenir économique est assuré par leur participation au marché du travail.

Ces quatre composantes ont par conséquent une justification logique et un nombre gérable de rubriques. Si l'objectif de la construction d'un indice est de contribuer à la qualité du débat sur la politique publique, il faut reconnaître que lorsqu'un trop grand nombre de catégories doit être étudié simultanément, la discussion peut aisément s'embrouiller dans la complexité. C'est pour cela que nous ne souscrivons pas à la stratégie qui consiste à présenter tout simplement un vaste éventail d'indicateurs. Toutefois, en raison du désaccord qui pourrait surgir entre gens raisonnables au sujet de la pondération relative à attribuer à chaque dimension – p. ex., certains avanceront que la disparité du rendement obtenu sur le marché du travail est très importante, tandis que d'autres affirmeront le contraire – nous pensons qu'il est préférable d'être explicite et ouvert au sujet de la pondération relative attribuée aux composantes du bien-être, plutôt que les rendre implicites ou de les occulter.

Il est également important de distinguer les composantes sous-jacentes au bien-être sur le marché du travail, parce qu'aux fins des politiques en matière de travail, il n'est pas particulièrement utile de savoir simplement si le bien-être s'est « amélioré » ou s'il a « diminué », sans savoir aussi quels aspects de ce bien-être ont été touchés de cette façon. Nous spécifions une pondération *explicite* des composantes du bien-être, et testons

la sensibilité des tendances agrégées aux changements de ces pondérations, afin de permettre à d'autres d'évaluer, selon la valeur personnelle qu'ils accordent au bien-être économique, s'ils accepteraient une évaluation générale des tendances dans l'économie.

Les pondérations accordées aux quatre composantes proposées de l'indice, et aux différentes sous-composantes, influenceront à la fois sur les tendances dans le temps et les comparaisons de niveaux entre les pays. D'après l'expérience que nous avons acquise à l'égard de l'indice du bien-être économique, nous pensons qu'il conviendrait au départ d'attribuer une pondération égale aux quatre composantes. Nous sommes conscients que des pondérations égales reflètent une valeur de jugement implicite au sujet de l'importance des composantes, mais la sensibilité de nos conclusions à la pondération relative des composantes sera examinée dans le cadre de travaux futurs.

L'indice part de l'hypothèse que « nous vivons dans le présent et anticipons un avenir incertain » – donc le bien-être actuel de chaque personne dépend en partie de ses attentes à l'égard de ce qui se passera dans l'avenir. En ce sens, l'indice adopte une approche prospective du bien-être sur le marché du travail. Toutefois, nous ne voulons pas présumer que les marchés des capitaux sont parfaits ni que l'avenir peut être prédit avec certitude – c'est pourquoi, par exemple, nous ne tentons pas de calculer la valeur actuelle des revenus qui seront accumulés durant toute une vie à venir. Nous centrons plutôt nos efforts sur les gains monétaires actuels comme mesure du potentiel de consommation actuelle généré par le travail, et nous utilisons la variable du risque associé à la pauvreté aux termes de la vie active comme mesure de l'insécurité au sujet de l'avenir.

Dans un contexte de marché du travail, bon nombre des rajustements aux flux de revenus correspondant à la composante de consommation de l'IBEE sont inopportuns¹⁰. De même, lorsqu'on examine l'accumulation de richesses, seule la composante de capital humain de l'accumulation agrégée des richesses est déterminée par le marché du travail¹¹.

Par ailleurs, l'égalité sur le marché du travail est une notion qui renvoie à la disparité entre travailleurs au chapitre des avantages personnels qu'ils retireront du travail. Puisque les gens vivent souvent dans des ménages où les ressources sont partagées, le statut familial et les gains d'autres membres de la famille influenceront sur la

¹⁰ À titre d'exemple, l'IBEE rajuste la consommation par habitant en fonction du changement dans les économies d'échelle dans la consommation découlant du changement de la taille des ménages – ces changements émanent d'éléments extérieurs au marché du travail. En outre, l'IBEE mettait l'accent sur la consommation, non pas sur le revenu par habitant, et ne part pas de l'hypothèse que les marchés des capitaux ne produisent pas toujours automatiquement un taux d'épargne global optimal du point de vue de la société (surtout que certains biens, tel l'environnement, n'ont aucune valeur monétaire). Il est toutefois plausible que chaque travailleur individuel décide de son taux d'épargne personnel, c'est donc la consommation éventuelle future découlant de revenus nominaux qui est pertinente en ce qui a trait au bien-être sur le marché du travail.

¹¹ L'IBEE tente de mesurer la richesse pour l'ensemble de la société, incluant l'accumulation de biens matériels en machinerie et en équipement, le capital intellectuel par le biais de la R-D et les actifs environnementaux – tous déterminés par des facteurs externes au marché du travail. Implicitement, la notion de « bien-être sur le marché du travail » part de l'hypothèse qu'il est possible, ou du moins utile sur le plan analytique, de dissocier le marché du travail des autres processus qui influencent le bien-être – nous présumons ainsi que tout impact des changements sur le marché du travail sur d'autres processus (par exemple, formation de capital) est d'envergure suffisamment négligeable pour être ignoré.

consommation personnelle. Le niveau de vie matériel de chaque personne dépend du nombre de membres du ménage qui partagent le revenu, les économies d'échelle de la consommation du ménage et le revenu total du ménage provenant de toutes les sources. Toutes ces variables doivent être prises en compte lorsqu'il s'agit de construire une mesure plausible de l'égalité des niveaux de vie. Toutefois, l'égalité à *titre de travailleur sur le marché du travail* est une notion individuelle, indépendante des conditions de logement et des revenus tirés de capitaux ou des transferts de paiements.

Enfin, la composante d'une mesure du bien-être sur le marché du travail touchant la sécurité ne devrait tenir compte que du risque auquel les personnes s'exposent par le biais du marché du travail (c.-à-d. le risque de pauvreté associé à une rupture familiale est exclu). À bien des égards, par conséquent, l'indice du bien-être sur le marché du travail ne touche qu'un sous-ensemble des questions visées par l'indice du bien-être économique.

L'un des éléments qui compliquent les comparaisons internationales tient des divergences affichées par les pays quant à la gamme de questions déterminées par le marché du travail – c'est-à-dire le lien entre le bien-être sur le marché du travail et le bien-être économique, au sens plus large. À titre d'exemple plus précis, l'assurance-maladie aux États-Unis est principalement offerte par le biais de régimes d'assurance-maladie privés financés par l'employeur (le financement public des soins de santé se limitant aux indigents et aux personnes âgées), tandis que le Canada est doté d'un système de soins de santé universel financé par le gouvernement (d'autres pays de l'OCDE ont également des régimes publics de soins de santé, mais auxquels s'ajoutent parfois des régimes financés par les employeurs). Cet écart institutionnel touchera à la fois la mesure de la rémunération moyenne de la main-d'œuvre et l'inégalité et l'insécurité déterminées par le marché du travail.

Les primes d'assurance-maladie payées par l'employeur sont des avantages sociaux liés à l'emploi et font partie de la rémunération totale de la main-d'œuvre, mais les revenus fiscaux qui servent à financer les régimes publics de soins de santé ne seront pas pris en compte de même manière. Comme certains travailleurs aux États-Unis ne sont pas protégés, ou ne le sont que partiellement, par les régimes d'assurance-maladie privés, l'inégalité attribuable au marché du travail sera sous-évaluée si l'on ne tient compte que du niveau de disparité salariale – une telle sous-évaluation n'existe pas au Canada. Dans un même ordre d'idée, lorsqu'on envisage l'avenir, le risque de perte d'emploi entraînant une perte d'admissibilité aux soins de santé est un risque auquel les travailleurs américains sont exposés, mais pas les travailleurs canadiens. En ce qui concerne les comparaisons transnationales, si on fait abstraction des soins de santé, ces écarts auront pour effet de surévaluer le bien-être sur le marché du travail américain comparativement au marché canadien.

Autre distinction importante en ce qui concerne d'autres indices, nous croyons que le « bien-être sur le marché du travail d'une société » n'est pas une notion qui puisse facilement se résumer par un seul chiffre *objectif* (comme l'altitude moyenne d'un pays). Il est plus exact, à notre avis, que chaque membre d'une société porte un jugement subjectif sur des données objectives en adoptant sa conclusion personnelle au sujet du bien-être d'une société sur le marché du travail. Le bien-être comporte de multiples

facettes et les particuliers accordent une valeur subjective différente (et ont le droit moral d'avoir une opinion divergente) de l'importance relative de chaque dimension du bien-être. Comme les particuliers sont parfois appelés, en démocratie, à exercer un choix (p. ex. en votant) au sujet d'enjeux qui touchent la collectivité (et que certaines personnes, p. ex. les fonctionnaires, prennent de telles décisions sur une base quotidienne), il est normal que les gens soulèvent certaines questions du genre : « La politique publique X serait-elle profitable à la « société »? ». Vraisemblablement, l'intérêt personnel joue un certain rôle dans tous nos choix, mais à moins qu'il ne s'agisse du seul critère pris en compte, un indice du bien-être d'une société peut être utile lorsqu'il s'agit d'aider les particuliers à répondre à de telles questions.

Théoriquement, il n'existe peut-être pas de façon de mesurer certaines des différentes facettes du bien-être sur le marché du travail à partir d'unités comparables; toutefois, dans la réalité, les citoyens sont souvent appelés à choisir entre des politiques qui favorisent l'une ou l'autre de ces dimensions. Ainsi, les particuliers doivent souvent en arriver à une décision sommative – c.-à-d. trouver une façon de « tout additionner » – dans des domaines qui sont conceptuellement dissemblables. Partant de ce point de vue, la construction d'un indice devrait avoir pour objet d'aider les particuliers – p. ex. à titre d'électeurs lors d'une élection et de fonctionnaires dans l'élaboration des politiques – à penser systématiquement aux résultats associés au marché du travail, sans nécessairement présumer que toutes les personnes ont les mêmes valeurs.

Selon notre hypothèse, les indices du bien-être social sont plus aptes à aider les particuliers à trouver des solutions raisonnables à l'égard des choix sociaux si l'information est présentée de manière à faire ressortir les tendances objectives des principales dimensions du bien-être et ainsi les aider à poser des jugements sommatifs – mais tout en respectant la diversité des valeurs. Même s'il était impossible d'en arriver à un indice *objectif* du bien-être sur le marché du travail, les particuliers feraient toujours face au problème (voir à la responsabilité morale) d'en venir à une évaluation *subjective* des états sociaux et doivent pouvoir compter sur des données organisées et objectives s'ils veulent le faire de façon raisonnable.

L'hypothèse fondamentale du rapport – à savoir que le bien-être sur le marché du travail d'une société dépend du total des revenus actuels, de l'accumulation du capital humain et de la disparité individuelle et l'insécurité entourant la répartition du revenu sur le marché du travail – correspond à diverses perspectives théoriques, ce qui nous permet d'éviter un modèle formel particulier.

Composante du revenu moyen actuel sur le marché du travail

Le revenu actuel moyen sur le marché du travail se mesure par deux variables : 1) rémunération du travail par employé dans l'économie totale; et 2) rémunération du travail par heure travaillée dans l'économie totale. Ces deux variables sont exprimées en termes réels, tenant compte de la déflation de l'Indice des prix à la consommation et présentent des perspectives légèrement différentes du bien-être sur le marché du travail. La rémunération avant impôt constitue la notion pertinente parce qu'elle est uniquement marquée par le marché du travail, tandis que la rémunération après impôt est également touchée par les taux d'imposition (qui reflètent le résultat d'un choix collectif de

l'amalgame de fournitures privées/publiques des biens et services – question n'étant pas directement pertinente au bien-être généré par le marché du travail).

La rémunération du travail par employé dans l'ensemble de l'économie correspond au total des revenus nominaux que le travailleur moyen tire de sa participation au marché du travail, incluant les avantages sociaux et les revenus supplémentaires associés au travail (c.-à-d. les cotisations versées par les employeurs au régime d'assurance sociale des employés) et la composante des gains des travailleurs autonomes.

Toutefois, si les travailleurs en moyenne choisissent de travailler un nombre inférieur d'heures, soit en raison de la fréquence accrue du travail à temps partiel, soit de la diminution du total des heures annuelles travaillées par les employés à temps plein, le temps accru de productivité et de loisirs dont ils disposent à la maison augmente leur bien-être, selon la moyenne de rémunération par travailleur. La rémunération du travail par heure travaillée dans l'économie totale et la rémunération du travail par personne reçoivent une pondération égale et additive dans la construction de la composante « marché du travail » de l'indice du bien-être sur le marché du travail, ce qui correspond *grosso modo* à évaluer toute augmentation ou diminution du temps non travaillé à la moitié de la valeur de la rémunération du travail par heure travaillée dans l'économie totale¹².

Capital humain

Le niveau de scolarité est un déterminant clé du revenu du marché du travail, de la participation au marché du travail et du chômage. Des niveaux supérieurs de capitaux humains au fil du temps augmentent le bien-être sur le marché du travail par l'augmentation des gains éventuels à venir tirés du marché du travail – par conséquent, les pays où le niveau de scolarité est plus élevé profitent d'un bien-être accru sur le marché du travail, comparativement aux pays où le niveau d'instruction est plus faible, toutes choses étant égales par ailleurs.

Haveman et coll. (2003) utilisent la notion de capacité de gains pour évaluer une mesure de la valeur locative annuelle du capital humain et fournir une estimation pour les États-Unis de 1975 à 2000 – mais bon nombre des caractéristiques de production de revenu qu'ils ont utilisées ne sont pas disponibles dans les données des autres pays. Le présent rapport utilise par conséquent la moyenne du niveau d'instruction terminé en termes d'années pour la population âgée de 25 ans et plus comme unique variable de cette composante de l'indice¹³.

¹² Si w correspond à la rémunération du travail par heure travaillée dans l'économie totale et que H correspond à la moyenne des heures travaillées, wH correspond à la rémunération du travail par employé dans l'économie totale. Nous proposons de modéliser la tendance du revenu moyen actuel sur le marché du travail par l'équation suivante $(w + wH)/2$ – par conséquent, tout changement dans les gains résultant uniquement de la fluctuation des heures d'offre de la main-d'œuvre ne sera déflaté que de la moitié de ce facteur de fluctuation.

¹³ Une autre solution à la mesure du niveau de scolarité correspond à la proportion de la main-d'œuvre dotée de niveaux de scolarité formelle égal ou supérieur à un certain niveau, comme un grade universitaire. La faiblesse de cette mesure tient au fait qu'elle ignore les améliorations dans le niveau de scolarité en deçà

En principe, nous souhaiterions inclure le changement dans le capital humain agrégé attribuable à la formation – soit la formation en cours d’emploi ou en classe, ainsi que la composante liée au travail de l’éducation des adultes. Idéalement, il conviendrait également de mesurer la dépréciation du capital humain. Cependant, les données nécessaires ne sont pas disponibles.

La raison pour laquelle nous souhaitons inclure une variable de richesse est que le bien-être actuel des travailleurs est fonction à la fois de leurs gains actuels et de ce qu’ils peuvent espérer gagner dans l’avenir, ce qui dépend à son tour de leur capital humain.

Égalité du marché du travail

Les niveaux de vie sont plus élevés dans l’ensemble de la société lorsque les résultats obtenus sur le marché du travail sont plus égaux, mais ce sont là deux notions tout à fait différentes. L’inégalité dans le marché du travail s’entend de l’inégalité des avantages associés à un facteur de production – mais l’inégalité économique est habituellement interprétée en terme d’inégalité des niveaux de vie – c.-à-d. inégalité au chapitre de la consommation. Cet éclairage différent signifie que certaines questions très pertinentes à la composante sur l’égalité économique de l’indice du bien-être économique ne le sont pas en ce qui a trait à l’analyse de l’inégalité sur le marché du travail – comme la corrélation des gains des maris et des femmes qui déterminent le revenu d’emploi des ménages avant impôt, le degré de progressivité d’impôt et de transferts et le nombre de membres d’un ménage qui partagent le revenu après impôt et après transfert.

Néanmoins, les particuliers se préoccupent clairement des gains individuels avant impôt. Les sondages indiquent que la plupart des gens acceptent l’existence d’une certaine disparité des salaires, mais pensent que le degré d’inégalité actuel est excessif. Lorsqu’on demande aux gens quels sont les salaires *réellement* versés et quels salaires *devraient* être versés à l’égard de professions données, dans chaque pays visé par le programme international d’enquête social, les gens ont répondu que la disparité actuelle des salaires était plus importante que l’inégalité de ce qu’ils pensaient à l’égard de ce que les gens devraient gagner – c.-à-d. qu’il y avait une préférence générale à l’égard d’une plus grande égalité dans les gains (Osberg et coll., 2002, 2003). De même, un faible revenu exposera une famille aux tensions associées à la pauvreté.

et au-dessus de ce seuil. Une autre façon de mesurer le capital humain serait de mesurer les niveaux d’alphabétisation et de capacité au calcul de la main-d’œuvre. De telles mesures sont actuellement disponibles à l’égard de certains pays de l’OCDE et sur une période donnée (au moins pour 1994 et 2000) de l’Enquête sur la littératie des adultes de l’OCDE. Toutefois, comme les séries chronologiques sont limitées, nous proposons de ne pas utiliser cette variable. Nous pouvons cependant employer cette mesure du capital humain à des analyses de sensibilité aux niveaux de comparaison du bien-être associé au marché du travail.

Nous proposons par conséquent deux mesures de l'inégalité ou de l'égalité sur le marché du travail :

- Une mesure de répartition du revenu, c'est-à-dire le coefficient de Gini ou le ratio décile ou quintil décroissant pour les salaires horaires avant imposition pour tous les travailleurs;
- Une mesure de l'importance de l'emploi à faible revenu dans l'ensemble de l'emploi, notamment la proportion de travailleurs en deçà de la moitié ou des deux tiers du revenu médian.

Nous croyons que les gains moyens représentent en soi un indicateur tout à fait incomplet du bien-être découlant du marché du travail. Si l'on s'intéresse à évaluer le degré de disparité entre les avantages que retirent les hommes et les femmes du marché du travail, il faut également tenir compte de la formation et de l'éducation reçues par les hommes et les femmes et la disparité de leurs expériences de l'inégalité et de l'insécurité. Par conséquent, nous pensons qu'une évaluation exacte des tendances de l'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi devrait calculer et comparer l'indice du bien-être sur le marché du travail séparément pour les hommes et les femmes. L'évaluation d'un tel indicateur élargi des avantages et inconvénients fondés sur le sexe fera l'objet de notre prochaine recherche.

À noter que l'utilisation d'une mesure du salaire horaire plutôt qu'une mesure des gains pour jauger les disparités sur le marché du travail permet d'éviter l'épineuse question de décider s'il convient d'utiliser les gains (salaire horaire multiplié par les heures travaillées/rémunérées) pour les travailleurs à temps plein, à l'année, ou les gains de tous les travailleurs, incluant les travailleurs qui travaillent volontairement ou involontairement à temps partiel ou une partie de l'année. L'utilisation des salaires horaires pose une lacune en ce que cette mesure ne tient pas compte du nombre d'heures travaillées, ce qui influe sur la disparité des gains totaux.

Ces deux sous-composantes sont semblables aux deux mesures d'égalité du sous-indice de l'IBEE, notamment le coefficient de Gini du total des revenus de tous les ménages et les taux de pauvreté relatifs de l'ensemble des ménages (définis comme moins de la moitié de l'équivalent du revenu médian après impôt des ménages). L'indice global d'inégalité dans le marché du travail correspond à la moyenne pondérée des sous-composantes, chacune étant pondérée également.

Dans la section précédente portant sur la Composante du niveau moyen actuel du revenu sur le marché du travail, nous avons employé des mesures de la rémunération du travail dans l'ensemble de l'économie. En principe, l'on pourrait souhaiter mesurer l'inégalité de façon semblable. Cependant, le manque d'information au sujet des avantages sociaux et des revenus supplémentaires dans les enquêtes sur les ménages, dans lesquelles sont puisées les données sur les revenus d'emploi des particuliers, signifie que l'on est en fait limité aux données sur les gains totaux ou horaires. L'OCDE a produit des évaluations de la disparité des gains dans bon nombre d'études et ces estimations

peuvent être utilisées lorsque cela semble pertinent. L'ensemble de micro-données sur les ménages tenues dans l'enquête sur les salaires au Luxembourg ont été employées pour établir des estimations du coefficient de Gini pour les revenus après impôt dans l'indice du bien-être économique. Cette source de données peut encore être utilisée, comme dans le cas des coefficients de Gini pour l'inégalité des gains horaires et les estimations de la proportion de la population active sous la moitié du revenu médian.

Sécurité du marché du travail

Les personnes qui ont une utilité marginale décroissante (comme le suppose l'équation [1]) s'opposeront (toutes choses étant égales) aux risques. Pour tout niveau de revenu actuel donné et toute valeur escomptée des revenus à venir, l'augmentation de l'incertitude face aux avantages qui pourront être tirés du travail dans l'avenir diminuera le bien-être actuel à l'égard du marché du travail. Les risques associés aux gains à venir tirés du travail peuvent toucher l'emploi à venir (c.-à-d. la non disponibilité d'un emploi dans l'avenir) ou des gains incertains dans l'avenir ou les risques associés à des aspects non salariaux de l'emploi comme les risques pour la santé en milieu de travail (ce qui peut signifier des gains futurs plus faibles ou une incapacité éventuelle de travailler).

Par ailleurs, une partie des avantages associés à l'emploi actuel se présente sous forme de paiement différé – c.-à-d. le droit à pension. L'incertitude au sujet de la taille des pensions qui seront effectivement versées à la retraite est une source éventuelle d'insécurité, quoique dans le cas qui nous intéresse, la question est l'incertitude ou l'inquiétude au sujet de la taille réelle du paiement différé qui sera touché en remplacement des gains actuels perdus.

Nous abordons ainsi la sécurité du marché du travail de manière semblable à celle dont nous avons traité la sécurité économique en ce qui concerne l'indice du bien-être économique, c'est-à-dire en cernant les risques auquel la population active doit faire face. Nous déterminons les risques associés au chômage, les risques pour la santé associés à l'emploi et les risques associés à la sécurité du revenu une fois la vie active terminée. Bien que ces risques sont semblables à ceux associés au chômage, à la maladie et à la pauvreté à la vieillesse élaborés pour la composante de sécurité économique de l'indice du bien-être économique¹⁴, la question qui nous intéresse ici est de circonscrire les risques associés au marché du travail.

Risques associés au chômage

La possibilité du chômage, et ses incidences financières, constituent un risque important pour la population active. Nous établissons le modèle général de risque associé au chômage de façon semblable, mais non identique, à celle de l'indice du bien-être économique. Nous employons quatre sous-indices : la moyenne arithmétique du taux de chômage global et le taux de chômage à long terme; la protection accordée actuellement aux chômeurs par le système d'assurance-emploi (AE); le taux de remplacement des

¹⁴ L'IMEE tient compte du risque de pauvreté chez les familles monoparentales, dont nous ne tenons pas compte ici. Il existe des ouvrages qui établissent des liens entre la probabilité du divorce et certaines questions liées au marché du travail comme le chômage, le travail par poste et les niveaux salariaux, mais nous ignorons ces influences aux fins actuelles.

prestations d'AE; et une mesure du degré global de protection offerte par la législation. Les quatre sous-indices ont la même pondération et multiplicité (non additive) compte tenu de leur interaction mutuelle.

La raison d'être d'une mesure du chômage à long terme est que les courtes périodes de chômage ne sont pas aussi coûteuses pour les travailleurs que les périodes prolongées (en terme de perte d'habiletés, de répercussions financières ou de bien-être psychologique personnel). Ainsi, un pays doté d'une population plus nombreuse de chômeurs à long terme affichera un bien-être inférieur découlant du marché du travail, comparativement à un pays où le chômage est dilué dans une plus grande proportion de la population active et dure moins longtemps, même si les deux pays affichent un même taux de chômage.

Nous avons inclus les deux variables touchant l'AE afin de déterminer la mesure dans laquelle le système d'AE protège les travailleurs contre les conséquences financières d'une perte d'emploi. Le taux de protection de l'AE correspond en principe à la proportion de ceux actuellement au chômage qui touchent des prestations d'AE et le taux de remplacement du revenu correspond en principe au rapport entre les prestations moyennes d'AE et le salaire moyen dans l'industrie. Ces statistiques sont relativement faciles à obtenir pour ce qui est du Canada et des États-Unis, mais ont été plus difficiles à obtenir pour les pays de l'OCDE. En raison de l'intégration des systèmes d'AE et de bien-être social dans certains pays européens, il n'est pas possible de trouver des statistiques distinctes à l'égard de la protection d'AE et de remplacement du revenu, et dans le présent rapport, nous utilisons une mesure du taux de remplacement net des programmes gouvernementaux de soutien du revenu élaboré par l'OCDE.

Nous avons inclus un indicateur de protection de l'emploi parce que la sécurité d'emploi représente une facette de la sécurité du marché du travail (c.-à-d. la probabilité qu'un travailleur perde son emploi et doive toucher des prestations d'AE). En 1999, l'OCDE a élaboré un indice de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) pour les pays de l'OCDE du milieu des années 1980 au milieu des années 1990 (OCDE, 1999). Cette mesure est une moyenne pondérée de la protection des travailleurs réguliers et temporaires contre le congédiement, ainsi que la protection collective. La protection des travailleurs réguliers englobe les procédures liées au renvoi, les dispositions touchant les avis et les indemnités de départ et les pénalités relatives à un congédiement injuste. La protection des travailleurs temporaires englobe les restrictions relatives à l'utilisation de contrats temporaires et les restrictions s'appliquant aux renouvellements. La première version de l'indice LPE fournit des estimations pour la fin des années 1980 et la fin des années 1990. Une seconde version de l'indice LPE pour la fin des années 1990 est plus exhaustive parce qu'elle tient compte d'indicateurs touchant les mises à pied collectives.

Risques pour la santé associés à l'emploi

La possibilité de risques pour la santé découlant d'une activité professionnelle touche l'ensemble des travailleurs dans une certaine mesure. L'incidence des problèmes de santé associés au travail est inversement proportionnelle au bien-être découlant du marché du travail.

Nous proposons l'utilisation de deux variables touchant la santé en milieu de travail pour la composante sécurité du marché du travail de l'indice du bien-être découlant du marché du travail, soit le taux de mortalité attribuable aux accidents du travail et le taux de perte de temps résultant d'un accident du travail (et les maladies professionnelles). Les deux variables ont la même pondération et sont additives.

Risque de pauvreté à la retraite

Les travailleurs ne monnayent pas leur capacité de travail durant leur vie entière – tout au long de leur vie active, ils acquièrent un droit à pension (par le biais du secteur privé et de l'État) afin de financer leurs années de retraite. Nous estimons que les pensions sont habituellement des « salaires différés » – mais tout report engendre le risque que les avantages escomptés seront moindres que ceux qui seront effectivement versés. Le degré de protection des revenus de retraite des travailleurs à la vieillesse est un élément important de la sécurité associée au marché du travail – et nous pensons qu'il est plausible de penser que l'insécurité que les gens peuvent ressentir au sujet de leurs perspectives à la vieillesse dépend particulièrement de la probabilité de pauvreté. La troisième et dernière variable de la composante sécurité du marché du travail de l'indice du bien-être du marché du travail saisit les possibilités de remplacement du revenu à venir des travailleurs qui ne sont plus à l'âge actif, soit les personnes de 65 ans et plus.

Ce sous-indice se compose de quatre variables. La première consiste en l'intensification de la pauvreté dans les ménages dirigés par une personne âgée (65 ans et plus). Selon Osberg (1998), le sentiment d'insécurité est largement influencé par la probabilité de résultats extrêmes – c'est pourquoi nous avons inclus cette variable parce qu'il est rationnel que les individus se préoccupent particulièrement des risques de privation à la vieillesse. Les tendances touchant l'épargne personnelle et les prestations de régimes de pension influenceront les revenus de retraite tout au long de la répartition des revenus, mais il n'en demeure pas moins qu'il existe un « résultat essentiel » en ce qui a trait à la pauvreté chez les personnes âgées.

La deuxième et la troisième composante soulèvent essentiellement les questions suivantes : (a) quelles sont les chances qu'un travailleur obtienne une pension privée; et (b) quel degré d'incertitude y a-t-il à l'égard de la taille de cette pension. Si la population active jouissait d'une protection de retraite complète et qu'il n'y avait aucune incertitude quant à la taille éventuelle des prestations de retraite, il n'existerait aucune insécurité chez les travailleurs au sujet de la taille des salaires différés. Le cas échéant, le coût des cotisations aux régimes de retraite versés par les entreprises pourraient simplement être ajoutés aux coûts des gains et des salaires pour produire les données sur la moyenne de rémunération d'emploi totale déjà abordée.

Par contre, une protection incomplète et l'incertitude face aux prestations engendrent de l'insécurité, nuisant ainsi au bien-être. La prévalence globale d'un régime de pension professionnel ou payé par l'employeur chez les travailleurs révèle l'incidence des épargnes contractuelles pour la retraite (voire l'ampleur de telles épargnes). Lorsque tous les autres aspects sont égaux, un taux de protection supérieur augmente la sécurité. Le ratio de participation à un régime de retraite à prestations déterminées comparativement à la participation totale à tous les régimes de retraite (régimes à

cotisations et à prestations déterminées) est un indicateur de la certitude des montants de pension puisque les régimes de retraite à prestations déterminées, contrairement aux régimes à cotisations déterminées, offrent une sécurité accrue du marché du travail en offrant un niveau garanti de prestations déterminées.¹⁵

Comme les travailleurs peuvent toucher des salaires différés soit par le biais du secteur public ou du secteur privé, et comme la structure des régimes de retraite privés est souvent passablement influencée par la conception des régimes de retraite publics, la quatrième et dernière variable est le niveau de prestations de sécurité sociale dans la proportion de salaire moyen dans l'industrie. Les quatre variables ont la même pondération et sont additives.

Sécurité globale du marché du travail

La composante « sécurité » globale du marché du travail de l'indice du bien-être découlant du marché du travail correspond à la moyenne pondérée des trois sous-composantes, notamment les risques associés au chômage, les risques pour la santé associés à l'emploi et les risques de pauvreté à la vieillesse. La pondération de ces composantes est présumée égale.

¹⁵ Dans le cadre d'un régime à prestations déterminées, le risque de rendement du portefeuille du régime de retraite (tant positif que négatif) est entièrement assumé par l'administrateur du régime, tandis que les régimes à cotisation déterminée transfèrent le risque de gestion du portefeuille au travailleur. À noter que la caractéristique d'affectation du risque des régimes à prestations et à cotisation déterminée est tout à fait dissociée de la question du niveau des cotisations aux régimes de retraite.

Aperçu des quatre composantes de l'indice du bien-être sur le marché du travail

L'indice proposé du bien-être sur le marché du travail (IBEDMT) englobe quatre composantes ou dimensions, ventilées en un total de neuf sous-composantes, dont trois sont assorties de dix variables additionnelles. La Figure 2 illustre le schéma de pondération. Le rapport constitue donc une première tentative d'élaboration d'un indice

Figure 2 : Composantes de l'indice du bien-être (marché du travail)

A. Revenu du marché du travail (RMT)

- 1) Rémunération du travail par travailleur (RTPT)
- 2) Rémunération horaire du travail (RHT)

B. Capital humain (CH)

- 1) Niveau de scolarité moyen (NS)

C. Égalité du marché du travail (EMT)

- 1) Disparité du salaire horaire (DSH)
- 2) Incidence de l'emploi à faible revenu (EFR)

D. Sécurité du marché du travail (SMT)

- 1) Risque associé au chômage (RC)
 - Moyenne du taux de chômage (TC) global et du taux de chômage à long terme (TCLT)
 - Taux de couverture de l'AE (TCAE)
 - Taux des prestations de l'AE (TPAE)
 - Indice de protection de l'emploi (PE)
- 2) Risque pour la santé associé à l'emploi (RS)
 - Taux de décès sur le marché du travail (TD)
 - Taux d'accidents du travail sur le marché du travail (TA)
- 3) Risque de pauvreté à la retraite (RPR)
 - Intensité de la pauvreté dans les ménages dirigés par une personne de 65 ans et plus (IPM)
 - Taux de remplacement de la sécurité sociale (TRSS)
 - Taux de couverture des régimes de pensions professionnels ou d'employeurs (TCRP)
 - Participation à un régime de pension à prestations déterminées comme proportion de participation à un régime professionnel (RPP)

L'indice peut être représenté par la formule suivante.

$$\begin{aligned}
 \text{IBEMT} &= (0.25)\text{RMT} + (0.25)\text{CH} + (0.25)\text{EMT} + (0.25)\text{SMT} \\
 &= 0.25((\text{RTPT} + \text{RHT})/2) + 0.25\text{CH} + 0.25((0.5)\text{DSH} + (0.5)\text{EFR}) \\
 &+ 0.25((0.33)((\text{TC} + \text{TCLT})/2) * \text{TCAE} * \text{TPAE} * \text{PE}) + (0.33)((\text{TD} + \text{TA})/2) + \\
 &(0.33)((\text{IPM} + \text{TRSS} + \text{TCRP} + \text{RPP})/4)
 \end{aligned}$$

du bien-être découlant du marché du travail fondé sur le cadre élaboré à l'égard de l'indice du bien-être économique.

Estimations de l'indice du bien-être sur le marché du travail pour les pays de l'OCDE

La partie suivante du rapport présente des estimations des différentes composantes et sous-composantes de l'indice du bien-être associé au marché du travail pour certains pays de l'OCDE pour la période de 1998 à 2001 inclusivement. Nous abordons dans un premier temps la méthodologie employée pour construire l'indice. Ensuite, nous examinons les composantes de l'indice touchant le revenu sur le marché du travail, suivies d'une étude de capital humain, de l'égalité du marché du travail, et enfin, des composantes de la sécurité du marché du travail.

Méthodologie de pondération

Une fois que les variables de l'indice ont été choisies, la question essentielle demeure à savoir si les variables doivent être pondérées et, le cas échéant, quelle en est la signification ou l'interprétation.¹⁶ Comme les fourchettes de données brutes peuvent être très différentes, sans établir de barème, les indices composés seront hautement influencés par les variables dont la fourchette est très étendue. Comme la portée d'une variable peut être influencée par un choix arbitraire de la façon dont seront appliquées les unités de mesures, ainsi que par une fluctuation substantielle de la variabilité des résultats, l'agrégation des indices non pondérés constitue un système de pondération implicite, dont les propriétés peuvent être difficiles à défendre.¹⁷

Dans la première version du présent rapport, la technique de normalisation consistait essentiellement à agréger les pourcentages de changement de chaque variable dans le temps. Les avantages sont que cette méthode fait ressortir les changements en pourcentage dans le temps, ce qui facilite le suivi des tendances temporelles.

¹⁶ Selon Booyen (2002: 123), dans une récente enquête sur les techniques méthodologiques, l'objectif [de graduer les variables] consiste faire ressortir le lien entre certains objets, leur éloignement réciproque et leur positionnement relatif. Booyen propose quatre possibilités pour aborder l'établissement d'une échelle : aucune pondération, l'utilisation de variable normalisée, pour que la moyenne corresponde à 0 et que l'écart type corresponde à l'utilisation d'une échelle ordinale et la transformation à l'échelle linéaire (TEL) conventionnelle. Nous nous éloignons de la norme en transformant les variables afin de normaliser leur étendue ou variance et en normalisant le niveau de l'année de référence qui souligne le changement de pourcentage. Les méthodes de classification suivantes sont employées pour normaliser les variables : 1) aucune normalisation, 2) normalisation, 3) écart réduit ou normalisation gaussienne, 4) mise à l'échelle linéaire, où l'ordre ordinal et la TEL sont subsumés dans la catégorie de mise à l'échelle linéaire. À noter que la TEL réduit les variables à une gamme commune, la normalisation gaussienne réduit la variable à une moyenne commune et à un écart type (0 et 1 respectivement) et la normalisation réduit les variables au niveau d'une année de référence commune.

¹⁷ À titre d'exemple, l'indice de la pauvreté humaine établi par le PNUD pour les pays développés (IPH-2) additionne quatre variables non pondérées, dont le taux de chômage à long terme et le pourcentage de personnes aux capacités fonctionnelles de lire et d'écrire insuffisantes. La fourchette de valeurs de pourcentage de personnes aux capacités fonctionnelles de lire et d'écrire insuffisantes est trois fois supérieure à la fourchette de valeurs du chômage à long terme. Les variables étant agrégées sans être pondérées, les pondérations implicites sont plus élevées pour les changements globaux dans l'index composite appliqué aux personnes qui n'ont pas de capacités fonctionnelles de lire et d'écrire suffisantes.

L'inconvénient est que les variables à faibles bases comparativement à l'échelle de valeurs peuvent fausser l'indice et causer de légers changements absolus dans cette variable et affecter dramatiquement la globalité. Par exemple, le taux de chômage de la Suisse, a subi de très importants changements en termes de *pourcentages*, parce que le chômage partait d'une base très faible (à noter que le changement de 0,5 pour cent de chômage à 5 pour cent représentera une augmentation de dix fois). Toutefois, dans une gamme de données différentes, par exemple de 10,5 pour cent et de 15 pour cent, le même changement absolu de 4,5 pour cent est inférieur à une augmentation de 1,5 fois).

De plus, il y a la question de directionnalité. Pour certaines variables, comme le revenu d'emploi, une augmentation de la variable correspond à une augmentation du bien-être, tandis que des augmentations s'appliquant à d'autres variables, telles le chômage, correspondent à une diminution du bien-être. Il serait souhaitable de normaliser les variables de sorte qu'une augmentation du résultat normalisé corresponde à une augmentation du bien-être global.

Afin de composer à la fois avec les questions de portée et de directionnalité, le présent rapport adopte une procédure de barémisation appelée la technique d'échelle linéaire (TEL). Des estimations empiriques sont élaborées pour les valeurs élevées (Max.) et faibles (Min.) qui représentent l'étendue observée d'une variable durant toutes les périodes de temps et pour tous les pays – auxquelles valeurs maximales et minimales nous additionnons ou soustrayons 10 pour cent de la valeur maximale ou minimale réelle respectivement. Les données sont ensuite mises à l'échelle selon ces valeurs. Si l'augmentation d'une variable correspond à une augmentation générale du bien-être, la variable valeur, est pondérée selon la Formule (1). Le cas échéant, l'augmentation de la Valeur correspond à la Valeur pondérée (à noter que si le Min. est égal à zéro la formule susmentionnée diminue à Valeur/max.). Si, au contraire, une augmentation de la Valeur correspond à une diminution du bien-être global, la Valeur est pondérée selon la Formule (2) de complémentarité.

$$\text{Formule (1) Valeur barémisée} = \frac{\text{Value-Min}}{\text{Max-Min}} \quad \text{Formule (2) } \frac{\text{Max-Value}}{\text{Max-Min}}$$

Dans ce cas, nous constatons que les augmentations de la Valeur correspondent à des diminutions de la Valeur pondérée. Dans les deux cas, la fourchette de valeurs est de 0-1, et 0 correspond au niveau de bien-être le plus bas et 1 correspond au niveau le plus élevé. À noter que cette formule est réduite à (Max. -Valeur/Max. lorsque le Min. est établi à 0.

Cette technique de pondération est employée dans de nombreux indices du bien-être social et économique, y compris l'indice de développement humain (IDH) Programme des Nations Unies pour le développement, l'indice de la santé sociale de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), l'indice de liberté économique du Conseil du patrimoine, le deuxième indice de liberté économique élaboré par le Fraser Institute et maintenant adopté pour l'indice de bien-être économique (Osberg et Sharpe, 2003) et l'indice du bien-être économique associé au marché du travail.

Revenu du marché du travail

Le point de départ de l'indice du bien-être associé au marché du travail est la rémunération moyenne versée aux travailleurs en retour de leur contribution au marché du travail. L'ensemble de la rémunération du travail versée à tous les employés en prix nominaux est une composante du PIB fondé sur le revenu, et est également facile à obtenir sur une longue période pour les pays de l'OCDE. Cet agrégat peut ensuite servir à calculer le revenu par employé et le revenu horaire, chacun étant déflaté par l'indice des prix à la consommation (IPC) pour en arriver à des dollars constants.

Rémunération par employé

L'OCDE recueille des données sur la rémunération des employés et du travail des pays membres, qu'elle présente sur le CD-ROM de l'OCDE sur les données sur la santé. Les employés sont utilisés plutôt que l'emploi total, puisque la composante de rémunération du travail du PIB exclut le revenu des entreprises non constituées en société (les travailleurs indépendants), qui appartiennent à une catégorie distincte. Toutefois, cette catégorie distincte englobe les rendements du capital et excède donc la rémunération du travail. Même si la partie « rémunération du travail » du revenu de travail indépendant aurait pu être évaluée par le biais de diverses procédures, nous ne l'avons pas fait dans le présent rapport. Par conséquent, les travailleurs indépendants sont exclus de la composante du revenu sur le marché du travail.

La rémunération par employé, comme l'illustre le Tableau 2 annexe pour 16 pays de l'OCDE (Australie, Belgique, Canada, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Italie, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Suède, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis), est par conséquent calculée comme le total nominal de rémunération du travail divisée par le nombre d'employés et ensuite déflatée en fonction des unités de devises nationales de 1995, à partir du PIB respectif de ces pays.

De 1980 à 2001, la rémunération réelle par employé a augmenté de 54,3 pour cent en Finlande, 47,9 pour cent en Norvège, 43,9 pour cent au Japon, 41,8 pour cent au Royaume-Uni, 38,9 pour cent au Canada, 30,7 pour cent aux États-Unis, 26,0 pour cent en Australie, 24,1 pour cent en Suède, 23,1 pour cent en Belgique, 20,1 pour cent en France, 14,5 pour cent en Italie, 13,3 pour cent au Danemark, 12,1 pour cent en Suisse, 5,9 pour cent en Allemagne. Elle a diminué de 4,9 pour cent aux Pays-Bas et de 8,3 pour cent en Nouvelle-Zélande.

Rémunération horaire

Le total annuel des heures réellement travaillées par tous les travailleurs est disponible par le biais du portail statistique de l'OCDE. Ces séries servent à calculer les séries sur la rémunération horaire en dollars historiques, qui peuvent également être convertis en dollars constants en utilisant le PIB de chaque pays. Il est essentiel de tenir compte de l'hypothèse selon laquelle les heures annuelles des employées sont les mêmes que celles des travailleurs indépendants, ce qui n'est peut-être pas exact compte tenu des longues heures que les travailleurs indépendants travaillent. Par conséquent, il pourrait

exister une erreur systématique à tendance croissante à l'égard des niveaux de rémunération horaire du travail.

De 1980 à 2001, la rémunération horaire réelle du travail (voir l'annexe du Tableau 1) a augmenté de 69,4 pour cent au Japon, 68,2 pour cent en Finlande, 64,0 pour cent en Norvège, 46,9 pour cent au Royaume-Uni, 40,8 pour cent en France, 40,7 pour cent au Canada, 39,5 pour cent en Belgique, 30,8 pour cent aux États-Unis, 28,8 pour cent en Australie, 24,2 pour cent en Allemagne, 22,4 percent en Italie, 18,5 pour cent en Suisse, 17,1 pour cent au Danemark, 16,5 pour cent en Suède, 4,2 pour cent aux Pays-Bas et a diminué de 6,5 pour cent en Nouvelle-Zélande.

Revenu total du marché du travail

La composante « revenu total du marché du travail » de l'IBEMT se définit par la moyenne de la valeur pondérée de la rémunération par employée et par la valeur pondérée de la rémunération horaire, chacune recevant une pondération égale. Les tendances affichées par les 16 pays de l'OCDE se trouvent au Tableau 1, au Graphique 1 des pays du G-7 et au Graphique 2 pour les neuf pays de l'OCDE non membres du G-7. De 1980 à 2001, la composante « revenu total du marché du travail » de l'IBEMT a augmenté dans tous les pays sauf aux Pays-Bas et en Nouvelle-Zélande. Le changement absolu le plus important de la période de 1980 à 2001 (0,430) a été affiché au Japon (Tableau 1). En 2001, le niveau de rémunération du travail le plus élevé se trouvait en Belgique, suivie par les États-Unis et la Suisse, tandis que le niveau le plus faible se trouvait en Nouvelle-Zélande, suivie du Royaume-Uni et de la Suède (Tableau 1).

Capital humain

Selon De la Fuente et Domenech (2000), les données actuelles sur l'éducation sont de faible qualité et ne constituent pas une bonne variable subrogative pour mesurer le stock de capital humain. Ils ont par conséquent raffiné les sources existantes de données sur l'éducation pour en arriver à des estimations plus fiables du capital humain, à partir de la moyenne des années de scolarité de la population âgée de 25 ans et plus. Leurs estimations sont disponibles auprès de l'OCDE pour la plupart des pays membres pour chaque année, de 1960 à 1990. Des estimations récentes pour 1995 ont été produites et sont disponibles sur Internet (De la Fuente et Domenech, 2001). Les données concernant les pays de l'OCDE touchant la période 1980-2001 se trouvent au Tableau 2, et une interpolation linéaire a été employée pour combler les écarts de cinq ans entre les estimations et l'extrapolation de la tendance de 1990-1995 utilisée pour créer les estimations de la période 1996-2001.

En 2001, les États-Unis ont affiché la moyenne de scolarité la plus élevée pour la population, soit 13,43 années, suivis de l'Allemagne (13,32 années), du Canada (13,32 années), de l'Australie (13,17), de la Suisse (12,83 années), de la Nouvelle-Zélande (12,44 années), du Japon (12,17 années), de la Norvège (12,12 années), du Danemark (12,04 années), de la Finlande (11,94 années), des Pays-Bas (11,94 années), de la Suède (11,80 années), du Royaume-Uni (11,38 années), de la France (11,12 années), de la Belgique (11,00 années) et de l'Italie (9,37 années).

Au cours de la période 1980-2001, la croissance la plus rapide au chapitre du niveau de scolarité a été enregistrée en Italie (34,3 pour cent), suivie de la Suède (22,9 pour cent), des Pays-Bas (20,9 pour cent), de la Finlande (20,1 pour cent), de la Belgique (17,6 pour cent), du Japon (16,8 pour cent), du Royaume-Uni (16,5 pour cent), de la Norvège (14,7 pour cent), de la France (12,8 pour cent), de l'Allemagne (10,9 pour cent), des États-Unis (10,5 pour cent), de la Suisse (10,3 pour cent), du Canada (9,8 pour cent), de la Nouvelle-Zélande (7,3 pour cent), de l'Australie (6,1 pour cent) et du Danemark (4,3 pour cent).

La composante « capital humain » de l'IBEMT est définie par une valeur pondérée de la série sur le niveau de scolarité. Les tendances pour les 16 pays de l'OCDE se trouvent au Tableau 2 et au Graphique 3 pour les pays du G-7 et au Graphique 4 pour neuf pays de l'OCDE non membres du G-7 OECD. De 1980 à 2001, la composante « capital humain » de l'IBEMT a augmenté dans tous les pays. Les changements absolus les plus importants ont été enregistrés par l'Italie (0,309), la Suède (0,284) et les Pays-Bas (0,266) (Tableau 2). En 2001, le niveau le plus élevé de capital humain a été enregistré aux États-Unis, suivis de l'Allemagne et du Canada, tandis que le niveau le plus faible a été constaté en Italie, suivie de la Belgique et de la France (Tableau 2). Comme il fallait s'y attendre, les valeurs pondérées produisent le même rang que les valeurs non pondérées.

Égalité du marché du travail

Inégalité des gains

L'OCDE a réalisé deux études sur l'inégalité des salaires (OCDE 1993 et 1996) et les données qui s'y trouvent peuvent servir à calculer le ratio du décile des salaires horaires le plus élevé au plus faible. Comme l'illustre le Tableau 8 en annexe, le ratio part du résultat le plus élevé de 5,8 en 1995 (l'année la plus récente de disponibilité des données) aux États-Unis au résultat le plus faible de 2,0 en Norvège. Les ratios des autres pays se présentent comme suit : Canada (4,2), Royaume-Uni (3,4), France (3,3), Japon (3,0), Nouvelle-Zélande (3,0), Australie (2,9), Italie (2,8), Suisse (2,7), Pays-Bas (2,6), Finlande (2,4), Allemagne (2,3), Belgique (2,3), Danemark (2,2) et Suède (2,1).

De 1980 à 2001, il est estimé que l'augmentation la plus importante au chapitre de l'inégalité des gains, mesurée par le ratio décroissant des salaires par décile, a été enregistrée par le Royaume-Uni, qui a affiché une augmentation de 21,4 pour cent, suivi de près par les États-Unis où l'augmentation s'est située à 19,7 pour cent (Tableau 3). L'inégalité a augmenté dans neuf des autres pays de l'OCDE visés par l'étude, c'est-à-dire : l'Italie (6,0 pour cent), le Canada (5,6 pour cent), la Nouvelle-Zélande (5,4 pour cent), la Suède (4,4 pour cent), les Pays-Bas (3,1 pour cent), l'Australie (2,9 pour cent), le Danemark (1,1 pour cent), la France (0,7 pour cent) et le Japon (0,2 pour cent). Cependant, l'inégalité a diminué dans cinq pays sur la même période : Allemagne (-13,8 pour cent), Belgique (-3,5 pour cent), Finlande (-3,2 pour cent), Norvège (-3,0 pour cent) et Suisse (-0,1 pour cent).

Emplois à faible salaire

Si les données sur l'inégalité des salaires sont rares, les données sur les emplois à faible salaire sont pratiquement inexistantes. Une étude de l'OCDE sur l'inégalité des salaires (OECD, 1996) a également effleuré la question de l'emploi à faible salaire et présente des données pour certains pays. L'OCDE utilise une définition relative de l'emploi à faible salaire, c'est-à-dire tout travailleur dont le salaire est inférieur au deux tiers du salaire médian, et fonde uniquement ses calculs sur les employés à temps plein. Howell (2002) a également calculé des estimations de l'incidence de l'emploi à faible salaire dans certains pays de l'OCDE. Les estimations relatives à l'emploi à faible salaire qui figurent au Tableau 3 et au Tableau 8 en annexe ont été calculées à partir de ces deux sources.

L'incidence la plus marquée d'emploi à faible salaire dans 14 pays de l'OCDE pour lesquels au moins une estimation était disponible a été constatée aux États-Unis, à 24,53 pour cent, suivis de près par le Canada à 23,7 pour cent. L'incidence dans les 12 autres pays, en ordre décroissant, s'élevait à 19,6 pour cent au Royaume-Uni, à 16,9 pour cent en Nouvelle-Zélande, à 14,6 pour cent au Japon, 14,6 pour cent aux Pays-Bas, 14,3 pour cent en Australie, 13,3 pour cent en France, 13,0 pour cent en Suisse, 12,9 pour cent en Allemagne, 12,5 pour cent en Italie, 7,3 pour cent en Belgique, 5,9 pour cent en Finlande et 5,2 pour cent en Suède.

En ce qui a trait aux huit pays pour lesquels il était possible d'obtenir des données sur deux années ou plus concernant l'emploi à faible salaire, quatre pays ont affiché une tendance à la hausse durant la période de 1980-2001 et quatre pays ont montré une tendance à la baisse (Tableau 3). Les Pays-Bas ont enregistré l'augmentation la plus marquée de l'emploi à faible salaire à 13,0 pour cent, suivis des États-Unis (11,6 pour cent), du Royaume-Uni (10,6 pour cent) et de l'Australie (5,7 pour cent). Le pays où l'emploi à faible salaire accuse la baisse la plus importante est le Japon (-20,3 pour cent), suivi de l'Allemagne (-9,8 pour cent) et de la Belgique (-9,4 pour cent).

Indice global d'égalité du marché du travail

Compte tenu des lacunes en matière d'estimations relatives à l'emploi à faible salaire – données disponibles pour plus de deux ans dans seulement sept des 16 pays visés par le rapport – nous avons décidé de ne pas inclure cette variable pour le moment dans l'indice global d'égalité du marché du travail. Par conséquent, nous présumons que la tendance générale concernant l'égalité du marché du travail est identique à la tendance touchant l'inégalité des salaires. Dans des travaux ultérieurs, nous espérons inclure des estimations de l'emploi à faible salaire pour tous les pays visés par le rapport.

La composante « égalité du marché du travail » de l'IBEMT est ainsi définie par la valeur pondérée de la série sur l'inégalité des salaires. Les tendances relatives à 16 pays de l'OCDE se trouvent au Tableau 3 et au Graphique 5 pour les pays du G-7 et au Graphique 6 pour 9 pays de l'OCDE non membres du G-7. De 1980 à 2001, la composante « égalité du marché du travail » de l'IBEMT a augmenté dans cinq pays et a diminué dans 11 d'entre eux. L'augmentation en termes de point de pourcentage la plus

élevée a été enregistrée en Allemagne (0,081 points) et la diminution la plus importante (augmentation de l'inégalité) aux États-Unis (-0,208). En 2001, le niveau le plus élevé d'égalité du marché du travail a été constaté en Norvège, suivie de la Suède et du Danemark, tandis que le niveau le plus faible a été constaté aux États-Unis, suivis du Canada et du Royaume-Uni (Table 3). Comme il fallait s'y attendre, les valeurs pondérées présentent les mêmes résultats que les valeurs non pondérées.

Sécurité du marché du travail

La composante « sécurité du marché du travail » de l'IBEMT se compose de tous sous-indices ou sous-composantes : sécurité à l'égard du risque associé au chômage; sécurité à l'égard du risque pour la santé associé au chômage et sécurité à l'égard du risque associé à la pauvreté à la fin de la vie active.

Sécurité à l'égard du risque associé au chômage

Le point de départ de ce sous-indice de la composante « sécurité du marché du travail » se situe au niveau du taux de chômage, comme mesure du risque qu'un travailleur perdra son emploi. Par contre, un taux de chômage donné peut résulter d'une incidence élevée de chômage, conjuguée à une faible durée moyenne de périodes de chômage. Le taux de chômage en soi n'indique pas de variation dans la durée d'emploi prévue. Selon nous, c'est le risque de perte d'emploi, associé à la capacité de trouver rapidement un nouvel emploi, qui est à la base de l'insécurité du travailleur. Ainsi, la modélisation de la tendance du risque associé au chômage repose sur la moyenne de la tendance du taux de chômage (le nombre de travailleurs sans emploi comme pourcentage de la main-d'œuvre) et la tendance du taux de chômage à long terme (le nombre de travailleurs sans emploi depuis 52 semaines ou plus comme pourcentage de la main-d'œuvre).

Le Tableau 4 présente les valeurs pondérées de ces variables. En 2001, le taux de chômage normalisé a varié énormément parmi les 16 pays de l'OCDE visés par la présente étude. L'Italie a affiché le taux le plus élevé à 9,4 pour cent, suivie, en ordre décroissant, de la Finlande (9,1 pour cent), de la France (8,5 pour cent), de l'Allemagne (7,8 pour cent), du Canada (7,2 pour cent), de la Belgique (6,7 pour cent), de l'Australie (6,7 pour cent), de la Nouvelle-Zélande (5,3 pour cent), du Japon (5,0 pour cent), du Royaume-Uni (5,0 pour cent), de la Suède (4,9 pour cent), des États-Unis (4,7 pour cent), du Danemark (4,3 pour cent), de la Norvège (3,6 pour cent), de la Suisse (2,5 pour cent), et des Pays-Bas (2,4 pour cent).

Après 1980, un grand nombre de pays de l'OCDE ont connu une montée en flèche de leur taux de chômage. Le pays qui a connu l'augmentation en pourcentage de loin la plus élevée fut la Suisse, soit une augmentation de 539,7 pour cent. Ce résultat s'attribue au fait que la Suisse affichait un taux de chômage extrêmement faible en 1980, soit de 0,4 pour cent. D'autres pays ayant connu des hausses très importantes de leur taux de chômage sont l'Allemagne (178,9 pour cent), le Japon (148,2 pour cent), la Suède (135,9 pour cent), la Norvège (119,5 pour cent), la Nouvelle-Zélande (117 pour cent), la Finlande (70,2 pour cent), l'Italie (56,1 pour cent) et la France (41,4 pour cent).

L'Australie a connu une modeste hausse de 8,3 pour cent. La diminution la plus importante a été enregistrée aux États-Unis (-33,9 pour cent), suivis du Danemark (-26,1 pour cent), des Pays-Bas (-21,3 pour cent), de la Belgique (-14,3 pour cent), du Royaume-Uni (-7,8 pour cent) et du Canada (-3,8 pour cent).

En 2001, le taux de chômage à long terme défini comme la proportion de la main-d'œuvre sans emploi pendant 27 semaines ou plus a également varié considérablement d'un pays à l'autre (Tableau 4). Il fut le plus élevé en Italie à 5,8 pour cent, suivie de la Belgique (4,1 pour cent), de l'Allemagne (4,0 pour cent), de la France (3,4 pour cent), de la Finlande (2,7 pour cent), de l'Australie (2,0 pour cent), du Royaume-Uni (1,5 pour cent), de la Suède (1,5 pour cent), du Japon (1,1 pour cent), de la Nouvelle-Zélande (1,1 pour cent), des Pays-Bas (1,0 pour cent), de la Suisse (1,0 pour cent), du Danemark (0,9 pour cent), du Canada (0,8 pour cent), des États-Unis (0,3 pour cent) et de la Norvège (0,2 pour cent).

De 1980 à 2001, la Suisse et la Suède ont connu une augmentation spectaculaire en pourcentage de leur taux de chômage à long terme, soit 1 452,6 pour cent et 1 191,2 pour cent respectivement, en raison des taux de chômage à long terme extrêmement faibles en 1980 (Tableau 4). Les autres pays ayant connu de très fortes hausses ont été la Nouvelle-Zélande (471,2 pour cent), le Japon (237,0 pour cent), la Norvège (210,9 pour cent), l'Allemagne (208,1 pour cent), le Canada (110,7 pour cent), la Finlande (86,6 pour cent), la France (74,8 pour cent), l'Italie (64,7 pour cent) et l'Australie (60,8 pour cent). Les États-Unis ont affiché une hausse modeste (4,6 pour cent). Le pays ayant connu la baisse la plus importante fut le Danemark, affichant une baisse de 65,8 pour cent, suivi du Royaume-Uni (-39,7 pour cent), des Pays-Bas (-29,9 pour cent) et de la Belgique (-20,0 pour cent).

Compte tenu des risques de perdre leur emploi et d'être incapable d'en trouver rapidement un autre, deux autres variables sont pertinentes pour la sécurité des travailleurs – la probabilité d'être protégée par un programme d'assurance-emploi et la proportion de gains d'une personne qui sont remplacés par le programme d'assurance-emploi. Les estimations de ces variables sont faciles à obtenir pour le Canada et les États-Unis (Osberg, Sharpe et Smith, 2002b), ils sont beaucoup plus difficiles, voire impossible à obtenir pour la plupart des pays de l'OCDE en raison de l'intégration des systèmes d'aide sociale et d'assurance-emploi. Par conséquent, le présent rapport utilise les estimations élaborées par l'OCDE sur le taux de remplacement brut des avantages sociaux.

En 2001, il n'est pas étonnant de constater que le taux de remplacement brut a varié énormément entre les pays de l'OCDE (Tableau 4). L'échelle s'est située au niveau le plus élevé de 65,5 pour cent au Danemark, au niveau le plus faible de 12,2 pour cent au Japon. Les taux, pour les autres pays, sont les suivants : Pays-Bas (50,9 pour cent), Norvège (41,3 pour cent), Finlande (39,7 pour cent), Belgique (39,0 pour cent), Suisse (37,3 pour cent), France (36,9 pour cent), Allemagne (30,3 pour cent), Canada (30,0 pour cent), Nouvelle-Zélande (29,7 pour cent), Suède (25,7 pour cent), Australie (24,8 pour cent), Italie (20,0 pour cent), Royaume-Uni (16,6 pour cent) et États-Unis (14,0 pour cent).

De 1980 à 2001, le taux de remplacement brut a diminué dans seulement deux pays (Tableau 4). La baisse la plus importante s'est manifestée au Royaume-Uni (-30,7 pour cent), suivi de la Belgique (-14,2 pour cent). L'augmentation la plus importante du taux s'est produite en Suisse (189,9 pour cent), suivie de la Norvège (69,1 pour cent), de la Finlande (58,0 pour cent), du Japon (39,0 pour cent), de la France (33,6 pour cent), du Danemark (26,0 pour cent), du Canada (18,1 pour cent), des Pays-Bas (6,6 pour cent), des États-Unis (6,5 pour cent), de la Nouvelle-Zélande (6,1 pour cent), de l'Australie (5,7 pour cent), de l'Allemagne (2,3 pour cent) et de la Suède (2,3 pour cent).

Le degré de protection d'emploi dont profitent les employés constitue la troisième composante de la sécurité à l'égard du chômage. La législation en matière de protection de l'emploi a été mesurée par l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE en 1999. Cet indice repose sur les méthodes de mise à pied, et des dispositions touchant les avis et des indemnités de départ ainsi que les pénalités pour congédiement injuste visant les travailleurs réguliers, et les restrictions concernant les contrats temporaires et le renouvellement des travailleurs temporaires.

L'échelle de mesure se situe de 0 à 4, la note la plus élevée représentant la protection la plus élevée. À la fin des années 1990, la note la plus élevée a été enregistrée en Italie (3,3) et la note la plus faible aux États-Unis (0,2) (Tableau 4). Les résultats des autres pays, en ordre décroissant, sont les suivants : France (3,0), Norvège (2,6), Allemagne (2,5), Japon (2,4), Suède (2,2), Belgique (2,1), Pays-Bas (2,1), Finlande (2,0), Danemark (1,2), Nouvelle-Zélande (1,0), Suisse (1,0), Australie (0,9), Canada (0,6) et Royaume-Uni (0,5).

Durant les années 1980 et 1990, on estime que l'IPE est demeuré relativement le même en Australie, au Canada, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Suisse, au Royaume-Uni et aux États-Unis (Tableau 4). Il a diminué dans tous les autres pays, sauf en France : 42,9 pour cent au Danemark, 37,1 pour cent en Suède, 33,3 pour cent en Belgique, 22,2 pour cent aux Pays-Bas, 21,9 pour cent en Allemagne, 19,5 pour cent en Italie, 13,3 pour cent en Norvège et 13 pour cent en Finlande. En France, il a augmenté de 11,1 pour cent.

La sécurité globale liée au risque associé au chômage a été modélisée par un indice multiplicatif des indices des trois sous-composantes, notamment la sécurité à l'égard du risque associé à la perte d'emploi (incluant les tendances du chômage et la projection de l'emploi prévue par la législation) et le taux de remplacement brut des revenus perdus à la suite d'une perte d'emploi. Nous employons l'approche multiplicative parce que chaque variable représente une probabilité conditionnelle – c.-à-d. que nous étudions le risque économique du chômage, le risque de chômage, la possibilité de toucher des prestations d'AE si l'on est sans emploi et la proportion du revenu remplacé par les prestations d'AE reçues si on est sans emploi et admissible à ces prestations. Par conséquent, le risque global associé au chômage découlant des variables est multiplicatif. Les estimations de l'indice global se trouvent au Tableau 4.

La sous-composante globale de la sécurité à l'égard du risque associé au chômage pour la composante « sécurité du travail » de l'IBEMT se définit comme la moyenne des valeurs pondérées des trois variables qui font partie de la sous-composante : la moyenne du taux de chômage et du taux de chômage à long terme, le taux de remplacement brut et

l'indice de protection de l'emploi. De 1980 à 2001, la sécurité dans ce domaine a augmenté dans huit pays et a diminué dans huit pays. Le changement absolu le plus important a été enregistré par la Norvège (0,057) et la diminution la plus importante a été enregistrée par la Suède et l'Allemagne (-0,116) (Tableau 9). En 2001, le niveau de sécurité le plus élevé à l'égard du risque associé au chômage a été enregistré en Norvège, suivie des Pays-Bas et du Danemark, tandis que le niveau le plus bas a été constaté aux États-Unis, suivis du Royaume-Uni et du Canada (Tableau 9).

Sécurité à l'égard du risque pour la santé associé à l'emploi

Il existe des données concernant de nombreux types de blessures, comme les cas dans lesquels la mobilité est réduite mais où il n'y a pas de perte de travail, les cas où un certain nombre de jours de travail est perdu et les cas où il y a eu décès. Aux fins de comparaison entre les pays de l'OCDE et pour obtenir des séries échelonnées sur la plus longue période possible, ce sous-indice vise principalement les tendances dans les taux de ces deux types d'accident du travail, c'est-à-dire les décès et les cas dans lesquels au moins une journée de travail a été perdue en raison de la blessure. Les données de l'Organisation mondiale du travail se trouvent au Tableau 9 en annexe et les indices des tendances au Tableau 5.

En 2001, l'incidence des accidents non mortels par 100 000 travailleurs se présente, en ordre décroissant, comme suit : France (4 432), Italie (4 030), Allemagne (4 001), Canada (3 145), Finlande (2 956), Suisse (2 580), Australie (2 058), Danemark (1 574), Norvège (1 266), Suède (970) et Royaume-Uni (645). L'écart le plus important dans l'incidence des blessures est surprenant et peut s'attribuer aux différences dans la définition des blessures employée par les différents pays.

On a constaté une tendance à la baisse des accidents du travail non mortels dans la vaste majorité des pays de l'OCDE. De 1980 à 2001, l'incidence a chuté de 39,3 pour cent en Suisse, 35,0 pour cent en Italie, 28,9 pour cent aux États-Unis, 26,5 pour cent en Allemagne, 19,8 pour cent en Belgique, 19,0 pour cent en Norvège, 18,3 pour cent au Canada et au Royaume-Uni, 15,9 pour cent en France, 14,1 pour cent en Finlande, 8,4 pour cent au Danemark et 6,4 pour cent en Australie.

L'incidence des décès en milieu de travail peut constituer une mesure plus exacte du risque pour la santé associé à la participation au marché du travail parce que la définition de cette notion est plus précise que celle d'une blessure, quoique la fourchette d'estimations des incidences est encore plus large pour les accidents du travail non mortels. En 2001, l'incidence des décès en milieu de travail par 100 000 travailleurs se présentait comme suit : Italie (7,0), Canada (7,0), Nouvelle-Zélande (5,3), France (5,0), Australie (4,0), États-Unis (4,0), Allemagne (3,1), Suisse (2,3), Finlande (2,1), Danemark (2,0), Norvège (1,6), Suède (1,5) et Royaume-Uni (0,9). L'ampleur de ces écarts peut soulever des doutes quant à la façon dont les différents pays établissent le lien entre les décès et les milieux de travail (p. ex. si les décès en milieu de travail incluent uniquement les décès sur les lieux de travail ou si l'on tient compte des décès survenus plus tard à l'hôpital à la suite des blessures). Toutefois, les tendances dans le temps au sein des pays seront généralement mesurées de façon plus fiable.

La tendance à la baisse des décès en milieu de travail est encore plus importante que dans le cas des blessures non mortelles. Entre 1980 et 2001, tous les pays pour lesquels il existe des données ont constaté une diminution du taux de mortalité, et bon nombre d'entre eux ont enregistré des baisses importantes (Tableau 9 en annexe). La baisse la plus importante fut celle de la Nouvelle-Zélande (68,1 pour cent), suivie de la Belgique (66,7 pour cent), de la Finlande (64,4 pour cent), de l'Italie (59,8 pour cent), du Royaume-Uni (57,1 pour cent), de la France (55,4 pour cent), du Japon (50,0 pour cent), de la Suisse (47,7), de l'Australie (42,9 pour cent), de l'Allemagne (39,8 pour cent), du Danemark (33,3 pour cent), des Pays-Bas (32,0 pour cent) et du Canada (6,6 pour cent).

La sous-composante globale de la sécurité à l'égard du risque associé à l'emploi de la composante « sécurité du travail » de l'IBEMT se définit comme la moyenne des valeurs pondérées des deux variables qui constituent la sous-composante : le taux d'accident du travail et le taux de décès en milieu de travail. De 1980 à 2001, la sécurité dans ce domaine a augmenté dans tous les pays sauf en Norvège. Le changement absolu le plus important a été enregistré en Italie (0,240). En 2001, le niveau le plus élevé de sécurité à l'égard du risque pour la santé associé à l'emploi a été constaté au Royaume-Uni, suivi des Pays-Bas et du Japon, tandis que le niveau le plus faible a été enregistré aux États-Unis, suivis de la Belgique et de la France (Tableau 9).

Sécurité à l'égard du risque associé à la pauvreté à la retraite

Quelles sont les possibilités que les travailleurs jouissent de la sécurité financière à la vieillesse? Nous pensons que la « sécurité financière » a deux composantes – éviter la privation et maintenir le niveau de vie habituel.

Nous débutons par le risque associé à la pauvreté à la vieillesse, modélisé par l'intensité de la pauvreté chez les personnes âgées – c.-à-d. le produit du taux de pauvreté et l'écart de pauvreté moyenne de la population âgée. Ces données sont calculées à partir de la base de micro-données de l'étude sur le revenu du Luxembourg et figurent au Tableau 10 en annexe. En 2001, le taux de pauvreté et l'écart des ménages dirigés par une personne de plus de 65 ans, selon l'échelle d'équivalence de la racine carrée de la taille des ménages et de la définition de la pauvreté correspondant à la moitié du revenu médian des ménages après impôt employées par l'OCDE, varient énormément d'un pays de l'OCDE à l'autre.

Le taux de pauvreté le plus élevé était celui de l'Australie à 33,1 pour cent, suivis des États-Unis (24,4 pour cent), de l'Italie (14,7 pour cent), du Royaume-Uni (12,8 pour cent), de la Norvège (11,7 pour cent), de la Belgique (10,0 pour cent), de l'Allemagne (7,9 pour cent), du Canada (6,2 pour cent), de la Suède (6,0 pour cent), du Danemark (5,7 pour cent), de la France (5,2 pour cent), de la Finlande (4,3 pour cent) et des Pays-Bas (2,6 pour cent). L'écart de pauvreté était le plus élevé au Danemark à 48,7 pour cent, suivi des Pays-Bas (41,4 pour cent), de l'Allemagne (31,6 pour cent), des États-Unis (28,3 pour cent), de l'Australie (27,6 pour cent), de la Belgique (19,6 pour cent), de l'Italie (18,3 pour cent), du Canada (14,8 pour cent), de la Suède (12,7 pour cent), du Royaume-Uni (11,7 pour cent), de la France (11,4 pour cent), de la Finlande (9,8 pour cent) et de la Norvège (9,2 pour cent).

Entre les années 1980 et 1990 le taux d'intensité de la pauvreté chez les ménages de personnes âgées a diminué dans 10 des 13 pays pour lesquels il existe des estimations de LIS. La baisse la plus importante a été enregistrée au Canada à 83,0 pour cent, suivi de la Finlande (74,2 pour cent), de la France (71,4 pour cent), de la Norvège (59,0 pour cent), des Pays-Bas (46,7 pour cent), de l'Allemagne (31,0 pour cent), du Danemark (23,9 pour cent), des États-Unis (22,1 pour cent), de l'Italie (14,2 pour cent) et du Royaume-Uni (13,4 pour cent). L'augmentation la plus marquée a été constatée en Australie à 162,9 pour cent, suivie de la Suède (22,4 pour cent) et de la Belgique (18,6 pour cent).

Lorsqu'ils quittent le marché du travail, les particuliers s'attendent à conserver le style de vie auquel ils étaient habitués s'ils reçoivent une pension assortie d'un remplacement du revenu adéquat. Toutefois, quelle est la possibilité qu'ils soient dotés d'un tel régime de retraite et si tel est le cas, dans quelles mesures peuvent-ils être certains des prestations de retraite qu'ils recevront à la retraite? Les régimes de retraite à prestations déterminées offrent une sécurité financière supérieure à celle des régimes à cotisations définies, puisque dans le premier cas, le montant de la prestation de retraite est connu avec une certitude pratiquement absolue. Par conséquent, les trois composantes additionnelles de la sécurité de la vieillesse sont la proportion d'employés dotés d'un régime de retraite d'employeur; la fraction des travailleurs protégés qui souscrivent à un régime de pension à prestations définies; et le taux de remplacement de la sécurité sociale, défini comme la proportion du salaire moyen remplacé par les paiements de sécurité sociale. Malheureusement, aucune estimation internationale comparable de ces deux variables n'est encore disponible. Nous espérons que les versions à venir du présent rapport engloberont ces trois variables.

Le sous-indice global de la sécurité à l'égard du risque associé à la pauvreté à la fin de la vie active correspond à la moyenne des indices des quatre sous-composantes, c'est-à-dire la sécurité à l'égard du risque de la pauvreté à la vieillesse, la proportion des travailleurs protégés par un régime de retraite, la proportion des cotisants aux régimes de retraite protégés par un régime à prestations déterminées et le taux de remplacement de la sécurité sociale. Compte tenu du manque d'information au chapitre des trois dernières variables, seule la première variable a été employée dans le présent rapport.

La sous-composante globale de la sécurité à l'égard de la pauvreté à la fin de la vie active se définit par la valeur pondérée de la seule variable actuellement disponible pour cette sous-composante : l'intensité de la pauvreté chez les personnes âgées. De 1980 à 2001, la sécurité à ce chapitre a augmenté dans huit pays et a diminué dans cinq pays (aucune donnée n'est disponible dans le cas de trois pays). Le changement absolu le plus important a été enregistré au Canada (0,482) et la diminution la plus importante a été constatée au Danemark (-0,237) (Tableau 9). En 2001, le niveau de sécurité le plus élevé à l'égard du risque associé à la pauvreté à la fin de la vie active a été constaté en Finlande, suivie de la France et de la Suède, tandis que le taux le plus faible était affiché par l'Australie, suivie du Danemark et des États-Unis (Tableau 9).

Indice global de la sécurité du marché du travail

La composante globale de la sécurité du marché du travail de l'IBEMT est définie par la valeur pondérée des trois sous-composantes : sécurité à l'égard du risque associé au chômage, sécurité à l'égard du risque pour la santé associé à l'emploi et la sécurité à l'égard du risque associé à la pauvreté à la fin de la vie active. Le Tableau 7 présente les tendances des 16 pays de l'OCDE, le graphique 7 celles des pays du G-7 et le graphique 8 pour les 9 pays de l'OCDE non membres du G-7. De 1980 à 2001, la composante « sécurité du marché du travail » de l'IBEMT a augmenté dans 12 pays et a diminué dans quatre pays. L'augmentation la plus importante en terme de point de pourcentage a été enregistrée par la France (0,179) et la diminution la plus importante par le Danemark (-0,079) (Tableau 9). En 2001, le niveau le plus élevé de sécurité du marché du travail a été constaté en Norvège, suivie de la Suède et de la Finlande, tandis que les niveaux le plus bas ont été enregistrés aux États-Unis, suivis de l'Australie et de l'Allemagne (Tableau 9).

Indice global du bien-être sur le marché du travail

L'indice global du bien-être associé au marché du travail se définit par la moyenne de la valeur pondérée de quatre composantes : le revenu du marché du travail, le capital humain, l'égalité du marché du travail et la sécurité du marché du travail. On peut attribuer une pondération à chaque composante selon tout critère choisi, mais aux fins de la discussion, des poids égaux ont été arbitrairement attribués.

Les tendances associées aux 16 pays de l'OCDE se trouvent au Tableau 8 et dans le Graphique 9 pour les pays du G-7 et dans le Graphique 10 pour 9 des pays de l'OCDE non membres du G-7 OECD. De 1980 à 2001, l'indice a augmenté dans tous les pays. L'augmentation la plus importante en terme de point de pourcentage a été enregistrée en Finlande (0,1989), suivie de la Norvège (0,1906) et du Japon (0,1687) et l'augmentation la plus faible en Nouvelle-Zélande (0,0290) et au Danemark (0,0323) (Tableau 9). Le Canada s'est classé au quatrième rang.

En 2001, le niveau le plus important de bien-être associé au marché du travail dans les 16 pays visés par la présente étude appartient à la Norvège, suivie de la Belgique et de la Suisse, tandis que le niveau de plus faible appartient à la Nouvelle-Zélande, suivie des États-Unis et de l'Italie (Table 9). Le Canada se classe au 10^e rang sur un total de 16.

Comparaison de l'indice du bien-être associé au marché du travail et du taux de chômage dans les pays de l'OCDE

Le taux de chômage a souvent été souligné et utilisé comme indice du bien-être sur le marché du travail. Cependant, même si le taux de chômage s'inscrit directement dans notre composante « sécurité du marché du travail », son impact peut, en principe, être contrebalancé par l'assurance-emploi. En soi, il ne réussit évidemment pas à saisir toutes les facettes du bien-être associé au marché du travail. De plus, il pourrait n'y avoir très peu, voire aucun lien entre le taux de chômage et les mesures plus larges de bien-être

sur le marché du travail comme l'Indice du bien-être sur le marché du travail. La partie suivante aborde la question du lien entre le chômage et le bien-être sur le marché du travail.

Le graphique 27 illustre le taux de chômage pondéré normalisé et l'indice du bien-être sur le marché du travail dans 16 pays de l'OCDE. Il ne semble y avoir fondamentalement aucun lien entre le niveau du taux de chômage et celui de l'indice. Les États-Unis, qui affichent l'un des taux de chômage les plus faibles, ont enregistré aussi le taux le plus faible de bien-être sur le marché du travail. Par contre, la Belgique, qui affiche un taux de chômage élevé, arrive au 3^e rang en ce qui a trait au bien-être sur le marché du travail.

D'autre part, le graphique 28 montre qu'il semble exister un faible lien négatif entre les changements dans le temps dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et les fluctuations du taux de chômage. Les deux pays qui affichent l'augmentation la plus importante en points de pourcentage durant la période 1980-2001 sont les pays qui ont connu la diminution la plus importante de leur taux de chômage. De même, deux des trois pays ayant connu les plus faibles augmentations de l'indice montraient les deux plus grandes augmentations du taux de chômage.

Les graphiques 11 à 26 illustrent les valeurs pondérées du taux de chômage normalisé et de l'indice du bien-être sur le marché du travail pour 16 pays de l'OCDE durant la période 1980-2001. Les changements absolus (points de pourcentage en termes de l'échelle 0-1) au chapitre des deux variables relatives à la valeur de 1980 sont également illustrés. On remarque que le taux de chômage fluctue davantage que l'indice. La nature cyclique de l'indice est atténuée par l'inclusion dans l'indice de nombreuses variables non cycliques, tel le niveau de scolarité. Tout au long de la période le taux de chômage de pratiquement tous les pays a été supérieur à l'indice. Cela révèle que la détérioration des perspectives d'emploi illustrée par le taux de chômage tout au long de la période 1980-2001 dans les pays de l'OCDE semble avoir été pire que la détérioration globale du bien-être sur le marché du travail.

Conclusion

Le rapport sur l'indice du bien-être sur le marché du travail constitue un premier pas vers la construction d'une mesure du bien-être sur le marché du travail pour les pays de l'OCDE fondée sur le cadre en quatre volets élaboré aux fins de l'indice du bien-être économique. L'une des principales contraintes du rapport a été le manque de données touchant un certain nombre de variables. Les travaux à venir sauront sans doute combler ces lacunes et nous permettront d'élaborer des estimations plus exhaustives et fiables de différentes composantes de l'indice, au fur et à mesure que de meilleures sources de données apparaîtront et que les données seront disponibles. Nous croyons que, malgré sa nature exploratoire, le rapport a su dresser un portrait utile des tendances du bien-être sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE au cours de deux dernières décennies.

Références

Booyesen, Frederik (2002) « An overview and evaluation of composite indices of development, » *Social Indicators Research*, 59(2), août, p. 115-151.

Clark, Andrew (1997) « Is Job Security on the Increase in OECD Countries? » chapitre 5 dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, p. 129-160.

De la Fuente, A. and R. Domenech (2000) « Human Capital in Growth Regressions: How Much Difference Does Data Quality Make? », Document de travail no. 262 du Département des affaires économiques de l'OCDE.

De la Fuente, A. and R. Domenech (2001) « Attainment Levels in OECD Countries » v. 2.0, Janvier 2001. Disponible à l'adresse <http://iei.uv.es/~rdomenec/human.html>.

Haveman, Robert H., Andrew Bershadker et Jonathan A. Schwabisch (2003) « *Human Capital in the United States from 1975 to 2000: Patterns of Growth and Utilization* » Upjohn Institute.

Howell, 2002, « Unemployment, Under-Utilization, and Low Pay: Toward a Summary Measure of Employment Adequacy », ébauche du rapport présenté à la conférence tenu à Bellagio sur le projet de la Ford Foundation au sujet de l'élaboration d'une nouvelle architecture transnationale pour les statistiques du marché du travail, 23-27 septembre.

OECD (1993) « Earnings Inequality: Changes in the 1980s », chapitre 5 dans *OECD Employment Outlook* (Paris:OECD), p. 157-184.

OECD (1996) « Earnings Inequality, Low-Paid Employment and Earnings Mobility », chapitre 3 dans *OECD Employment Outlook* (Paris:OECD), p. 59-108.

OECD (1999) « Employment Protection and Labour Market Performance, » chapitre 2 dans *OECD Employment Outlook* (Paris:OECD), pp. 47-132.

Osberg, Lars (1998) « Economic Insecurity », document de discussion SPRC No. 88, Social Policy Research Centre, University of New South Wales, Sydney, Australie, octobre 1998.

Osberg, Lars et Andrew Sharpe (2002a) « An Index of Economic Well-being: An Overview » *Indicators: The Journal of Social Health*, Vol. 1, numéro 2, printemps.

Osberg, Lars et Andrew Sharpe (2002b) « An Index of Economic Well-being for OECD Countries, » *Review of Income and Wealth*, Séries 48, Numéro 3, septembre, p. 291-316.

Osberg, Lars and Andrew Sharpe (2003) « Human Well-being and Economic Well-being: What Values Are Implicit in Current Indices? » Document présenté à la conférence annuelle de l'Association canadienne d'économique, Carleton University, Ottawa, Ontario, 30 mai au 1^{er} juin et à la United Nations University WIDER Conference, Helsinki, Finlande, 30 au 31 mai.

Osberg, Lars, Andrew Sharpe et Jeremy Smith (2002a) « An Index of Economic Well-being for the Canadian Provinces », document présenté à la conférence annuelle de l'Association canadienne d'économique, University of Calgary, Calgary, Alberta, 31 mai au 2 juin.

Osberg, Lars, Andrew Sharpe et Jeremy Smith (2002b) « An Index of Labour Market Well-being for Canada and United States », document présenté à la conférence générale de l'Association internationale de recherches sur le revenu et la fortune, Stockholm, Suède, 18 au 23 août.

Osberg, Lars, Tim Smeeding et Jon Schwabisch (2002) « Income Distribution and Public Social Expenditure: Theories, Effects and Evidence, » [Russell Sage Social Inequality Summer Workshop](#), Madison, Wisconsin, 28 juin.

Osberg, Lars et Tim Smeeding (2003) « An International Comparison of Preferences for Leveling » - Workshop on Political Implications of Inequality, Russell Sage Foundation, New York, 21 mars 2003

Salzman, Julia (2003) « Methodological Issues Encountered in the Construction of Indices of Economic and Social Well-being, » document présenté à la conférence annuelle de l'Association canadienne d'économique, Carleton University, Ottawa, Ontario, 30 mai au 1^{er} juin.

UNDP/(2002) *Human Development Report 2002 : Deepening Democracy in a Fragmented World (Rapport mondial sur le développement humain 2002: Approfondir la démocratie dans un monde fragmenté)*. New York: Oxford University Press.

Liste des tableaux, des tableaux annexés et des graphiques

Tableaux

Table 1 : Indice du revenu sur le marché du travail

Tableau 2 : Capital humain

Tableau 3 : Égalité du marché du travail

Tableau 4 : Indice du risque associé au chômage

Tableau 5 : Sécurité à l'égard du risque pour la santé associé au chômage

Tableau 6 : Sécurité à l'égard du risque associé à la pauvreté à la fin de la vie active

Tableau 7 : Indice global de la sécurité du marché du travail

Tableau 8 : Indice global du bien-être sur le marché du travail

Tableau 9 : Indice global du bien-être sur le marché du travail et du classement des composantes, 1999

Tableau 10 : Indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage normalisé dans certains pays de l'OCDE, 1980-2001

Tableaux annexés

(affichés à www.csls.ca sous Rapports)

Tableau 1 : Rémunération horaire en dollars US de 1995 US

Tableau 2 : Rémunération par employé en dollars US de 1995

Tableau 3 : Rémunération totale des employés en dollars US de 1995 US (en millions)

Tableau 4 : Parité du pouvoir d'achat selon PIB

Tableau 5 : Rémunération totale des employés en 1995 - NCU (en millions)

Tableau 6 : Emploi total (milliers de travailleurs)

Tableau 7 : Moyenne annuelle d'heures travaillées par personne en emploi

Tableau 8 : Composantes de l'égalité du marché du travail

Tableau 9 : Composantes du risque pour la santé associé à l'emploi

Tableau 10 : Composantes du risque associé à la pauvreté à la fin de la vie active

Graphiques

Graphique 1 : Composante « revenu du marché du travail » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays du G7, 1980-2001

Graphique 2 : Composante « revenu du marché du travail » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays non membres du G7, 1980-2001

Graphique 3 : Composante « capital humain » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays du G7, 1980-2001

Graphique 4 : Composante « capital humain » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays non membres du G7, 1980-2001

Graphique 5 : Composante « égalité du marché du travail » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays du G7, 1980-2001

Graphique 6 : Composante « égalité du marché du travail » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays non membres du G7, 1980-2001

Graphique 7 : Composante « sécurité du marché du travail » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays du G7, 1980-2001

Graphique 8 : Composante « sécurité du marché du travail » de l'indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays non membres du G7, 1980-2001

Graphique 9 : Indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays du G7, 1980-2001

Graphique 10 : Indice du bien-être sur le marché du travail dans les pays non membres du G7, 1980-2001

Graphique 11 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Australie, 1980-2001

Graphique 12 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Belgique, 1980-2001

Graphique 13 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Canada, 1980-2001

Graphique 14 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Danemark, 1980-2001

Graphique 15 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Finlande, 1980-2001

Graphique 16 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, France, 1980-2001

Graphique 17 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Allemagne, 1980-2001

Graphique 18 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Italie, 1980-2001

Graphique 19 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Japon, 1980-2001

Graphique 20 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Pays-Bas, 1980-2001

Graphique 21 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Nouvelle-Zélande, 1980-2001

Graphique 22 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Norvège, 1980-2001

Graphique 23 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Suède, 1980-2001

Graphique 24 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Suisse, 1980-2001

Graphique 25 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, Royaume-Uni, 1980-2001

Graphique 26 : Tendances et changements dans l'indice du bien-être sur le marché du travail et du taux de chômage, États-Unis, 1980-2001

Graphique 27 : Relation entre le taux de chômage normalisé pondéré et l'indice du bien-être sur le marché du travail dans certains pays de l'OCDE, 2001

Graphique 28 : Lien entre le changement absolu dans le taux de chômage normalisé pondéré et le changement absolu dans l'indice du bien-être sur le marché du travail dans certains pays de l'OCDE, 1980-2001