

JELLE VISSER¹

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX PAYS-BAS

RÉSUMÉ. Le présent article étudie la dynamique et l'impact des deux campagnes menées par les syndicats aux Pays-Bas pour la réduction du temps de travail (1983-86 et 1994-97). Il examine l'effet de la réduction de la durée du travail sur la capacité et la volonté des syndicats de maintenir une politique de modération salariale, sur l'évolution de l'offre de travail (féminin), sur l'essor du travail à temps partiel, sur la réorganisation du travail et sur la diversité accrue des préférences en matière de durée de travail. Il en ressort que l'impact direct en termes de redistribution ou de croissance de l'emploi est minime et que les effets indirects sont nettement plus importants.

Partant d'un bref résumé de la triste situation de l'économie et du marché du travail aux Pays-Bas au début des années quatre-vingt, cet article présente les

grandes évolutions observées depuis. Les deux campagnes menées sur le temps de travail, le rôle des syndicats, des employeurs et des gouvernements, ainsi que la dynamique de ces campagnes et leurs effets sur l'organisation du travail, les emplois et les salaires sont abordés plus en détail. L'étude s'arrête plus particulièrement sur l'importance prise par le travail à temps partiel et sur la manière dont cette évolution a été encouragée par le mouvement en faveur d'une diminution collective des durées du travail hebdomadaires ou annuelles. L'article insiste en outre sur le fait que ces mutations, conformes aux préférences des salariés, ont été « intégrées » par les syndicats et que l'aménagement souple et l'individualisation des temps de travail ont de plus en plus de partisans.

Classification *JEL* : J22 ; J52 ; E24.

1. JELLE VISSER est professeur et directeur scientifique de l'Amsterdam Institute of Labour Studies (AIAS) à l'Université d'Amsterdam (visser@pscw.uva.nl).

Il y a vingt ans, le marché du travail néerlandais était extrêmement déprimé. Près de 800 000 personnes, soit 30 % de la population active, étaient au chômage. Une proportion pratiquement équivalente ne travaillait pas, pour cause de maladie, d'invalidité ou de départ anticipé à la retraite (avant l'âge légal de 65 ans). Parmi les jeunes de moins de 23 ans n'étant plus scolarisés, presque un sur quatre ne trouvait pas d'emploi. Le taux d'emploi était descendu au-dessous de 50 %, plaçant les Pays-Bas dans le bas du tableau européen.

La première moitié des années quatre-vingt a été l'apogée d'une période de stagnation de l'emploi mais a également marqué un tournant (TABLEAU 1). Aujourd'hui, avec le recul, on constate en effet une inversion presque totale des tendances. Le taux d'emploi est supérieur aux moyennes européennes dans toutes les tranches d'âge considérées, même si c'est moins net pour les travailleurs âgés et très flagrant pour les femmes de 25 à 49 ans. Sur les quinze dernières années, l'emploi a progressé en moyenne de 1,8 %, avec une accélération à 2,5 % entre 1996 et 2000. Entre 1982 et 1996, la croissance de l'emploi est allée de pair avec une forte croissance de la population active, de 1,4 % par an, contre 0,5 % dans l'Union européenne. C'est la conséquence d'une croissance démographique relativement rapide (aux Pays-Bas, le taux de natalité a décliné plus tard qu'ailleurs) et d'un rattrapage des moyennes européennes sur le plan du taux d'activité féminine, jusque-là plutôt bas. Le taux de chômage a diminué par rapport aux sommets atteints au milieu des années quatre-vingt. Le taux de chômage normalisé – basé sur les critères de l'OIT² – est tombé à 4 % en 1998 et à un peu plus de 3 % en 1999.

Quel rôle a joué la réduction du temps de travail dans ce redressement de l'emploi ? À l'évidence, il y a eu substitution d'emplois (c'est-à-dire de personnes) aux heures. Le total annuel des heures ouvrées par la population active en 1990 était le même qu'en 1970 (den Butter & van Vuuren, 1997) (GRAPHIQUE 1). En moyenne, les salariés néerlandais sont ceux qui travaillent le moins en Europe : 1 372 heures par an contre, par exemple, 1 508 heures en Allemagne et 1 529 heures en France (chiffres 1996, OCDE [1997] tableau G). Cette moyenne est néanmoins trompeuse car elle englobe les travailleurs à temps partiel comme ceux à temps plein. Or la réduction du temps de travail annuel moyen aux Pays-Bas (220 heures soit presque six semaines de moins qu'en 1979) est essentiellement imputable à l'augmentation du nombre et du pourcentage des emplois à temps partiel : ceux-ci représentent les trois quarts de la croissance de l'emploi depuis 1983 et la part du travail à temps partiel est passée de 17 % en 1979 à 37 % en 1996 (le temps partiel étant défini comme un temps de travail hebdomadaire « habituellement » inférieur à 35 heures). La semaine de travail moyenne des salariés à temps partiel a peu varié et avoisine toujours les 19 heures. Le temps de travail légal contractuel moyen des salariés à temps plein a diminué, de 40 heures en 1982 à 38 heures en 1986 et 37 heures en 1998. Si l'on tient compte des heures supplémentaires et des heures chômées pour cause de maladie, le total des heures effectives (ou heures réelles) réalisées par les travailleurs à temps partiel a baissé de 0,3 % par an depuis 1984, soit un recul nettement moins important qu'au cours des années soixante-dix (TABLEAU 1).

2. Organisation internationale du travail.

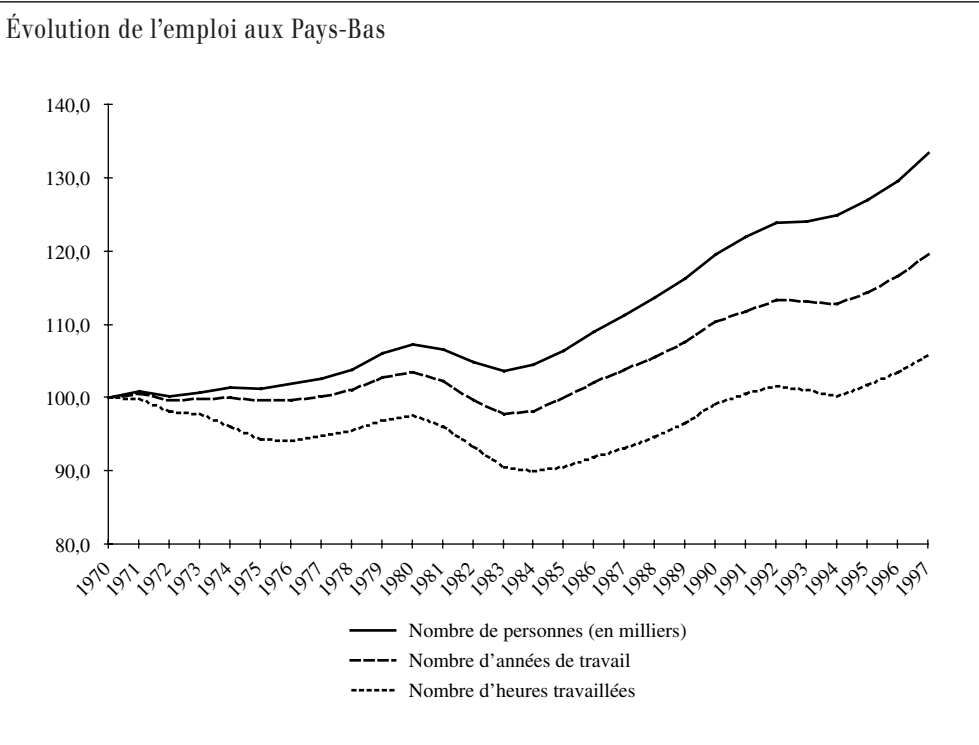
TABLEAU 1

Évolution du marché du travail aux Pays-Bas

Taux d'activité (%)	Variation annuelle (%)		1970	1984	1996	Variation annuelle (%)	
	1970-84	1984-96				1970-84	1984-96
Total			57,3	54,6	63,5	-0,2	0,7
15-24 ans			58,9	42,0	45,0	-1,3	0,3
Femmes 25-49 ans			23,5	38,2	61,9	1,1	2,0
Hommes 25-49 ans			96,9	92,2	93,2	-0,4	0,1
Total 50-64 ans			49,6	37,5	41,6	-0,9	0,3
Emploi (> 1 heure)							
Emplois			5 469 000	5 718 000	6 982 000	0,3	1,8
Années de travail			4 763 000	4 672 000	5 503 000	-0,1	1,5
Heures de travail (milliers)			9 559 000	8 386 000	9 581 000	-0,9	1,2
Emploi (> 12 heures)							
Industrie et agriculture			2 183 000	1 560 000	1 571 000	-2,4	0,1
Services privés			1 704 000	1 810 000	2 493 000	0,4	3,0
Services publics et subventionnés			919 000	1 273 000	1 369 000	2,4	0,7
Emplois à temps plein			3 742 000	3 497 000	3 648 000	-0,5	0,4
Emplois à temps partiel (> 12 heures)			635 000	1 079 000	1 844 000	3,9	4,6
Emplois atypiques			219 000	354 000	723 000	3,5	6,1
Emplois faiblement rémunérés (< 2/3 du salaire médian)			460 000	347 000/415 000	524 000	-3,9	2,4
Taux de salaire réel (1970 = 100)			100	137	147	2,3	0,6
Distribution des salaires (interquartile)			0,454	0,399/0,418	0,462	-1,8	1,0
Heures annuelles (emplois à temps plein)			2 007	1 795	1 741	-0,8	-0,3

Source : Calculs du CBS, *Werken en loeren in 1998*, La Haye : Central Bureau for Statistics (CBS).

GRAPHIQUE 1



Source : *Enquêtes sur l'emploi*, CBS, La Haye.

Cet article étudie la dynamique et les répercussions des deux campagnes syndicales consacrées à la réduction du temps de travail (1983-86 et 1994-97) pour cerner en quoi celles-ci ont été un instrument efficace de redistribution de l'emploi. Il examine leurs effets sur divers plans : essor du temps partiel, modifications de l'offre de main-d'œuvre et de l'organisation du travail, fluctuation accrue des préférences en matière de temps de travail.

La première campagne en faveur de la réduction du temps de travail

Contrairement aux mouvements plus anciens en faveur de la réduction du temps de travail – qui ont permis le passage à la semaine de cinq jours en 1961-62 et à une durée hebdomadaire standard de 40 heures pour les travailleurs à temps plein en 1975 – la demande d'une diminution des heures contractuelles après 1982 n'a pas été formulée par les travailleurs (Visser, 1989). L'effet de substitution n'a pas primé l'effet de revenu. L'initiative est plutôt venue de responsables syndicaux qui ont prôné cette réduction pour essayer d'endiguer la

progression du chômage par une redistribution de l'emploi. Le premier syndicat à réclamer un allègement de la semaine de travail était le syndicat « ouvrier » FNV, confronté depuis 1974 à un recul de l'emploi et des adhésions à cause de la fermeture de chantiers navals et du déclin de secteurs comme l'acier, le textile, la confection et le cuir. Des plans de départs en préretraite avaient été mis en place après le premier choc pétrolier et, en 1978, ce syndicat avait demandé à ce que le vendredi après-midi soit chômé. En accord avec la Confédération européenne des syndicats (CES), les deux principales centrales syndicales néerlandaises, le FNV et le CNV, ont lancé en 1979 une campagne visant à réduire de 10 % le temps de travail hebdomadaire afin de passer de 40 heures à 36 heures en 1985. Le patronat s'y est opposé au motif que les travailleurs néerlandais effectuaient déjà moins d'heures que les autres (en raison d'un fort taux d'absentéisme pour maladie) et qu'un tel projet était une menace pour la compétitivité de l'industrie nationale.

L'étape décisive a été franchie fin 1982, lorsque les centrales syndicales et patronales ont signé « l'accord de Wassenaar » (Visser & Hemerijck, 1997). En échange d'une modération des revendications salariales, les employeurs ont renoncé à s'opposer à la réduction collective du temps de travail. L'accord mentionnait la diminution de la durée hebdomadaire du travail comme l'une des variantes possibles, en plus de la préretraite et du travail à temps partiel. L'État, qui avait menacé d'intervenir dans les négociations, a soutenu l'accord, espérant qu'une progression moins forte des salaires et un partage du travail endigueraient la montée du chômage et des dépenses de sécurité sociale y afférentes. Les confédérations syndicales parties à l'accord ont recommandé à leurs représentants chargés des négociations au niveau des secteurs ou des entreprises de réfléchir à une réduction du temps de travail « neutre en termes de coûts », c'est-à-dire financée par des gains de productivité et une modération salariale. Les syndicats ont consenti à modérer leurs revendications salariales en échange d'une réduction du temps de travail, qu'ils considéraient comme la meilleure option en période de chômage élevé.

Dans la plupart des secteurs, les syndicats ont négocié une réduction du temps de travail contre une renonciation à « l'indexation automatique sur l'inflation » (que le gouvernement avait menacé de supprimer et comptait ne plus prendre en compte lors du calcul des salaires minima, des prestations et des traitements des fonctionnaires à partir de janvier 1983). Entre 1983 et 1986, l'application de l'accord de Wassenaar s'est traduite par la quasi-disparition des clauses d'indexation sur l'inflation dans les conventions collectives, une baisse des salaires réels et une réduction de 5 % en moyenne des heures de travail (de 40 à 38 heures par semaine). En 1986, la durée hebdomadaire du travail avait diminué pour 77 % des salariés. En plus de mesures en faveur de la préretraite et d'un développement du temps partiel, la réduction du temps de travail a principalement pris la forme de jours de congé supplémentaires par an ou par mois ; dans la plupart des cas, la réduction du temps de travail a également correspondu à une réduction de la « durée d'exploitation » (Tijdens, 1998).

De 1983 à 1985, les négociations se sont déroulées sur fond de récession et la plupart des entreprises ont eu recours à la réduction du temps de travail pour diminuer les heures inutiles ou les moins productives. D'après une enquête du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi auprès des directeurs des ressources humaines, ceci n'a eu aucun effet sur l'emploi dans 78 % des entreprises interro-

gées. Dans 3 % des entreprises, les dirigeants ont constaté que la réduction du temps de travail avait permis de sauver des emplois qui auraient sinon disparu ; dans 14 % des entreprises, enfin, il semble que des emplois aient été créés (Visser, 1989, p. 341-2). En outre, des études de cas ont montré que les pénuries d'effectifs ont d'abord été résolues en recourant à des contrats à durée déterminée et à la sous-traitance (de Lange, 1988). Pour répondre à la reprise de la croissance à partir de 1982, les entreprises ont augmenté les heures supplémentaires. On pouvait s'y attendre compte tenu de la hausse relative des coûts fixes qui accompagne toute diminution du temps de travail contractuel.

Conformément aux prévisions de Drèze (1985, p. 34), « Les entreprises qui pratiquent la rétention d'effectifs ne réagiront pas à la réduction du temps de travail en embauchant de nouvelles recrues, et ce, pour la même raison qu'elles ne compensent pas l'attrition naturelle des effectifs par de nouvelles embauches. » Drèze ajoutait que, pour des raisons identiques, « ces entreprises seraient assez peu opposées à la réduction du temps de travail dans la mesure où elles sont de toute façon en sureffectifs » (ibidem). Ceci explique peut-être que le patronat néerlandais ait accédé à la demande de réduction du temps de travail formulée par les syndicats, demande à laquelle il avait opposé un refus obstiné jusqu'en 1982 et à laquelle il s'opposera à nouveau dès la fin de la récession. L'aboutissement de cet argument est que la baisse de la durée du travail ne génère des embauches que dans les entreprises qui recrutent déjà, que ce soit pour compenser des départs ou pour alimenter leur expansion. Dans la première moitié des années quatre-vingt, les entreprises entrant dans ce cas de figure étaient peu nombreuses.

Au total, l'impact sur l'emploi de la réduction de 5 % de la semaine de travail standard a été limité. L'effet maximal estimé est un taux de 25 % de la réduction, le reste étant compensé par les employeurs *via* une répartition plus efficace des effectifs, des gains de productivité et un raccourcissement des plages d'ouverture de leur entreprise. Dans le secteur public, l'effet sur l'emploi de la semaine de 38 heures – introduite en 1986 et qui compensait en partie une baisse de 3 % des salaires nominaux en 1984 et un gel des salaires en 1985 et en 1986 – a été estimé à 65 % (Visser, 1989). Le taux plus élevé observé dans le secteur public vient du fait que les syndicats y ont davantage veillé à ce que la réduction du temps de travail génère de nouvelles embauches. Dans le secteur privé néerlandais, les syndicats sont moins puissants et ne sont pas directement représentés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Les employeurs n'ont pas cédé aux pressions des syndicats visant à imposer de nouvelles embauches ou introduire une obligation contractuelle en échange d'une modération salariale ou d'une réduction du temps de travail avec baisse de salaire.

Une campagne pour la réduction du temps de travail qui, comme celle de 1983-84, est induite par la récession se caractérise par le fait que l'opinion publique est attentive à la façon dont les *insiders* prennent les autres en considération afin qu'un plus grand nombre de personnes trouvent un emploi. Dans un contexte de progression rapide du chômage (en 1981 et 1982, 10 000 nouveaux chômeurs ont été enregistrés chaque mois), l'idée de partage du travail est devenue très populaire. Le pourcentage de travailleurs néerlandais favorables à une réduction du temps de travail, sans compensation salariale, est passé de 27,9 % en 1979, à 35,5 % en 1981 et 37,6 % en 1983. Après la campagne de 1983-84 et suite à son faible impact sur l'emploi et à l'impression de charge de travail accrue

ressentie par les salariés, cette politique n'a plus eu le soutien que de 25 % des travailleurs. L'opposition à une réduction du temps de travail concernait même 44 % de l'ensemble des salariés (SCP, 1984). Il s'agissait pour l'essentiel de travailleurs à bas salaire et d'hommes ayant un rôle de soutien de famille. Or ceux-ci constituaient aussi les forces vives du syndicalisme, notamment dans l'industrie (Klandermans & Visser, 1995). C'est seulement dans les entreprises où des postes étaient menacés (pour les ouvriers du constructeur de camions DAF, par exemple) que les syndicats ont obtenu le ferme soutien de leurs membres dans leur démarche pour une réduction du temps de travail sans compensation du taux de salaire horaire. Chez DAF, la semaine de 36 heures a été introduite en 1986 avec pour objectif d'éviter des licenciements massifs.

Pour préciser ce dernier point, il faut bien voir que la méthode allemande de licenciement *via* un passage temporaire à des horaires moins longs (*Kurzarbeit*) en cas de crise de la demande (méthode partiellement financée avec l'aide des caisses d'assurance-chômage) n'est pas très répandue aux Pays-Bas (den Broeder, 1997). On comprend facilement que le gouvernement de centre-droit (1982-89) ait soutenu la demande des syndicats en faveur d'une réduction du temps de travail et d'un partage du travail en 1982 et 1983, et ce, contre l'avis initial des employeurs. Tout était bon pour juguler la montée du chômage et limiter la progression des demandes d'indemnisation adressées à l'assurance-chômage et aux autres caisses d'assurance sociale (celles-ci ont assisté à une augmentation rapide des demandes parmi les jeunes ne trouvant pas de premier emploi). Pour les mêmes raisons désespérées, le gouvernement s'est décidé à lancer des programmes de création d'emplois à temps réduit (25-32 heures) pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Pendant un certain temps, les jeunes recrues du secteur public n'ont pu accéder qu'à ce type de postes. Un programme similaire mis en œuvre dans la métallurgie a échoué faute de jeunes volontaires (précisons que les salaires minima légaux de ce secteur étaient gelés depuis 1982 et avaient été abaissés pour les jeunes de moins de 23 ans).

L'allègement du fardeau financier supporté par le secteur public et le système de sécurité sociale était l'une des priorités gouvernementales et constituait un pilier important de la stratégie de redressement du secteur privé (Visser & Hemerijck, 1997). Le gouvernement a également favorisé des mesures de réduction de l'offre de main-d'œuvre, en supprimant l'obligation de recherche d'emploi pour les travailleurs au chômage de plus de 57,5 ans et en encourageant les départs en préretraite dans le secteur public afin de libérer des postes pour les jeunes en recherche d'emploi. En plus de lutter contre le chômage des jeunes, cette politique de substitution avait l'avantage de diminuer les coûts salariaux moyens puisque les nouvelles recrues n'avaient, par définition, pas d'ancienneté. Pourtant, tout en soutenant publiquement un passage à 36 heures et en laissant aux partenaires sociaux le soin de parvenir à un accord, le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi a refusé début 1986 de cautionner la demande d'une nouvelle réduction du temps de travail formulée par les deux grandes fédérations syndicales, l'opposition travailliste et le congrès de son propre parti chrétien-démocrate (Visser, 1989).

Dans un scénario-fiction portant sur la période 1983-1990, le Bureau de planification central a tenté de comparer l'effet sur l'emploi de la réduction du temps de travail et d'autres politiques (Central Planning Bureau – CPB, 1991). Après 1982, la politique gouvernementale a consisté à comprimer les dépenses

publiques en diminuant la masse salariale du secteur public, en réduisant les transferts sociaux et en abaissant le salaire minimum légal. Dans un premier temps, cette politique a eu des effets néfastes sur l'emploi car elle a freiné la création d'emplois dans le secteur public ainsi que la consommation des salariés du secteur et des ayants droit de la sécurité sociale. Ses effets positifs devaient venir des baisses de coûts salariaux stimulées par une fiscalité réduite, d'un abaissement du salaire minimum et du salaire de réservation. Ces effets étaient en outre renforcés par une politique volontaire de modération salariale de la part des syndicats. À un niveau de production donné, ces politiques doivent stimuler des investissements et une production à plus forte intensité de main-d'œuvre. Le ralentissement de la croissance salariale diminue la consommation mais stimule la demande d'investissement et la baisse des prix à l'exportation stimule la demande extérieure. L'abaissement du salaire minimum tend à gonfler la tranche inférieure de la pyramide de distribution des salaires, ce qui favorise le développement des emplois à bas salaire. Ceci peut toutefois retarder les gains de productivité en atténuant les pressions en faveur de l'innovation (Hartog, 1999). La réduction du temps de travail tend à élever les coûts du travail et la hausse relative des coûts fixes encourage les employeurs à recourir davantage aux heures supplémentaires (Calmfors, 1985).

D'après l'étude du CPB, la réduction des salaires du secteur public, du salaire minimum et des transferts sociaux a contribué à créer 150 000 emplois, la politique générale de modération salariale 265 000 emplois, la réduction généralisée du temps de travail seulement 30 000 emplois et la substitution de postes à temps partiel à des postes à temps plein 150 000 emplois. S'appuyant sur ces chiffres, le CPB a conclu que « la modération salariale a été l'arme la plus importante dont ont disposé les Pays-Bas pour affronter la concurrence internationale » et que « les négociations générales pour la réduction du temps de travail n'ont eu qu'une efficacité limitée » (CPB, 1991). Dur (1997) a analysé l'impact de la réduction du temps de travail sur le chômage, sur les salaires horaires réels et sur l'offre de main-d'œuvre entre 1969 et 1994. Il ressort de ses travaux que la réduction du temps de travail réduit potentiellement le chômage mais que les effets de majoration des salaires et les modifications de l'offre de main-d'œuvre suppriment en grande partie ce progrès potentiel : moins de 20 % de l'effet proportionnel sur le chômage subsiste au final. De leur côté, Kapteyn & al. (1997) n'ont constaté aucun impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi, le chômage, les salaires, l'offre de main-d'œuvre ou le PIB par habitant.

Ces travaux économétriques restent toutefois théoriques et négligent le fait que les syndicats n'auraient pas signé l'accord de Wassenaar et opté pour une modération salariale durable si les employeurs n'avaient pas consenti une réduction du temps de travail. Comme l'ont admis beaucoup plus tard les opposants même les plus farouches à la réduction de la durée du travail, parmi lesquels figurait par exemple le président de la BCE Wim Duisenberg, cette formule a eu l'avantage de créer un climat qui a permis aux syndicats de défendre au sein de leurs propres rangs l'idée d'une modération salariale (Bomhoff, 1999 ; Visser & Hemerijck, 1997, p. 104). Un autre aspect important, non abordé par ces travaux économétriques, est l'organisation du temps de travail et les interactions entre réduction collective de la durée du travail et développement du travail à temps partiel. À l'avenir, il importera de savoir si le temps de travail hebdomadaire peut varier en cours d'année et selon les catégories de salariés, et qui décide de la pos-

sibilité pour les travailleurs de prendre des jours de congé supplémentaires. Initialement, de 1983 à 1986, la réduction du temps de travail s'est traduite dans une majorité d'entreprises par une réduction de la durée d'exploitation, mais, dans les années qui ont suivi, les employeurs ont donné la priorité à la maîtrise des coûts en optimisant la réduction du temps de travail par un allongement de la durée d'exploitation. Ce souci patronal a dominé la campagne des années quatre-vingt-dix pour la réduction du temps de travail. En outre, comme on le verra plus loin, la première campagne (1983-85) a provoqué un essor du temps partiel, ce qui a accru la flexibilité globale de l'économie néerlandaise et a largement contribué au partage du travail.

La deuxième campagne pour la réduction du temps de travail (1994-97)

Entre 1984 et 1985, lorsque l'économie est sortie de la récession, les syndicats ont lancé un autre cycle de négociation sur la réduction du temps de travail en vue de créer de *nouveaux* emplois. Mais le patronat a déclaré que tout passage collectif à une semaine de moins de 38 heures était exclu et a veillé à coordonner ses instances centrales afin d'empêcher les employeurs locaux ou les différentes fédérations dans l'industrie de céder trop de terrain face aux syndicats. Selon une enquête de 1985, plus de la moitié des entreprises considéraient que des problèmes d'organisation surgiraient en cas de nouvelle réduction du temps de travail (de Lange, 1988). Sous l'impulsion d'organisations sœurs, notamment allemandes et belges, le FNV et son petit homologue chrétien le CNV ont réaffirmé leur volonté de parvenir à une semaine de 36 heures avant la fin de la décennie. Contre l'avis de son syndicat de l'industrie, le congrès du FNV en 1984 a même adopté une résolution demandant le passage à 32 heures en 1990. Mais se heurter à l'opposition du plus gros et plus puissant syndicat dans le secteur marchand signifiait la mort de la campagne. Ce syndicat, qui regroupait principalement des travailleurs représentant l'unique source de revenu de leur famille, avait soutenu la semaine de 36 heures pour sauver des emplois mais une fois la reprise économique amorcée, ses adhérents ont voulu s'en tenir là. La direction du syndicat s'est estimée incapable de convaincre ses troupes de faire grève pour obtenir une nouvelle réduction du temps de travail au cas où les employeurs résisteraient et offriraient plutôt de relever les salaires. Le syndicat a également été confronté à l'opposition la plus puissante et la mieux organisée qu'ait suscitée le projet de réduction du temps de travail. Philips et la fédération patronale de la métallurgie souhaitaient un allongement *et* une flexibilité accrue du temps de travail. Déjà opposés à l'abandon de la semaine de 40 heures, ces acteurs-là avaient presque fait capoter l'accord de Wassenaar (en le considérant comme une simple recommandation, la centrale patronale avait empêché que l'accord soit mis au vote). Ces employeurs, dont les entreprises produisaient pour l'exportation, avaient compté sur le fait que les ouvriers, conscients que le coût de leurs emplois conduirait à leur éviction du marché international, accepteraient le principe de modération salariale même sans réduction du temps de travail.

La position des patrons et des syndicats qui représentaient les salariés produisant pour le marché intérieur était différente. En l'occurrence, la réduction du temps de travail était nécessaire et servait de monnaie d'échange pour obtenir des concessions salariales indispensables afin d'empêcher un impact fortement négatif sur l'emploi de la politique d'austérité budgétaire conduite par le gouvernement et afin de contenir la hausse des coûts salariaux dans des secteurs où les gains de productivité étaient faibles (maladie de Baumol ou maladie hollandaise). Les syndicats et, dans une certaine mesure, les employeurs produisant pour le marché intérieur avaient donc de bonnes raisons de persister dans la voie de la maîtrise des coûts et de la réduction du temps de travail. Nous observons que dans les principales confédérations syndicales (FNV et CNV), les syndicats des salariés du secteur public et les syndicats du bâtiment et des services avaient la majorité alors qu'ils n'étaient certainement pas les plus influents sur les plans politique et industriel. La troisième confédération, le MHP (porte-parole des employés et des cadres) a abandonné cette campagne syndicale en faveur de la réduction du temps de travail après 1984 car ses membres n'avaient pas la possibilité de compenser une charge de travail accrue et une baisse de salaire par de nouvelles heures supplémentaires rémunérées (en règle générale, la rémunération des heures supplémentaires ne concerne que les travailleurs manuels et les employés jusqu'à une certaine limite).

En présence d'un mouvement syndical affaibli et profondément divisé, les employeurs, sous la houlette de leurs fédérations et des grandes multinationales, n'ont pas eu trop de peine à maintenir leur veto jusqu'en 1993. Entre 1986 et 1993, le temps de travail annuel (corrige des variations cycliques) des salariés à plein temps est resté globalement stable ; en 1993, seuls 10 % de tous les travailleurs à plein temps avaient obtenu la semaine de 36 heures (principalement dans les secteurs et entreprises où d'importants plans de restructuration et de suppression d'emplois avaient été mis en œuvre) et la quasi-totalité d'entre eux avaient dû accepter de nouvelles concessions salariales pour sauver leur emploi (Tijdens, 1998).

Dans la seconde moitié des années quatre-vingt, la reprise économique internationale a balayé à la fois les préoccupations égoïstes et l'esprit de solidarité qui avaient convaincu les travailleurs de partager le travail pendant les années 1982-1983. Le taux de chômage était alors passé de 13 à 14 % et touchait un jeune sur quatre. En 1990, le taux officiel qui procédait d'un calcul plus restrictif empêchant toute comparaison (avec le nouveau taux officiel, conforme aux normes de l'OIT, le chômage aurait été inférieur de deux points en 1982-83) était sous la barre des 6 %. Néanmoins, le chômage de longue durée et le chômage déguisé se maintenaient à des niveaux élevés et le nombre de personnes dépendantes des prestations sociales était plus élevé que jamais (Visser & Hemerijck, 1997). Les Pays-Bas ont d'abord bénéficié de l'expansion consécutive à la réunification allemande en 1990 mais ils n'ont pas tardé à subir la récession européenne qui a suivi le brusque coup de frein monétaire donné par la Bundesbank. C'est seulement fin 1992 que l'effet de la déstabilisation des monnaies européennes et l'appréciation substantielle du florin (rattaché au mark depuis 1979) ont affecté l'emploi, surtout dans l'industrie manufacturière, très dépendante des exportations. Un certain nombre de grandes entreprises comme l'électronicien Philips, l'avionneur Fokker ou le constructeur de camions DAF se sont rapide-

ment trouvés en difficulté (Fokker et DAF ont été contraints de fermer et Philips a bien failli disparaître). Entre 1992 et 1994, l'industrie manufacturière a enregistré une perte de 100 000 emplois – soit 10 % du total.

Les syndicats, de nouveau entraînés par le mouvement des ouvriers de l'industrie, ont alors renoué avec une stratégie axée sur la modération salariale et la réduction du temps de travail. Les deux principales fédérations, le FNV et le CNV, ont relancé leur campagne pour la semaine de 36 heures. À la même époque, gouvernement et patronat ont fait pression sur eux pour qu'ils modèrent leurs revendications salariales, suite à l'évolution défavorable de la compétitivité. Début 1993, les syndicats ont concédé un moratoire de deux mois sur les négociations salariales et, au terme de pourparlers de longue haleine qui ont pris près d'un an, un nouvel accord national a été signé en décembre. Dans ce texte intitulé « Une nouvelle voie » et qui était véritablement un prolongement de l'accord de Wassenaar (1982), les syndicats se sont de nouveau engagés à la modération salariale tandis que le patronat levait son veto sur les négociations relatives à la semaine de 36 heures. Les partenaires recommandaient que les solutions soient arrêtées à l'échelon le plus bas, par des négociateurs locaux connaissant les conditions et les besoins du terrain. L'accord suggérait que toutes les mesures touchant aux salaires et au temps de travail soient examinées avec pragmatisme, en fonction de leur contribution à la croissance de l'emploi et du taux de participation au marché du travail (Visser & Hemerijck, 1997, p. 181). En outre, pour aller plus loin encore sur la voie tracée par l'accord de Wassenaar, l'accord entérinait la stratégie de décentralisation organisée en y ajoutant une nouvelle dimension : il autorisait des solutions et des modalités différentes d'une entreprise à l'autre, voire au sein d'une même entreprise, c'est-à-dire à un niveau plus bas que le niveau sectoriel (Visser, 1998). Le concept de « relations du travail matures », reposant sur la décentralisation des prises de décision et sur la consultation des salariés au sujet de leurs préférences en matière de temps de travail, avait été défendu par la plus petite des fédérations syndicales, le MHP. Cette organisation représentant les cadres et les employés, n'avait jamais été favorable à la réduction du temps de travail standard mais préconisait des solutions personnalisées selon le secteur, l'entreprise ou le statut du salarié. Le FNV et le CNV, dont la composition des adhérents s'était diversifiée depuis dix ans, ont renoncé à une solution universelle pour s'inscrire dans la nouvelle tendance à la décentralisation et à l'individualisation.

Les négociations n'ont pas été faciles et durant les cycles de 1994-95 et 1996-97, la moitié seulement de tous les salariés couverts par des conventions collectives a obtenu un temps de travail hebdomadaire contractuel de 36 heures. Dans les principaux secteurs et entreprises (Philips et la métallurgie, par exemple), les employeurs ont réussi à empêcher une réduction du temps de travail en proposant de nouvelles hausses de salaire. Là où les syndicats ont obtenu gain de cause (chez Heineken, dans la banque, dans les grands magasins, dans la santé et l'éducation, dans les administrations locales et centrale, par exemple), on constate désormais des variations beaucoup plus importantes de la durée du travail selon les catégories de travailleurs considérées. Sur la période 1998-99, lorsque des pénuries de qualifications sont apparues sur un marché du travail de plus en plus tendu et que le taux de chômage officiel est tombé sous les 3 %, les syndicats ont suspendu leur campagne en faveur de la réduction du temps de travail. En moyenne, la durée contractuelle du travail des salariés à temps plein a diminué de 1,7 %

entre 1992 et 1998 (de - 4,2 % dans le secteur de la santé, - 3,9 % dans l'éducation, - 3,6 % dans la banque et les services financiers et - 3,4 % dans l'administration à - 1,8 % dans le bâtiment, - 1 % dans l'industrie et 0 % dans la restauration et l'hôtellerie ; CBS, 2000). À l'évidence, le secteur public a montré l'exemple. La politique officielle des syndicats a été de ne pas exercer de pression pour aller au-delà de la semaine contractuelle de 36 heures (en moyenne sur l'année, et dans une entreprise ou un secteur donné) mais d'essayer d'alléger le temps de travail dans les secteurs ou entreprises (transports routiers, métallurgie, par exemple) où la durée actuelle du travail dépassait ce seuil de deux ou plusieurs heures.

Cependant, les syndicats ne peuvent supporter, et faire supporter, que de bien faibles pressions. Poursuivant leur politique de modération salariale mais sans excès, toutefois, en raison d'un marché du travail extrêmement tendu, ils se concentrent sur les mesures destinées à améliorer la formation et les plans de départ, sur la compatibilité entre vie professionnelle et obligations familiales et sur l'introduction de régimes de retraite aménagés et de comptes d'épargne-temps conçus pour remplacer les formules de préretraite traditionnelles. Il est clair que le partage du travail n'est pas une priorité des syndicats ou des pouvoirs publics dans une économie où le plein emploi est quasiment réalisé.

Il n'existe pas d'évaluation macroéconomique des effets sur l'emploi du second cycle de négociation consacré à la réduction du temps de travail, ni même de comparaison avec les répercussions du premier cycle (1983-85). Bien que les négociations aient été entamées durant une récession (d'ailleurs à l'origine de la volonté de diminuer la durée du travail), elles ont vite été débordées par la croissance exceptionnelle de l'emploi entamée en 1994 et ininterrompue depuis (Visser & Hemerijck, 1997). De surcroît, l'effet sur l'emploi de la campagne pour l'aménagement (plutôt que la réduction) du temps de travail dans les années quatre-vingt-dix est une fois encore lié à la modération salariale, de deux façons. Tout d'abord, l'acceptation par le patronat de débloquer les négociations sur la réduction du temps de travail avait été une condition de la modération salariale, que ce soit au niveau central ou dans de nombreux secteurs (banque, grands magasins, secteur public, etc.). Ensuite, en autorisant un aménagement plus souple des temps de travail et de plus grandes variations de la durée de travail hebdomadaire sur l'année ou parmi les travailleurs, l'aménagement du temps de travail a contribué à abaisser les coûts salariaux, même dans les cas où les partenaires ont convenu d'un relèvement des taux horaires.

Pour le comprendre, il faut bien voir que diverses pressions se sont exercées simultanément lors des négociations de 1994-95 et 1996-97 (voir aussi Tijdens, 1998). Dans les secteurs à forte intensité capitaliste, les employeurs ont demandé un allongement de la durée d'exploitation. La méthode de production « juste-à-temps », la réduction des stocks et les problèmes de circulation les incitaient à s'orienter vers le travail posté et à allonger la plage horaire « normale » du travail de jour pour réduire les suppléments dus au titre des horaires décalés. Le concept de « temps de travail hebdomadaire moyen » a obtenu droit de cité. Les employeurs peuvent ainsi plus facilement ajuster les horaires aux fluctuations de la demande ou de la charge de travail, diminuant là aussi le risque de devoir recourir aux heures « supplémentaires ». En échange, les travailleurs ont obtenu un raccourcissement de la semaine de travail, une augmentation des jours de congé ou du taux horaire normal.

Le syndicat des ouvriers de l'industrie a introduit le concept de modulation, « vary-time », en vertu duquel le temps de travail varie sur le mois ou l'année mais donne droit à un revenu mensuel ou annuel garanti. Dans de nombreux secteurs des services et dans le commerce de détail, les employeurs recherchaient une meilleure adéquation entre les horaires de travail et les habitudes des consommateurs, sachant que les périodes de pointe se situaient le plus souvent le soir, en fin de semaine et à certains moments de l'année (Noël, soldes). De leur côté, les salariés demandaient plus de latitude pour fixer le début ou la fin de leur journée de travail afin d'éviter les problèmes de trafic routier ou d'aller chercher leurs enfants à l'école. Malgré leur préférence pour le temps partiel, les femmes mariées et les mères voulaient effectuer plus d'heures (temps partiel proche d'un temps plein) et mieux contrôler leurs horaires ; les parents en général demandaient davantage de temps libre et la possibilité de moduler leurs horaires en cas d'urgences personnelles. Un plus grand nombre de salariés souhaitaient faire varier leur temps de travail sur l'année ou l'ensemble de leur vie professionnelle, avec des interruptions prolongées, ou « épargner » du temps en vue d'une retraite anticipée. Les enquêtes menées par les syndicats auprès de leurs adhérents ont montré qu'un nombre considérable d'entre eux était favorable à une flexibilité accrue des temps de travail et des dispositions inscrites dans les conventions collectives (Visser & Van Rij, 1999). Aux termes d'accords « à la carte », les salariés peuvent désormais « acheter » ou « vendre » du temps de travail à d'autres salariés, et ce, en échange d'un sursalaire et dans les limites fixées par leur convention collective. Initialement, le FNV et le CNV étaient opposés à une telle évolution, craignant que les travailleurs ne vendent leur temps contre de l'argent (les syndicats ne croyaient tout simplement pas les enquêtes affirmant que les adhérents étaient plutôt disposés à acheter du temps) et que la solidarité n'en pâtisse. À l'issue des premières expériences, timides mais probantes, les principaux syndicats du secteur marchand sont devenus favorables à une plus grande liberté de choix, dans les limites définies par les conventions collectives ; ils estiment à présent que 70-90 % des futurs accords prévoient de telles « marges de manœuvre ». Récemment, les syndicats du secteur public ont opéré une réorientation identique. L'adoption de nouvelles lois a également facilité les choses. La loi de 1996 sur le temps de travail, qui remplace les règles promulguées entre 1919 et 1945, autorise une variation plus ample des heures normales et des heures maximales effectuées, ainsi que des écarts par rapport aux normes statutaires, dans des limites données et sous réserve d'un accord écrit avec les syndicats ou le comité d'entreprise. La législation existante sur les horaires d'ouverture des magasins et les restrictions touchant au travail en soirée, au travail de nuit et au travail le week-end a été assouplie ou sa gestion déléguée aux conseils municipaux et collectivités locales.

Le développement du travail à temps partiel

Cette réflexion sur les formes et les effets de la réduction du temps de travail aux Pays-Bas ne serait pas complète si elle n'abordait pas l'essor du travail à temps partiel (TABLEAU 2). On a dit de ce pays qu'il était « la première économie à

TABLEAU 2

	1988		1997		Variation, 1988-97
	En milliers	En %	En milliers	En %	En %
Total	6 010	100,0	7 194	100,0	19,7
>= 35 heures	4 124	68,6	4 549	63,2	10,3
20-34 heures	892	14,8	1 396	19,4	56,5
12-19 heures	362	6,0	455	6,3	25,6
< 12 heures	632	10,5	794	11,0	25,6
Hommes	3 775	100,0	4 195	100,0	11,1
>= 35 heures	3 225	85,4	3 535	84,3	9,6
20-34 heures	270	7,2	344	8,2	27,4
12-19 heures	69	1,8	72	1,7	4,3
< 12 heures	211	5,6	244	5,8	15,6
Femmes	2 235	100,0	3 000	100,0	34,3
>=35 heures	899	40,2	1 014	33,8	12,8
20-34 heures	622	27,8	1 052	35,1	69,1
12-19 heures	292	13,1	384	12,8	31,5
< 12 heures	421	18,8	550	18,3	30,6

Source : Calculs du Central Bureau for Statistics (CBS), La Haye, *Annual labour accounts*.

temps partiel du monde » (Freeman, 1998). De fait, aucun autre ne compte autant de personnes occupant un emploi à temps partiel (quelle que soit l'unité de mesure choisie). Le travail à temps partiel a été considéré comme un instrument de mesure efficace du partage du travail en période de chômage élevé et de forte croissance de la population active (cas des Pays-Bas). Des enquêtes montrent en outre que son essor va largement dans le sens des préférences exprimées par les salariés (Boelens, 1997 ; Kunnen & al., 1997).

Le modèle néerlandais du travail à temps partiel est quelquefois présenté comme l'aboutissement d'un processus soigneusement pensé et organisé par la politique publique (CE, 1994, p. 117 ; Hakim, 1996, p. 16). Pfau-Effinger (1998, p. 192) va jusqu'à affirmer qu'aux Pays-Bas « l'État-providence social-démocrate et un mouvement féministe relativement unitaire, intégré au processus décisionnel de l'État-providence, ont encouragé de nouvelles orientations du travail favorables au temps partiel pendant la période d'activité professionnelle des mères ». Nous pensons pour notre part que l'essor de cette forme de travail a pour l'essentiel procédé d'une évolution spontanée due à l'entrée plus tardive des femmes mariées et des mères dans la population active et que c'est cette évolution qui a modelé les politiques et non l'inverse (Visser, 2000). L'absence de structures et d'aides destinées à la garde des enfants, caractéristique d'un État-providence traditionnel centré sur le « soutien de famille » (Esping-Andersen, 1990 ; Lewis, 1992) a fait du travail à temps partiel le principal recours restant aux femmes actives. Cette solution, qui a connu un succès croissant dans les années quatre-vingt lorsque la situation du marché du travail s'est dégradée, a été découverte et encouragée par les employeurs et les hommes politiques pour diverses raisons puis, après quelques hésitations, adoptée par les syndicats et les féministes.

Il y a trente ans, les mères qui travaillaient étaient encore des exceptions. En 1973, moins d'une mère sur dix ayant un très jeune enfant occupait un emploi rémunéré ; 25 ans plus tard, plus de la moitié d'entre elles travaillent (CBS, 1999, p. 176). En outre, l'écart entre le taux d'activité des femmes avec un enfant en bas âge et le taux d'activité de celles ayant un enfant scolarisé, encore très marqué dans les années quatre-vingt, se resserre (SCP, 1998 p. 223). Aux yeux des mères qui travaillent, il est important de pouvoir opter pour un temps partiel. D'après les données d'*Eurostat*, en 1996, seulement 6 % des mères néerlandaises ayant des enfants de moins de dix ans occupaient un emploi à temps plein. C'était de loin le pourcentage le plus bas de l'Union européenne, où la moyenne se situait à 30 %. En revanche, 41 % des femmes néerlandaises dont les enfants ont moins de dix ans travaillent à temps partiel ; ce chiffre est trois fois supérieur à la moyenne européenne. Les données d'enquêtes confirment que les femmes néerlandaises tendent à opter pour un temps partiel dès qu'elles ont un enfant (Kragt, 1997 ; Wetzels, 1999). En 1997, la majorité de celles qui attendaient leur premier enfant travaillaient à plein temps. Après la naissance du premier enfant, la proportion passait à 15 % : 60 % avaient choisi un temps partiel tandis que 25 % avaient cessé de travailler. Des données rétrospectives couvrant des cohortes plus âgées suggèrent qu'après avoir opté pour un temps partiel, rares sont les femmes qui reprennent un jour un travail à temps plein (De Graaf & Vermeulen, 1997).

Les économistes qui ont expliqué le taux d'activité croissant des femmes mariées néerlandaises ont mis l'accent sur l'amélioration des perspectives offertes par le marché du travail et sur l'élévation du niveau d'études des femmes dans les années soixante et au début des années soixante-dix (Hartog & Theeuwes, 1985 ; Hooghiemstra, 1997 tableau 2.8). Lorsque leur taux de salaire a augmenté, en valeur absolue et par rapport à celui des hommes, les femmes mariées ont remplacé le travail domestique et les loisirs par des emplois rémunérés et de la consommation. Avec la progression du niveau d'études et des salaires observée dans les années soixante, il est devenu plus coûteux pour les cohortes de femmes plus jeunes de rester en marge du marché du travail rémunéré (Maassen van den Brink, 1994). Des facteurs technologiques corroborent cette explication : les tâches ménagères prennent moins de temps et la diffusion de la pilule contraceptive donne aux femmes plus de chances de planifier leur vie. La baisse du taux de fertilité est intervenue plus tard que partout ailleurs dans la partie occidentale du continent européen mais, depuis 1970, les femmes ont leur premier enfant six ans plus tard qu'avant, à 29 ans en moyenne (Hooghiemstra, 1997, tableau 2.8).

Les normes relatives au travail, à la maternité, à l'éducation des enfants et au partage des responsabilités entre hommes et femmes ont rapidement évolué à partir de la seconde moitié des années soixante. En 1965, 84 % des Néerlandais entre 17 et 70 ans n'approuvaient pas que les femmes travaillent à l'extérieur tant que les enfants étaient scolarisés. En 1970, ils n'étaient plus que 44 %. Dans les années qui ont suivi, le pourcentage de personnes opposées au travail des mères d'enfants en âge scolaire a continué de diminuer, lentement d'abord, pour atteindre 36 % en 1980 et finalement tomber à 18 % en 1997. Parmi les variables motivant la décision des femmes mariées d'aller travailler à l'extérieur, Groot et Pott-Buter (1993) ont pris en compte les revenus du ménage autres que ceux du travail (salaire de réservation), le revenu du conjoint, le taux de salaire des femmes et un facteur de modification des préférences (reflétant entre autres la

présence ou non d'enfants au foyer). Ils ont constaté qu'entre 1979 et 1987, la baisse du salaire de réservation associé à la garde des enfants par leurs mères a davantage contribué à augmenter le taux d'activité féminin que l'augmentation des taux de salaire. Ils en ont conclu que la préférence des femmes avait cessé d'aller aux travaux domestiques. Leur étude a tenu compte de l'interaction entre la décision de participer au marché du travail et la réduction du temps de travail ; autre aspect non moins significatif, ce travail couvrait la période 1979-87, marquée par l'atonie de la demande, la montée en flèche du chômage, la stagnation des salaires réels dans le secteur privé et leur déclin dans le secteur public.

Dans les années quatre-vingt, la présence des femmes mariées sur le marché du travail a commencé à évoluer, passant d'une participation ponctuelle à une participation à temps partiel. Il est alors devenu plus risqué et plus coûteux pour les femmes d'avoir une activité en pointillé car les chances effectives ou supposées de retour sur le marché du travail étaient minces. Un nombre croissant de femmes employées dans le secteur des services (la banque par exemple) et dans le secteur public ont demandé à effectuer des horaires réduits (temps partiel) et sont passées d'un plein temps à une semaine de 32 ou 25 heures ou encore à un mi-temps (Tijdens, 1998). Nombre de ces demandes ont été acceptées pour la seule raison qu'elles aidaient les gestionnaires du secteur public à atteindre leurs objectifs de compression des effectifs. Ce phénomène a joué un rôle important pendant l'application des mesures d'austérité imposées au secteur collectif par divers gouvernements après 1982. Il faut probablement y voir la contribution principale et la plus directe des gouvernements de l'époque au développement du travail à temps partiel.

Le lien avec la campagne pour la réduction du temps de travail était étroit. Les associations patronales centrales, opposées à l'allègement du temps de travail standard, avaient présenté le travail à temps partiel comme la possibilité de partage du travail qu'elles préféraient. Elles étaient parvenues à la faire figurer dans l'accord de Wassenaar comme une des solutions au problème du chômage de masse. Cinq mois plus tard, elles rendaient publique une nouvelle prise de position politique en faveur du temps partiel plutôt que d'une réduction collective des heures de travail (RCO, 1983). Les employeurs des entreprises non confrontées au problème de surcapacité ont tout fait pour éviter les solutions collectives. En 1985, face à la demande d'une semaine de 36 heures, les employeurs du secteur bancaire ont tenté de court-circuiter les syndicats et de négocier avec les comités d'entreprise un « droit au travail à temps partiel ». Emboîtant le pas aux hôpitaux, les employeurs des institutions de santé ont « promu » les salariés à temps partiel en les exemptant de la négociation générale sur la réduction du temps de travail. En 1984, le patronat de la métallurgie a signé un accord avec les syndicats prévoyant des emplois à temps partiel de 32 heures pour les nouveaux salariés, suivant en cela l'exemple du secteur public. Bien que cet accord ait échoué en raison du trop petit nombre de jeunes stagiaires convaincus d'entrer dans le secteur sur cette base horaire, le travail à temps partiel est dès lors devenu une option de réflexion sérieuse en dehors du secteur collectif et des secteurs traditionnellement à part comme le commerce de détail, l'entretien et la restauration.

Le travail à temps partiel a permis des aménagements plus souples des emplois du temps. Le passage de 40 à 38 heures opéré au milieu des années quatre-vingt s'était principalement traduit par des jours de congé supplémentaires. Avec la reprise de la demande, une réserve de jours inutilisés a com-

mencé à se constituer. Les syndicats ont résisté aux propositions de « vendre » des jours de congé contre une rémunération additionnelle et sont souvent parvenus à échanger ces jours contre une réduction de la semaine de travail moyenne en acceptant une flexibilité accrue. L'écart entre le temps de travail et la durée d'exploitation s'est donc creusé. En outre, après une longue période de rétrécissement des plages d'ouverture des entreprises de services, dont l'apogée s'est situé dans les années soixante-dix, la tendance s'est inversée au cours de la décennie suivante : ces dernières années, les plages d'ouverture se sont singulièrement élargies et englobent les soirées et les dimanches. Cette évolution a également été favorisée par la réduction des heures de travail, l'emploi à temps partiel et une économie désormais fondée sur des ménages à deux revenus, le tout ayant donné naissance à des consommateurs disposant de davantage de temps libre. Le temps partiel a été de plus en plus utilisé pour compenser l'écart croissant entre la durée d'exploitation et le temps de travail. Bien que la distribution des emplois à temps partiel se soit progressivement modifiée parce que les femmes effectuent un peu plus d'heures, conformément à leurs préférences, un nombre significatif de « petits » temps partiels subsiste. Ces emplois sont principalement occupés par des jeunes, surtout des étudiants (TABLEAU 3).

TABLEAU 3

	Distribution des heures de travail hebdomadaires des salariés					
	En %					
	Heures hebdomadaires					
	< 12	12-< 20	20-< 25	25-< 30	30-< 35	≥ 35
Total (1995)	10	7	7	3	7	65
Horaires libres (1995)	44	17	10	4	5	20
Hommes (1983)	1,5	0,5	1,6	2,3	2,6	91,5
Hommes (1995)	6	3	2	1	4	84
Femmes (1983)	18	6	14	5	6	49
Femmes (1995)	17	14	15	5	12	37
Moins de 25 ans (1983)	5	1	4	1	4	84
Moins de 25 ans (1995)	25	8	5	2	9	50

Source : Central Bureau for Statistics (CBS), La Haye, *Enquête annuelle sur les salariés et les salaires*.

Paradoxalement, l'essor rapide des emplois à temps partiel a aidé les syndicats à maintenir une politique de modération salariale. La progression du travail à temps partiel a correspondu et a contribué au passage à une économie constituée de ménages à un revenu et demi (Visser, 2000). C'est ainsi qu'en dépit de la faible croissance réelle du taux de salaire horaire et des avantages connexes, le ménage moyen a vu augmenter ses revenus, tendance qui s'est ensuite renforcée par l'individualisation de l'impôt sur le revenu et la baisse des taux d'imposition. La hausse du pouvoir d'achat du ménage moyen, assortie d'une stagnation voire d'une augmentation infime des taux de salaire horaires réels, a facilité la poursuite par les syndicats d'une politique de modération salariale, non seulement dans les années quatre-vingt, mais plus encore dans les années quatre-vingt-dix.

Les raisons de l'acceptation du temps partiel

Bien que l'initiative du travail à temps partiel revienne presque exclusivement aux salariés, une enquête réalisée en 1991 auprès d'un échantillon représentatif d'employeurs a montré que 60 % d'entre eux considéraient les emplois à temps partiel comme un moyen de satisfaire les surcroûts de demande. 30 % estimaient que le principal avantage de cette formule était d'avoir créé une nouvelle réserve de main-d'œuvre (mères, étudiants et jeunes) sur un marché du travail de plus en plus tendu. 29 % soulignaient que le travail à temps partiel permettait une meilleure adéquation entre durée d'exploitation et temps de travail, tandis que 20 % faisaient observer que ces emplois contribuaient à limiter les coûts en heures supplémentaires (SZW, 1991). Si la plupart des employeurs évoquent le problème de la charge de travail accrue des cadres et les coûts additionnels induits par la communication et l'information, on note avec une certaine surprise que très peu mentionnent la hausse des coûts horaires du travail liée aux coûts fixes de la coordination, de l'administration et de la formation, un argument pourtant souvent utilisé dans les ouvrages théoriques. 16 % des employeurs considèrent que les personnes travaillant à temps partiel sont plus productives, mais 76 % ne se prononcent pas sur ce point. Rien ne prouve que le taux d'absentéisme des salariés à temps partiel soit plus bas mais les recherches sur cet aspect de la question se heurtent à des problèmes de comparabilité.

Nous en concluons que la campagne pour la réduction du temps de travail (1983-1986) a provoqué une réaction chez les employeurs qui s'est traduite par un développement du travail à temps partiel. Les femmes ont pu passer plus facilement à des horaires réduits ou (re)trouver du travail sur la base d'un temps partiel. Cette évolution s'est ensuite auto-entretenu. Les études effectuées au début des années quatre-vingt-dix montraient que dans les établissements où le travail à temps partiel était plus répandu, les salariés à temps plein demandaient plus souvent à en bénéficier et avaient plus de chances de voir leur requête satisfaite (Spaans, 1997). Les recherches faites par les centrales patronales et syndicales, dans le cadre de la Fondation du travail, suggèrent que plus une entreprise a d'expérience en matière de travail à temps partiel et plus les résistances à cette formule s'atténuent (STAR, 1997). Ceci pourrait signifier que les coûts de réorganisation du travail nécessaires pour s'adapter à l'offre d'effectifs à temps partiel ne sont engagés qu'une seule fois ou que certaines entreprises – c'est-à-dire certains processus de production – s'adaptent mieux que d'autres au travail à temps partiel.

S'agissant de ce mode d'organisation du travail, les syndicats néerlandais ont d'abord partagé le scepticisme d'autres syndicats européens (Delsen, 1995) ; la polémique interne entre réduction de la durée de travail et emplois à temps partiel s'est poursuivie tout au long des années quatre-vingt (van Eijl, 1997). Le groupe de référence pour la campagne en faveur de la réduction du temps de travail était l'homme chef de famille, tandis que la référence pour le travail à temps partiel était la mère de famille occupant un emploi rémunéré. Ce n'est qu'à la fin de la décennie qu'un compromis a été trouvé, lorsque ces deux groupes de référence ont acquis une importance équivalente dans un certain nombre de secteurs et de

syndicats – et principalement dans les services (collectifs). Vers 1990, l'homme chef de famille cesse d'être la figure dominante du marché du travail néerlandais et, en 1993, quelque 44 % des travailleurs syndiqués sont issus de ménages à deux revenus, ou plutôt un revenu et demi (Klandermans & Visser, 1995). À cette époque, les femmes présentes dans les syndicats ont déjà abandonné le parti pris négatif contre le travail à temps partiel qui avait fédéré les féministes au sein et à l'extérieur des syndicats dix ans auparavant. Elles ont renoncé à la requête traditionnelle d'une diminution de la journée de travail ; la formule ne présente en effet aucun intérêt sachant que les temps de trajet restent identiques et qu'il n'est pas nécessaire de s'occuper tous les jours de son intérieur. Il est plus intéressant d'obtenir un jour de congé supplémentaire. Le FNV a donc commencé à militer pour la semaine de quatre jours, d'une durée moyenne de 32 heures et assortie du droit de passer d'un temps complet à un temps partiel ou vice-versa, ainsi que pour l'égalité des droits et des conditions d'emploi entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet. C'était là « le fruit d'années d'investissement des femmes dans le mouvement syndical » (Grunell, 1997, p. 101).

Contrairement à ce qu'on observe dans de nombreux pays européens, le travail à temps partiel procède le plus souvent d'un choix des salariés néerlandais. On comprend donc mieux la position originale des syndicats aux Pays-Bas par rapport à leurs homologues européens. Dans les enquêtes d'*Eurostat*, les Pays-Bas seraient le pays où le pourcentage de travail à temps partiel subi est le plus bas (Rubery & al., 1998, p. 275, tableau 7.5). D'après les données de l'*Eurobaromètre* (n° 44.3, printemps 1996), le temps partiel y est plus apprécié qu'ailleurs en Europe (à l'exception du Danemark), que ce soit sur le plan du statut contractuel, de l'ancienneté, des perspectives de carrière supposées, de la satisfaction professionnelle ou de la sécurité sociale. Pourtant, même aux Pays-Bas, les emplois à temps partiel sont moins avantageux que les emplois à temps plein sur tous ces plans.

Le FNV a reçu le soutien de l'organisation syndicale chrétienne et du gouvernement, qui a vu dans la promotion du temps partiel un moyen d'atteindre son nouvel objectif, à savoir un État-providence actif fondé sur une participation plus large au marché du travail (Visser & Hemerijk, 1997). La question du temps partiel s'est rapidement faite une place dans l'agenda des négociations salariales (Sloep, 1996). En 1993, la Fondation du travail a recommandé aux employeurs et aux syndicats de relever les normes et de conférer aux salariés le droit d'ajuster leurs horaires de travail et de ne travailler qu'à temps partiel pourvu que l'exercice de ce droit n'aille pas à l'encontre des intérêts de l'entreprise. En 1996, cette formule figurait dans 60 % des conventions collectives et en l'espace de six ans, le pourcentage des entreprises ayant entériné la « clause du travail à temps partiel » est passé de 23 à 70 %. Il a été démontré que dans ces entreprises-là les chances d'un salarié d'obtenir un poste à temps partiel sont plus grandes. Toutefois, les syndicats estiment que les employeurs ne jouent pas toujours le jeu et que, dans certains secteurs, il existe des « listes d'attente » de salariés souhaitant travailler à temps partiel (Tijdens, 1998, p. 23). Un projet de loi visant à introduire un droit statutaire au travail à temps partiel a été rejeté de justesse par le parlement en 1996 mais une nouvelle législation est entrée en vigueur en juillet 2000. Aux Pays-Bas, les salariés des entreprises de 10 personnes ou plus ont le droit de modifier leur temps de travail (passage d'un temps plein à un temps partiel ou, dans des conditions plus particulières, d'un temps partiel à un temps plein) sauf si des rai-

sons impératives s'y opposent (pas de remplaçant, impossibilité de partager le poste, etc.), la charge de la preuve incombant alors à l'employeur.

Les syndicats ont aussi essayé d'effacer les différences touchant au salaire et à la protection sociale. Les écarts de rémunération entre les salariés à temps partiel et à temps plein ont été ramenés à 7 % dans le secteur privé et quasiment supprimés dans le secteur public (STAR, 1997). En général, les salariés à temps partiel acquittent des cotisations de sécurité sociale au prorata du temps travaillé et leurs droits aux prestations chômage, maladie et invalidité sont également calculés au prorata. Dans le premier étage du système de retraite néerlandais, les droits sont personnalisés, non proportionnels aux revenus et fondés sur la citoyenneté plutôt que sur la situation professionnelle ; ce système est très favorable aux salariés à temps partiel. Le seuil d'heures de travail ouvrant droit aux régimes complémentaires professionnels (« second étage ») a été abaissé dans les années quatre-vingt puis déclaré illégal par la loi sur les retraites et l'épargne promulguée dans les années quatre-vingt-dix. La règle selon laquelle les salariés effectuant moins d'un tiers de temps plein n'étaient pas couverts par la loi sur le salaire minimum (et sur les congés payés) a été abrogée en 1993. Aux termes de la loi de 1994 contre les discriminations fondées sur le temps de travail, les clauses d'exclusion similaires figurant dans les contrats de travail sont devenues illégales. Traditionnellement, les avantages indirects et les primes pour heures supplémentaires étaient calculés sur la base d'un temps plein. Dans la plupart des conventions collectives (80 % en 1996), les négociateurs ont accepté de supprimer ou de réviser cette base. Les syndicats et les employeurs restent néanmoins en désaccord au sujet du paiement des heures supplémentaires aux salariés à temps partiel. Tandis que les syndicats (pour certains d'entre eux) sont favorables à ce que les salariés à temps partiel effectuant des heures supplémentaires reçoivent une prime au nom du principe de « l'égalité de traitement », les employeurs invoquent le principe de « l'égalité des salaires » pour ne pas verser de prime quand les heures supplémentaires effectuées par ces salariés correspondent aux heures de travail normales d'un salarié à temps plein.

Conclusion

En résumé, la durée annuelle du travail aux Pays-Bas n'a cessé de diminuer, prolongeant une tendance de long terme. Dans la première moitié des années quatre-vingt, en particulier durant les cycles de négociation de 1983-94 et en 1985, l'accent a été placé sur la réduction collective du temps de travail standard des salariés à temps plein, en dépit du fait que l'accord central à l'origine de ces négociations mentionnait le temps partiel comme une autre possibilité de partager le travail en période de chômage élevé. S'il faut en croire les enquêtes faites auprès des directeurs des ressources humaines et les études macroéconomiques réalisées ces dernières années, les effets directs sur l'emploi de la réduction du temps de travail dans les années quatre-vingt ont été modestes, quoique non négligeables. En revanche, l'impact indirect obtenu par la création d'un climat favorable à une modération salariale durable et par des mesures visant à inciter plus fortement les employeurs à réaménager des emplois à temps plein en emplois à temps partiel avec garantie d'un statut, de conditions et de droits salariaux identiques, est nettement plus important ; il a peut-être même modelé de manière décisive l'histoire édifiente de la reprise de l'emploi aux Pays-Bas. Cette reprise ne

s'est pas traduite, en tous cas pas longtemps, par un recul du chômage (à méthodes de mesure comparables) ; en effet, les nouveaux emplois à temps partiel ont été principalement occupés par des femmes et des jeunes qui jusque là, étaient le plus souvent inactifs. Cependant, le taux d'emploi et de participation au marché du travail de la population active néerlandaise a considérablement progressé (exception faite des travailleurs âgés, pour lesquels la phase descendante n'a pris fin qu'au milieu des années quatre-vingt-dix).

À la fin des années quatre-vingt, la mobilisation syndicale pour la réduction du temps de travail a marqué le pas mais elle a été relancée par la récession et la soudaine montée du chômage en 1993-93. Comme nous avons tenté de l'expliquer ici, le mouvement en faveur de la réduction du temps de travail a dès lors été plus fortement modelé en fonction des préférences des employeurs et des salariés de chaque entreprise. Il en a résulté plus de disparités d'un secteur ou d'une entreprise à l'autre et une flexibilité accrue dans l'organisation du temps de travail. Une évaluation macroéconomique des effets sur l'emploi est donc beaucoup plus difficile. De fait, on ne dispose à ce jour d'aucune évaluation de ce genre. L'impact varie selon les secteurs ou les entreprises. Il a été considéré comme très positif dans des secteurs comme la banque (Visser & Jongen, 1999) ou les grands magasins (Tijdens, 1998). Dans l'un et l'autre cas, on a observé l'effet conjugué d'une réduction généralisée du temps de travail à 36 heures, de décisions individuelles, d'une modulation accrue des emplois du temps et de la modération salariale. Dans les deux secteurs, les négociations ont été influencées par l'anticipation d'une baisse de l'emploi (consécutive à l'évolution technique et aux fusions interentreprises). Les licenciements ont néanmoins été évités et l'emploi a redémarré depuis.

En outre, la transition vers une population active plus mixte et de nouveaux modes d'organisation du travail (apparus en partie à cause de la réduction du temps de travail standard) a contribué à la normalisation du travail à temps partiel. Bien qu'elle ait commencé dans une période de récession, de contraction de l'emploi dans l'industrie et de montée du chômage, la seconde campagne pour la réduction du temps de travail (années quatre-vingt-dix) a vite été éclipsée par les problèmes et les pénuries propres à un marché du travail excessivement tendu. Dans les années quatre-vingt-dix, en particulier, la réduction de la durée du travail a été dominée par la recherche d'une flexibilité accrue, recherche qui s'est traduite par une baisse des coûts du travail, une offre de main-d'œuvre supplémentaire et des taux d'activité plus élevés, notamment chez les femmes et les jeunes. Ces solutions n'ont pas encore prouvé leur efficacité pour résoudre les problèmes assez épineux que sont le fort pourcentage de titulaires de pensions d'invalidité et le taux d'inactivité élevé chez les travailleurs âgés.

J. V.

RÉFÉRENCES

- Boelens A.M.S. (1997), « Meer en minder uren willen werken », *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, La Haye : Central Bureau for Statistics, novembre, pp. 26-28.
- Bomhoff E.J. (1999), « Hollands wirtschaftliche Stärke – eine Lektion für die Schweiz », *Neue Zürcher Zeitung*, 29/30 mai.

- Broeder C. den (sous la direction de) (1996), *Institutions At Work: Commitment and Flexibility on the German and Dutch Labour Market*, La Haye : Centraal Planbureau (CPB).
- den Butter F. & A. van Vuuren (1997), *Het poldermodel en de keuze tussen werk, inkomen en vrije tijd*, Amsterdam : Vrije Universiteit, document de travail ALERT.
- Calmfors L. (1985), « Work Sharing, Employment, and Wages », *European Economic Review*, 29, pp. 293-309.
- CBS (1999), *Jaarboek emancipatie 1999: Wie zorgt er in de 21^{ste} eeuw*, La Haye : Central Bureau for Statistics.
- ____ (2000), *Statistisch Jaarboek 2000*, La Haye : Central Bureau for Statistics.
- Commission européenne (1994), *Employment in Europe in 1994*, Luxembourg : Office des publications des Communautés européennes.
- CPB (1991), « De werkgelegenheid in de jaren tachtig », La Haye : Centraal Planbureau, CPB Werkdocument, 41.
- Delsen L. (1995), *Atypical Employment. An International Perspective: Causes, Consequences and Policy*, Groningen : Wolters-Noordhoff.
- Drèze J.H. (1985), « Work Sharing: Why? How? How not... », *Economic Papers*, n° 42, Bruxelles, direction des Affaires économiques et financières, Commission des Communautés européennes.
- Dur (1997), « Arbeidsduurverkorting en lonen in Nederland », *Economisch Statistische Berichten*, 82 (4090), pp. 71-73.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge : Policy Press.
- van Eijl C. (1997), *Maandag tolereren we niets meer. Vrouwen, arbeid en vakbeweging 1945-1990*, Amsterdam, Stichting IISG/FNV-pers.
- FNV (1981), *Een deel van het geheel. FNV-visie op deeltijdarbeid*, Amsterdam : Dutch Federation of Trade Unions (FNV).
- ____ (1998), *Spelen met werktijd. Hoe flexibiliteit werkgevers en werknemers ten goede kan komen*, Amsterdam : Dutch Federation of Trade Unions (FNV).
- Freeman R.B. (1998), « War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century », *Labour Economics*, 5: 24.
- Graaf P. de & H. Vermeulen (1997), « Femal Labour-Market Participation in the Netherlands. Developments in the Relationship between Family Cycle and Employment », dans *Between Equalization and Marginalization*, sous la direction de H.-P. Blossfeld et C. Hakim, Oxford : Oxford University Press, pp. 191-209.
- Groot W. & H. Pott-Buter (1993), « Why Married Womens' Labor Supply in the Netherlands Has Increased », *De Economist*, n° 141, pp. 238-55.
- Grunell M. (1997), *Mannen die zorgen zijn de kerels van morgen*, Utrecht : Jan van Arkel.
- Hakim C. (1996), *Key Issues in Womens' Work*, Londres : the Athlone Press.
- Hartog J. (1999), *CEPR National Reviews: The Netherlands*, communication pour le symposium « Social Dialogue and Employment Success », Organisation internationale du travail, Genève, 2-3 mars.
- Hartog J. & J. Theeuwes (1985), « The Emergence of the Working Wife in Holland », *Journal of Labor Economics*, 3: S235-S255.
- Hooghiemstra E. (1997), « Demografische ontwikkelingen », dans *Sociale Atlas van de Vrouw*, vol. 4, pp. 17-52, sous la direction de M. Niphuis-Nell, Rijswijk : Social and Cultural Planningbureau (SCP).
- Kapteijn A., A. Zaidi & A. Kalwij (1997), *Worksharing as a Policy to Increase Employment: an Evaluation*, La Haye : Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Working Document W96.

- Klandermans B. & J. Visser (1995), *De vakbeweging na de welvaartsstaat*, Assen : Van Gorcum.
- Kragt C.M. (1997), « Arbeidsdeelname van jonge ouders », dans CBS, *Sociaal-economische dynamiek 1997*, La Haye : SDU, pp. 37-43.
- Kunnen R., W.C.M. Praat, A.M. Voogd-Hamelink & C.M.M.P. Wetzels (1997), *Trendrapport: Aanbod van Arbeid 1997*, rapport de l'Organisation for Strategic Labour Market Research (OSA), La Haye.
- de Lange W.A.M. (1988), « De balans van ATV », *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, n° 4, pp. 54-64.
- Leijnse F. (1995), *Bevordering van deeltijdarbeid. Een verkenning van de mogelijkheden voor stimuleringsbeleid van de overheid*, Thèse, Université de Nijmegen : Instituut voor Toegepaste Sociologie.
- Lewis J. (1992), « Gender and the Development of Welfare Regimes », *Journal of European Social Policy*, n° 2, pp. 159-73.
- Maassen van den Brink H. (1994), *Labor Supply, Child Care and Marital Conflict*, Amsterdam : Amsterdam University Press.
- Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (1991), *Veranderende arbeidstijdpatronen*, rapport du bureau « Enquête sur les salaires », La Haye.
- OCDE (1997), *Employment Outlook 1997*, Organisation de Coopération et de Développement économique, Paris.
- Pfau-Effinger B. (1998), « Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-Time Work in Germany, Finland and the Netherlands? », dans *Part-Time Prospects*, sous la direction de J.O. Reilly et C. Fagan, pp. 177-98, Londres : Routledge.
- RCO (1983), *De arbeidsduur nader bekeken*, rapport du Council of Central Employers' Federations (RCO), La Haye.
- Rubery J., M. Smith & C. Fagan (1998), *Womens' Employment in Europe: Trends and Prospects*, Londres : Routledge.
- SCP (1984), *Sociaal en cultureel rapport 1984*, Rijswijk : Social and Cultural Planningbureau (SCP).
 ____ (1998), *Sociaal en cultureel rapport 1998: 25 jaar sociale verandering*, Rijswijk : Social and Cultural Planningbureau (SCP).
- Sloep M.J. (1996), *Het primaat van een mannenbolwerk. Emancipatie in CAO onderhandelingen*, rapport du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye.
- Spaans J. (1997), *Tussen wens en realiteit*, rapport du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye.
- STAR (1993), *Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*, rapport de la Foundation of Labour (STAR), La Haye.
 ____ (1997), *Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*, rapport de la Foundation of Labour (STAR), La Haye.
- Tijdens K. (1998) « De balans van twee ronden arbeidsduurverkorting, 1982-85 en 1994-97 », *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 14: 212-25.
- Visser J. (1989), « New Working-Time Arrangements in The Netherlands », dans *Current Issues in Labour Relations. An International Perspective*, sous la direction de A. Gladstone, R. Lansbury, J. Stieber, T. Treu et M. Weiss, Berlin et New York : de Gruyter, pp. 229-50.
 ____ (1998), « Two Cheers for Corporatism, One for the Market: Industrial Relations, Wage Moderation and Job Growth in the Netherlands », *British Journal of Industrial Relations*, 36 (2): 269-92.
 ____ (2000), *The First Part-Time Economy in the World*, Amsterdam : Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, AIAS Working Paper 2000/01.
- Visser J. & A.C. Hemerijck (1998), « A Dutch Miracle ». *Job Growth, Welfare Reform, and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam : Amsterdam University Press.

- Visser J. & P.J. Jongen (1999), « Corporate Strategy, Institutions and Employment Relations in Dutch Banks », dans *From Tellers to Sellers. Changing Employment Relations in Banks*, sous la direction de M. Regini, J. Kitay et M. Baethge, Cambridge MA : The MIT Press, pp. 255-86.
- Visser J. & C. van Rij (1999), *Vakbeweging en Flexibiliteit*, Amsterdam : Elsevier.
- Wetzels C. (1999), *Squeezing Birth into Working Life. Household Panel Data Analysis Comparing Germany, Great Britain, Sweden and the Netherlands*, Amsterdam : Thesis Publishers.