

Nouvelle-Zélande

Marché du travail : une dérégulation en montagnes russes

*Felicity LAMM, Stéphane LE QUEUX, Erling RASMUSSEN et Rupert TIPPLES **

Pour les observateurs, la Nouvelle-Zélande se présente comme une « expérimentation » de laboratoire : il y a vingt ans, il s'agissait d'une des économies les plus régulées de l'OCDE ; c'est aujourd'hui l'une des économies les plus dérégulées. Ce mouvement s'est fait « en montagnes russes », avec une première dérégulation radicale dans les années 1990, une tentative de rééquilibrage en 2000 puis un nouveau tournant libéral en 2008. Le tout a bien entendu eu un impact profond sur le travail, les droits au travail et le syndicalisme.

Comme nous allons le voir, l'expérimentation libérale néo-zélandaise n'a en rien réussi à résoudre un problème chronique de faible croissance de la productivité. En outre, le marché du travail est éclaté, les travailleurs stressés et les relations de travail difficiles. Dans les années 1950, la Nouvelle-Zélande avait

l'un des niveaux de vie les plus élevés de l'OCDE. Elle a régressé aujourd'hui au vingtième rang et les incertitudes qui pèsent sur la prochaine tendance à venir, nouvel équilibrage ou réalésage libéral selon qui des conservateurs libéraux (National Party) ou du parti travailliste (Labour Party) ¹ remportera les élections législatives de novembre 2011, ne font rien pour arranger les choses (Rasmussen, 2010). Les conservateurs libéraux ont d'ores et déjà annoncé, au mois d'août 2010, leur intention d'introduire une série de 32 amendements ² à la législation du travail. S'ils parviennent à obtenir un second mandat lors des élections législatives de novembre prochain, il est donc prévisible qu'on assiste à un prolongement et à un approfondissement du mouvement de dérégulation réamorçé en 2008.

* Felicity Lamm et Erling Rasmussen, Auckland University of Technology ; Rupert Tipples, Lincoln University (Nouvelle-Zélande) ; Stéphane Le Queux, James Cook University (Australie). Lamm, Rasmussen et Tipples sont tous trois co-éditeurs du *New Zealand Journal of Employment Relations*.

1. Ces deux partis dominent la vie politique depuis l'arrivée au pouvoir du parti travailliste en 1935 (jusqu'en 1949). A l'exception de deux courtes périodes de gouvernement travailliste (1957-1960 et 1972-1975), le parti conservateur est resté au pouvoir jusqu'en 1984.

2. Pour le détail de ces amendements, cf. Department of Labour (2010), *Employment Relations and Holidays Legislation Changes 2010/11*, www.dol.govt.nz/workplace/knowledgebase/item/1594.

Les spécificités du modèle économique néo-zélandais

« Micro-business », secteur primaire et dynamique migratoire

Même si la Nouvelle-Zélande se tourne vers une économie du savoir, avec un secteur tertiaire responsable de 70 % du PNB, la première caractéristique de son économie est la part relativement importante du secteur primaire (agriculture, élevage, horticulture, pêche et forêts) et de ses dérivés, pour moitié voués à l'exportation. En 2010, le secteur primaire comptait 149 000 salariés, soit 6,8 % de la main-d'œuvre totale, auxquels s'ajoutent les emplois indirects des secteurs de transformation et de services qui y sont liés. L'ensemble représente donc 12 % du PNB et de la main-d'œuvre.

La seconde caractéristique, qui en découle en partie, est la prédominance des petites et moyennes entreprises (moins de 20 salariés), dont les exploitations agricoles. La fabrique économique de la Nouvelle-Zélande peut ainsi être qualifiée de « *micro-business* » (Ministry of Economic Development, 2010). En 2009, 97 % des entreprises entraient dans cette catégorie, 21 % comptant de 1 à 5 salariés et 69 % n'en ayant aucun. Pour une grande partie d'entre elles, il s'agit d'entreprises familiales. On imagine donc aisément la difficulté d'y inscrire une dynamique syndicale. De plus, leur large dispersion géographique rend difficile le contrôle du respect des normes minimales du travail, ce qui constitue un sujet d'inquiétude.

Le manque de main-d'œuvre dans le secteur primaire se traduit par le recours habituel à l'immigration temporaire de travailleurs saisonniers (jusqu'à un tiers de la main-d'œuvre), habituellement en provenance du Pacifique. Ceux-ci

bénéficient des mêmes conditions d'emploi que les travailleurs locaux en vertu d'une législation sur l'immigration qui subordonne l'accréditation de leurs employeurs au respect de cette règle. A noter que le manque de mains pour traire les vaches au sein d'une industrie laitière en pleine expansion a engendré une croissance de cette immigration temporaire, principalement en provenance des Philippines. Ces travailleurs ont un impact sur les communautés locales, réussissant ce que les Néo-Zélandais ne sont pas parvenus à faire depuis la disparition de l'Association des travailleurs agricoles au début des années 1980 : recréer des systèmes organiques de solidarité (caisses d'entraide, mutuelles, etc.). Les industriels de ce secteur, traditionnellement très antisyndicaux, seraient probablement bien inquiets s'ils venaient à réaliser combien ces solidarités se rapprochent d'une certaine forme de syndicalisme.

A cette immigration temporaire s'ajoute, en toile de fond, une émigration de la force de travail néo-zélandaise, le plus souvent vers les autres pays anglo-saxons et notamment l'Australie (en vertu d'un accord bilatéral de libre circulation) où, selon le recensement de 2010, se trouvent plus d'un demi-million de ressortissants néo-zélandais, soit l'équivalent d'un quart de la population active de la Nouvelle-Zélande. Ce phénomène n'est pas nouveau, en particulier chez les jeunes décidés à aller chercher de l'expérience à l'étranger, mais il tend à s'intensifier et à inquiéter – les médias s'en emparent pour sensationnaliser la « fuite des cerveaux » – lorsque l'économie ne semble pas offrir les mêmes chances d'avenir et le marché du travail des opportunités et des salaires comparables.

MARCHE DU TRAVAIL : UNE DEREGULATION EN MONTAGNES RUSSES

Cela dit, la Nouvelle-Zélande parvient à compenser ce déficit migratoire par un flux d'immigration permanente, principalement d'origine asiatique.

Un problème de productivité du travail compensé par un suremploi

La faiblesse chronique de la productivité du travail a constamment été le motif invoqué pour réformer l'encadrement du marché du travail. Or, en dépit des réformes successives, les statistiques du ministère du Travail pour 2008 (graphique 1) comme celles plus récentes de l'OCDE pour 2010 (graphique 2) suggèrent que le problème demeure irrésolu¹. Ces dernières statistiques indiquent par ailleurs que la Nouvelle-Zélande parvient à compenser son déficit relatif de productivité essentiellement par une utilisation de sa force de travail largement supérieure à la moyenne (graphiques 3 et 4), ce qui implique de longues heures de travail et, comme nous le verrons, les problèmes sociaux, physiologiques et psychologiques qui y sont associés.

Un laboratoire libéral

Le premier mouvement de balancier date des années 1980, dans le cadre d'un vaste chantier de réformes économiques et sociales : les « *Rogernomics* », en référence à son initiateur Roger Douglas, ministre travailliste de l'Économie et des Finances de l'époque, et en clin d'œil aux « *Reaganomics* ». L'objectif de ce chantier était de dynamiser la compétitivité du pays dans un contexte d'ouverture au marché mondial, y compris *via* une restructuration du secteur public.

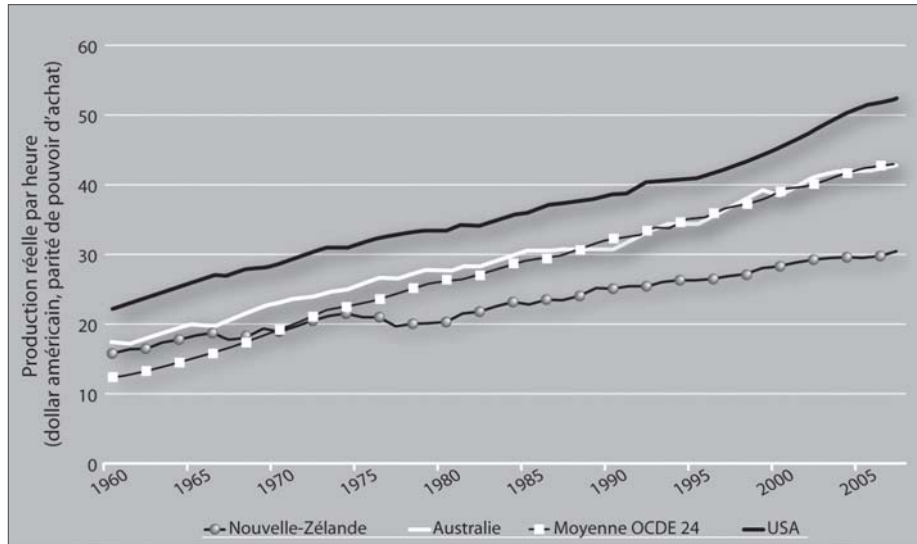
L'amorce libérale remonte donc bien à l'origine aux travaillistes mais il faut dire que l'économie était aux abois et que le FMI frappait à la porte. C'est dans ce contexte que s'inscrit l'arrivée au pouvoir des conservateurs libéraux au début des années 1990. Ils profitent de cet élan pour entamer « l'expérimentation » néo-zélandaise.

En mai 1991, ils font voter une nouvelle législation du travail (*Employment Contracts Act*) qui substitue au régime traditionnel de négociation et d'arbitrage au niveau des branches ou des corps de métier un contractualisme fondé sur la négociation individuelle, entre salarié et employeur, au niveau de l'entreprise. A cette désinstitutionnalisation de la représentation collective s'ajoute un certain nombre de dispositions visant à restreindre la capacité d'action des syndicats (restrictions d'accès aux lieux de travail, du droit de grève, etc.). Si l'objectif avoué est, comme ailleurs, de flexibiliser le marché du travail afin de le rendre plus « efficace » et de laisser les mains libres aux employeurs pour rehausser la productivité du travail (en vain, *cf.* graphiques précédents), il s'agit également d'une législation ouvertement et radicalement antisyndicale. En échange, les salariés se voient octroyer davantage de droits individuels, à l'instar du droit pour chaque travailleur (syndiqué ou non) de poser des griefs personnels auprès d'un tribunal du travail (*Employment Tribunal*, une nouvelle instance administrative créée à cet effet), prérogative auparavant réservée aux seuls syndicats, gardiens de ce droit uniquement conféré aux travailleurs syndiqués.

1. Selon les données statistiques de l'OCDE 2010, le PIB par heure travaillée en % de celui des États-Unis est de 57 % pour la Nouvelle-Zélande alors qu'il est estimé à 78,8 % pour l'Australie et 82,5 % pour la zone Euro.

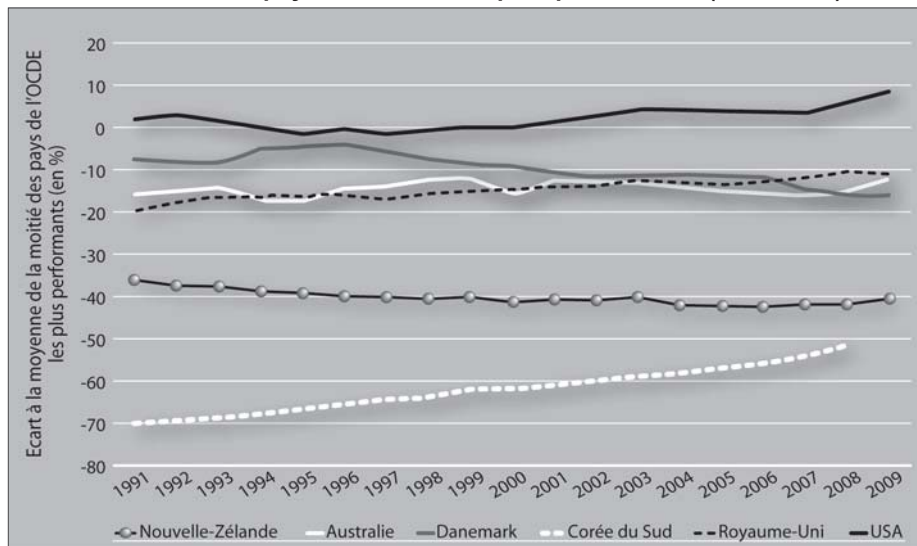
NOUVELLE-ZELANDE

Graphique 1. Productivité horaire du travail (1960-2008)



Source : Economic Development Indicators 2011, New Zealand Government, p. 39-41.

Graphique 2. Niveaux de productivité horaire du travail * : écart à la moyenne de la moitié des pays de l'OCDE les plus performants (1991-2009) **

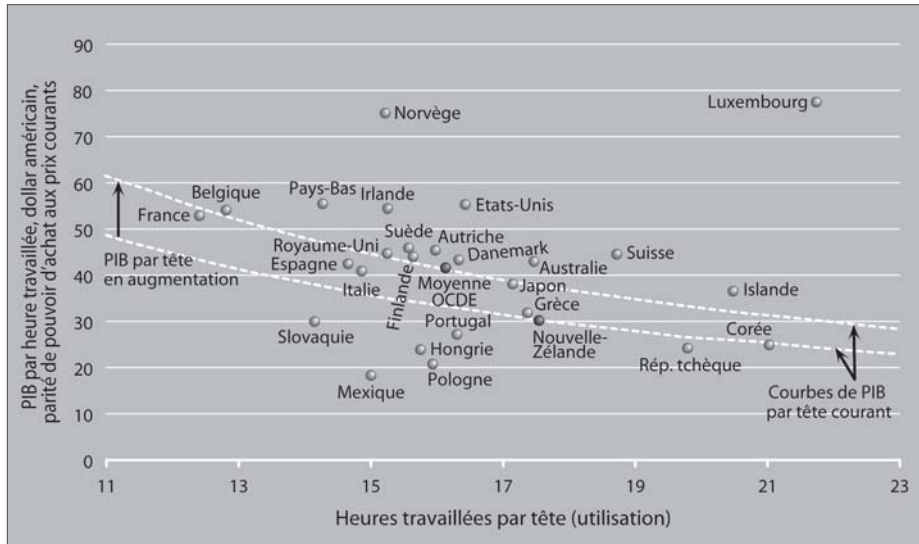


* PIB par heure travaillée.

** L'indicateur utilisé ici indique l'écart en pourcentage à la moyenne simple de la moitié des pays les plus performants de l'OCDE du point de vue du PIB par heure travaillée (en parité de pouvoir d'achat aux prix de 2005). Les écarts pour 2009 sont des estimations de l'OCDE, fondées sur les données des Perspectives économiques de l'OCDE, n° 86, qui peuvent utiliser des données sur le PIB différentes de celles utilisées pour d'autres indicateurs de ce rapport.

MARCHE DU TRAVAIL : UNE DEREGULATION EN MONTAGNES RUSSES

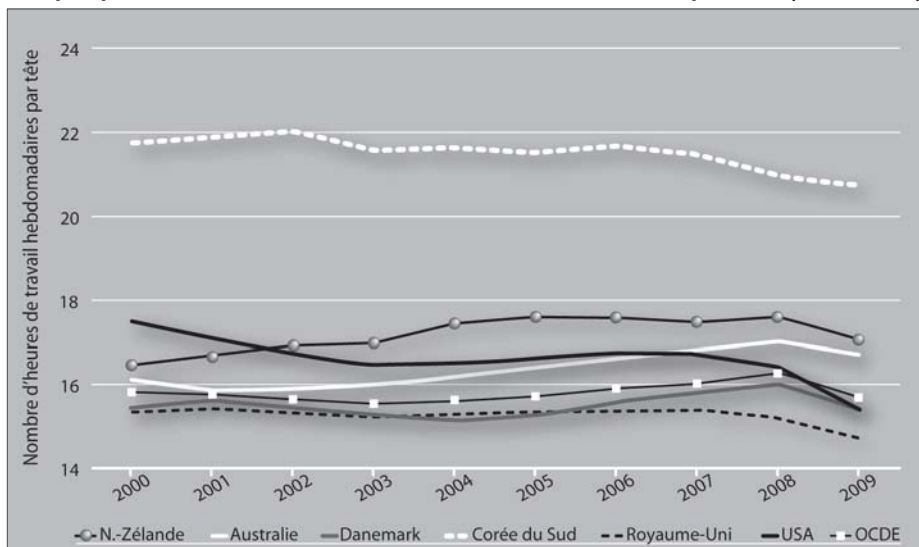
Graphique 3. Productivité du travail et utilisation de la main-d'œuvre (2008) *



Source : OECD database, General Statistics, Country statistical profiles 2010; OECD database, Productivity database, Labour Productivity Growth*

* Tous les chiffres relatifs au PIB en 2008 sont aux prix courants en parité de pouvoir d'achat. Les données pour 2008 sont estimées pour l'Australie, le Japon, le Mexique et la Nouvelle-Zélande et sont donc susceptibles d'être révisées.

Graphique 4. Nombre d'heures de travail hebdomadaires par tête (2000-2009)



Source : OECD database, General Statistics, Country statistical profiles 2010; OECD, Productivity database, Labour Productivity Growth.

NOUVELLE-ZELANDE

Les syndicats peinent à capitaliser la période travailliste

Du tournant des années 2000 à 2008, la Nouvelle-Zélande connaît une période travailliste. En octobre 2000, les travaillistes au pouvoir font adopter une nouvelle législation du travail (Employment Relations Act) visant à restaurer des éléments de démocratie industrielle. L'argument mis en avant est que seul le partenariat social peut résoudre l'insuffisance de compétitivité de l'économie nationale. Contrairement à l'Employment Contracts Act, cette nouvelle législation est explicitement pro-syndicale. Elle prévoit une restauration des droits d'accès syndical aux lieux de travail, des droits exclusifs de négociation pour les syndicats officiellement enregistrés, des dispositions visant l'obligation de négocier de bonne foi, la levée de l'interdiction d'entrer en grève de solidarité dans le cas de négociation multi-employeurs, abrogeant ainsi les pièces maîtresses du dispositif anti-syndical du gouvernement précédent.

Bien que les modifications apportées par les travaillistes aient permis de consolider les troupes syndicales dans le secteur public, elles ne parviennent pas à enrayer la dynamique d'individualisation des relations professionnelles dans le privé. La densité syndicale, en dépit de la législation, y a considérablement baissé de 2000 à 2008 pour tomber à 9 % fin 2008, tandis que le taux reste très élevé au sein du secteur public avec 62 % (Blumenfeld, 2010). Alors qu'à la fin des années 1980 le taux de syndicalisation dépassait 40 % (avec plus de la moitié des travailleurs couverts par des accords collectifs), il s'est aujourd'hui stabilisé autour de 20-22 %. En corollaire, la négociation collective ne dépasse plus guère les limites du secteur public, à

l'exception des grandes entreprises du privé où demeurent plusieurs bastions syndicaux. Pour la grande majorité du secteur privé, et en particulier pour celui des services, en croissance, le contrat individuel est la modalité d'emploi dominante et privilégiée. Si l'initiative des travaillistes avait créé bien des attentes, le résultat n'est finalement pas si décevant : la densité syndicale est restée relativement stable dans un contexte de croissance du marché du travail. Durant la période travailliste, les effectifs syndicaux ont en effet cru de 27 %, juste en-dessous du taux de croissance de la main-d'œuvre salariée, estimé à 30 % (Blumenfeld, Ryall, 2010).

Plusieurs éléments permettent d'expliquer que les syndicats peinent à remonter la pente. Le premier renvoie, d'une part, à la difficulté qu'ils éprouvent à combler le fossé entre les bénéficiaires de l'action représentative syndicale et le reste de la main-d'œuvre non syndiquée (thèse du « *representation gap* ») et, d'autre part, à leur incapacité à développer des négociations multi-employeurs. Il pose le problème de la couverture syndicale. De plus, dans le contexte des *micro-businesses* et particulièrement dans le secteur primaire, où les dynamiques familiales et communautaires sont fortes, les syndicats sont souvent perçus comme des *outsiders* (Tipples, 2007). Dans ce secteur où le travail ne manque pas, il est plus facile de changer d'employeur que de s'embarrasser à revendiquer. Un troisième facteur explicatif de la perte de vitesse du syndicalisme néo-zélandais tient à ce que les droits individuels ont été considérablement accrus, laissant la protection collective relativement moins attractive. Les initiatives travaillistes ont peut-être eu un effet contradictoire en la

Encadré 1

Le syndicalisme néo-zélandais (source : Blumenfeld, Ryall, 2010)

Le syndicalisme néo-zélandais s'est traditionnellement fédéré autour d'une seule centrale, le New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU) – *Te Kauae Kaimahi*. La période libérale de l'Employment Contracts Act a donné lieu à un mouvement de désaffiliation, au profit d'un syndicalisme indépendant privilégié par les employeurs et marqué en particulier par la montée d'une fédération concurrente, la Trade Union Federation (TUF). Cependant, l'hégémonie du NZCTU n'a jamais vraiment été remise en cause. A son pic, en 1995, le TUF ne dépassait pas 7 % de l'ensemble des effectifs syndicaux. Le TUF a cessé d'exister suite au retour des travaillistes et le NZCTU a depuis lors regagné son terrain, représentant fin 2008 près de 90 % des effectifs syndicaux et 18 des 20 principaux syndicats.

Tableau 1. Syndicats affiliés et adhérents à la NZCTU (1991-2008)

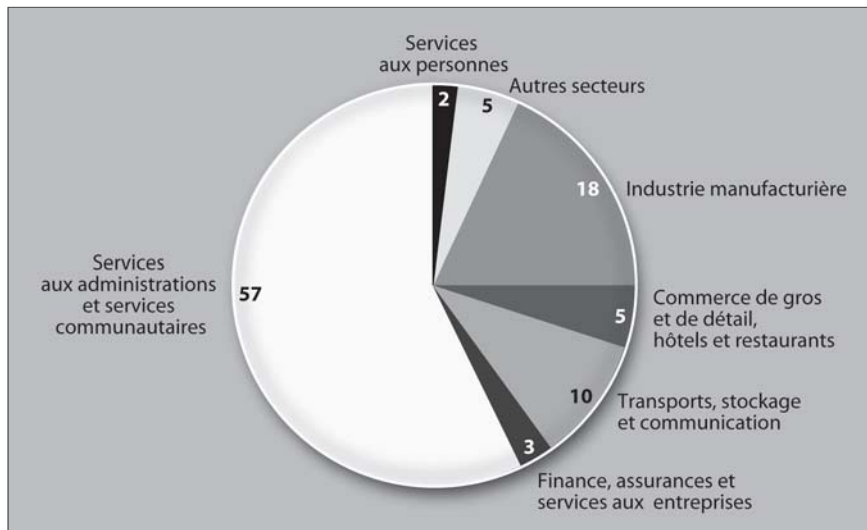
Année	Nombre de syndicats affiliés	Nombre de membres	Part des syndiqués affiliés au NZCTU
1991	43	445 116	86,5
1992	33	339 261	79,2
1993	33	321 119	75,8
1994	27	296 959	78,9
1995	25	284 383	78,5
1996	22	278 463	82,2
1997	20	253 578	77,4
1998	19	238 262	77,7
1999	19	235 744	78,0
2000	26	273 570	85,9
2001	32	289 732	87,8
2002	34	293 466	87,7
2003	36	297 440	87,1
2004	38	310 451	87,7
2005	37	333 395	88,4
2006	39	340 281	88,9
2007	38	330 130	88,7
2008	37	343 017	89,4

Source : Industrial Relations Centre Surveys 1991-2008.

Les plus grands syndicats (effectifs supérieurs à 10 000), disposant de davantage de ressources, sont ceux qui ont le plus bénéficié de la période travailliste. On estime qu'ils rassemblent plus des trois quarts de l'ensemble des effectifs syndicaux alors que les plus petits syndicats (effectifs inférieurs à 1 000 membres) n'en comptent que 4 %. Le syndicalisme néo-zélandais s'est également féminisé, et compte actuellement une majorité de femmes (55,3 %), ce qui reflète la proportion de l'emploi des femmes dans le secteur public et les services communautaires. Après les syndicats du public, les plus grandes forces syndicales du privé se trouvent dans l'industrie manufacturière (18 % des syndiqués) et dans le secteur des transports et des communications (10 %).

■ ■ ■

Graphique 5. Répartition des syndiqués selon les secteurs d'activité



Source : Industrial Relations Centre Survey 2008.

matière. En effet, les travaillistes ont simultanément cherché à revaloriser la représentation collective et à élargir significativement les garanties individuelles. Pourquoi adhérer à un syndicat si l'essentiel des gains en matière de conditions de travail et d'emploi provient de l'action législative ?

Un patronat moins enclin à accepter la représentation collective

L'hostilité accrue du patronat à l'égard du syndicalisme permet aussi de comprendre les difficultés des organisations syndicales. Un effet de « système » sur les attitudes patronales, qu'il est intéressant de relever, entre manifestement en ligne de compte. Si davantage de flexibilité, de décentralisation et moins d'Etat ont depuis longtemps constitué la

plateforme des revendications patronales, le patronat s'est aussi longtemps accommodé du système en place, se cantonnant à formuler ses revendications sans remettre en cause les mécanismes d'arbitrage et de négociation de branche ou par corps de métier. Une enquête menée dans les années 1980 (Geare, 1986) indiquait que la majorité des employeurs reconnaissait la légitimité sociale de la représentation collective et du fait syndical. Une autre recherche (McAndrew, Hursthouse, 1991) concluait que les employeurs dans leur ensemble avaient une préférence pour une négociation centralisée, compte tenu du coût d'administration et du risque de conflits que comporte la négociation d'accords d'entreprise.

Différentes enquêtes d'opinion (en particulier Geare *et al.*, 2006, 2009)

indiquent qu'un virage idéologique s'est de toute évidence produit depuis les années 1990. Cependant, à y regarder de plus près, l'examen des attitudes patronales (Foster *et al.*, 2009) révèle une polarisation des points de vue sur l'engagement dans un processus de négociation collective : seuls 21 % des employeurs impliqués dans un tel processus pensent que leurs employés ne sont pas intéressés par la question alors que 70 % de ceux qui ne le sont pas pensent que leurs employés n'y trouvent pas d'intérêt. En d'autres termes, c'est la pratique sociale qui en instruit la valeur. En l'absence d'un système de contrainte, il est donc peu probable que les employeurs s'engagent d'eux-mêmes dans la négociation collective, *a fortiori* dans le secteur des services privés où il n'y a pas de tradition de négociation. Une recherche exhaustive conduite par le ministère du Travail (Department of Labour, 2009) confirme ainsi largement que les employeurs néo-zélandais sont aujourd'hui très à l'aise avec l'idée de négocier directement avec leurs employés mais qu'ils n'ont ni le temps pour la négociation collective, ni confiance dans les syndicats, ce qui pèse corrélativement sur la propension des employés eux-mêmes à y voir un intérêt.

Le retour des conservateurs libéraux

Si les conservateurs libéraux, au début de leur précédent mandat (1990-1999),

voyaient l'élargissement des droits privés comme une contrepartie naturelle à la résorption des droits collectifs, à partir de la seconde moitié des années 1990, sous la pression croissante du patronat, ils commencent à songer à réviser le champ de ces droits¹. Ils ne tardent pas à le faire à leur retour au pouvoir en 2008. Les relations professionnelles ne font pourtant pas vraiment débat lors des dernières élections législatives de 2008, les conservateurs libéraux annonçant qu'ils ne reviendraient pas sur la législation travailiste en place et qu'ils se cantonneraient à en amender quelques aspects. Citons entre autres : le retrait du monopole syndical de négociation, autorisant ainsi des accords collectifs non-syndicaux ; la révision des conditions de dépôt de grief individuel susmentionné, avec l'introduction d'une période de probation de 90 jours après l'embauche avant de se voir accorder le droit de déposer un grief, ce changement concernant les nouveaux employés des petites entreprises (19 salariés et moins) ; la révision de la loi sur les congés payés avec le droit de monétiser une semaine de congés (sur les quatre par an) – sachant que les travailleurs néo-zélandais battent déjà des records de durée du travail ; une réduction des conditions minimales statutaires de travail. Pour certains, il s'agit d'un retour à l'esprit des politiques des années 1990, sauf qu'au lieu d'une approche radicale et frontale, les conservateurs libéraux installent désormais leur dispositif pièce par pièce.

1. D'après Rupert Tipples, c'est principalement sous la pression de l'association des employeurs du secteur agricole (Federated Farmers). Les employeurs de ce secteur n'avaient pas alors réalisé que ces droits s'appliquaient à l'ensemble des travailleurs, et donc *a fortiori* dans leur secteur où le syndicalisme est traditionnellement faible et les actions en justice assez improbables. Ils craignaient ainsi que des actions individuelles puissent dégénérer, prendre de l'ampleur et avoir un impact fâcheux sur les industries de *process* (*meat works and dairy processing factories*). D'autres associations patronales réalisèrent aussi que ces droits s'appliquaient également à leur personnel cadre, ce qu'elles voyaient d'un mauvais œil.

Un marché du travail éclaté, des travailleurs stressés

Tandis que le « *bungy jumping* »¹ législatif néo-zélandais n'a pas eu l'effet espéré en matière de compétitivité nationale, il a bel et bien mis le marché du travail sens dessus-dessous et a eu un impact significatif sur le temps de travail (y compris l'équilibre travail-famille), les statuts d'emploi et la santé et sécurité au travail.

Les caractéristiques du temps de travail ont considérablement changé en 20 ans avec une augmentation forte de la durée du travail et du recours au temps partiel. Les statistiques identifient la Nouvelle-Zélande comme l'un des pays où la durée du travail est la plus élevée : selon les statistiques de l'OCDE pour 2010, la moyenne des heures travaillées par personne en Nouvelle-Zélande s'élève à 1 758 heures par an ; elle est par comparaison de 1 695 heures par an aux Etats-Unis et de 1 500 heures par an en France. De nombreux observateurs tirent la sirène d'alarme à propos de l'inflation dangereuse du temps de travail (Fursman, 2008). Seulement un tiers des employés travaille 40 heures, durée normale² de la semaine de travail. Pour cause, les statistiques révèlent qu'un tiers des hommes employés à temps plein travaille plus de 50 heures par semaine et que c'est aussi le cas de 20 % des femmes employées à temps plein. C'est un souci, en particulier pour les couples qui combinent ensemble

de longues heures hebdomadaires : une recherche menée en 2005 (Callister, 2005) indiquait que 29 % des couples avec enfants travaillaient en moyenne 80 heures ou plus confondues par semaine. Or, la tendance n'a fait que s'aggraver. Cet état de fait permet sans doute, dans une certaine mesure, d'expliquer la préférence pour le temps partiel, en nette hausse : le nombre de salariés à temps partiel est passé d'environ 300 000 au premier trimestre de 1991 à un demi-million au premier trimestre 2011³. Selon les statistiques de 2010, le temps partiel concerne 34,3 % des femmes et 11,6 % des hommes. Bien que la croissance du temps partiel s'explique en partie par l'augmentation du nombre d'étudiants qui participent sporadiquement au marché du travail pour financer leurs études, pour beaucoup de salariés, c'est le moyen de retrouver un équilibre de vie, souvent au détriment de leur carrière et de leurs conditions d'emploi.

L'attention grandissante portée aux notions de stress au travail et d'équilibre travail-famille correspond à des changements de normes sociales vis-à-vis du travail. Elle renvoie aussi très concrètement à des problèmes d'organisation du travail, et plus généralement à l'inaptitude des partenaires sociaux à gérer la santé et la sécurité au travail. Le taux d'accidents du travail mortels est lui aussi l'un des plus élevés de l'OCDE et les autres accidents et problèmes de santé

1. Le *bungy jumping* est un rituel d'initiation que l'on retrouve dans la plupart des îles mélanésiennes (il s'agit d'un saut d'un promontoire le corps attaché à une liane, au risque de se disloquer la jambe ou la hanche ou s'écraser la tête au sol) que les Néo-Zélandais ont popularisé sous sa forme ludique.
2. Il n'y pas de durée légale de la semaine de travail : elle est négociable à la baisse ou à la hausse sur une base individuelle selon un accord entre l'employé et l'employeur.
3. La part relative du temps partiel est elle aussi en croissance, s'élevant aujourd'hui à un quart de la force de travail (elle était de 15 % dans les années 1980) mais de façon proportionnellement moins prononcée au regard de la croissance de l'emploi total. <http://www.stats.govt.nz/infoshare/>.

MARCHE DU TRAVAIL : UNE DEREGULATION EN MONTAGNES RUSSES

liés à l'activité de travail sont responsables d'un niveau d'absentéisme particulièrement élevé. Suite à des jugements de tribunaux sur le stress au travail – qui ont coûté cher aux employeurs concernés –, un amendement à la loi sur la santé et sécurité au travail a été introduit courant 2002. Une agence spéciale, Accident Compensation Corporation (ACC), est créée, chargée des indemnités, de l'information et des audits en matière de santé et sécurité au travail (SST). Les entreprises ont l'obligation de réaliser des audits en SST, de créer des comités de SST et enfin de se conformer au système d'indemnisation de l'ACC. Un point-clé du dispositif couvert par l'ACC est l'obligation d'avoir une représentation du personnel dans les comités de santé et sécurité au travail. De surcroît, le dispositif investit les syndicats de la responsabilité de former les représentants du personnel siégeant dans ces comités. Malheureusement, ce dispositif ne concerne que les entreprises de plus de 35 employés : il ne s'applique donc guère dans le secteur primaire ou dans celui de la construction où les taux d'accidents et de décès au travail sont particulièrement élevés. Le monopole de l'ACC a été révoqué par les conservateurs libéraux suite à leur retour au pouvoir en 2008. Dans le même temps, ils ont allégé les contraintes patronales en matière de conformité au dispositif de SST et réduit le financement de la formation syndicale en santé et sécurité au travail qui s'est considérablement ralenti depuis lors. Il est désormais question de privatiser l'ensemble du système d'indemnisation des accidents du travail.

La flexibilisation du marché du travail a également entraîné une recrudescence du recours au travail temporaire (*casual employment*), sachant que le recours à ce type de statut fait particulièrement sens dans le contexte des *micro-businesses* lorsqu'il s'agit de répondre à des fluctuations saisonnières de la demande. L'Employment Relations Act et un amendement de 2004 encadrent le travail temporaire ; ils prévoient des protections particulières pour les groupes d'employés « vulnérables », au cas notamment où la propriété de l'entreprise change de mains. Mais il existe de nombreuses catégories de travailleurs qui ne sont pas adéquatement traitées par la législation ou qui passent à travers ses filets : les travailleurs qui, tout en travaillant de façon irrégulière et intermittente, ont un lien d'emploi permanent (à l'instar des débardeurs) et les travailleurs indépendants sous-traitants qui se retrouvent concrètement en situation de dépendance, en quasi-lien d'emploi, mais qui échappent au droit du travail car ils ne sont pas techniquement des salariés. Une enquête nationale du ministère du Travail datant de 2008 (*Survey of Working Life*¹) estimait que 9,4 % de la force de travail se trouvait sur des statuts précaires, auxquels on peut donc ajouter les cas susmentionnés.

Les relations professionnelles, un enjeu électoral en suspens

Ni le modèle de flexibilité des uns (« *efficient labour market* »), ni le modèle de partenariat des autres (« *productive employment relationships* ») n'a permis de contrecarrer le recul économique du pays. « L'expérimentation » néo-zélandaise

1. http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/income-and-work/employment_and_unemployment/SurveyOfWorkingLife_HOTPMar08qtr.aspx.

NOUVELLE-ZELANDE

laisse ainsi dubitatif quant au bien-fondé d'indexer le monde du travail et l'ensemble de ses règles sur des dogmes économiques. Alors que le patronat demeure persuadé que la solution au problème de la productivité repose sur une pratique législative « responsable », avec par exemple l'instauration d'une commission indépendante qui puisse instruire les changements qui s'imposent (soit, selon le patronat, davantage de flexibilité du travail, moins de taxes et moins de contraintes sur les entreprises) ¹, il y a bien consensus sur le fait qu'aucun consensus ne se dégage aujourd'hui sur la conduite à privilégier. Les tensions sont d'autant plus palpables que les syndicats se montrent déterminés à militer pour une législation plus favorable à la négociation collective (Kelly, 2010), et en particulier pour la mise en place de mécanismes permettant d'étendre la couverture syndicale, y compris par des accords de branche ou multi-entreprises, dont la vaste majorité des employeurs ne veut tout simplement pas entendre parler.

L'annonce d'août 2010 relative aux 32 amendements à la législation du travail n'a pas manqué de susciter un regain d'attention à l'égard des relations professionnelles, notamment une disposition autorisant la pleine liberté de licenciement (« *fire at will* ») sans possibilité d'appel dans les trois premiers mois d'embauche (Haworth, 2010 ; Hodge, 2010). Bien que le NZCTU – *Te Kauae Kaimahi* ne s'oppose pas en bloc aux amendements proposés, l'application et

l'extension de cette disposition à tous les employeurs constituent des points majeurs de contentieux ². Selon la centrale, 80 % des Néo-Zélandais sont en faveur du droit d'appel en cas de licenciement abusif, même dans les premiers temps de l'embauche. Plus de 20 000 travailleurs sont d'ailleurs descendus dans la rue, en octobre 2010, pour exprimer leur mécontentement à l'égard de cette disposition. Mais tout comme les travaillistes auxquels ils apportent leur support, les syndicats ne savent pas trop sur quel pied danser, car à deux mois des élections, les conservateurs libéraux n'ont toujours pas révélé leur agenda en matière de relations professionnelles. En vue des élections générales, le NZCTU – *Te Kauae Kaimahi* mène une campagne intitulée « *Fairness at Work* », campagne à l'accent bien australien mais qui demeure essentiellement générique (droits au travail, salaires décents et défense des services publics) alors qu'en Australie il s'agissait clairement de débarquer les libéraux pour se débarrasser de leur législation du travail ³ (Le Queux, Peetz, 2009). Si les conservateurs libéraux entretiennent l'ambiguïté, c'est probablement aussi parce qu'ils ont appris de leur voisin que la question peut polariser l'opinion et s'avérer très coûteuse. Pourquoi donc en prendre le risque alors qu'ils bénéficient d'une confortable avance dans les sondages et que ni les syndicats ni les travaillistes, qui peinent à trouver leurs marques dans leur rôle d'opposition, ne parviennent à les presser sur ce terrain ?

1. www.businessnz.org.nz/doc/1854/PoorproductivitystatsshowneedforProductivityCommission.
2. A Brief Analysis of National's Employment Law Changes <http://union.org.nz/fairnessatwork/analysisof1Apr>.
3. La campagne des syndicats australiens a été l'élément décisif permettant l'élection des travaillistes en 2007, l'abrogation de la législation du travail mise en place par les libéraux, une législation très impopulaire, la mise en place d'un nouvel encadrement du travail, le « *Fair Work Act* » et d'une nouvelle juridiction du travail, « *Fair Work Australia* ».

MARCHE DU TRAVAIL : UNE DEREGULATION EN MONTAGNES RUSSES

Sources :

- Blumenfeld S. (2010), « Collective bargaining », in Rasmussen E. (dir.), *Employment Relationships: Workers, Unions and Employers in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland.
- Blumenfeld S., Ryall S. (2010), « Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2008 », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 35, n° 3, p. 84-96.
- Callister P. (2005), « Changes in paid working hours for couples, 1986-2001 », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 30, n° 2, p. 51-64.
- Department of Labour (2009), *The Effect of the Employment Relations Act 2000 on Collective Bargaining*, Wellington Department of Labour, www.dol.govt.nz.
- Fursman L. (2008), *Working Long Hours in New Zealand*, Department of Labour, Wellington.
- Foster B., Rasmussen E., Laird I., Murrie J. (2009), « Employer attitudes toward collective bargaining: Surveys of employers' role and attitudes in New Zealand Paper », 15th IIRA World, Sydney, August.
- Geare A. (1986), *An Examination of Certain Aspects of Industrial Relations Ideologies: A Theoretical Analysis and an Empirical Study*, PhD thesis 87 30270, New Zealand, University of Otago.
- Geare A., Edgar F., McAndrew I. (2006), « Employment Relations: Ideology and HRM Practice », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 17, n° 7, July, p. 1190-1208.
- Geare A., Edgar F., McAndrew I. (2009), « Workplace values and beliefs: an empirical study of ideology, high commitment and unionization », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 20, n° 5, May, p. 1146-1171.
- Haworth N. (2010), « Fire at will' measure damaging to labour performance and economy », *Sunday Star-Times*, 29 August, p. A6.
- Hodge B. (2010), « What's all the fuss about the 90-day trial period? », *Sunday Star-Times*, 22 August, p. A6.
- Kelly H. (2010), « Challenges and opportunities in New Zealand employment relations: a CTU perspective », in Rasmussen E. (dir.), *Employment Relationships. Workers, Unions and Employers in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland.
- Le Queux S., Peetz D. (2009), « Australie – Relations professionnelles : nouveau pouvoir, nouvelle donne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 120, p. 21-28, septembre.
- McAndrew I., Hursthouse P. (1991), « Reforming Labour Relations: what southern employers say », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 16, n° 1, p. 1-11.
- Ministry of Economic Development (2010), *SMEs in New Zealand: Structure and Dynamics 2010*, Wellington, July.
- Rasmussen E. (dir.) (2010), *Employment Relationships: Workers, Unions and Employers in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland.
- Tipples R. (2007), « The further re-regulation of farming employment relations in New Zealand », *Sociologia Ruralis*, vol. 47, n° 1, January, p. 63-79.