

Pays-Bas

De la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés

Marie WIERINK

Parmi les pays européens, c'est aux Pays-Bas que le travail à temps partiel est le plus répandu (un emploi sur trois en 1996) et que la durée moyenne hebdomadaire du travail est la plus faible (33 heures en 1995 contre 38 en France ¹). Sur longue période, le chômage a beaucoup diminué, passant de 9,7 % en 1983 à 6,3 % en 1996 ², malgré une croissance importante du taux d'actifs occupés (52 % en 1983 et 66 % en 1998). S'il n'est pas aisé de faire la part de la réduction de la durée du travail, d'une politique prolongée d'assainissement budgétaire, et d'effets de cycle économique ³ dans la croissance retrouvée des Pays-Bas, il est clair que les réaménagements du temps de travail en cours depuis 1982 ont favorisé une redistribution du travail entre actifs et inactifs (inactives), et la flexibilisation de l'organisation du travail.

Les partenaires sociaux sont les premiers acteurs de la régulation du temps de travail, dans un pays où la loi n'intervient

que pour fixer des limites hautes et basses en temps de travail et de repos et n'établit pas de lien avec la rémunération. Mais ils ne sont pas les seuls. Sur la période récente, le gouvernement de Wim Kok (1994/1998) a profondément remodelé le cadre réglementaire du temps de travail, ouvrant de nouvelles possibilités de négociation. En toile de fond à ces négociations, on assiste, sur cette même période de quinze ans, au décollage de l'emploi féminin, à temps partiel, et à l'augmentation de l'influence des femmes sur la scène sociale et syndicale.

Premières négociations, il y a quinze ans

La première vague de négociations sur le temps de travail a permis le passage à 38 h de travail hebdomadaires en moyenne, par l'attribution de jours de congés supplémentaires. Dans les années

1. Eurostat, Labour Force Survey, cité in Sociale Nota 1998.

2. Source : Sociale Nota , 1998, d'après OCDE, Perspectives de l'emploi.

3. Cf. Chronique Internationale de l'IRES, « Le 'modèle' hollandais », numéro hors série, octobre 1997.

82/84 l'accord de Wassenaar ¹ met l'accent sur une logique de partage du travail et de restauration de la compétitivité. Dans son prolongement, toutes les branches professionnelles mettent en chantier, entre 1982 et 1985, des accords de réduction de la durée du travail/modération salariale. La problématique n'est pas encore celle de la flexibilité de l'organisation du travail mais celle du partage du travail.

La forme choisie dans les accords passés entre 1982 et 1985 n'est pas celle d'une réduction hebdomadaire, mais celle de jours de congé supplémentaires, entre six et douze par an selon les branches professionnelles. Cette formule apparaît aux yeux des organisations syndicales moins facilement absorbable par des gains de productivité, et plus porteuse de temps libre. Généralement, la réduction de la durée du travail et les créations de postes conséquentes trouvent leur financement par le gel des salaires, et par l'affectation des marges permises par les gains de productivité.

Apprécié en 1985, le résultat de cette première vague d'accords, qui couvre en trois ans les trois quarts des salariés, n'est pas très brillant en termes d'emplois nouveaux : seulement 25 % à 40 % des heures de travail dégagées fourniraient le support à création d'emplois, selon différents experts (De Kam et Nypels 1990). Mais dans bien des cas, la réduction du temps de travail a permis d'éviter des diminutions d'effectifs (Visser, 1989).

Vers la semaine de quatre jours en 1990 ?

A la fin des années 80, on assiste à la montée d'un courant d'idées favorable dans le monde syndical à la poursuite de la réduction de la durée du travail mais cette fois-ci sous la forme de la semaine de quatre jours (Raaijmakers, 1997). Déçue par l'absence de création massive d'emplois par la politique des jours de congé supplémentaires, et de plus en plus sensibilisée à un meilleur partage du travail payé et du travail non payé entre les hommes et les femmes, la FNV met en avant l'aspect « temps libre » plutôt que l'aspect création d'emplois. Cet objectif jouit d'un soutien assez large dans la société, et notamment parmi les associations féministes.

Refus des employeurs d'engager des négociations échangeant gel des salaires et introduction de la semaine de quatre jours, défaut d'unanimité entre les centrales et leurs différents syndicats, passage au premier plan de préoccupations liées à la remise en cause de la protection sociale, le thème de la semaine de quatre jours s'éteint comme revendication unanime pour tous les syndicats de la FNV, au fur et à mesure que les premiers signes de la récession de 1992 s'annoncent.

Réduction de la durée du travail contre flexibilisation

La deuxième vague ² de négociation sur la réduction de la durée du travail qui s'annonce pourtant peu après, dans les années 92-94, ne répond plus cette fois à une impulsion centrale aussi nette que celle de l'accord de Wassenaar. On est au creux de la vague récessionniste. Le chômage a recommencé à croître dans des

1. Cf. Chronique Internationale de l'IRES, numéro hors série, octobre 1997, op. cit.

2. Cf. « Réduction de la durée du travail : retour au premier plan des négociations sociales », IRES Chronique internationale, 33, mars 1995.

proportions qui inquiètent les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Pour une réduction de la durée du travail de 38 h à 36 heures hebdomadaires, le modèle dominant qui resurgit dans les négociations décentralisées est justement celui de la semaine de 4 jours, plébiscité par les salariés à temps complet concernés par ces négociations, fût-ce au prix de journées de 9 h¹. On observe ainsi une filiation entre les accords décentralisés de cette deuxième vague et l'offensive avortée de 1990/1991. Au cours des années 1993, 1994 et 1996, on assiste à des accords dans les secteurs de la grande distribution de détail (supermarchés et grands magasins) de la chaîne KBB, des banques, de la fonction publique d'Etat et municipale (van den Toren, 1996). Dans ces accords, l'horaire hebdomadaire est réduit à 36 heures, voire 34 heures, le plus souvent sur quatre jours, avec possibilité de variation entre périodes de forte et basse activité.

Le financement se fait toujours de la même façon par des accords de gel des augmentations, hors compensation de l'inflation. Les contreparties en terme de flexibilité sont omniprésentes : souplesse redonnée à l'entreprise dans l'attribution des journées de congé supplémentaires, fonctionnement de l'entreprise sur 6 jours quand ce n'était pas le cas, journées de travail à la durée inégale, augmentation du recours à l'intérim et des formes flexibles d'emploi etc... Mais les intérêts des salariés ne sont pas pour autant perdus de vue. A titre d'exemple de négociation, on

peut citer la formule utilisée dans la convention collective des banques qui s'avère intéressante pour la mise au point au niveau local des accords collectifs de réduction de la durée du travail et de passage aux 36 h. Il est stipulé dans cet accord de branche que la réduction de la durée du travail doit conduire à du « temps libre reconnaissable par les salariés ».

Il est difficile de chiffrer les gains en emploi de cette deuxième vague d'accords, du fait de la conjugaison des effets de la croissance qui reprend à partir de 1994. C'est à partir de 1994 que le chômage diminue fortement et que les créations d'emploi s'accroissent. Le bilan² du passage à 36 heures apparaît satisfaisant sans être triomphal. En 1996, 101 grandes conventions ont pris effet³, couvrant 90 % des salariés employés dans les entreprises relevant des plus grandes conventions. 32 d'entre elles (concernant 38 % de ces salariés) ont négocié le passage aux 36 heures hebdomadaires, à mettre en place entre 1996 et 1998. L'ensemble des entreprises couvertes par les « grandes conventions » n'emploie que deux tiers des salariés néerlandais.

Négocier les conditions du travail à temps partiel

Au-delà des réorganisations du temps de fonctionnement des entreprises, le temps partiel est à partir de cette période, un des instruments les plus utilisés dans la flexibilisation de l'organisation du tra-

-
1. Cette formule a été adoptée dans les grands magasins du groupe KBB, dans le secteur bancaire, chez les fonctionnaires notamment.
 2. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, « CAO-afspraken 1996, tweede interim rapportage », novembre 1996.
 3. Les grandes conventions collectives d'entreprises concernent les entreprises de plus de 2000 salariés ; les grandes conventions collectives de branches couvrent les branches ou les secteurs de plus de 5 000 salariés.

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE

| Répartition des femmes en emploi selon la durée du travail et le niveau de formation en 1995 (en %) | | | | |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------------------|-------|
| | Bon niveau de formation | Niveau moyen de formation | Haut niveau de formation | Total |
| Temps partiel court (12 à 20 heures) | 22 | 15 | 11 | 16 |
| Temps partiel long (20 à 36 heures) | 45 | 43 | 42 | 43 |
| Temps plein (36 heures et +) | 33 | 42 | 47 | 41 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sources : Sociale Notal 1997, Ministerie van sociale Zaken en Werkgelegenheid.

une visibilité nouvelle. Côté offre, le travail à temps partiel constitue une forme d'emploi très fréquente, tout particulièrement parmi les femmes, à tous les niveaux de formation (cf. tableau).

Là encore, les partenaires sociaux s'emparent de la question, mais dans le cadre d'une négociation plus large à la Fondation du travail en novembre 1993¹.

L'intégration des clauses sur le temps partiel dans les accords collectifs marque un tournant dans l'attitude des organisations syndicales. Longtemps, les travailleurs et travailleuses à temps partiel sont restés marginalisés dans les accords collectifs, et exclus d'un certain nombre de garanties. Les accords sur le temps partiel marquent alors une réorientation complète des organisations syndicales sur ce terrain, qui leur permet dans le même temps de ne pas laisser en déshérence le nouveau potentiel syndical que représentent les travailleurs à temps partiel².

Le texte de novembre 1993 qui s'intitule « Un nouveau cours pour la négociation » formule des recommandations visant à négocier de manière décentralisée l'introduction d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail en échange d'une amélioration de la par-

ticipation aux décisions pour les conseils d'entreprise.

Dans le prolongement de ce texte, de nombreux accords prévoient pour les travailleurs le droit à transformer leur emploi à temps plein en un temps partiel, sauf motif important tenant à l'entreprise. En mai 1995, 223 accords sur 400 prévoyaient des dispositions concernant le temps partiel, et couvraient 80 % du personnel sous l'empire des 400 conventions de l'échantillon enquêté.

Les organisations n'en sont pas pour autant dans une vision idéalisée du temps partiel. Les questions à régler sont difficiles (abolition des mécanismes indirects de discrimination subsistant dans la protection sociale ou la réglementation, contradiction d'intérêts entre travailleurs à temps plein et à temps partiel en matière de politique salariale etc.). Il ne leur échappe pas non plus que le travail à temps partiel avec un volume d'heures trop limité ne permet pas l'indépendance

1. Stichting van de Arbeid, « Een nieuwe koers », 16 déc. 1993.

2. Cette attitude paraît payante. Récemment, le CBS a établi que les effectifs syndicaux avaient recommencé à progresser, et que les femmes étaient sur-représentées dans les nouveaux membres NRC 13.1.98).

économique¹. Même l'accès au temps partiel n'est pas toujours facile. La transformation d'un temps complet en un temps partiel n'est pas toujours accordée facilement par l'employeur. Les syndicats ont ainsi organisé le 3 avril 1997, en collaboration avec la plus grande organisation patronale VNO-NCW, une journée de consultation sur le temps partiel, sous forme d'un numéro de téléphone vert. Des difficultés subsistantes ont été mises en évidence en ce domaine². Celles-ci rendent la FNV partisane d'un texte légal pour garantir la possibilité du travail à temps partiel (cf. infra).

Le courant féministe et le temps de travail

Parallèlement à ces développements de la négociation sociale, dans cette même période, on assiste aux Pays-Bas à deux phénomènes intimement liés sur le plan culturel et sociologique : ceux de l'entrée des femmes sur le marché du travail, et de la mutation de la critique féministe de la société en une « politique de l'émancipation ». Le réaménagement progressif de la vie quotidienne autour du travail à temps partiel, le discours et l'analyse féministe des rapports entre les sexes dans la société hollandaise, sont des phénomènes qui ont un impact sur la sphère privée et sur les arrangements « famille-emploi », effectifs ou souhaités, dont le temps est une dimension essentielle.

Après être restées longtemps à l'écart du marché du travail, les Néerlandaises sont aujourd'hui aussi nombreuses à travailler que les autres femmes européen-

nes, mais surtout dans le cadre du temps partiel, quels que soient les niveaux de formation. En 1996, deux emplois féminins sur trois sont à temps partiel.

L'importance du travail à temps partiel aux Pays-Bas est à rapprocher de certaines caractéristiques de la société néerlandaise : un sous-développement durable des structures de garde des enfants, et des horaires scolaires très restrictifs. A ceci s'est ajoutée une division traditionnelle des rôles féminins et masculins strictement observée, renforcée par la puissance des courants confessionnels, qui a façonné la société jusque dans les années soixante.

En réaction mais tout en s'appuyant sur une forte pratique associative préexistante, le courant féministe s'est profondément enraciné dans la société. Dès les années soixante-dix et quatre-vingt, il a développé un discours revendicatif sur le temps de travail et propagé une vision alternative des tâches effectuées dans la sphère domestique, analysées comme du travail non payé, utile aux individus, aux familles et à la société. Réduire le temps de travail pour tous, à raison de cinq ou six heures par jour était le moyen pour les féministes de la première heure de remettre en cause la répartition inéquitable des responsabilités familiales et ménagères, et de permettre aux femmes d'accéder à l'emploi. A partir des années quatre-vingt-dix, le travail à temps partiel devient un objet de négociation à part entière pour le mouvement syndical, sous l'influence des femmes qui y voient une réponse insuffisante mais pragmatique à l'inégalité de la répartition du travail non

1. Cf. « Deeltijd compleet » FNV, Amsterdam, 1993, « Verander-de-tijden », FNV, Amsterdam, 1995.

2. Cf l'article de Robert Giebels, « Les employeurs souvent opposés au travail à temps partiel » NRC, 3.4.97.

payé. L'amélioration progressive de la place des femmes dans les organisations syndicales de branche, et dans les structures décisionnelles de la FNV a assuré une plus grande audience à leurs idées et renforcé leur influence.

Les féministes néerlandaises ont réussi à obtenir du gouvernement progressiste de Joop den Uyl en 1974 la première mise en place d'une commission de l'émancipation, chargée de travailler à l'élimination des obstacles et des discriminations rencontrés par les femmes. Les gouvernements successifs poursuivront cette politique de l'émancipation qui jouera un rôle important dans la consolidation des idées féministes. Ainsi des initiatives féministes et des postes de permanentes ou chargées des problèmes féminins dans de nombreuses organisations se trouvent généralement subventionnés. Le large courant féministe qui milite pour la réduction du temps de travail et le partage du travail non payé développe ainsi son influence dans les milieux politiques et syndicaux.

Depuis le gouvernement Kok, en 1994, c'est le thème de la combinaison des charges familiales et professionnelles pour les hommes et les femmes qui est identifié comme l'axe principal de la politique de l'émancipation. Celui-ci constitue un prolongement de la pensée féministe sur le travail non payé. Dans cette vision, la réduction du temps de travail pour tous peut faire sauter le verrou de la répartition inéquitable des charges familiales et ménagères, qui entrave l'ac-

cès des femmes à l'emploi et à l'égalité des chances dans leur carrière (Bruyn-Hundt, 1997) ¹. Deux commissions multipartites ont travaillé entre 1995 et 1997, et leurs conclusions animent les projets de Ad Melkert, ministre sortant des Affaires sociales pour le prochain gouvernement. L'une a étudié plusieurs scénarios d'avenir des rapports famille-emploi, et l'autre a travaillé sur l'organisation temporelle de la société, dans le but de mieux harmoniser les conditions de fonctionnement de différents services (y compris l'école) et les temps professionnels et productifs.

Les outils de la combinaison du travail et des charges privées

A la suite des rapports de ces commissions, Ad Melkert a retenu la recommandation de la première de ces commissions de soutenir le développement de temps partiels longs ² (28 à 32 heures) pour les hommes et pour les femmes par une politique en matière d'équipements de garde d'enfants et de fiscalité, et d'incitation des partenaires sociaux à négocier.

Le deuxième axe de cette politique de la combinaison est de développer des modalités de congés spéciaux adaptés aux nécessités individuelles, familiales, de formation, d'adoption ou d'assistance à des proches, de deux mois à six mois, rémunérés ou indemnisés selon les cas. Des possibilités d'épargne-temps, d'épargne-salaire ou d'épargne d'une partie des congés sur une période maximale de cinq ans sont envisagées et pro-

-
1. Marga Bruyn-Hundt, économiste, disparue en 1998, était une figure éminente du féminisme néerlandais, spécialiste de l'économie du travail domestique.
 2. Un des scénarios proposés par le rapport sus-cité, et présenté comme celui qui réalise le meilleur équilibre entre réalisme économique, transformation sociale et bien-être individuel et collectif. Il suppose la poursuite de la réduction du temps de travail des uns et l'augmentation des « petits temps partiels » des autres, moyennant un développement adapté de structures de garde d'enfants.

posées à la discussion du Conseil économique et social et de la Fondation du travail. Toutes ces pistes ont pour but d'alléger les contraintes qui pèsent sur les salariés quant à la prise en compte de leurs circonstances de vie individuelles ou de leurs projets de développement personnel, tout en ménageant l'intérêt économique des entreprises à ne pas perdre définitivement des salariés qui sans ces possibilités, seraient amenés à démissionner.

Un remodelage réglementaire

Une fois les chrétiens-démocrates écartés du pouvoir, le premier gouvernement Kok a pu faire aboutir une loi réformant les conditions de fonctionnement des commerces, et une autre modifiant la réglementation du temps de travail. Ces initiatives témoignent d'une intégration en profondeur des tendances sociales exposées plus haut, et d'une sensibilité du politique face aux évolutions sociales.

Le premier texte qui renouvelle le cadre réglementaire du temps de travail est paradoxalement une loi de nature économique, qui touche au fonctionnement des commerces. Mais au-delà, c'est bien du temps de travail et du temps de la vie quotidienne qu'il s'agit. Jusqu'en 1995, les horaires de fonctionnement traditionnels des commerces étaient parmi les plus restrictifs d'Europe (18 h le soir, fermeture à 15 ou 16 h le samedi et fermeture le dimanche). Les petits commerçants, proches des chrétiens-démocrates, étaient de farouches opposants à leur modification, car ces horaires traditionnels les protégeaient du développement de formes plus modernes du grand commerce.

Malgré la résistance des organisations syndicales et les protestations qu'elles

ont organisées dans le secteur de 1990 à 1992, la nouvelle loi sur les commerces a vu le jour en 1995. Elle a autorisé l'ouverture des commerces de 6 h du matin à 22 h tous les jours sauf le dimanche, et l'ouverture une douzaine de dimanches par an sur autorisation municipale. L'habileté a consisté à faciliter son adoption par le traitement dans la même période de la nouvelle loi sur les temps de travail, renforçant les compétences à négocier des organisations syndicales.

De nouvelles possibilités de négociation

Au 1er janvier 1996, une nouvelle loi sur les temps de travail¹ entre en vigueur, remplaçant un texte de 1919. Cette loi sur les temps de travail s'appuie sur les tendances esquissées plus haut :

-l'autonomie et la capacité des partenaires sociaux à négocier des accords dans le domaine des temps et de l'organisation du travail et à en surveiller l'application ;

-un courant déregulateur fort aux Pays-Bas et cher aux libéraux membres de la coalition gouvernementale tout comme aux réformateurs de D 66, conduisant à une mise en retrait de l'Etat dans le domaine économique ;

-une préoccupation croissante dans la société pour la combinaison des tâches professionnelles et privées.

Le nouveau système est très simple. Soit l'entreprise applique le régime dit standard, qui impose des maxima de temps de travail et des minima de temps de repos. Soit elle se place dans un régime dit de concertation, ou négocié. Celui-ci permet d'assouplir les normes standard dans un sens défavorable aux salariés mais dans des compromis gérés par les

1. Pour une présentation résumée de l'architecture de cette loi, voir Bruno et Chauvin, 1998.

partenaires sociaux de la branche, du conseil d'entreprise (au dessus de 35 salariés), ou de trois représentants du personnel élus par le personnel des entreprises de moins de 35 salariés

Ces compétences des partenaires sociaux s'appuient sur le socle du droit traditionnel pour les conseils d'entreprises à donner leur approbation aux horaires ou aux roulements et plannings de travail dans les entreprises. Patronat et salariés sont habitués de longue date à tenir compte des uns et des autres sur cette question, et ceci donne une autorité et des compétences reconnues aux organisations syndicales en la matière.

Une loi porteuse de nouvelles pratiques

La loi fait écho aux préoccupations de combinaison des charges professionnelles et privées. Au delà de la reconnaissance de l'aptitude des partenaires sociaux à organiser la durée du travail, elle intègre, dans les principes d'organisation du temps de travail pour une entreprise, l'obligation pour l'employeur de tenir compte des circonstances de vie personnelle des salariés, sauf impossibilité majeure. Il faut noter qu'il ne s'agit pas seulement de tenir compte d'activités à caractère familial, mais de favoriser tout investissement personnel du salarié, associatif, sportif ou autre.

Dans le prolongement de cette garantie, on peut citer un mouvement social récent qui s'est déroulé avec succès en octobre dernier pour les salariés dans la chaîne de grands magasins et supermarchés KBB¹, chez qui le régime de 35 heures en quatre jours avec flexibilité dans l'organisation des horaires est applicable depuis 1995. Un réaménagement des ho-

raires et des plannings avait été pratiqué, qui ne tenait pas compte des préférences exprimées par les salariés. La menace d'un mouvement de grève a fait reculer la direction des magasins. Celle-ci a reporté les modifications projetées et a dû promettre aux organisations syndicales de relancer un processus de consultation pour mettre fin au conflit.

Un droit au temps partiel pour tous

La montée en puissance du thème de la combinaison entre famille et emploi, et plus largement entre responsabilités extra-professionnelles et professionnelles, a fait du travail à temps partiel un objet potentiel de réglementation et un enjeu politique. Ce qui est remarquable dans cette affaire, c'est d'observer que l'absence d'un droit à passer d'un temps complet au temps partiel est ressentie par certains acteurs sociaux ou politiques comme une carence. En d'autres termes, on chercherait à remédier aux Pays-Bas aux situations de « temps complet contraint » tandis qu'en France c'est « le temps partiel faute de mieux » qui préoccupe.

Le parti de la gauche radicale, Groen Links, avait déposé au printemps 96 une proposition de loi visant à donner le droit à tout salarié de transformer son emploi à plein temps en un emploi à mi-temps. De ce projet initial, il attendait une création d'emplois d'au moins 100 000 personnes. Moyennant la modération du projet initial en un droit à réduire de 20 % ou d'un jour sa semaine de travail, cette proposition a été adoptée par la Deuxième chambre, équivalent de notre Assemblée nationale, grâce à l'alliance, pourtant paradoxale, des socialistes, des réformateurs de D 66 et des petits partis calvinistes. Pour les défenseurs de cette proposition de loi, il

1. NRC 30.9.97 et 1.10.97.

s'agissait d'offrir au million et demi de salariés non couverts par de telles dispositions conventionnelles un même droit à accéder, s'ils le souhaitaient, au temps partiel. Seuls les libéraux du VVD et les chrétiens-démocrates s'opposaient au projet.

Cette proposition ne va pas réussir à franchir la barrière du Sénat, où les chrétiens-démocrates ont la majorité. Elle y a été rejetée le 16 décembre dernier par la coalition des voix du CDA et des libéraux du VVD. Non sans contradiction pour les chrétiens-démocrates : sous l'aiguillon des femmes adhérant à ce parti, le CDA était devenu un partisan résolu des politiques de conciliation famille-emploi.

Le 16 juillet dernier, l'accord de formation du second gouvernement « violet » (Le gouvernement formé fin juillet à la suite des élections du 6 mai 1998 cf. notre chronique de mai 1998) rassemble le parti socialiste PvdA, les libéraux du VVD et les réformateurs de D 66 et laisse les chrétiens-démocrates du CDA dans l'opposition. Wim Kok en est à nouveau le Premier ministre.) fait une place au thème du droit au travail à temps partiel. Au sein de la nouvelle équipe gouvernementale, une secrétaire d'Etat¹ a été nommée pour suivre l'ensemble des questions relatives à la combinaison emploi-tâches privées (temps partiel, mais aussi mise au point de nouvelles possibilités de congés pour circonstances familiales ou projets personnels) et à l'émancipation. Une loi-cadre ciblée sur les différentes modalités de combinaison est annoncée, qui prendra donc le relais

de ces tentatives parlementaires et qui fera écho au travail des commissions citées plus haut.

Dans quelle mesure le contexte de boom économique et les étranglements constatés sur le marché du travail depuis la fin de 1997 sont-ils conciliables avec la poursuite d'une telle politique ? En ce qui concerne la réduction collective de la durée du travail, des voix s'élèvent chez les PME pour réclamer le retour aux 40 heures, et certaines grandes entreprises caressent l'espoir de réussir, tôt ou tard, à sortir leur personnel d'encadrement du cadre conventionnel de la durée du travail². Mais par ailleurs, la politique de combinaison famille-emploi poursuivie par le gouvernement et soutenue par les partenaires sociaux de la Fondation du travail paraît à tous essentielle pour une meilleure allocation de la main-d'œuvre sur le marché du travail pour soutenir et renforcer l'entrée ou le retour des femmes à l'emploi. A ce titre, elle est un outil important d'extension du potentiel de main-d'œuvre. Un retour en arrière ne paraît ni concevable ni réaliste, en l'état actuel du marché du travail et des mentalités.

Sources :

NRC Handelsblad.

M. Bruyn-Hundt (1997), « De economische waarde van onbetaald arbeid », Sociale Atlas van de vrouw, deel 4, SCP, Rijswijk.

V. Bruno et V. Chauvin (1998), « Les Pays-Bas : une société à flexibilité limitée », Revue de l'O.F.C.E., n° 64, janvier.

1. Il s'agit de Annelies Verstand, du parti réformateur D 66 ; elle est rattachée au ministre des Affaires sociales, Klaas de Vries, socialiste du PvdA. Celui-ci est l'ancien président du SER, Conseil économique et social néerlandais, pierre angulaire du système de concertation des Pays-Bas

2. Cf. « La saison 1998 des conventions collectives » Chronique Internationale de l'IRES, 53 juillet 1998.

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE

F. de Kam, F. Nypels (1990) *Harde lessen, verval en opbloei van de Nederlandse economie*, Contact, Amsterdam.

S. Keuzenkamp, J. Outshoorn, M. Schaapman (1996) « Het emancipatie beleid en het ongetemde vrouwenvraagstuk : de nota Emancipatie in uitvoering geanalyseerd », *Beleidswetenschap*, 1996/3.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (1996) « Cao-afspraken 1996, tweede interim rapportage », novembre.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, « Kansen op combineren, arbeid, zorg en economische zelfstandigheid », La Haye, septembre 1997.

S. Raaijmakers (1997), *Een dag van verschil*, Tilburg University Press.

J. van den Toren (1996), « Netherlands », in *Collective Bargaining in Western Europe*, Giuseppe Fajertag (ed.), European Trade Union Institute. ETUI, Bruxelles.

J. Visser (1989) « New working time arrangements in the Netherlands » in A. Gladstone, R. Lansbury, S. Stiebel, T. Treu, M. Weiss (eds) *Current issues in labour relations : an international perspective*, Berlin, De Gruyter, 1989.

M. Wierink (1995), « Réduction de la durée du travail : retour au premier plan des négociations sociales » *Chronique internationale*, IRES, mars, n° 33.