



Canadian Labour Market and Skills Researcher Network

Working Paper No. 14

Rémunération à l'ancienneté et ajustement du marché du travail (Seniority-based Pay and Labour Market Adjustment)

Ali Béjaoui
CIRANO
Université du Québec

Claude Montmarquette
CIRANO
Université de Montréal

February 2009

CLSRN is supported by Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) and the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC).

All opinions are those of the authors and do not reflect the views of HRSDC or the SSHRC.

Rémunération à l'ancienneté et ajustement du marché du travail

Ali Béjaoui¹ et Claude Montmarquette²

Février 2009

Code JEL : J26, J33, J81

Mots clés : marché du travail, rémunération, flexibilité et sécurité, vieillissement

* Nous tenons à remercier le Réseau canadien de chercheurs sur le marché du travail et les compétences (RCCMTC) pour son soutien financier ainsi que le CIRANO pour son soutien administratif.

¹ Université du Québec en Outaouais et CIRANO

² Université de Montréal et CIRANO

Résumé

La manière dont le marché du travail s'ajuste au choc démographique est au centre des préoccupations des politiques du marché du travail. En effet, le vieillissement de la population pourrait affecter la capacité de l'économie à s'ajuster, non seulement au choc de vieillissement lui-même, mais aussi aux chocs engendrés par les cycles économiques, le commerce international et les changements technologiques (Kuhn, 2003). La présente étude contribue au débat portant sur la manière dont les entreprises s'ajustent à un environnement devenu de plus en plus turbulent. Entre autres, le salaire à l'ancienneté a été identifié comme l'un des facteurs qui pourraient freiner la capacité des entreprises à s'ajuster au marché, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. Cette étude se penche sur le recours aux emplois non standards (ou la flexibilité numérique) et l'adoption de la rémunération variable comme stratégies d'évitement du salaire à l'ancienneté. En utilisant des données uniques qui appartiennent aux employeurs et les employés au niveau des établissements, nous avons estimé l'impact de la composition démographique des établissements sur le recours à l'une ou l'autre des stratégies de flexibilisation. Nous concluons que la composition démographique des établissements n'est pas associée à la probabilité de recours à la rémunération variable. Par contre, la proportion des travailleurs âgés (45 ans et plus) dans un établissement est associée positivement à la probabilité de recourir à la flexibilité numérique. De même, une complémentarité entre les deux stratégies de flexibilisation a été mise en évidence. Les implications politiques de ces résultats sont multiples. Si les entreprises continuent à avoir des difficultés à instaurer des systèmes de rémunération flexible, elles continueront de s'ajuster en recourant à la flexibilité numérique. Bien que cette flexibilité ait permis aux travailleurs âgés de combiner le travail avec une retraite progressive, aux femmes de combiner le travail avec les soins des enfants et des parents, et aux jeunes de combiner le travail et les études, elle peut avoir des effets néfastes à long terme. Cette stratégie de flexibilisation peut entraîner, à long terme, un sous investissement dans la formation, un manque d'épargne-retraite ainsi qu'une accentuation des inégalités salariales. Le défi de la nouvelle génération des politiques publiques consiste à identifier le compromis entre les incitatifs et les programmes d'activation qui permettrait d'atteindre un équilibre entre les impératifs économiques (la flexibilité) et les aspirations sociales (la sécurité).

Abstract

The labour market's ability to adjust to the current demographic shock is a central concern for labour market policies. An aging population could affect the economy's ability to adjust, not only to the aging population shock itself, but also to those associated with the business cycle, international trade and technological changes (Kuhn, 2003). This study contributes to discussions about the ways in which organizations adjust to such an increasingly turbulent environment. Among others, seniority-based pay has been identified as a factor that could potentially hinder an organization's ability to adjust to the market, within the context of an aging workforce. This study focuses on the use of non-standard jobs (or numerical flexibility) and variable compensation as strategies to avoid seniority-based pay. Using unique data that match employers and employees at the micro level, we investigated the link between the demographic composition of workplaces and the adoption of either or both « flexibilization » strategies. Consequently, we conclude that there is no link between workplace demographics and the adoption of variable compensation. However, a high proportion of older workers (45 years and older) in the workplace is positively related to the use of numerical flexibility. Moreover, a complementarity in the use of both strategies emerged from our study. The implications of these results on policies are numerous. If organizations continue experiencing difficulties in resorting to flexible compensation, they will likely continue to adjust by relying on numerical flexibility. While this type of flexibility allows older workers to ease into retirement gradually, women to cope with both working and caring for children or aging parents, and youths to combine work and studies, it can also have detrimental effects. Over time, this flexibilization strategy can lead to an underinvestment in training, a lack of savings for retirement and an increase in wage inequalities. The main challenge of the new generation of public policies lies in the identification of an effective compromise between incentives and activation programs that would allow a balance between economic imperatives (flexibility) and social aspirations (security).

Sommaire Exécutif

La manière dont le marché du travail s'ajuste au choc démographique est au centre des préoccupations des politiques du marché du travail. En effet, le vieillissement de la population pourrait affecter la capacité de l'économie à s'ajuster, non seulement au choc de vieillissement lui-même, mais aussi aux chocs engendrés par les cycles économiques, le commerce international et les changements technologiques. La présente étude contribue au débat portant sur la manière dont les entreprises s'ajustent au vieillissement de la main-d'œuvre dans un environnement devenu de plus en plus turbulent. Entre autres, le salaire à l'ancienneté a été identifié comme l'un des facteurs qui pourraient freiner la capacité des entreprises à s'ajuster dans ce contexte. Cette étude s'est penchée sur le recours aux emplois non standards (ou la flexibilité numérique) et l'adoption de la rémunération variable comme stratégies potentielles d'évitement du salaire à l'ancienneté. En utilisant des données canadiennes uniques qui appartiennent aux employeurs et les employés au niveau des établissements (Enquête sur le milieu du travail et les employés), nous avons estimé l'impact de la structure par âge des effectifs par établissement sur le recours à l'une ou à l'autre des stratégies de flexibilisation. Nos résultats montrent d'abord que ces deux stratégies sont complémentaires. De plus, nous avons identifié une relation positive entre la proportion des travailleurs âgés de 45 ans et plus dans l'effectif d'un établissement et le recours à la flexibilité (soit uniquement à la flexibilité numérique ou en la combinant avec la rémunération variable). De même, nous avons mis en évidence une relation négative entre la proportion des travailleurs âgés de 45 ans et plus et l'utilisation unique de la rémunération variable. Ces deux relations, combinées avec l'augmentation de la proportion des travailleurs âgés de 45 ans et plus qui a été observée entre 2001 et 2003, pourrait expliquer l'augmentation de la proportion des établissements qui recourt à la flexibilité et la diminution de la proportion de ceux qui recourent uniquement à la rémunération variable, enregistrée durant la même période.

Certes, cette relation pourrait être attribuée à un pur effet de sélection des travailleurs âgés dans les établissements qui recourent à la flexibilité numérique, mais d'autres indices nous laissent croire qu'il y ait d'autres facteurs en jeu. Par exemple, aussi bien l'importance de la concurrence pour un établissement ainsi que le recours à une stratégie basée sur la réduction des coûts sont associés positivement à la probabilité qu'un établissement recourt à la flexibilité. La féminisation du marché du travail et l'augmentation du niveau d'instruction de la main-d'œuvre en général, ainsi que l'expansion du secteur des services, ont sûrement facilité cette stratégie de flexibilisation.

Le recours accru à la flexibilité numérique peut être perçu en même temps comme un défi et une opportunité pour les gouvernements. D'un côté, le recours à la flexibilité numérique pourrait permettre aux jeunes de combiner travail et études, aux femmes de combiner travail et soin des enfants et des aînés, et aux travailleurs âgés de combiner travail et retraite progressive. Par ailleurs, si on se situe dans une perspective de parcours de vie, la flexibilité offerte par les emplois non standards pourrait engendrer des conséquences involontaires et négatives à long terme. On cite par exemple, le manque d'accès aux avantages sociaux (tels que les assurances médicaments, les congés parentaux et les fonds de pension) et le manque d'accès à la formation. Cette défaillance du marché, si elle n'est pas adressée par les politiques publiques, risque d'engendrer une baisse de la productivité, une accentuation des inégalités des salaires, une détérioration de bien-être social et une augmentation de l'exclusion sociale. Deux approches pourraient guider les politiques du marché du travail qui tentent de remédier à cette défaillance du marché. La première approche consiste à réglementer le marché du travail pour protéger les travailleurs qui subissent les effets négatifs de la flexibilité. La modification des normes de travail, l'élargissement de l'accès aux congés parentaux pour inclure les travailleurs

autonomes et l'instauration d'un système universel d'assurance médicament sont des programmes qui s'insèrent dans cette approche (l'exemple du Québec). La deuxième approche consiste à identifier les barrières à la flexibilité, identifier les risques associés à la flexibilité et instaurer des programmes d'emploi actifs qui permettent d'atteindre un compromis entre la flexibilité et la sécurité (Flexicurité). Cette approche, plus popularisée en Europe, fait la promotion de la sécurité d'emploi sur le marché du travail plutôt que la sécurité d'emploi avec le même employeur. L'investissement dans la formation tout au long de la vie est considéré comme étant la meilleure sécurité dont peut jouir une main-d'œuvre appelée à changer d'emploi plus souvent. Les comptes individuels qui permettent d'accumuler du temps ou de l'argent en vue d'une redistribution tout le long du parcours de vie constituent un instrument qui est mis de l'avant par cette approche. Cette approche, basée sur l'employabilité et l'accumulation des actifs, a été critiquée sur la base qu'elle risque d'empirer les inégalités et l'exclusion sociale. La poursuite d'une *approche intégrée* qui consiste à combiner des mesures incitatives, des programmes d'emploi actifs et des couvertures minimales (par exemple un revenu minimum garanti) constitue un défi de taille pour la nouvelle génération des politiques du marché du travail.