

Effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail

Autor(en): **Müller, Christoph**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **77 (1985)**

Heft 4

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386224>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail

par Christoph Müller*

Les réductions du temps de travail, que se soit de la durée hebdomadaire du travail ou de la vie professionnelle, n'ont rien de nouveau. Elles ont fait partie de l'évolution économique des trente dernières années. Et cela même en Suisse, quoique dans une mesure nettement moins grande que dans les autres pays industrialisés: chez nous, la durée moyenne de la semaine de travail a passé de 47,7 à 43,4 heures au cours des 30 ans entre 1953 et 1983. De manière générale, la durée annuelle du travail a diminué de manière plus nette. La durée de la vie professionnelle également s'est sensiblement écourtée en raison d'une scolarité plus longue et d'un avancement de l'âge de la retraite. Des réductions du temps consacré au travail ont donc été réalisées sans susciter des controverses politiques majeures.

Inversement, les revendications visant à limiter légalement ou conventionnellement la durée quotidienne du travail ont toujours donné lieu à une confrontation entre partenaires sociaux. Cela n'a pas été le cas seulement lors de la lutte menée par les organisations ouvrières fraîchement créées pour obtenir la journée de 8 heures. De nos jours également, la réduction de la durée du travail fait l'objet de controverses. Cela apparaît surtout en Allemagne fédérale où le patronat considère que la semaine de 35 heures ne peut être financée et l'a inscrite au catalogue des revendications taboues. *Il est cependant intéressant de constater que c'est précisément lorsque les fronts politiques durcissent leurs positions qu'ont été réalisées les plus fortes réductions de la durée du travail.*

Ce passage de la négociation «pacifique» entre partenaires sociaux à la confrontation politique indique clairement que le marché du travail et même l'économie dans son ensemble sont très différents aujourd'hui de ce qu'ils étaient durant les années de croissance qui ont suivi la guerre.

Conséquence de la crise

Cette différence – dont les implications sont très importantes pour la population active et salariée, qui détermine le succès et l'impact de l'action syndicale et modifie aussi profondément la politique – a souvent été qualifiée de crise, ce terme servant plutôt à masquer les problèmes qu'à les éclairer.

* Christoph Müller est assistant à l'Institut de sciences économiques de l'Université de Zurich. Il a présenté cette étude lors d'une conférence des fédérations affiliées à l'USS consacrée à la durée et à l'aménagement du temps de travail, en février 1985.

Ce qui importe, dans la question qui nous occupe, c'est de savoir que la crise a modifié concrètement le rapport entre travail et capital et, partant, le marché du travail. Durant la phase de croissance de l'après-guerre, unique dans l'Histoire, il était admis que l'augmentation de la rentabilité sur le plan de l'entreprise, ou son maintien, justifiait les revendications en matière de salaires ou de prestations sociales et, du même coup, garantissait l'emploi (après la conclusion de la paix du travail, la politique syndicale se concentrait d'ailleurs sur ces revendications). Cette concordance partielle entre les intérêts a disparu depuis quelques temps. L'augmentation des bénéfices s'accompagne de salaires réels plus bas, de chômage, de stagnation ou d'un démantèlement des systèmes de sécurité sociale. Aux bons résultats, et ceux-ci sont de plus en plus nombreux, notamment dans les grandes entreprises, font face les concessions salariales exigées des travailleurs, les investissements destinés à la rationalisation, les suppressions d'emplois.¹ Rarement, ces bons résultats sont atteints sur les quelques marchés en expansion ouverts par les technologies nouvelles, mais dont la production a si peu d'effet sur l'emploi. Aujourd'hui, alors que cela n'avait jamais été le cas depuis la paix du travail, les intérêts des travailleurs et des chefs d'entreprises divergent avec une parfaite et implacable logique.

Ce durcissement des conflits d'intérêts s'explique par deux tendances à long terme qui sont en train de bouleverser l'économie mondiale.

D'une part, des techniques de productions nouvelles – standardisées et dépendant principalement du facteur capital – ainsi que des systèmes avantageux de transports permettent aux entreprises multinationales d'exploiter l'immense réservoir de main-d'œuvre du tiers-monde pour fabriquer des produits industriels en grandes séries. En d'autres termes: par un processus de réorganisation de la production industrielle au niveau international, les pays dits en voie de développement ou pratiquant des bas salaires produisent pour le marché mondial. Un marché du travail mondial est en train de se créer et cette évolution est plutôt accélérée par la «solution» apportée à la crise de l'endettement. Lorsque les marchés mondiaux sont stationnaires ou ne s'accroissent que lentement, cela signifie que le travail qualifié et cher des pays industrialisés est remplacé par le travail non qualifié et extrêmement bon marché du tiers-monde.

D'autre part, l'application sur une large échelle de la micro-électronique et des systèmes électroniques de traitement de l'information ont abouti à un renouvellement de la base productrice du «monde développé». Cette évolution a déjà fait couler beaucoup d'encre et continuera probablement à alimenter les discussions. En principe, ses effets sont les mêmes que ceux du processus décrit plus haut: un travail cher est remplacé par un travail bon marché, même s'il est nécessaire de créer des emplois nouveaux et hautement qualifiés. Ce sont les chiffres qui comptent. Le nombre des emplois supprimés dans l'industrie et les services est énorme, alors que celui des emplois créés est faible. Dans l'ensemble, les entrepri-

ses produisent autant avec une main-d'œuvre et une masse salariale nettement réduites, ce qui entraîne une hausse de la productivité. C'est d'ailleurs l'effet qu'elles recherchent car elles font appel aux technologies nouvelles pour diminuer leurs coûts de production.

Les nets changements que l'on peut observer dans les conditions de travail depuis le milieu des années soixante-dix ainsi que l'extension massive de la marge de manœuvre des chefs d'entreprises résultent de ces deux processus. Il ne s'agit pas de phénomènes passagers, qu'un essor conjoncturel suffirait à éliminer, mais d'un changement durable. En Allemagne fédérale, par exemple, la reprise économique ne s'accompagne pas d'une amélioration du marché de l'emploi, au contraire.

Dans les statistiques, ces processus de restructuration de la division internationale du travail et de l'évolution technique se traduisent par une baisse de l'emploi. En Suisse, alors que l'on parle beaucoup de relance économique, le nombre des personnes occupées est tombé de 2,7 millions (1975) à 2,5 millions, les salaires réels stagnent, les branches se restructurent et notre position concurrentielle sur le marché mondial est modifiée.² Mais ils se manifestent aussi dans les négociations collectives lorsque les syndicats se heurtent à un «front patronal commun».

La réduction du temps de travail, réponse syndicale à une politique économique conservatrice

Dans de telles conditions, peut-on améliorer la situation des salariés et des chômeurs? Ou faut-il admettre que des revendications et des mesures particulières seraient déplacées parce que la Suisse est un cas spécial? Certes, les conditions sont souvent différentes en Suisse. Dans les années soixante-dix, par exemple, les suppressions d'emplois ont été faites au dépens des travailleurs étrangers et des femmes, ce qui a beaucoup rassuré les Suisses. *Mais si la Suisse constitue un cas spécial, ce n'est pas parce que les changements qui se produisent au niveau international ne la touchent pas, mais parce qu'ils surviennent plus tard et prennent une tournure différente. Il serait contraire au bon sens d'espérer que la Suisse restera un îlot de plein emploi au milieu d'une mer de chômage.*

Comme à l'étranger, la diminution du temps de travail apparaît sous un jour nouveau et occupe une place particulière parmi les mesures envisagées pour maintenir l'emploi. Cette revendication n'est plus motivée par une réduction nécessaire de la fatigue physique et psychique, bien que cet aspect demeure, mais par son effet sur l'emploi. En Europe occidentale, la réduction de la durée du travail est devenue pratiquement l'unique solution opposée à une politique économique conservatrice de déréglementation et d'encouragement des investissements. Elle prend ainsi une place analogue à celle des programmes d'impulsions et de créations d'emplois de l'Etat dit keynésien. L'emploi ne devrait désormais pas être

assuré par une croissance provoquée par l'Etat, mais par une répartition différente du travail. Est-ce possible?

Nous répondons d'emblée qu'en principe, l'effet sur l'emploi d'une réduction du temps de travail, également d'une réduction de la semaine de travail, est positif. Des hausses de salaires accordées parallèlement afin d'ajuster des revenus ne ralentissent pas la progression de l'emploi.

Cette thèse se heurte à une vive opposition. Aussi longtemps qu'elle n'est pas motivée et que les arguments de ses adversaires ne sont pas réfutés, elle reste une simple affirmation. Nous prouvons ci-après son bien-fondé.

Nul ne contestera que si la réduction du temps de travail n'a aucun effet sur les coûts, un plus grand nombre de personnes pourra travailler et recevoir un revenu régulier. C'est dans cette hypothèse qu'on a parlé d'une règle de trois, si décriée, mais reprise par des économistes distingués avant de servir d'argument aux syndicats. L'effet positif sur l'emploi d'une réduction du temps de travail ne peut soulever aucune objection, du moins aucune objection justifiée. En Allemagne, le conseil d'experts chargé d'examiner l'évolution économique s'est prononcé en ces termes: «Dans la situation actuelle, les réductions de la durée de travail ne sont acceptables que si elles n'entraînent pas une augmentation des coûts dans les entreprises. Il est plus important de poursuivre les économies réalisées ces dernières années au moyen de la politique salariale. Les discussions ne devraient porter que sur l'ampleur des réductions du temps de travail. Seules les réductions dont le coût est supporté par les travailleurs peuvent ainsi être admises...».³

Un renchérissement du facteur travail devrait donc être combattu. Rien d'étonnant à ce qu'un tel argument soit avancé par les chefs d'entreprises qui ont l'habitude de penser en termes de rentabilité et qui craignent le moindre coût supplémentaire. Il est inquiétant, en revanche, de constater que de nombreux économistes suivent le même raisonnement sans sourciller.

Deux questions bien distinctes se posent: 1. Quels sont les effets sur l'emploi de la réduction du temps de travail? 2. Quels sont les effets de coûts supplémentaires éventuels liés effectivement à une réduction ou associés à celle-ci?

Quant à l'ajustement des salaires, il s'assimile à une revendication salariale usuelle. Lorsque le même revenu doit être réalisé durant un temps de travail plus court, les charges salariales horaires augmentent, le taux de salaire s'accroît, le travail coûte plus cher. Les effets d'une hausse des charges salariales donnent lieu depuis fort longtemps à de vives controverses. Pour mémoire, nous rappellerons que durant la crise des années trente, Keynes s'est opposé aux théories économiques ayant cours à l'époque. De nos jours aussi, les occasions de partir en guerre ne lui manqueraient pas.

Le salaire «équitable»

Ces dernières années, voire décennies, la doctrine dominante était que la politique salariale devait être sans effet sur les coûts unitaires. Des augmentations réelles de salaire, c'est-à-dire une croissance des salaires supérieure à la croissance moyenne des prix, n'avaient aucune influence sur l'emploi si elles correspondaient à une amélioration de la productivité. Les négociations salariales ne portaient donc que sur la répartition des gains de productivité et non sur celle de l'ensemble du produit national, de sorte que la disparité des revenus n'a jamais été mise en cause. Dans les pays industrialisés, les revendications salariales de la plupart des syndicats n'ont d'ailleurs pas dépassé cette limite fixée «dans l'intérêt de l'économie générale» et lorsque les augmentations de salaires étaient plus importantes que les gains de productivité, les rémunérations effectives étaient toujours supérieures à celles que prévoient les conventions collectives. Non seulement en raison de la politique réservée des syndicats, mais encore de la politique adoptée envers la main-d'œuvre étrangère⁴, les améliorations de salaires étaient encore plus modestes en Suisse, même durant la période de croissance qui a marqué la fin des années soixante et le début des années soixante-dix. Jusqu'à présent, la théorie des revendications salariales sans effet sur les coûts ne fait l'objet d'aucune objection, bien qu'elle semble avoir été soit complètement oubliée dans le débat politique, soit en passe de le devenir, car cette omission présente quelques avantages, mais pas pour les salariés.

En ce moment, toute augmentation de salaire paraît injustifiée, inappropriée et nuisible. Même la compensation du renchérissement, pourtant considérée comme équitable à partir des années vingt, est la cible des critiques parce que l'on estime généralement que le niveau des salaires est déjà trop élevé. C'est pourquoi les syndicats sont attaqués, quoiqu'ils fassent, c'est-à-dire même s'ils restent sur la défensive et font preuve de prudence en exigeant uniquement des hausses de salaires qui n'auraient aucune répercussion sur les coûts et même lorsque les dernières améliorations de salaires sont restées en-deçà des gains de productivité. En 1983, l'OCDE a enregistré une baisse des coûts réels du travail. Nous avons donc la confirmation que comparativement aux années de croissance, ce ne sont pas les exigences qui ont changé, mais les conditions dans lesquelles elles sont posées.

Les salaires «fixes» ne sont pas fixes

La logique de la théorie économique qui prévaut de nos jours aboutit toujours à la conclusion que si le mécanisme des prix fonctionne, l'offre et la demande s'équilibrent et que si le prix est «juste», ni l'offre ni la demande ne peuvent être excédentaires. Cet équilibre serait toujours réalisable quand les prix fluctuent librement. Sur la toile de fond de cette

logique, d'ailleurs mise au point uniquement pour étudier certains marchés, le chômage ne peut apparaître que si les salaires sont trop élevés. La concurrence et la souplesse des salaires permettent en tout temps de réaliser l'équilibre et le plein emploi, indépendamment d'autres facteurs (rythmes d'accroissement de la population, progrès techniques ou absence de progrès, croissance faible ou élevée). C'est pourquoi les économistes imputent généralement le chômage ou la baisse de l'emploi à une circonstance quelconque qui empêche de diminuer les salaires. *Cette circonstance étant presque toujours imputée à l'activité des syndicats, le raisonnement n'est pas poussé plus loin.*

Même si l'on peut constater que les salaires ne baissent pas en période de chômage, cela ne signifie rien. Ce qui compte, ce n'est pas la valeur absolue du salaire versé, mais le salaire réel, après déduction de l'inflation et uniquement en rapport avec les gains de productivité et les frais financiers. En observera alors que les salaires, ou plus exactement les salaires réels, peuvent très bien subir des pressions et baisser en période de chômage. Contrairement à ce que l'on croit généralement, le mécanisme des prix joue sur le marché du travail, mais il ne réalise pas l'équilibre, soit le plein emploi, comme le prétend la théorie classique.

Ce fonctionnement des mécanismes des prix n'a rien d'étonnant. Ni les travailleurs ni leurs représentants syndicaux ne sont en mesure de fixer le salaire réel. Ils ne peuvent négocier que les salaires nominaux et leurs taux d'accroissement, alors que le salaire réel est déterminé aussi par les prix pratiqués sur les marchés des biens et services, sur lesquels ils n'exercent aucune influence. Ainsi des hausses de prix peuvent très bien annuler une augmentation de salaire en termes nominaux et le pouvoir d'achat n'est pas amélioré. Des augmentations de salaires obtenues sur le marché du travail et dans les négociations tarifaires ne se traduisent donc pas nécessairement par une hausse équivalente du salaire réel.

Dans son «Labor Report», l'OCDE a fait resurgir récemment ce mythe des salaires fixes. Elle prétend que l'augmentation de l'emploi aux Etats-Unis s'explique par une baisse des salaires réels, alors que le chômage reste élevé en Europe parce que les salaires n'ont pas été adaptés à l'évolution économique. Hélas, c'est exactement le contraire qui s'est produit: aux Etats-Unis, les salaires nominaux sont restés constants et seuls les salaires réels et le nombre des personnes occupées ont varié; en Europe et au Japon, en revanche, les salaires nominaux et réels varient et leurs fluctuations représentent un multiple des baisses enregistrées aux Etats-Unis. Malgré de plus grandes variations dans les salaires, le taux de chômage est plus élevé en Europe.

Les salaires «rigides» ne peuvent être mis en cause. Le chômage a d'autres origines. Des concessions salariales ne rétablissent pas le plein emploi. Au contraire, des réductions de salaires aggravent la crise car elles provoquent une baisse de la demande non seulement en biens de

*consommation, mais également en biens d'investissement puisque les besoins en capital des entreprises sont moindres lorsque les salaires diminuent.*⁶

En conclusion: si le chômage règne alors que les salaires réels sont souples (et ils le sont), la thèse voulant que le chômage est dû à des salaires trop élevés ne peut pas être juste. Il n'existe ainsi aucune théorie économique fondée pouvant démontrer qu'un ajustement des salaires exerce des effets négatifs sur l'emploi. Les concessions salariales et l'allègement des coûts se basent donc sur une théorie fautive, dénuée de toute justification sur le plan de l'économie générale.

Compétitivité internationale et niveaux des salaires sont deux choses différentes

Quand il est question de «coûts», le maintien de la capacité de concurrence sur les marchés est toujours le premier souci des Suisses. Dès qu'on parle chez nous d'augmenter les salaires, on rétorque d'une telle mesure – le niveau des rémunérations étant déjà élevé – pourrait être préjudiciable à la capacité de concurrence de l'industrie. L'objection n'est pas tout à fait dénuée de fondement. On sait que des capitaux internationaux mobiles sont en quête de placement, de préférence dans des pays et des branches où les coûts de production améliorent à eux-seuls la compétitivité. Une partie de ces capitaux sont donc investis dans les régions à très bas salaires (ceux-ci peuvent représenter un dixième, ou moins, des nôtres). La Suisse ne figurant pas parmi ces pays, et une telle dégradation des salaires étant inconcevable chez nous, l'argument de la mobilité du capital n'est donc pas déterminant ici.

Mais quelles sont effectivement les répercussions d'un alourdissement des coûts sur les exportations? La question est le plus souvent abordée dans une optique non pas générale, mais sectorielle. On constate que même les économistes cèdent à ce travers et procèdent à des comparaisons internationales dans cette étroite perspective, sans trop penser qu'on ne peut pas en tirer des conclusions valables pour l'ensemble d'une économie nationale.

Les échanges commerciaux sur le plan international se distinguent sur un point essentiel des transactions qui se déroulent à l'intérieur d'un pays: par le fait qu'elle sont soumises aux fluctuations des cours de change. Des hausses des salaires peuvent entraîner un renchérissement des prix sur le marché intérieur; à l'extérieur cependant, l'effet de ces hausses pourrait être modifié par une correction appropriée du taux de change, de sorte que le prix d'exportation, libellé en monnaie étrangère, resterait le même. Il peut arriver aussi qu'une majoration des prix à l'importation annule l'effet des hausses antérieures des salaires, mais sans que cela ait des répercussions sur l'emploi.

Un relèvement des salaires qui déclencherait une augmentation des coûts de même ampleur ne réduirait pas dans la même mesure la capacité

de concurrence de l'économie nationale considérée dans son ensemble, et cela même s'il était reversé entièrement sur les prix d'exportation. Pourquoi? Parce que la hausse des prix pourrait être neutralisée par une modification appropriée du cours du change.

Non seulement le mécanisme des cours de change, mais une autre raison encore donne à penser que les répercussions de hausses des salaires (si l'on considère l'ampleur limitée des revendications) sur les exportations peuvent être tenues pour négligeables. En effet, une partie seulement de nos exportations sont sensibles aux fluctuations des prix. Les autres sont le fait de secteurs qui ont conquis une place importante – souvent techniquement privilégiée – sur les marchés mondiaux. Le volume de leurs exportations ne réagit qu'exceptionnellement aux modifications des prix, notamment quand se débilitent ou s'effondrent des accords cartellaires.

On peut donc affirmer que l'évolution de nos exportations est et restera commandée par des facteurs plus déterminants que l'évolution des salaires indigènes. Il faut tout d'abord se demander si nos industries d'exportation conserveront ou augmenteront encore leurs parts aux marchés mondiaux. La réponse dépend de leur capacité d'innovation, sur laquelle on peut avoir aujourd'hui certains doutes. Le coût énorme lié au développement de la recherche dans les techniques de pointe – tant en personnel qu'en capital – constitue une hypothèque, un frein; elles peuvent apparaître excessives même pour une entreprise de la taille de BBC. On constate aussi que l'évolution des changes – commandée depuis assez longtemps par les mouvements internationaux des capitaux – modifie les possibilités d'exportation des secteurs économiques dont les structures sont ici moins résistantes. Capacité de concurrence sur les marchés et augmentations des salaires ne sont donc pas des sœurs siamoises. Améliorer les rémunérations n'a pas pour effet obligé de réduire les chances d'exportation.

On ne peut donc pas dénoncer globalement des répercussions négatives sur l'emploi.

Progrès techniques et accroissement de la productivité

La question du remplacement du travail humain par la machine est complexe. Un alourdissement des coûts de ce travail n'entraîne pas automatiquement son remplacement par des machines qui produisent à meilleur marché; inversement, quand les salaires baissent, les machines ne sont pas mises au rancart pour faire de nouveau place à la main-d'œuvre. Même les industries de biens d'investissement (qui livrent les machines qui remplacent les hommes) doivent payer le prix des augmentations de salaires qu'elles accordent à leur personnel, ce qui rend ces machines plus coûteuses. C'est dire que la relation entre coûts du travail et coûts du capital ne se modifie pas dans la même mesure que l'augmentation des salaires et que l'incitation à répondre à ces hausses par la mise

en place de nouvelles machines reste faible. Cette incitation peut même être nulle quand les hausses salariales peuvent être compensées par des relèvements correspondants des prix. Le progrès technique a d'ailleurs toujours pour effet de stimuler la productivité et de réduire les besoins de main-d'œuvre, et cela même quand les coûts financiers diminuent (comme cela aurait été le cas, dit-on, après le développement du chemin de fer et de la microélectronique). On ne voit pas pourquoi une réduction des salaires devrait faire baisser le niveau de la productivité. L'entreprise continuerait à travailler avec les mêmes techniques «dernier cri» (qui réduisent les besoins de main-d'œuvre). On ne reviendrait pas en arrière sur ce plan. Le remplacement du travail par du capital (machines et équipements) est constant; les cadences de cette substitution sont déterminées par le progrès technique et l'ampleur des investissements. *Les entreprises y sont contraintes par l'intensification de la concurrence à laquelle elles font face. L'amélioration de leur compétitivité qui en résulte contraint les concurrents à suivre le mouvement, et ainsi de suite. Pour accroître leur capacité de concurrence, les entreprises n'attendent donc pas d'y être contraintes par des exigences salariales. Dans la production, l'incitation aux innovations techniques est tout aussi vive dans les régions industrielles à bas salaires (Corée, Taïwan, Singapour, etc.: note du traducteur) qu'ailleurs. Des augmentations momentanées des charges – des coûts du travail notamment – ne modifient guère les cadences du processus de rationalisation, qui ont toujours eu pour effet de supprimer des emplois (que la durée du travail soit réduite ou non).*

La production peut être encore accrue d'autre manière: non pas par des moyens techniques, mais par des moyens qui agissent sur le comportement du travailleur: sanctions, renforcements des contrôles, procédés de stimulation (primes, etc.). Mais l'individu n'a pas toujours intérêt à intensifier les cadences de son travail. Dans ces cas, il oppose une résistance – passive ou active – ralentit son rythme, croise les bras, etc.⁷ Le degré d'intensité du travail dans l'entreprise peut donc varier selon le climat qui y règne, et selon le rapport des forces entre direction et personnel. Un déplacement de ce rapport en faveur du management peut donner une nouvelle impulsion à la rationalisation qui est «induite» par le progrès technique. La cadence de la rationalisation dépend donc essentiellement de la capacité ou de la volonté des travailleurs de s'opposer à une intensification du travail.

En Suisse, cette capacité et volonté apparaissent peu marquées, de sorte que des tentatives des employeurs de proposer des intensifications des rythmes du travail en échange de réductions des horaires pourraient avoir des chances d'être acceptées. Une opération réussie d'intensification du travail a pour effet d'écartier l'augmentation de l'emploi requise par (ou consécutive à) la réduction de la durée du travail. En conséquence, un écourtement des horaires n'a pas automatiquement

un effet positif sur l'emploi; cet effet positif doit être imposé par le personnel.

Pour écarter une réduction générale de la durée du travail, des employeurs proposent un aménagement plus souple des horaires individuels. Mais les modes d'assouplissement des horaires qui ne permettent pas au travailleur de déterminer en toute liberté l'aménagement de son temps de présence visent, en fin de compte – par une meilleure adaptation des temps aux fluctuations du degré d'utilisation des capacités de production – à accroître autant que possible la productivité et, partant, à alléger les coûts. Ces assouplissements des horaires sont très efficaces. Ils ont de surcroît l'avantage – pour l'employeur – de réduire le nombre et la durée des absences des travailleurs. L'accélération du travail et ces assouplissements sont de nature à augmenter la productivité assez fortement pour écarter des effets positifs sur l'emploi.⁸ Nous pouvons en rester là quant aux effets de la seule réduction de la durée du travail sur l'emploi. Etant donné l'ampleur de la réduction proposée et le délai fixé pour sa réalisation, on a lieu de prévoir que ces répercussions sur l'emploi seront modestes.

Dans quelle mesure les études scientifiques sont-elles «scientifiques»?

On a recouru à diverses méthodes pour chiffrer les effets sur l'emploi de réductions de la durée du travail. Les effets pris en ligne de compte varient d'une méthode à l'autre. Certaines méthodes sont de simples variations de la règle de trois; d'autres recourent à des modèles économétriques; les unes analysent des aspects partiels, d'autres s'attachent aux effets globaux.

On peut toujours opposer des objections fondées à tous les types d'études. On ne s'en fait d'ailleurs pas faute quand elles concernent la durée du travail. Et pourquoi? Parce que, jusqu'à maintenant, les résultats de ces investigations ont été plutôt favorables à la réduction des temps de travail. On préfère donc les taire sous divers prétextes: les méthodes simples n'embrasseraient qu'un nombre insuffisant de relations de cause à effet, les modèles économétriques ne «recracheraient» que ce qu'on y a mis. Les méthodes ne sont pas seules soumises à la critique. Les données chiffrées sur lesquelles on travaille sont souvent contestées. Conclusion: les travaux quantitatifs ne devraient pas remplacer les analyses qualitatives. Celles-ci donnent à tout le moins des indications sur l'évolution des relations de cause à effet.

En Suisse, on n'a pas encore procédé à des investigations de ce genre; quant à la transposition de résultats étrangers, elle reste douteuse. Nous nous bornerons donc à mentionner que l'application de la règle de trois, dans l'hypothèse d'une réduction de la durée du travail sans alourdissement des charges salariales, donnerait le résultat suivant: une réduction

de 43,4 à 40 heures (-8%) devrait entraîner une augmentation du nombre des emplois de même ampleur (+8%), soit de 2,5 à 2,7 millions – ce qui nous ramènerait au niveau de l'emploi de 1975.

A ce calcul, on a opposé que cette réduction induit une élévation du taux de productivité, qu'il convient de soustraire. Cet accroissement de la productivité serait la conséquence, d'une part, de l'allègement physique et psychique que la réduction de l'horaire implique pour les travailleurs (allègement qui leur permet d'intensifier l'effort dans une unité de temps donnée) et, d'autre part, des mesures de rationalisation. Les estimations portant sur le taux d'augmentation de la productivité sont très variables – ce qui incite à réfléchir sur l'arbitraire qui préside au choix des données sur lesquelles on se fonde.

Une commission allemande d'experts est arrivée à la conclusion, en un premier temps, que l'effet d'une réduction du travail sur l'emploi est réduit de 80%. Par la suite, elle a ramené ce taux de déperdition à 30%, rejoignant ainsi les estimations d'un institut IFO de Munich, lequel avait préalablement interrogé les employeurs sur leur réaction face à une réduction de la durée du travail sans compensation de la perte de gain. En ce qui nous concerne, nous n'avons aucune raison de penser que les vœux du patronat sont réalisables. D'autres chercheurs sont tous arrivés à des résultats différents, ce qui démontre que la méthode empirique n'aboutit pas à des résultats chiffrés fiables. Sur l'ampleur de l'effet précité, on peut donc débattre à l'infini et articuler aussi bien des chiffres bas que des chiffres élevés.⁹

Quant aux effets des augmentations des salaires sur l'emploi, c'est à l'aide de modèles économétriques avec systèmes d'équations coiffant l'ensemble des mécanismes économiques qu'on peut les estimer le mieux. Ils peuvent être positifs ou négatifs selon que c'est le marché du travail ou la consommation qui réagit le plus fortement aux hausses salariales. La plupart des études partent de l'hypothèse que, dans le court terme, on ne recourra pas à des machines pour remplacer une main-d'œuvre plus coûteuse. En conséquence, l'augmentation de la demande de biens consécutive à l'amélioration des revenus déclenchera une augmentation de l'emploi – augmentation que la poursuite de la rationalisation réduira par la suite. Certains modèles ne concluent pas à un effet positif des augmentations salariales sur l'emploi, soit parce qu'on estime qu'elles n'ont pas de répercussions, ou que de très faibles sur la consommation. L'une des études, qui tente de déceler les réactions spécifiques aux diverses branches, se fonde sur les élasticités de la production consécutives aux variations de l'intensité et de la durée du travail par travailleur; elle conclut à des effets positifs.

Les effets des réductions de la durée du travail sur l'emploi varieraient fortement selon les secteurs économiques. L'effet serait d'autant plus marqué que la technologie, les systèmes de stimulation, l'organisation du travail sont moins susceptibles d'être modifiés à court et à moyen terme. Les ajustements de ce genre sont d'autant moins possibles que les

activités sont plus proches de la production directe. On estime que la réduction générale du travail qui est proposée entraînerait la création de quelque 200 000 emplois, mais qui se répartiraient très inégalement entre les branches. Selon les hypothèses des chercheurs allemands, c'est avant tout dans les secteurs des services et dans les administrations que l'on prendra des mesures propres à réduire aussi fortement que possible l'accroissement de la demande de personnel.

C'est dire que les effets des réductions des horaires varieront selon les professions. Sur certains marchés du travail, les demandeurs d'emplois deviendraient rares, avant tout là où les qualifications requises sont particulièrement élevées. Pour y pallier, on tentera d'accroître le rendement du travail, peut-être en recourant aux heures supplémentaires. Pour d'autres secteurs et professions, les diminutions des horaires n'aboutiraient pas à un assèchement du marché du travail: les offres d'emplois pour des femmes non qualifiées ou peu qualifiées dans la production et dans les administrations peuvent être facilement satisfaites, car ces travailleuses présentent une grande capacité d'adaptation.

Les limites de la politique syndicale traditionnelle

Une dernière question se pose: la compensation salariale nominale d'une réduction de la durée du travail peut-elle être maintenue en termes réels?

En principe, une augmentation de la demande de biens permet de reverser les alourdissements des coûts sur les prix, et cela avant tout quand les capacités de production sont pleinement utilisées. Une augmentation des prix inférieure à l'augmentation des coûts signifierait, en fait, une redistribution des revenus en faveur des salariés, en d'autres termes une amélioration des salaires réels. Dans une situation de ce genre, les prévisions en matière d'emploi et les exigences salariales sont réalisables, mais pour peu de temps seulement. En effet, un tel état de choses ne saurait être durable tout simplement parce qu'une baisse des bénéfices signifie ralentissement du rythme de l'accumulation, de la formation de capital, ce qui implique à terme la fin de l'augmentation de l'emploi et des rémunérations.

Ici se manifestent donc les difficultés que doit affronter, dans une économie de marché – où le travail et les revenus sont répartis selon les mécanismes de la concurrence – la politique visant à améliorer la condition du travailleur. Que le salaire réel soit constant ou que son amélioration ne soit que provisoire, une redistribution des revenus en faveur des salariés est périodiquement remise en cause par les crises.

Le lecteur qui s'intéresse aux sources de l'auteur peut consulter la «Gewerkschaftliche Rundschau» (N° 3 – mai/juin 1985). Il s'agit uniquement de documents en allemand ou en anglais. Le lecteur de langue française pourra creuser ce sujet à l'aide des ouvrages suivants:

- Adret, *Travailler deux heures par jour*, Le Seuil, 1977.
- M. Albert, *Le pari français*, Le Seuil, 1982.
- M. Aubry, J. R. Ouazan, «Aménagement du temps et condition de travail», *Droit social*, n° 1, janv. 1980.
- Y. Barou, B. Billaudot, A. Granou, *Croissance et crise*, Petite collection Maspero, 1979.
- Y. Barou, A. Doyelle, J. Rigaudiat, «Réduction de la durée du travail: une synthèse des travaux existants», *Travail et emploi*, n° 13, sept. 1982.
- Y. Barou, F. Perronnet, F. Rocherieux, «Réduction de la durée du travail: analyse macroéconomique et enjeux sociaux», *Travail et emploi*, n° 13, sept. 1982.
- Y. Barou, Jacques Rigaudiat, *Les 35 heures et l'emploi*, La Documentation française, 1983.
- P. Boisard, «Avancées et limites des recherches sur la réduction du temps de travail», *Travail et emploi*, n° 3, ministère du Travail, janv. 1980.
- J.-F. Colin, «Temps de travail et emploi – les enjeux d'une réduction de la durée du travail», *Futuribles*, n° 48, oct. 1981.
- Commissariat Général du Plan, «Rapports des Commissions du VI^e Plan», 1971–1975, *Emploi* (2 vol.), La Documentation Française, 1971.
- Commissariat Général du Plan, «Préparation du VIII^e Plan, 1981–1985: rapports du comité Emploi – Revenu et l'Avenir du travail», La Documentation Française, 1980.
- A. Doyelle, «La durée d'utilisation des équipements», *Travail et emploi*, n° 3, ministère du Travail, janv. 1980.
- Echanges et Projets, *La révolution du temps choisi*, Albin Michel, 1980.
- F. Eymard-Duvernay, «Les 40 heures: 1936 ou ... 1980», *Economie et statistique*, n° 90, juin 1977.
- F. Fourastié, *Les 40 000 heures*, Laffont-Gonthier, 1965.
- P. Giraudet, «Rapport sur la durée du travail», La Documentation Française, 1980.
- X. Greffe, J. Gaudin, «Partage du travail et mode de développement», *Droit social*, n° 1, janv. 1980.
- W. Grossin, «Des résignés aux gagnants», service des publications de l'Université de Nancy II, 1981, *Le travail et le temps*, Anthropos, 1969.
- J.-C. Guergoat, «La réduction de la durée du travail dans l'entreprise. Etude de 241 accords récents», *Travail et emploi*, n° 3, ministère du Travail, janv. 1980.
- P. Koepp, «L'évolution récente de la durée du travail», *Travail et emploi*, n° 4, ministère du Travail, avril 1980.
- M. Pépin, J.-C. Sardas, D. Tonneau, «Réduction du temps de travail: une typologie du comportement des entreprises», *Economie et prévision*, n° 55, 1982.
- M. Pépin, D. Tonneau, série d'articles de la revue *Travail et emploi*, n° 1, juin 1979, n° 2, sept. 1979 et n° 4, avril 1980.
- G. Oudiz, E. Raoul, H. Sterdyniak, «Réduire la durée du travail, quelles conséquences?», *Economie et statistique*, n° 11, mai 1979.
- D. Piet, A. Zylberberg, «Le partage du travail: un enjeu économique», *Droit social*, n° 1, janv. 1980.
- M. Praderie, D. Barouin, «L'entreprise et la durée du travail: un enjeu social», *Droit social*, n° 1, janv. 1980.

- ¹ Rapport du Conseil d'experts de la République fédérale allemande (Sachverständigenrat in der BRD), expertise 1983/1984.
- ² OCDE: Examen annuel de la Suisse, 1984/1985.
- ³ Rapport du Conseil d'experts de la RFA.
- ⁴ Contrairement à tous les autres pays, la Suisse a connu une hausse de l'emploi sans augmentation des prix. Les gains de productivité n'ont pas donné lieu à une augmentation des salaires.
- ⁵ OCDE: Examen annuel de la Suisse 1984/1985.
- ⁶ C'était déjà la principale conclusion de Keynes dans «la théorie générale...»
- ⁷ Briser cette résistance a été et reste l'objectif principal de l'organisation «scientifique» du travail et de son prophète Taylor.
- ⁸ La «flexibilisation» de l'aménagement de la durée du travail est la stratégie de maximisation de la productivité «induite». Elle peut également contribuer à affaiblir le potentiel de résistance à l'intensification du travail, en instituant des différences entre les travailleurs et en les amenant ainsi à un repli sur des comportements et des perspectives individuelles.
- ⁹ Cette donnée «empirique» est fixée selon des critères politiques.