
Existe-t-il des salariés paupérisés aux Pays-Bas ?

*Ben VALKENBURG **

Introduction

L'objet de cet article est de déterminer s'il existe des « salariés paupérisés » aux Pays-Bas, cette expression désignant les personnes qui, bien que salariées, ont un revenu inférieur ou égal au seuil minimum de subsistance. Il existe des données quantitatives relatives à l'évolution de variables macro-économiques, comme le marché du travail (nombre d'emplois dans les différents secteurs), les différents types de contrats de travail (travail à durée indéterminée, travail à durée déterminée, travail à temps variable), le niveau des revenus, par tranche (tendance à l'égalisation, polarisation), le nombre de salariés (par groupes de population identifiables et différenciés), etc., qui permettent de conclure à la probable existence aux Pays-Bas d'un nombre non négligeable de salariés confrontés néanmoins à la pauvreté¹. Cependant, les données macro-économiques ne reflètent pas toujours suffisamment bien les liens complexes qui s'établissent entre ces variables dans la vie quotidienne de la population. Un examen plus approfondi requiert des données de nature plus qualitative. Il existe un petit nombre de travaux de recherche qualitative, concernant la vie quotidienne des travailleurs qui appartiennent au segment le plus défavorisé du marché du travail (entre autres Braam 1995), dont les conclusions confortent l'hypothèse de l'existence de travailleurs paupérisés. Il est cependant difficile d'extrapoler ces données qualitatives à des groupes de population plus importants. C'est

* Chargé d'enseignement en sciences du travail à la Faculté des sciences sociales de l'Université d'Utrecht.

pourquoi la conclusion de cet article ne proposera pas de réponse ferme et définitive à la question posée. Cette réponse sera plutôt double : d'une part, il existe de bonnes raisons de supposer que l'emploi et la pauvreté vont de plus en plus souvent de pair ; d'autre part, contrairement au cas des bénéficiaires de la Sécurité Sociale, la nature du problème et son ampleur éventuelle ont suscité très peu d'écho jusqu'à présent.

Cet article est structuré de la manière suivante. Tout d'abord, nous décrirons une des évolutions les plus marquantes qui aient transformé l'image des Pays-Bas : la Hollande peut désormais se flatter d'un succès qui est un exemple à suivre pour d'autres, alors qu'il y a encore quelques années, le pays était considéré comme l'homme malade de l'Europe. Nous examinerons ensuite les facteurs contribuant à l'amélioration de cette image, à savoir la réorganisation de l'Etat-Providence, la déréglementation et la flexibilisation du marché du travail, et enfin le « modèle du Polder », en tant que condition vraisemblablement nécessaire aux deux facteurs précédents. En gardant ce contexte à l'esprit, nous aborderons la question de l'ampleur du phénomène des travailleurs paupérisés aux Pays-Bas, puis nous tenterons d'expliquer le manque d'attention portée à ce problème. Enfin, nous terminerons par un certain nombre de remarques sur les perspectives d'avenir.

Le rétablissement de l'homme malade de l'Europe

Il n'y a pas si longtemps, les Pays-Bas étaient généralement considérés comme « l'homme malade » de l'Europe. Les principaux symptômes de cette maladie étaient une croissance économique limitée ou inexistante, un faible taux d'emploi par rapport aux autres pays européens, et des dépenses publiques devenues incontrôlables. Le nombre de personnes tirant leur revenu d'un emploi salarié, et contribuant à la richesse collective par le biais de l'impôt, était relativement réduit. Parallèlement, le nombre de personnes dont le revenu dépendait du système de Sécurité Sociale était élevé, peut-être trop. En 1990, un rapport réalisé par l'équipe d'experts scientifiques du gouvernement (WRR), estimait, par exemple, que seulement 49 % de la population active occupait réellement un emploi rémunéré (WRR 1990). Cette situation déboucha sur une augmentation continue et ingérable des dépenses publiques. De plus, cette maladie tenait du cercle vicieux, car le lourd fardeau financier supporté par la collectivité entravait la croissance économique.

Trois facteurs furent considérés comme les causes les plus importantes de l'évolution constatée au cours des années quatre-vingt. Premièrement, l'idée d'un Etat-Providence trop généreux était largement répandue. Le niveau des prestations sociales, peu éloigné de celui des salaires, n'était pas de nature à inciter les gens à rechercher activement un emploi. De plus, le lien entre droit à l'assistance et obligation de rechercher un emploi était de-

venu trop peu contraignant. Deuxièmement, le marché du travail était perçu comme trop rigide. Les réglementations protégeant le revenu et l'emploi des travailleurs (conventions collectives, dispositions légales sur les salaires et la sécurité de l'emploi, etc.) étaient considérées comme des obstacles au bon fonctionnement du marché du travail. Ces réglementations, associées au niveau élevé des impôts et des cotisations sociales, créaient, pensait-on, un climat défavorable aux investissements. Troisièmement, le système corporatiste, depuis longtemps caractéristique des relations professionnelles aux Pays-Bas, était considéré comme très indépendant des mécanismes du marché et responsable, en partie, de la situation. En d'autres termes, on estimait que le « modèle du Polder » était l'une des causes les plus importantes de la maladie hollandaise.

Depuis, l'image des Pays-Bas a évolué. L'économie du pays est actuellement une des plus saines en Europe (bien que le concept « d'économie saine » soit discutable, ²). Les dépenses publiques se situent à un niveau raisonnable, alors que le produit national et les chiffres de l'emploi connaissent une croissance plus rapide que la moyenne européenne : le chômage officiellement recensé en novembre 1999 était de 3 % pour les Pays-Bas, contre une moyenne de 11 % dans l'ensemble de l'Europe. Pour 1999 la Commission Européenne a prévu une croissance de 3 %, et de 3,1 % pour 2000. La participation à l'UME a, apparemment, fait l'objet d'un consensus sans causer d'agitation sociale démesurée. Les critères du Traité de Maastricht, à savoir des taux d'intérêts et d'inflation réduits, un déficit public limité, et une dette nationale faible ou en voie de forte réduction, ont été satisfaits sans entraîner de grèves massives ou d'autres signes de malaise social dans leur sillage. Pour la première fois depuis un grand nombre d'années, le gouvernement hollandais s'est trouvé confronté, lors des débats budgétaires, à la question de l'emploi de l'excédent de la balance des paiements.

Trois facteurs sont à nouveau avancés pour expliquer ce rétablissement : une sévère réorganisation de l'Etat-Providence, la flexibilisation du marché du travail et le modèle du Polder. Dans la vision qu'ont d'eux-mêmes les Hollandais (mais aussi dans la perception qu'en ont les autres états européens), le modèle du Polder est désormais considéré comme un remède à la maladie hollandaise, et non plus comme l'une de ses causes.

De la protection sociale à la participation

A la fin des années quatre-vingt, une réorganisation de grande envergure du système de Sécurité Sociale et de l'Etat-Providence a été entreprise. Dans l'ancienne formule, l'accent était mis sur le droit à la protection sociale. Les personnes étaient moins dépendantes du marché du travail (*decommodification*), en vertu du principe que les personnes incapables de ti-

rer un revenu d'une activité salariée avaient droit à l'assistance (protection sociale), sans que les institutions responsables des prestations sociales ne leur imposent trop de contraintes. Cette forme de protection réduisait la dépendance des personnes vis-à-vis de l'activité économique, et notamment du marché du travail. Le débat politique s'est de plus en plus préoccupé des aspects problématiques de cet ancien paradigme. Il ne poussait pas suffisamment les gens à rechercher l'autonomie, mais au contraire encourageait la dépendance. Il ne contribuait donc pas réellement à la réintégration des sans emplois sur le marché du travail. On pensait aussi, de façon moins idéaliste, que cette ancienne formule conduisait à une augmentation incontrôlable des dépenses publiques. L'accroissement rapide du nombre de personnes percevant une pension d'invalidité était un exemple particulièrement éloquent de cette dérive.

Dans ce contexte, un changement, lent mais bien réel, s'est produit. Selon la nouvelle approche, le système de sécurité sociale ne doit pas fonctionner comme un filet de sécurité mais plutôt comme un tremplin, le nouvel objectif n'étant pas la protection mais bien plus l'incitation à rechercher un emploi rémunéré. Le principe de base est que « le travail passe avant le revenu ». Même s'il n'offre à la population concernée qu'une amélioration limitée de sa situation financière, le travail rémunéré en tant que forme et condition de l'intégration dans la société doit être préféré aux indemnités de chômage. Une politique d'activation sur le marché du travail, inspirée du modèle suédois (Buitendam, Dumas & Glebeek 1990), est actuellement mise en œuvre dans ce cadre.

– Cette politique d'activation peut se résumer aux éléments suivants. Premièrement, la réintégration est désormais préférée à l'exclusion. La réponse au chômage, dans l'ancienne formule, était souvent recherchée à travers des processus d'exclusion : certains groupes n'étaient plus considérés comme appartenant à la population active, ni au marché du travail. Des mesures étaient prises pour faciliter le départ des travailleurs âgés en retraite anticipée. Les travailleurs souffrant de problèmes de santé étaient jugés inaptes, et touchaient une pension d'invalidité. De plus, un grand nombre de personnes bénéficiant d'aides sociales étaient également considérées comme inaptes au travail pour d'autres raisons, comme, par exemple, les mères célibataires élevant leurs enfants. Pour les groupes concernés, il n'y avait, de façon explicite ou non, aucune obligation de travailler, ni de rechercher activement un emploi. Selon la nouvelle formule, ce processus d'exclusion est graduellement remplacé par un processus de réintégration. Par exemple, durant les années quatre-vingt-dix, un réexamen systématique et approfondi des pensions d'invalidité a été effectué. Ces révisions faites, un plus ou moins grand nombre de personnes ont été reconnues aptes au travail et ont été de nouveau obligées de rechercher activement un emploi (avec un degré de contrainte plus ou moins élevé).

– Deuxièmement, la notion d'« emploi adapté au demandeur » a été définie plus précisément. Auparavant, une personne bénéficiant de prestations sociales pouvait refuser un emploi, si la rémunération et les tâches proposées étaient de niveau inférieur à celui de son emploi précédent, ou à son niveau de qualification. Un tel refus n'avait aucune conséquence sur les indemnités versées. La nouvelle formule a recours à des règles plus strictes : actuellement, un prestataire peut difficilement refuser une offre d'emploi, et cela est d'autant plus le cas, s'il s'agit d'un chômeur de longue durée. Un refus affecterait le montant des aides plus tôt et dans une plus grande mesure qu'auparavant.

– Troisièmement, il est devenu plus difficile de demander des prestations liées au salaire, dans le cadre des régimes d'assurance des travailleurs salariés (tout particulièrement les allocations chômage et les pensions d'invalidité). Les critères d'attribution, comme par exemple la durée de la période de travail nécessaire, ont été définis de manière plus stricte. De plus, les niveaux de revenu garantis par ces prestations ont été réduits, tout comme leur durée. Dans la pratique, cela signifie que les gens se rabattent sur l'aide sociale plus rapidement qu'auparavant, ce qui leur laisse des prestations réduites au minimum.

– Quatrièmement, on a cherché à favoriser la croissance de l'emploi sur le marché du travail à travers la réduction du coût des emplois faiblement rémunérés. Les subventions salariales, qui ont été créées pour rendre les chômeurs et les handicapés plus attractifs aux yeux des employeurs, sont un élément important de cette politique. Ces incitations financières visent à la réduction des coûts pour les employeurs, et non à l'augmentation des salaires des travailleurs concernés. Une condition essentielle pour l'octroi de ces subventions salariales est que l'emploi soit proposé à des chômeurs de longue durée. Dans la pratique, cela concerne essentiellement les emplois de faible niveau de qualification et de rémunération.

– Enfin, cinquièmement, des initiatives ont été prises en faveur des marchés du travail secondaires : plusieurs plans ont été développés, et divers instruments ont été mis au point, afin de créer des emplois de faible niveau de qualification, subventionnés par l'État et rémunérés à un niveau minimal. Les Pays-Bas ont probablement le plus grand nombre de ces emplois de tous les pays européens.

Déréglementation du marché du travail

D'importantes mesures de flexibilisation et de déréglementation du marché du travail ont été prises, afin de favoriser la croissance de l'emploi. Le gouvernement cherche à substituer à la sécurité du revenu, fondée sur celle de l'emploi (sous la forme d'un emploi à durée indéterminée), une sécurité du revenu, fondée sur celle du marché du travail : l'emploi à vie est

remplacé par l'employabilité à vie. Durant de longues années, le gouvernement a gardé une attitude passive pour parvenir à son objectif : il n'a pris aucune mesure pour réguler la croissance rapide des emplois atypiques. Des considérations budgétaires l'ont même conduit à contribuer activement à cette croissance : ce type d'emploi s'est rapidement multiplié dans le secteur public également.

Actuellement, l'objectif de déréglementation et de flexibilisation trouve une nouvelle expression dans des cadres juridiques inédits. Une nouvelle loi sur le temps de travail a été promulguée en 1996, qui donne un cadre général à la question du temps de travail, mais laisse de grandes possibilités de négociations ultérieures au niveau de l'entreprise.

Le rôle de la Loi sur la Flexibilité et la Sécurité, connue sous le nom de Loi Flex, entrée en vigueur en janvier 1999, est sans aucun doute capital. Cette loi est un compromis : d'un côté, elle a pour objectif de donner plus de souplesse aux relations du travail ; de l'autre, elle cherche à renforcer les garanties légales des « travailleurs flex » (c'est-à-dire non seulement les intérimaires, mais aussi les titulaires de contrats à durée déterminée et les salariés intermittents ayant un contrat directement avec l'employeur).

Compte tenu de l'obligation de proposer des contrats d'embauche à durée indéterminée aux salariés temporaires qui ont travaillé trois années consécutives, ou dont le contrat à durée déterminée a été renouvelé deux fois en l'espace de trois ans (ce qu'on appelle « l'enchaînement »), on s'attendait à ce que beaucoup d'entre eux perdent leur emploi après l'entrée en vigueur de la loi. Mais en raison du manque de travailleurs et de la demande importante de main d'œuvre flexible, le nombre de tels licenciements n'a pas dépassé 1200.

Certes, les licenciements auraient pu être plus nombreux, mais la Loi Flex doit encore prouver son efficacité. Actuellement, la nouvelle loi n'est pas tout à fait en phase avec la Convention Collective (CC) sur le travail temporaire signée en 1998, laquelle établit qu'un employé temporaire malade ou victime d'un accident perd son emploi. Selon les termes de la Loi Flex, cela n'est plus possible. La CC sur le travail temporaire spécifie aussi que la période d'essai peut être renouvelée, alors que la Loi Flex n'autorise qu'une seule période d'essai, de deux mois au maximum. De plus, les employeurs et les syndicats ne parviennent pas à s'accorder sur l'application éventuelle de la CC sur le travail temporaire à tous les salariés à contrat à durée déterminée. Actuellement, c'est la CC de la branche concernée qui s'applique aux travailleurs de cette branche, plutôt que la CC sur le travail temporaire. Les syndicats ne veulent rien changer, car dans la plupart des cas cela conforte leur position, et améliore les salaires des employés temporaires.

A cause de la résistance des partis de droite, les efforts entrepris pour faire passer une loi sur le travail à temps partiel n'ont pas encore été couronnés de succès.

Au niveau des conventions collectives, quelques tentatives de réglementation ont été esquissées ces dernières années. On estime qu'à l'heure actuelle environ 19 % de toutes les conventions collectives contiennent des dispositions régissant le travail à temps partiel.

Le modèle du Polder

Ce concept n'a pas plus de trois ans d'âge. Le phénomène auquel il se réfère, est toutefois bien plus ancien : la concertation institutionnalisée entre le gouvernement, les syndicats d'employeurs et de salariés, avec l'objectif de définir des politiques communes autour d'un consensus.

Ainsi, le modèle du Polder n'est ni un phénomène récent, ni une invention de la coalition actuelle entre les Libéraux et les Sociaux-Démocrates, mais plutôt le résultat d'une politique économique et sociale ancienne, et d'une encore plus vieille tradition corporatiste de concertation tripartite.

Le modèle du Polder n'a pas été inventé pour combattre la récession économique. En effet, comme cela a été dit plus haut, il a survécu à de longues années de critiques. Pour beaucoup, les amples structures de concertation qui le caractérisent figuraient parmi les causes les plus importantes de la faiblesse économique des Pays-Bas. Les connotations positives qui sont désormais associées à l'expression « modèle du Polder » sont donc pour le moins remarquables, bien qu'elles ne soient pas vraiment surprenantes. Le gouvernement se targue d'avoir réussi à rétablir l'homme malade de l'Europe grâce à une réorganisation draconienne du système de sécurité sociale, et à la déréglementation et la flexibilisation du marché du travail. Ces interventions, dont les effets sont à long terme, sont devenues possibles grâce à un degré de consensus, actuellement appréciable, et notamment grâce au fait que l'attitude corporatiste qui a toujours caractérisé les relations professionnelles aux Pays-Bas est encore d'actualité, les syndicats y étant restés fidèles. L'accord général de Wassenaar (1982), entre les salariés et le patronat au sein de la Fondation de l'Emploi (STAR, une agence privée créée par les deux parties) a donné un sérieux coup de pouce à la renaissance du corporatisme. Cet accord a quatre objectifs principaux : la reprise économique, la réduction du chômage, une augmentation modérée des salaires, et la décentralisation du système hollandais de détermination des salaires. A la fin de l'année 1993, l'accord de Wassenaar a été élargi et intitulé « Une nouvelle voie », la nouveauté résidant uniquement dans le fait que l'accord porte désormais également sur la flexibilité et sur les moyens de faire passer l'économie hollandaise d'un modèle fondé sur le salaire unique à un modèle d'économie à fort taux d'emploi fondé sur le double salaire.

Dans ce contexte, le corporatisme ne saurait être considéré comme une réponse aux conséquences de la libéralisation du marché, ni comme une forme de protection contre les vicissitudes de l'économie mondiale. Au contraire, il devrait être considéré comme un système d'institutions, mises en place par les employeurs, les salariés et le gouvernement, dans le but d'obtenir des résultats cohérents avec l'état du marché, et ce, de manière très souple.

Les pieds mouillés dans le Polder

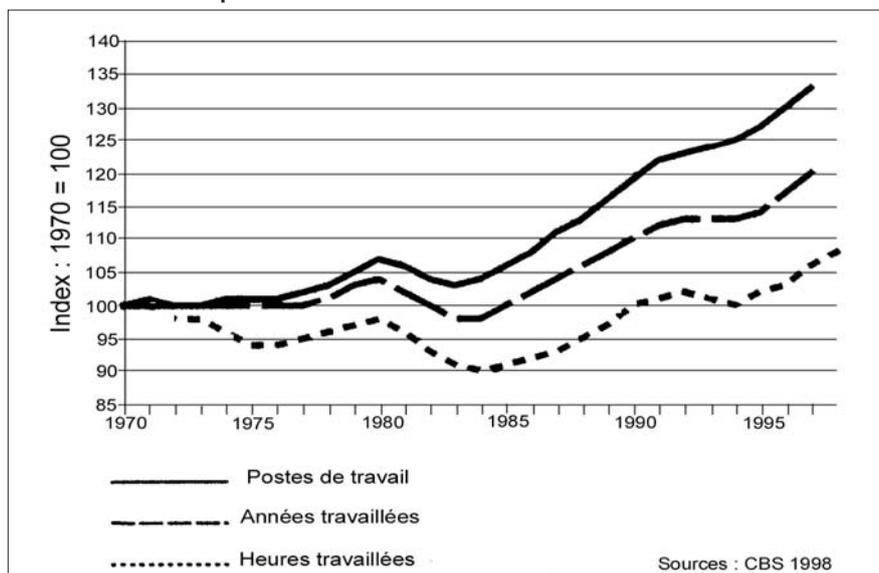
Comme indiqué dans l'introduction, certaines données macro-économiques permettent d'avancer l'hypothèse de l'existence de travailleurs paupérisés aux Pays-Bas. Cette partie présente quelques-unes de ces données.

Chômage et emplois disponibles

Comme indiqué plus haut, le taux de chômage officiel est actuellement de 3 %, soit, en chiffres absolus, 211 000 chômeurs. Par rapport au taux de chômage record de toute la période d'après-guerre, enregistré en 1985 (10,9 %), les chiffres actuels paraissent favorables mais, en réalité, ils sont artificiellement optimistes. Le Bureau Central des Statistiques (CBS) utilise une définition qui correspond aux personnes bénéficiant de l'allocation chômage, ne travaillant pas, ou travaillant moins de 12 heures par semaine et qui désirent travailler plus de 12 heures hebdomadaires. De plus, ces personnes doivent être à la disposition des employeurs dans les plus brefs délais et doivent avoir recherché activement un emploi dans les quatre semaines précédentes. Une enquête à périodicité régulière détermine dans quelle mesure les allocataires des prestations chômage remplissent ces conditions. D'autres institutions utilisent des définitions différentes, et parviennent à des conclusions divergentes. Le Bureau Central de l'Emploi (qui chapeaute tous les Bureaux de l'Emploi) a, par exemple, recensé 863 000 demandeurs d'emploi en 1998 (dont 260 000 salariés qui cherchaient à changer d'emploi). Le Bureau Central de l'Emploi est arrivé à un total de 657 000 personnes en 1998 lorsqu'il a recensé les demandeurs d'emploi ne travaillant pas ou travaillant moins de 12 heures par semaine. Le Bureau Central du Plan (CPB), quant à lui, part d'une définition simple, à savoir les personnes recevant l'allocation chômage, et a comptabilisé 604 000 bénéficiaires en 1998, soit un taux de chômage de 8 %. Enfin, en incluant les 920 000 bénéficiaires de pensions d'invalidité, le pourcentage total atteindrait 20 %. Il est à noter que pour des besoins extérieurs, le gouvernement utilise régulièrement les chiffres du CBS, alors qu'il utilise les chiffres du CPB pour fixer les objectifs de sa politique de l'emploi car (selon des sources proches du gouvernement) les chiffres du CBS correspondent à un concept administratif offrant une vision limitée.

Il faut également relativiser les chiffres concernant la croissance rapide de l'emploi. On souligne souvent le taux de croissance élevé de l'emploi et du nombre de postes vacants. Les estimations actuelles situent ces derniers à 180 000. Si l'on considère le nombre total d'heures de travail, les chiffres sont restés remarquablement stables au cours des dernières années.

Graphique 1. Croissance du nombre d'emplois (en milliers), de leur équivalent en années travaillées (en milliers) et en heures travaillées (en millions)
Emplois – Années de travail – Heures de travail



En réaction, le Bureau du Plan Culturel et Social a rendu publique une version modifiée des chiffres disponibles, permettant d'analyser la croissance du nombre d'emplois en fonction de ses différents composants.

Tableau 1. Analyse de la croissance de l'emploi, 1970-1995
(en milliers d'emplois)

	Conséquences des variations de chacun des indices étudiés
Croissance économique (PNB)	3,493
Productivité de l'emploi (PNB par heure travaillée)	-3,539
Réduction du temps de travail (par année de travail)	880
Emplois à temps partiel (nombre d'emplois par année de travail)	679
Nombre total d'emplois	1,513

Source : CBS (e) adaptation SC

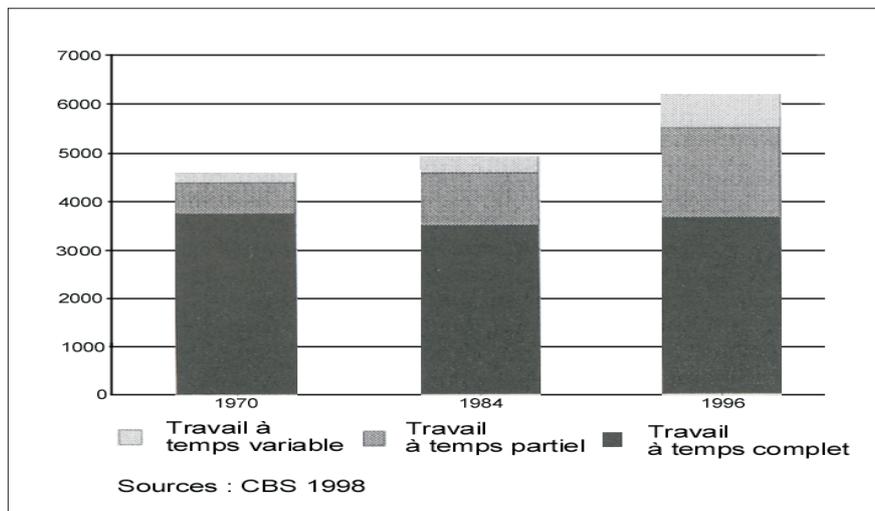
Sur cette base, on peut conclure que l'effet positif de la croissance économique est presque entièrement compensé par la baisse de productivité de l'emploi. La croissance du nombre d'emplois est due, principalement, à la diminution du nombre moyen d'heures travaillées et à la croissance des emplois à temps partiel.

Main d'œuvre atypique

Entre 1990 et 1997, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté aux Pays-Bas d'un demi million d'unités. De 1970 à aujourd'hui, le pourcentage de ces emplois est passé de 14 % à 30 %. Dans le secteur des services (auquel est due la majeure partie des créations d'emplois), 40 % des salariés travaillent à temps partiel. En chiffres absolus, on est passé de 600 000 personnes à 1,8 million. Si l'on considère l'ensemble des emplois à temps partiel, 77 % sont occupés par des femmes et 23 % par des hommes.

Le tableau ci-dessous présente une ventilation des salariés en fonction du nombre hebdomadaire d'heures travaillées.

**Graphique 2. Catégories d'emplois aux Pays-Bas (en milliers d'emplois)
Travail à temps variable – Travail à temps partiel – Travail à temps complet**



Il existe, outre les travailleurs à temps partiel, un groupe de travailleurs à temps variable (dits travailleurs « flex »), qui comprend les remplaçants intérimaires, les travailleurs en attente dotés de contrats atypiques (travailleurs intermittents, contrats « zéro heure » ou « min-max »). Entre 1987 et 1997, le nombre de travailleurs « flex » a augmenté de près de 48 %. Une fois encore, le secteur des services compte plus de travailleurs « flex » que les autres. En chiffres absolus, le nombre d'emplois à temps variable a aug-

menté de 240 000 unités entre 1990 et 1997. En 1997, il y avait 250 000 emplois temporaires, occupés par 50 000 hommes et 76 000 femmes. De 1997 à 1998, ce nombre a augmenté de 18 %.

Enfin, les chiffres de l'emploi atypique devraient être complétés par ceux de l'emploi subventionné, ce qui représente une nuance importante dans le cadre de cet article, à savoir l'emploi faiblement rémunéré. Les emplois Melkert-I, par exemple, sont rémunérés au maximum à 120 % du salaire minimal sur la base des heures travaillées. Toutefois, beaucoup de ces emplois sont pourvus sous la forme d'emplois à temps partiel, si bien que les véritables niveaux de rémunération se situent en dessous du niveau de salaire minimal (Valkenburg & Miedema, 1998). En 1997, 50 000 personnes au total ont suivi des plans de formation pour les jeunes (JWG) ou ont participé à la Bourse des Emplois (*Job Pool*). De plus, 30 000 personnes travaillaient dans le cadre du plan d'emplois subventionnés Melkert-I. En y ajoutant les personnes qui bénéficient d'un emploi protégé (les handicapés physiques ou mentaux), on arrive à un total de 180 000 personnes (3 % de la population active) et l'on estime que le marché du travail subventionné représente au total de 1 à 1,5 % du nombre total d'emplois (Visser, 1999). Toutefois, le nombre exact de ces emplois subventionnés est difficile à établir à l'heure actuelle, car les différents plans mentionnés plus haut (à l'exception des emplois protégés) ont tous été regroupés dans un nouveau cadre légal (*Wet Inschakeling Werdzoekenden*, Loi sur l'embauche des demandeurs d'emploi). Cependant, il est probable que le nombre total ait augmenté plutôt que diminué.

Bien entendu, la croissance de l'emploi atypique ne suffit pas pour conclure que les personnes concernées par ce type d'emploi doivent être classées parmi les travailleurs paupérisés. Une partie de ces emplois sont des emplois dits « flexibles » (à plein temps ou à temps partiel) dans le segment supérieur du marché du travail. Les salariés concernés ont souvent des atouts particuliers (qualifications élevées, expérience professionnelle spécifique) qui leur permettent, dans une certaine mesure, de jouir d'un rapport de force favorable face à leur employeur. Dans le segment inférieur du marché du travail le rapport de force est sans aucun doute différent. La classification des emplois dans ce segment repose principalement sur le fait que les tâches à accomplir ne requièrent aucune qualification particulière. Les travailleurs concernés sont interchangeables et se trouvent ainsi en position de faiblesse face à leur employeur. Le risque que l'emploi soit synonyme de pauvreté est relativement plus élevé dans ce segment.

Catégories de revenus

Le nombre de personnes gagnant moins des deux tiers du salaire médian (le salaire médian représentant le niveau qui sépare les 50 % de travailleurs gagnant le plus des 50 % de travailleurs gagnant le moins) est resté stable

entre 1977 et 1994. Jusqu'en 1984 le nombre d'emplois faiblement rémunérés a diminué d'un quart (de plus de 100 000 unités). Durant les dix années suivantes, cette baisse a été entièrement compensée. Ces chiffres concernent les emplois à plein temps. Étant donné que, d'après les chiffres du CBS, la rémunération des emplois à temps partiel est en moyenne de 14 % inférieure à celle des emplois à plein temps, on peut supposer, selon le Bureau du Plan Social, que le nombre total d'emplois faiblement rémunérés a augmenté entre 1977 et 1994.

De manière générale, il y a eu, sur fond de croissance modérée des salaires (voir plus haut), une modeste augmentation du pouvoir d'achat. Durant les deux dernières décennies, le pouvoir d'achat a progressé de 0,4 %. En 1980 le salaire minimal était de 65 % du salaire moyen, en 1990 de 55 %, et en 1996 de 51 %. Durant les vingt dernières années le pouvoir d'achat réel des personnes recevant le salaire minimal a ainsi chuté de 20 %.

En ce qui concerne le segment le plus défavorisé (d'après la définition officielle, voir note 1 plus haut) le nombre de ménages dont la principale ressource est une pension ou une autre forme de prestation sociale est relativement élevé. Il est important de souligner dans le cadre de cet article que

Tableau 2. Pauvreté et Catégorie socioprofessionnelle, 1977/1997/1997

	1977	1985	1991	1993	1995	1997
Personnes travaillant à leur compte						
Fréquence de paupérisation (en %) a	13	15	10	11	11	12
Endettement (en %) b	30	31	33	34	32	36
Part de la population (en %)	10	8	8	8	8	8
Salariés						
Fréquence de paupérisation (en %) a	7	10	5	4	4	5
Endettement (en pourcentage) b	13	12	19	18	17	24
Part de la population (en %)	56	51	52	52	52	53
Bénéficiaires de prestations sociales						
Fréquence de paupérisation (en %) a	22	42	39	39	42	42
Endettement (en %) b	16	16	17	17	17	18
Part de la population (en %)	12	19	18	18	18	16
Retraités						
Fréquence de paupérisation (en %) a	20	31	22	21	21	20
Endettement (en %) b	6	9	11	11	11	11
Part de la population (en %)	22	22	22	22	23	23

a : indexé sur le seuil de pauvreté.

b : basé sur le revenu normalisé des ménages.

Non inclus dans cette étude : les foyers sans revenu continu pendant une année entière et les étudiants.

Source : CBS/CPB, adaptation BC/HC

les ménages dont le principal revenu est constitué par des bénéficiaires commerciaux ou des salaires se concentrent au niveau situé immédiatement en dessous de 100 % du minimum (CBS, SCP 1999a :13). De plus, il faut noter que le CBS/SCP, en combinant différentes données sur la pauvreté, conclut que l'augmentation des « déficits de revenus » (problèmes d'endettement) au cours de la première moitié des années 1990 touche surtout les ménages dont le revenu principal est d'origine salariale.

Les inégalités de salaire ont augmenté au cours de ces dernières années. Entre 1977 et 1984, les écarts de salaires entre les salariés à temps complet ont diminué de 12 %. Durant les dix années suivantes ils ont à nouveau augmenté de 11 %. Si l'on inclut les chômeurs et les travailleurs à temps partiel, les pourcentages passent respectivement à 27 % de diminution, et à 41 % d'augmentation. Parmi les célibataires qui ont un emploi, les écarts de salaire se sont accrus de 46 %.

Une étude récente (CBS, CPB 1999b) porte sur les facteurs pouvant expliquer la progression rapide du nombre des salariés sans diminution concomitante du nombre de pauvres. Deux explications possibles sont envisagées : l'accroissement de la pauvreté chez les personnes dont la principale ressource est une prestation sociale (à cause de la baisse du montant de ces aides), et le même phénomène chez les personnes dont la principale source de revenu est un emploi rémunéré. Une comparaison est faite entre les ménages actifs et les ménages inactifs (c'est-à-dire ceux dont le soutien de famille a – ou n'a pas – d'emploi rémunéré).

Jusqu'en 1985 l'augmentation de la pauvreté a été expliquée en partie par la diminution du nombre de ménages actifs, alors que depuis 1985 la

Tableau 3. Fréquence de paupérisation en pourcentage de la population (ménages actifs et inactifs) ; évolution, 1977/1997

	Fréquence de paupérisation			Part de la population	
	Total	Ménages actifs	Ménages inactifs	Ménages actifs	Ménages inactifs
1977	12,6	7,7	21,7	65,3	34,7
1981	13,5	8,1	22,5	62,4	37,6
1985	21,6	11,1	36,4	58,5	41,5
1989	16,7	5,9	32,2	58,9	41,1
1993	15,2	5,7	29,1	59,4	40,6
1997	15,4	6,5	29,1	60,7	39,3
Evolutions					
1977-1985	+9,0	+3,4	+14,7	- 68	+6,8
1985-1997	-52	-46	-73	+2,2	-22
1977-1997	+2,8	-12	+7,4	-46	+4,6

Source : CBS ; adaptation SCP.

croissance du nombre de foyers actifs ne contribue que modestement à la résorption de la pauvreté. La fréquence de paupérisation parmi les ménages actifs a augmenté.

Une étude plus poussée des ménages actifs permet de conclure que la fréquence de paupérisation a particulièrement augmenté parmi les foyers monoparentaux et chez les célibataires.

CBS/CPB a également conduit une analyse de l'évolution, sur plusieurs années, du revenu des personnes ayant trouvé un emploi rémunéré.

**Tableau 4. Fréquence de paupérisation des ménages actifs
(en pourcentage) et évolution 1977/1997**

	Foyers bénéficiant d'une seule source de revenu					Foyers bénéficiant de deux salaires
	Total	Total	Célibataires	Foyers monoparentaux	Couples	Couples
1977	8	10	7	17	10	2
1981	8	11	7	17	11	3
1985	11	15	10	24	16	3
1989	6	8	7	17	8	2
1993	6	8	9	22	7	2
1997	7	10	11	29	7	3
Evolutions						
1977-1985	3	5	2	7	6	1
1985-1997	-5	-5	2	5	-10	0
1977-1997	-1	0	4	12	-4	1

Source : CBS, adaptation SCP

Au cours de l'année durant laquelle les gens trouvent un emploi rémunéré, 43 % d'entre eux sortent de la pauvreté. Ceci peut s'expliquer par le fait que beaucoup d'entre eux perçoivent toujours des prestations sociales, en plus de leur salaire. Si les gens parviennent à conserver leur emploi, 60 % d'entre eux dépassent le seuil de pauvreté (voir note 1). Ce pourcentage augmente encore l'année suivante. Cependant, le même tableau établit clairement que seule une partie de ces personnes parviennent à conserver leur emploi puisque, au cours de la seconde année, 20 % le perdent et qu'après huit ans, seules 45 % d'entre elles ont toujours un emploi rémunéré.

Une ventilation plus fine de ces données permet de conclure qu'il est difficile pour les foyers pauvres d'échapper à leur condition si un seul membre du ménage trouve un emploi rémunéré.

Tableau 5. Evolution du revenu, des sources de revenu, de la catégorie socioprofessionnelle et de la fréquence de paupérisation chez les personnes pauvres ayant trouvé un emploi rémunéré, 1989/1996 (en pourcentage, sauf mention contraire)

	An.0	An.1	An.2	An.3	An.4	An.5	An.6	An.7	An.8
Revenu professionnel brut (en milliers de florins)	0	127	204	229	256	272	282	289	319
Evolution par rapport à l'année précédente			44	4	2	2	4	-3	4
Source de revenu									
Salaire	0	13	43	53	60	63	66	67	74
Salaire+prestation sociale	0	80	50	39	33	29	26	23	18
Autres	100	8	7	9	7	9	9	10	8
Catégorie socioprofessionnelle									
Salarié	4	40	68	73	77	80	81	83	85
Personne travaillant à son compte	0	9	9	11	10	10	9	10	10
Sans activité	96	52	24	16	13	10	11	7	5
Pauvre	100	57	40	32	27	19	17	14	10
Toujours en activité	0	100	80	66	58	53	49	46	45
Non pauvre/ toujours en activité	0	43	47	45	42	43	41	40	41
N(=100 %)	1 769	1 769	1 234	863	589	449	328	197	108

Source : CBS, adaptation SCP

Muffels, Fouarge et Snel (1999) sont parvenus à une conclusion similaire. Le risque de sombrer dans la pauvreté à la suite de la perte d'un emploi est plus fort que l'espoir de sortir de la pauvreté en trouvant un emploi. En ce qui concerne la population étudiée, les auteurs ont identifié deux facteurs explicatifs : d'une part, le groupe en question est prisonnier de formes d'emplois atypiques, d'autre part, les rémunérations sont déduites des prestations sociales. De plus, en ce qui concerne la pauvreté à long terme, ils concluent que trois facteurs entrent en considération, à savoir la diminution des prestations sociales, la baisse du nombre de sources de revenu dans le ménage et la diminution du nombre d'heures travaillées par semaine.

Ainsi, au vu de toutes ces informations, on peut penser qu'il existe bel et bien des travailleurs paupérisés aux Pays-Bas. Les recherches qualitatives portant sur les habitudes de vie quotidiennes des travailleurs appartenant au segment le plus défavorisé du marché du travail renforcent cette idée. Ainsi, Braam (1995), sur la base d'une enquête participative, dépeint la situation des travailleurs appartenant à ce qu'elle appelle « les franges effilochées du marché du travail ». Cette situation n'a rien d'enviable, les

Tableau 6. Revenu des personnes pauvres ayant trouvé un emploi : par sexe, âge et statut dans le ménage

	Revenu brut du travail (en milliers de florins)			Revenu normalisé du ménage (en milliers de florins)			Personnes touchées par la pauvreté (en pourcentage)			
	An.1	An.2	An.3	An.0	An.1	An.2	An.3	An.1	An.2	An.3
Total	11,1	24,7	27,3	12,2	15,5	18,6	20,4	64	35	26
Hommes	13,0	25,5	27,4	11,9	15,8	18,8	20,8	60	37	23
18-24	12,5	26,4	28,9	9,1	15,4	19,1	20,8	60	46	24
25-34	12,1	24,7	27,3	12,6	15,5	18,6	21,1	63	39	22
35-44	14,1	26,1	29,9	12,4	16,1	19,2	21,2	61	35	21
45-64	14,1	26,2	22,6	11,1	16,6	18,6	19,3	53	30	28
Célibataires	12,3	25,2	27,1	12,5	16,4	19,4	21,5	54	28	15
Soutiens de famille	14,7	27,3	29,1	10,5	14,6	17,0	17,2	74	72	61
Conjoints et concubins	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	8,7	23,4	27,0	12,7	15,0	18,2	19,8	70	32	29
18-24	9,6	21,3	26,7	11,6	14,4	16,7	19,8	73	45	33
25-34	8,9	25,6	26,6	13,1	15,2	18,8	19,0	68	29	36
35-44	8,3	22,7	26,4	13,1	14,6	18,0	20,4	72	27	8
45-64	7,4	21,9	29,3	12,5	16,4	19,4	21,4	64	24	8
Célibataires	10,0	23,8	27,3	12,6	15,9	19,2	20,7	60	24	26
Soutiens de famille	6,8	22,0	-	13,0	13,8	14,8	-	83	56	-
Conjoints et concubins	6,9	-	-	11,7	13,2	-	-	88	-	-

- : moins de 10 observations

Source : CBS, adaptation SCP.

travailleurs se trouvant souvent confrontés à une accumulation de problèmes, dont la pauvreté.

Le peu d'écho suscité par ce phénomène (en termes de recherches sur les pratiques quotidiennes des salariés paupérisés, de débats et de couverture médiatique) est d'autant plus remarquable dans ce contexte. Dans une phase de croissance économique sans précédent, l'image dominante est celle des salariés qui, pour le moment, gagnent bien leur vie. La partie suivante porte sur les causes de cette situation.

Le contexte politique et syndical actuel

Ces dernières années, une attention considérable a été accordée au problème de la pauvreté parmi les bénéficiaires de prestations sociales (entre autres Engbersen, Vroman & Snel, 1997, 1998). Le gouvernement a contribué à renforcer l'intérêt porté à ce problème, mais on peut se demander dans quelle mesure son attitude résultait de la volonté d'améliorer la situation, ou si ce n'était que poudre aux yeux pour justifier une politique qui accentuait le problème (voir plus haut la partie concernant la réorganisation de l'Etat-Providence)

L'attention portée par les pouvoirs publics aux difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs paupérisés, par rapport à celle qui est accordée aux bénéficiaires de prestations sociales, est négligeable. A notre avis, cette différence s'explique par la politique suivie ces dernières années. Le principal slogan de cette politique est : « le travail passe avant le revenu ». Un travailleur de plus, même pauvre, est considéré comme un succès en termes de croissance du nombre des emplois et du nombre des salariés. On est évidemment peu enclin à admettre que le revers de la médaille existe, puisqu'il éclaire d'une toute autre lumière le succès en question. En outre, la déréglementation du marché du travail est un objectif important. C'est pourquoi une fois qu'une personne a trouvé un emploi, le gouvernement ne s'en soucie plus. Cette personne est désormais sous la responsabilité du « marché », ou des partenaires sociaux : le gouvernement a offert à ces derniers la possibilité de résoudre les problèmes par eux-mêmes, dans le cadre de dispositions légales générales. Sans nécessairement approuver la position du gouvernement, on comprend que l'intérêt porté aux travailleurs paupérisés soit, dans ce contexte, limité.

Les choses se compliquent lorsque l'on s'intéresse aux syndicats. En tant que partie prenante, leurs prises de position pourraient bien avoir joué le rôle de catalyseur du modèle du Polder. Toutefois, du point de vue de l'émancipation économique des travailleurs, ces prises de position ne peuvent pas être considérées comme judicieuses : l'existence éventuelle de travailleurs paupérisés met en évidence un aspect négatif que l'on ne saurait ignorer.

Bien entendu, il serait faux de dire que rien n'est fait. Les conventions collectives portant sur le travail temporaire, de plus en plus nombreuses, peuvent être considérées comme autant d'efforts pour imposer une certaine forme de réglementation sur ce segment du marché du travail.

Cependant, dès 1990, Baglioni et Crouch (1990) ont montré que les résultats des négociations ont jusqu'alors principalement porté sur la flexibilisation interne, et rarement, voire jamais, sur la flexibilisation externe. En d'autres termes, la situation actuelle sur le segment le plus défavorisé du marché du travail reste probablement atypique.

Perspectives futures

Les données passées en revue plus haut sont, à notre avis, suffisamment éloquentes pour que le problème soit approfondi et plus largement débattu, par les pouvoirs publics et les syndicats, qu'il ne l'est actuellement. A notre avis, on pourrait attendre des syndicats qu'ils accordent à ce problème une plus grande importance que cela n'est le cas aujourd'hui.

Deux conditions sont nécessaires pour envisager une organisation plus efficace des travailleurs appartenant au segment le plus défavorisé du marché du travail. Premièrement, il faut savoir comment l'idée d'émancipation économique, et les moyens pour y parvenir, peuvent être adaptés à la situation des travailleurs atypiques, ou du moins déterminer les conditions favorables à une telle solution. La FNV énonce, parmi ses principes fondateurs, que les travailleurs doivent avoir la possibilité d'assurer leur indépendance économique et de s'intégrer pleinement dans la société par le biais d'un emploi salarié : « L'objectif premier de la FNV est de garantir à tous un emploi gratifiant et utile. Un tel emploi doit pouvoir évoluer, permettre des contacts humains, offrir des conditions de travail saines et sûres, et un revenu qui garantisse l'indépendance économique. C'est notre objectif et notre principale priorité ». Sur ce principe de base, des mesures ont été proposées pour stimuler la création d'emploi dans les segments inférieurs du marché du travail, parmi lesquelles le partage du travail (grâce au travail à temps partiel, aux différents types de congés, etc.)

D'un côté, peu d'objections peuvent être opposées à ce principe : le combat en faveur d'un emploi gratifiant et utile reste un objectif important pour les syndicats dans les circonstances actuelles. De l'autre, il sous-entend que la sécurité est intrinsèquement liée à un emploi non-atypique ou (en ce qui concerne le type de contrat et la rémunération) comparable à ceux du segment moyen du marché du travail. Ce principe implique aussi que la situation présente, dans laquelle l'accès aux assurances sociales (assurance chômage, maladie, vieillesse) est lié au type de contrat de travail, perdure. Seuls ceux qui ont occupé un emploi standard (non-atypique) durant un certain temps (ou toute autre forme d'emploi comparable en ce qui

concerne le type de contrat et la rémunération) auront droit à des prestations convenables et suffisantes.

Sur fond de croissance rapide du nombre d'emplois atypiques, c'est là un problème fondamental, tant au plan théorique qu'au plan pratique. En ce qui concerne les salariés appartenant au segment le plus défavorisé du marché du travail, il est, d'un point de vue pratique, réellement difficile de rechercher une « solution » en termes « d'emplois gratifiants et utiles » : si de tels emplois existaient, et si les travailleurs avaient la possibilité de les occuper, ils n'auraient probablement pas manqué de le faire. Mais, sur le plan des principes, il est vrai que lorsque l'emploi rémunéré devient plus flexible, pour des raisons économiques ou autres, et que les syndicats cherchent à empêcher qu'une flexibilité accrue ne menace aussi la vie des gens, le lien qui existe actuellement entre emploi et revenu devrait être revu. En d'autres termes, on devrait accorder plus d'attention au débat sur la création d'une prestation sociale de base (entre autres Vilkro 1996). Entre autres raisons, ce serait certainement un moyen d'offrir aux salariés atypiques une existence plus stable, de renforcer leur position dans le rapport de force qui les oppose aux employeurs (en réduisant leur dépendance vis-à-vis de ceux-ci), et de leur donner la possibilité d'accorder moins d'importance au salariat, par rapport à d'autres formes d'activité.

La seconde condition pour trouver une solution adéquate aux aspects négatifs de l'appartenance au segment le plus défavorisé du marché du travail, est que les syndicats fassent un effort important et certainement inattendu pour acquérir une idée claire de ce qu'est la vie quotidienne des travailleurs de ce segment. Le principal objectif de cet effort à long terme devrait être de répondre à des questions complexes sur la vie quotidienne des travailleurs, à savoir le sens qu'ils donnent au travail, ce que celui-ci implique pour leur revenu, pour leur participation à d'autres activités (sociales, culturelles, politiques), leurs chances de se ménager une existence stable et les moyens d'y parvenir. Cet effort à long terme devrait engendrer une volonté de participation et ne pas se limiter au recrutement de nouveaux adhérents. En d'autres termes, les syndicats ne devraient pas simplement proposer aux travailleurs de devenir membres, mais leur demander de porter un regard critique sur leur situation individuelle, d'engager la discussion sur la façon dont les syndicats pourraient intégrer leurs problèmes dans leur stratégie et enfin d'adopter une démarche collective afin d'améliorer leur situation (Valkenburg 1995). Seule, une telle démarche permettra aux travailleurs paupérisés d'espérer, à juste titre, voir leur situation appréhendée avec une plus grande ouverture d'esprit. Et c'est cette ouverture d'esprit qui est nécessaire pour mettre à plat ce problème et pour que lui soit accordée une place plus préminente dans les programmes politiques et syndicaux.

Notes

1. Actuellement, trois définitions de la pauvreté sont utilisées aux Pays-Bas.

La première est celle du « bas niveau de revenu ». Cette définition prend en compte le revenu primaire et le niveau en question est celui des aides sociales dont bénéficie un ménage d'une seule personne. Le niveau des aides pris en compte est celui de 1979, revalorisé ensuite en fonction d'un certain nombre de paramètres économiques (tels que le taux de l'inflation). Pour les autres types de ménage, le niveau de revenu a été calculé en fonction de leur composition, sur la base de celui d'un ménage d'une seule personne.

La seconde définition est celle des « dispositifs d'aide ». Elle ne prend pas seulement en compte le revenu primaire, mais aussi toute sorte de dispositifs tels que l'aide au logement, qui affectent le revenu des ménages (quelle qu'en soit la composition). On définit le minimum social en tenant compte du coût de la vie. Un ménage dont le revenu se situe en dessous de 105 % de ce minimum est considéré comme pauvre.

Enfin, Eurostat utilise une autre définition : un ménage dont le revenu est égal à 60 % de la prospérité médiane est considéré comme pauvre.

Ces trois définitions ont été utilisées dans cet article de façon quelque peu interchangeable. Nous ne nous préoccupons pas de façon primordiale des subtilités statistiques que ces définitions renferment, mais plutôt de la question du lien entre emploi rémunéré et pauvreté. Par travailleur paupérisé, nous entendons donc ces personnes qui ont un emploi rémunéré, de quelque nature qu'il soit, et qui, en ce qui concerne le revenu, sont considérées comme pauvres selon l'une ou l'autre des trois définitions ci-dessus.

2. Parler d'une économie saine ne va pas sans difficultés. La question de savoir comment on définit la bonne santé de l'économie est une question pertinente. Si l'on ne considère que les chiffres relatifs à la croissance économique, au PNB, aux revenus fiscaux, tout semble aller pour le mieux. Dans le même temps, à l'heure actuelle, il n'est pas sain de travailler. Le nombre de personnes souffrant de problèmes mentaux et physiques croît rapidement. Le prix écologique à payer pour la croissance économique est élevé (en termes de pollution, d'épuisement des ressources naturelles, etc.). Enfin, fait non négligeable, la prospérité de l'économie hollandaise moderne va de pair avec de graves problèmes économiques dans d'autres secteurs de l'économie mondiale. Alors, peut-on vraiment parler d'économie saine ?

Références bibliographiques

- Berkel R.van, Coenen H., Dekker A. (1999), « Regulating the Unemployed; from Protection to Participation », in: Und, Moller.
- Baglioni G., Crouch C., (1990), *European Industrial Relations; The challenge of flexibility*, Sage, London.
- Braam S. (1995), *De blinde vlak van Nederland; reportages over de onderkant van de arbeidsmarkt*, Van Gennep, Amsterdam.
- Buitendam A., Dumas D., Glebbeek A. (1990), *Het tweede model*, Van Gorcum, Assen.
- CBS, SCP (1999a), *Het meten van armoede*, CBS, HeerlenNoorborg.
- CBS, SCP (1999b), *Armoedemonitor 1999*, SCP, Den Haag.
- Engbersen G., Vrooman J.C., Snel E., (Hrsg.) (1997), *De kwetsbaren; tweede jaarrapport armoede en sociale uitsluiting*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Engbersen G., Vrooman J.C., Snel E. (Hrsg.) (1998), *Effecten van armoede; derde jaarrapport armoede en sociale uitsluiting*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- FNV (1997), Van Onderen, Amsterdam.
- Leisink P., Leemput J. van, Vilrocx J. (Hrsg.) (1996), *The Challenges to Trade Unions in Europe; Innovation or Adaptation*, Elgar, Cheltenham.
- Lind J., Moller I. (Hrsg.) (1999), *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-standard Employment in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- Muffels R., Fouarge D., Snel E., « Langdurige, hardnekkige armoede », in: *Economisch Statistische Berichten*, vol. 16, Nr. 4, S. 296-298.
- Sociaal Cultureel Planbureau (1998), *Sociaal en Cultureel Rapport 1998*, SCP, Rijswijk.
- Valkenburg B. (1995), *Participatie in sociale bewegingen*, Van Arkel, Utrecht.
- Valkenburg B., Miedema F., Melkert-1, een blijvertje?; in: *Tijdschrift voor Arbeid en Participatie*, volume 20, Nr. 1, S. 30-41.
- Vilrocx J. (1996), « Trade Unions and the Postrepresentative Society », in: Leisink, Van Leemput, Vilrocx.
- Visser J. (1999a), *The First Parttime Economy in the World, does it Work?*, anlässlich des europäisch-japanischen Symposiums zur Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen und zum Wandel der Arbeitsmärkte im März in Tokio vorgestelltes Dokument.
- Visser J., Hemerijck A. (1999), *Een Nederlands mirakel; beleidsleren in de verzorgingsstaat*, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1990), *Een werkend perspectief*, SDU, Den Haag.