

Relations industrielles Industrial Relations



Research in Labor Economics, by Ronald G. Ehrenberg,
Greenwich, Connecticut, JAI Press, 1977, 376 pp.

Bertrand Belzile

Volume 33, Number 2, 1978

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028880ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028880ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Belzile, B. (1978). Review of [*Research in Labor Economics*, by Ronald G. Ehrenberg, Greenwich, Connecticut, JAI Press, 1977, 376 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(2), 374–376.
<https://doi.org/10.7202/028880ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Research in Labor Economics, by Ronald G. EHRENBERG, Greenwich, Connecticut, JAI Press, 1977, 376 pp.

Ce volume est le premier d'une série qui doit rendre compte annuellement de la recherche récente en économie du travail. L'idée apparaît des plus heureuses, ne serait-ce qu'en raison de la dispersion qui caractérise la littérature sur le sujet. Quant au contenu comme tel du présent volume, il est de très bonne qualité, diversifié mais aussi généralement au centre des préoccupations des économistes du travail. Nous dirons un mot de chacune des neuf contributions incluses dans le volume.

Human Capital: A Survey of Empirical Research, par Sherwin ROSEN

Ce premier texte par Rosen consiste en une revue sélective des recherches empiriques effectuées en théorie du capital humain. L'auteur met l'accent sur la contribution de celle-ci à la théorie des revenus permanents. Après avoir examiné et critiqué les recherches les plus significatives, il dégage les deux avenues qui lui semblent les plus prometteuses, soit d'une part les modèles statistiques des composantes non observables et d'autre part les modèles d'accumulation optimum de capital humain.

The Incentive Effects of the U.S. Unemployment Insurance Tax, par Frank BRECHLING

Le deuxième texte sur les effets de la taxe d'assurance-chômage aux États-Unis présente assez peu d'intérêt pour nous au Canada, puisque l'analyse qui en est faite ici porte sur les effets de cette taxe qui varie, aux États-Unis, en fonction de l'expérience du roulement de main-d'œuvre dans chaque entreprise, variation qui n'existe pas au Canada. Les effets considérés par l'auteur se rapportent à l'emploi, aux heures travaillées et bien sûr au roulement de main-d'œuvre.

A Life Approach to Migration: Analysis of the Peripatetic Peregrinator, par Solomon W. POLACHEK et Francis W. HORVATH

Ce texte de Polachek et Horvath s'attaque à une question particulièrement vitale pour le Québec où les mouvements migratoires ont un impact considérable sur l'économie. Les auteurs étudient la migration du « voyageur perspicace » à partir d'une approche de cycle de vie. À l'instar de Sjaastad, ils traitent la migration comme une décision individuelle d'investissement. Mais ils considèrent leur modèle plus général que celui de Sjaastad, celui-ci devenant ainsi un cas particulier du leur.

Dans un premier temps, ils situent le problème dans une perspective historique, rappelant, par exemple, que la migration conduit à l'équilibre des prix et des salaires sur différents marchés géographiques et expliquant l'essentiel du modèle de Sjaastad en termes de capital humain. Polachek et Horvath prétendent enrichir ce dernier modèle en considérant trois nouveaux aspects, soit les notions de choix de localisation, les questions de la périodicité de la migration et les effets de facteurs familiaux. Après avoir présenté leurs résultats empiriques, ils insistent sur leur contribution au niveau méthodologique.

Manpower Requirements and Substitution Analysis of Labor Skills: Synthesis, par Richard B. FREEMAN

Freeman tente de faire une synthèse des deux méthodologies largement utilisées dans les prévisions et projections de main-d'œuvre. La première fait appel aux besoins de main-d'œuvre avec coefficients fixes à la Leontief. L'autre réfère aux modèles théoriques de prix qui considèrent, du côté de la demande, les élasticités de substitution entre travailleurs ou entre le travail et le capital et, du côté de l'offre, les taux de rendement des investissements en capital humain. L'auteur déplore que les chercheurs aient trop fortement privilégié la seconde méthodologie, depuis la fin des années 1960, négligeant ainsi la contribution des besoins de main-d'œuvre à l'analyse de la demande de travail.

Dans la synthèse proposée par Freeman, les besoins de main-d'œuvre sont interprétés comme des déplacements horizontaux de la fonction de demande. Puis, l'élasticité de celle-ci est établie par des considérations standard de substitution

entre facteurs. Enfin, l'impact de la demande sur le marché est conditionnée par le comportement de l'offre dérivée en partie par l'analyse du capital humain.

Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey, par Donald O. PARSONS

Parsons fait ici une revue critique de la littérature sur le roulement de la main-d'œuvre. Après avoir souligné la faiblesse du modèle classique du marché du travail, il rappelle l'introduction, pendant les 15 dernières années, de deux éléments majeurs dans les modèles de marché de travail qui ont permis aux économistes de développer et de vérifier des hypothèses sur la nature de l'attachement à l'emploi, ces deux éléments étant la recherche d'emploi et la spécificité du capital humain pour l'entreprise.

Dans une deuxième section, l'auteur examine les principaux modèles de recherche d'emploi, en s'attardant aux éléments fondamentaux de ceux-ci tels que les objectifs du travailleur, la distribution des offres de salaire, les coûts de la recherche, etc. Quant aux modèles, il passe en revue ceux de Stigler, de McCall, de Mortensen, de De Groot, de Nelson, de Gronau, de Salop, de Rothschild et de Parsons.

Dans une troisième section, l'auteur présente les principaux modèles utilisés par l'entreprise relativement au roulement de la main-d'œuvre en termes, par exemple, de départs volontaires et de mises à pied. Dans une autre section, on peut prendre connaissance des résultats de quelques recherches empiriques. Enfin, l'auteur dégage quelques implications pratiques de la recherche sur le roulement de la main-d'œuvre.

Work Effort, On-the-Job Screening, and Alternative Methods of Remuneration, par John H. PENCAVEL

L'auteur souligne d'abord qu'il est devenu courant chez les économistes de mesurer l'intrant travail dans la production en termes de nombre de travailleurs et de nombre d'heures travaillées seulement. Dans le présent texte, Pencavel s'intéresse à une troisième composante de l'offre de

travail, soit l'effort au travail. Naturellement, la rémunération au rendement est considérée ici en relation avec cet effort. Dans un premier temps, l'auteur décrit l'évolution de cette méthode de rémunération par industrie aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Puis, il considère le choix par l'employeur du mode de rémunération, compte tenu de deux problèmes majeurs: d'une part, mesurer la performance du travailleur et d'autre part, connaître le taux de salaire normal du marché. L'auteur décrit ensuite l'offre de travail en termes d'heures et d'effort, à partir du modèle traditionnel de l'offre de travail.

L'auteur fait aussi état de la recherche sur la restriction de la production, des gains des travailleurs à l'heure versus ceux des travailleurs au rendement (un écart, semble-t-il, de 7%) et enfin de l'opposition des syndicats face aux modes de rémunération au rendement.

A Simulation Model of the Demographic Composition of Employment, Unemployment, and Labor Force Participation, par Ralph E. SMITH

Dans ce septième texte, Smith présente un modèle de simulation du marché du travail qui a été développé récemment aux États-Unis. Le modèle en question permet d'estimer les probabilités de passage d'un statut d'activité à un autre, pour chacun des 16 groupes démographiques identifiés par l'âge, la race et le sexe, estimation faite en fonction de l'état du marché du travail, de fluctuations saisonnières et de tendances temporelles.

Un tel modèle constitue d'abord un cadre analytique qui permet de comprendre certains phénomènes primordiaux du marché du travail tels que la composition démographique du chômage, l'augmentation du taux d'activité des femmes et la fluctuation cyclique de la population active. Il sert aussi à estimer l'impact de fluctuations macroéconomiques sur le comportement de marché de groupes spécifiques. Il fournit également des estimations des effets de changements dans la structure du marché du travail, changements amenés par exemple par des nouveaux programmes de main-d'œuvre ou par des régimes de rentes améliorés. Enfin, le présent modèle repré-

sente un premier effort qui va en susciter d'autres dans le même domaine.

Au lieu d'élaborer davantage sur la structure du modèle, il semble préférable ici de mentionner d'une part que sa performance a été vérifiée avec satisfaction au moyen de données historiques et d'autre part que son application à l'analyse macro-économique semble des plus intéressantes.

Extensions of a Structural Model of the Demographic Labor Market, par R.S. TOIKKA et al.

Les extensions dont il est question dans cet avant-dernier texte se rapportent au modèle décrit dans le texte précédent par Smith. Nous nous contentons donc de mentionner que le modèle précédent a été amélioré de trois façons principales. D'abord, une relation structurelle a été estimée pour prédire les postes vacants. Ensuite, on a tenu compte des taux de salaire réel et des revenus familiaux dans les décisions de marché des individus. Enfin, on a introduit des variables qui permettent de générer ces mêmes taux de salaires et revenus familiaux.

The Institutional Analysis of Wage Inflation: A Critical Appraisal, par J. BURTON et J. ADDISON

Sans pour autant rejeter l'analyse néo-classique de la détermination des salaires, les auteurs s'emploient à faire une évaluation critique de l'analyse institutionnelle de l'inflation salariale. En rappelant l'émergence de cette dernière analyse dans l'après-guerre, ils reconnaissent d'une part que beaucoup de travail et de progrès ont été accomplis par les institutionnalistes dans les années 40 et 50, mais que d'autre part, ceux-ci n'ont pas réussi à systématiser leur analyse d'une façon rigoureuse.

Selon les auteurs pourtant, les analyses institutionnelles concordent sur un point général: les changements de salaire monétaire ne se transmettent pas d'un secteur à l'autre par un mécanisme de marché de travail, mais plutôt par un mécanisme de diffusion («spillover»). C'est cette hypothèse institutionnelle générale que les auteurs examinent ici via les recherches

effectuées dans ce domaine. Dans la même veine, ils s'intéressent à deux versions restrictives de cette hypothèse générale: une première hypothèse, celle du leader (meneur) en matière de salaire et l'autre, celle de l'effet intertemporel dans le phénomène de diffusion des salaires.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

Le lecteur a pu sans doute se rendre compte, à la lecture des lignes précédentes, de la diversité et de l'intérêt des textes inclus dans *Research in Labor Economics*. Ce qui a pu être moins évident, c'est la qualité de la plupart de ces mêmes textes.

Bertrand BELZILE

Université Laval

La direzione del personale: problemi e prospettive, sous la direction de Mario Persio, Milan, Franco Angeli Editore, 1978, 693 pp.

Ce fort volume sur «La direction du personnel: problèmes et perspectives», paru en mars 1978 en Italie dans une belle présentation graphique, est le vingt troisième tome de l'Encyclopédie de Direction et d'Organisation de l'Entreprise que publie, tout à son honneur, l'éditeur milanais Franco Angeli. Premier d'une série, la cinquième, consacrée aux problèmes du personnel, il sera suivi de six autres réservés, respectivement, à: l'analyse et l'évaluation des tâches, le recrutement, la sélection et l'accueil, la formation et le perfectionnement, l'évaluation du personnel, systèmes de rémunération et comptabilité de la paie, les services sociaux dans l'entreprise. Un dernier volume, le trentième, constituera à lui tout seul la sixième série, et contiendra un indice général analytique de la matière, portant successivement sur les principes généraux de direction et d'organisation, la production, le marketing, les finances et, nous l'avons dit, le personnel.

Le tome 23 est constitué de douze chapitres:

— une introduction, dûe à Ettore Masaccesi, président de l'Association syndicale des entreprises italiennes à participation