

**Initiative de l'AISS  
Résultats de recherches  
N° 1**

**Coordination des  
politiques de l'emploi  
et des politiques de  
protection sociale**

Hedva Sarfati  
Giuliano Bonoli

**Initiative de l'AISS**  
**Résultats de recherches**  
**N° 1**

**Coordination des politiques de l'emploi et des politiques de protection sociale**

**Préambule**

"Consolider la sécurité de la sécurité sociale", ces quelques mots suffisent à résumer la mission de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et à traduire l'esprit de l'initiative de l'AISS. Lancé en 1999, ce programme est conçu pour contribuer, par l'apport de nouvelles informations et de nouvelles idées, aux débats, nationaux et internationaux, sur la sécurité sociale. Cette initiative rassemble diverses activités - recherches, discussions, publications - axées sur cet objectif. Les thèmes traités portent sur l'impact de la sécurité sociale sur la vie quotidienne de chacun d'entre nous. Ce programme est une réflexion sur deux questions essentielles:

- Dans quelle mesure la sécurité sociale répond-elle aux attentes du public?
- Comment renforcer les droits du public à bénéficier de prestations adaptées?

Cette publication n'est que la première d'une série d'autres publications élaborées par l'*Initiative Research Findings* de l'AISS, et ayant pour objectif de présenter à un large public les résultats d'études ayant un rapport avec les thèmes de l'Initiative. Une seconde série de Documents d'opinion de l'Initiative de l'AISS présente les points de vue qui sont les nôtres sur des questions, controversées, de sécurité sociale.

*Le thème de l'Initiative "Evaluer l'exclusion"*

Le thème de l'Initiative, auquel l'AISS a accordé une extrême priorité, n'est autre que la couverture. L'AISS a lancé une étude internationale portant sur ce sujet, dans quinze pays différents, sélectionnés dans différentes régions, et où les niveaux de couverture sont pour le moins variables. Ce thème a pour objet d'évaluer quelle est la proportion de la population bénéficiant d'une couverture sociale, d'identifier les groupes qui n'y ont pas droit, d'analyser les mécanismes déterminant l'exclusion, et d'examiner les expériences politiques qui ont permis, ou devraient permettre, d'étendre cette couverture.

*Coordination des politiques de l'emploi et des politiques de protection sociale*

En 1999, l'AISS a lancé un projet intitulé "Mutations du marché du travail et réformes de protection sociale". Il portait sur l'analyse des liens entre couverture et emploi dans certains pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Les principales questions posées étaient les suivantes:

1. Quelles sont les conséquences des modifications actuelles du marché du travail sur l'efficacité des régimes de protection sociale, c'est-à-dire sur leur capacité à sécuriser ceux qui en ont besoin?

2. Quelles sont les conséquences de la réforme actuelle de la protection sociale sur les marchés du travail, c'est-à-dire sur les mesures d'incitation à l'emploi, sur le taux d'emploi et sur les conditions de vie des différents groupes sociaux?
3. Quelles sont les conditions dont dépend la réussite des réformes de protection sociale et des politiques de l'emploi?

Différents experts internationaux, qui ont traité ces questions sous des angles variés, ont participé au projet. Certains ont présenté des études de cas, au niveau national, sur les interactions entre marché du travail et protection sociale. D'autres ont réalisé des études comparatives ou des analyses plus théoriques. Leurs différents travaux seront rassemblés en un seul ouvrage publié sous la direction de Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli, intitulé *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* (Aldershot, Ashgate, à paraître en 2002).

Ce document récapitule les conclusions du projet. Les auteurs réfléchissent aux liens existant entre évolution des marchés du travail et évolution des réformes de sécurité sociale. Ils se penchent tout particulièrement sur les possibilités d'amélioration de la coordination des politiques dans ces deux domaines.

Les structures de l'emploi ont une influence sur l'accès des individus à la sécurité sociale. Simultanément, les réglementations déterminant l'accès aux prestations sociales jouent un rôle quant aux décisions prises, en matière d'emploi, par les employeurs et les travailleurs. L'analyse des couvertures existantes et la conception des politiques ayant pour objet d'étendre la couverture sociale ne sauraient se faire sans une meilleure compréhension des interactions entre ces deux vastes domaines que sont le marché du travail et la protection sociale.

Dalmer D. Hoskins  
Secrétaire général

# Coordination des marchés du travail et des politiques de protection sociale

Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli<sup>1</sup>

## Introduction

Au cours des vingt dernières années, les marchés du travail et les systèmes de protection sociale ont été le théâtre de mutations et d'évolutions majeures. Les marchés du travail fortement structurés des trente premières années de l'après guerre où prédominait le plein emploi stable et à temps complet des travailleurs de sexe masculin semblent désormais un vestige du passé. Ils continuent aujourd'hui à procurer à la majorité des citoyens des emplois le plus souvent stables, à temps complet et assortis d'une couverture sociale, mais ils sont en même temps sources d'un important chômage de longue durée, d'insécurité de l'emploi, de bas salaires, de pauvreté et d'exclusion sociale. Simultanément, des tendances économiques et sociales telles que la mondialisation de l'économie, l'intégration régionale, le vieillissement de la population, la multiplication considérable des emplois dits "atypiques", ainsi que le bouleversement des structures familiales, compliquent la tâche des gouvernements lorsqu'ils veulent traiter ces problèmes de façon traditionnelle. Si les systèmes de protection sociale dont nous avons hérité ont été efficaces dans le contexte de croissance socio-économique de l'après-guerre, ils semblent cependant moins adaptés pour répondre aux problèmes et aux défis actuels. Généralement coûteux, ils ont tendance à privilégier le noyau stable de la main d'œuvre masculine et à souvent faire abstraction des besoins et des aspirations qui se font jour. La combinaison de ces différents facteurs a mis en cause la viabilité et l'adéquation des régimes publics de protection sociale tels qu'ils existent à l'heure actuelle, et explique pourquoi, depuis vingt ans, ils font l'objet d'un débat et de réformes inconnus jusque-là.

Dans ce contexte de mutation sociale et de pressions exercées sur les politiques de l'emploi et les régimes de protection sociale, le projet de l'Association internationale de la sécurité sociale, intitulé "Marchés du travail contre protection sociale", a eu pour objectif d'analyser les liens existant entre ces deux domaines. Son but consistait à identifier les problèmes éventuels découlant des interactions entre marché du travail et régimes de protection sociale, et à trouver des exemples d'adaptation réussie.

Un certain nombre d'études nationales et d'analyses comparatives nous ont permis d'identifier quatre domaines potentiellement problématiques d'interaction entre évolution des marchés du travail et régimes de protection sociale:

1. Promotion de l'emploi et viabilité à long terme de la protection sociale.
2. Maintien de la sécurité des personnes les plus désavantagées.

---

<sup>1</sup> Hedva Sarfati, auparavant responsable du Département relations professionnelles et de l'administration du travail au Bureau international du Travail, a dirigé le projet "Mutations du marché du travail et réformes de la protection sociale". Giuliano Bonoli, Maître assistant à l'Université de Fribourg, Suisse (Département Travail social et politique sociale) était l'un des experts participant au projet. Il est également co-auteur de l'ouvrage rassemblant les divers travaux du projet: Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli (sous la direction de), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*, Aldershot, Ashgate, à paraître en 2002.

3. Protection décente des travailleurs atypiques.
4. La protection sociale commence sur le marché du travail.

## **1. Promotion de l'emploi et viabilité à long terme de la protection sociale**

En raison du vieillissement de la population, les régimes de protection sociale, vont, dans les années à venir, être confrontés au problème de leur viabilité. Cette évolution va faire peser sur les programmes de protection sociale, et principalement sur les retraites, les soins de santé, et les soins de longue durée des personnes âgées, une formidable pression financière. L'impact du vieillissement de la population pourrait, cependant, être fortement atténué si la proportion de détenteurs d'un emploi augmentait. Si le nombre de personnes travaillant augmente, une société qui vieillit est mieux en mesure de relever le défi démographique qu'une société où le taux d'emploi reste stable ou diminue. Plus d'emplois, cela signifie plus de revenus, et, sans doute, moins de dépenses au titre des régimes de protection sociale.

Les initiatives politiques prises récemment par un certain nombre de pays industrialisés ont montré que l'on peut améliorer les taux d'emploi de certains groupes de population, comme les femmes âgées de 24 à 54 ans ou les travailleurs âgés, qui sont, comparativement, moins susceptibles d'avoir un travail rémunéré.

### **Augmentation du taux d'emploi des femmes**

Dans tous les pays de l'OCDE, le taux d'emploi des femmes a été en amélioration plus ou moins constante depuis le début des années soixante-dix, quoique avec des différences importantes d'un pays à l'autre quant au rythme de cette évolution. Donc, à la fin des années quatre-vingt-dix, les taux d'emploi des femmes étaient très différents selon les pays. En 1999, ils allaient d'un maximum de 75 pour cent dans les pays nordiques et la Suisse, à un minimum de 45,6 pour cent en Italie, la différence étant bien plus importante que pour les taux d'emploi des hommes.

La participation des femmes au marché du travail dépend d'une série de facteurs, nombre d'entre eux étant déterminés par les politiques gouvernementales. Une combinaison de mesures appropriées peut conduire à une augmentation des taux d'emploi des femmes. Si l'on veut augmenter l'offre de main-d'œuvre féminine, le degré de soutien gouvernemental apporté en matière de soins financièrement envisageables et de bonne qualité, que ce soit pour les enfants ou les personnes dépendantes, est déterminant. Les régimes fiscaux, et la mesure dans laquelle ils reconnaissent l'existence des couples où les deux conjoints travaillent, ont également un impact, bien que moins important, sur l'offre de main-d'œuvre féminine. Les États-providence doivent également s'adapter pour prendre en compte l'augmentation de la main-d'œuvre féminine. C'est ce qu'ont fait, en particulier, les pays nordiques, où les régimes traditionnels réservés au soutien de la famille, tel le congé maladie, sont devenus des régimes pour "parents actifs", et permettent qu'un parent soit rémunéré en cas d'absence résultant de la maladie d'un enfant nécessitant des soins. Côté demande, la possibilité de travailler à temps partiel et le nombre d'emplois dans le secteur des services et le service public ont également un impact important sur le taux d'emploi de la main-d'œuvre féminine.

### **Augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés**

Dans tous les pays de l'OCDE, le taux d'emploi de travailleurs âgés, généralement définis comme ayant entre 55 et 64 ans, a baissé depuis les années soixante-dix. Dans une large mesure, cela s'explique par le recours de plus en plus fréquent à la retraite anticipée ou à

l'assurance invalidité qui permettent, dans les secteurs économiques en déclin ou dans ceux qui traversent une profonde restructuration, d'ajuster l'emploi. L'objectif politique dans les années 2000 consiste à inverser cette tendance, et à encourager les personnes moins jeunes, mais toujours en âge de travailler, à rester sur le marché du travail ou à y retourner.

On peut atteindre cet objectif en augmentant l'âge de la retraite ou le nombre d'années de cotisations nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein, en mettant en place des retraites flexibles ou partielles, qui permettent de percevoir une retraite tout en gardant un emploi à temps partiel rémunéré, ou encore en supprimant les mesures d'encouragement à la retraite anticipée. Le succès de ces mesures dépend cependant du contexte économique pris dans son ensemble. Si certains secteurs économiques traversent une phase de restructuration qui supprime des emplois, l'augmentation de l'âge de la retraite risque d'encourager les employeurs à avoir recours, pour ajuster leur main-d'œuvre, à d'autres instruments, comme les prestations d'invalidité ou prestations de chômage de longue durée. Certains pays (essentiellement les Etats-Unis et le Royaume-Uni) ont également fait l'expérience de politiques actives de l'emploi axées sur les travailleurs plus âgés et visant à améliorer leurs possibilités d'emploi par la formation ou via d'autres mesures d'encouragement.

### **Politiques actives de l'emploi**

On peut, plus généralement, faire augmenter le taux d'emploi par des mesures d'amélioration de l'employabilité, et au nombre desquelles figurent la formation, le conseil et l'aide à la recherche d'emploi. Donner la priorité, non plus au soutien financier, passif, du chômeur, mais à des programmes d'emploi actifs, comme ont réussi à le faire certains pays, en particulier la Scandinavie, l'Autriche et les Pays-Bas, c'est ce qu'ont fermement recommandé l'Etude de l'OCDE sur l'emploi de 1994 et les rapports ultérieurs sur La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Il semblerait que les meilleurs exemples de politique active de l'emploi soient ceux qui combinent les mesures d'encouragement au travail et les mesures de soutien, comme l'aide à la recherche de garde pour les enfants ou l'aide au transport. Dans certains pays, les programmes de traitement individuel des cas se sont également révélés efficaces. Si, dans l'ensemble, l'évaluation des expériences de diverses politiques actives de l'emploi se révèle positive, il faut cependant noter que ces politiques n'ont pas permis d'aider le noyau incompressible des chômeurs de longue durée.

## **2. Maintien de la sécurité des personnes les plus désavantagées**

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, les systèmes de protection sociale ont évolué vers la promotion de l'emploi. Comme nous l'avons vu plus haut, cette nouvelle tâche entreprise par la protection sociale est importante et peut fortement contribuer à améliorer les chances de viabilité, à moyen et long terme, de la protection sociale. Réorienter la protection sociale vers le travail, cela ne doit, cependant, pas faire oublier quelle est sa fonction traditionnelle: donner la sécurité économique à ceux qui ne peuvent s'assurer, en participant à l'emploi, des conditions de vie décentes. Comme le prouve la persistance du chômage de longue durée dans bien des pays européens, ce besoin est encore important.

Ce point ne tient, cependant, pas compte de certains problèmes très importants, dont la plupart tiennent à la relation entre mesures d'incitation à l'emploi et prévention de la pauvreté. Si l'on veut donner aux chômeurs "légitimes" une sécurité économique, il faut leur verser des prestations décentes. Dans un contexte de dérégulation des marchés du travail, où les travailleurs faiblement qualifiés ne peuvent percevoir que des rémunérations faibles, cela peut être considéré comme sérieusement dissuasif. Si les prestations sont généreuses et les salaires bas, les structures d'incitation dont disposent les travailleurs peu qualifiés peuvent ne pas être favorables à l'emploi. Les décideurs en matière de politique sociale sont

donc confrontés à un dilemme: soit ils donnent des prestations décentes, et acceptent que certains travailleurs potentiels décident de ne pas travailler, soit ils font passer le niveau des prestations au-dessous du salaire minimum. Ce faisant, ils préservent les mesures d'incitation au travail, mais infligent de graves difficultés aux personnes qui, réellement, ne peuvent pas trouver un emploi. Différents pays ont trouvé diverses façons de résoudre cette relation entre deux approches possibles des prestations versées aux non-travailleurs.

Trouver le juste niveau des prestations versées aux non-travailleurs est un exercice difficile, mais déterminant. Il en va de la qualité de vie des personnes considérées par la société comme des non-travailleurs légitimes. La solution réside probablement dans un dosage soigneusement calculé de mesures. Si l'on combine un salaire minimum, des crédits d'impôts et une allocation conditionnelle, on peut arriver à ce que, dans la plupart des cas, le travail paie, de telle sorte que les mesures d'incitation au travail (« workfare ») n'en pâtissent pas, même lorsque le non-travail est indemnisé au moyen de prestations décentes. A cet égard, la stratégie adoptée par les pays nordiques pour régler la question du niveau des prestations et des mesures d'incitation au travail est intéressante. Les prestations sont élevées, mais elles sont accompagnées d'une série de mesures orientées vers le travail: réhabilitation, examens médicaux, interventions thérapeutiques, formation, placement, projets individuels de travail. L'objectif de cette approche consiste à remettre, autant que possible, celui qui perçoit les prestations sur le chemin de l'emploi. Dans ce cas, l'effet éventuellement dissuasif qui résulte de prestations généreuses est contrebalancé par une série de mesures d'accompagnement qui, globalement, finissent par éliminer virtuellement tout effet dissuasif, comme le prouvent les taux d'emploi élevés de ces pays. Dans les pays nordiques, l'effet positif induit par l'absence d'effets pervers des prestations sur les mesures d'incitation au travail, est renforcé par un système global de régulation des salaires, qui assure des salaires minima parmi les plus élevés de l'OCDE.

### **3. Protection décente des travailleurs atypiques**

Depuis une vingtaine d'années, on voit arriver sur le marché du travail des personnes présentant de plus en plus de profils de vie professionnelle différents du profil standard du travailleur masculin à plein temps et à carrière continue et qui ne sont, généralement, pas bien couvertes par les dispositifs actuels de protection sociale. C'est, en particulier, le cas des femmes, dont les carrières sont souvent interrompues pendant plusieurs années du fait qu'elles s'occupent de leurs enfants, mais c'est plus généralement le cas des personnes dont les activités ne sont pas conformes aux critères exigés par la protection sociale liée à l'emploi, ces personnes ont des droits moindres, en particulier en matière de retraite, mais aussi en matière de chômage ou de couverture santé. L'existence de droits dérivés est une faible consolation pour les divorcés (quand bien même les droits à la retraite sont de plus en plus répartis en deux en cas de divorce) et ne reflète pas la réalité actuelle des rôles de l'homme et de la femme dans la société.

#### **Retraites publiques**

En ce qui concerne les régimes de retraites par répartition, la plupart des pays européens ont mis en place des crédits de cotisations protégeant les droits à la retraite durant les années prises pour congé parental. Mais ces crédits sont, en général, limités dans le temps et ne compensent pas toujours la perte de droits résultant d'une interruption de carrière. Il est clair que le problème est encore plus sérieux dans les pays, essentiellement d'Europe continentale, où les régimes de retraite reposent sur une assurance sociale du type contributif. Il existe, cependant, des possibilités d'amélioration. La Suisse, par exemple, a mis en place un système de répartition des cotisations entre les deux conjoints. On totalise les cotisations payées par les deux conjoints, on les divise en deux, et on les recalcule séparément et individuellement pour chacun des conjoints. De façon plus générale, il

semble anachronique de persister à prendre l'emploi rémunéré pour seule base d'accès à la protection sociale. D'autres activités, y compris la garde des enfants, la participation à l'éducation et à la formation, et les activités bénévoles accomplies au bénéfice de la communauté, devraient donner accès à des droits à la protection sociale.

### **Retraites privées**

Le problème semble moins soluble en ce qui concerne les régimes de retraite privés, car le choix des possibilités de redistribution est infiniment plus limité. Il est clair que les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être couvertes par une retraite privée (individuelle ou liée à l'activité professionnelle). Certains pays, comme la Suisse ou l'Australie, ont rendu la retraite professionnelle obligatoire. Mais comme, en général, la condition pour être affilié à un fonds de retraite, c'est de dépasser un certain seuil de rémunération, les taux de couverture des travailleurs à temps partiel ou des travailleurs intermittents restent assez faibles. La tendance à s'orienter vers des régimes de retraite à cotisations définies, très répandue aux Etats-Unis, mais également dans certains pays d'Europe, comme la Suisse, va entraîner des inconvénients supplémentaires pour les travailleurs dont la carrière est interrompue par des périodes de non-emploi, et donc le plus souvent pour les femmes.

### **S'adapter aux schémas de carrière des femmes**

La participation des femmes au marché du travail est source de nouveaux besoins et de nouvelles attentes que l'on peut résumer en quelques mots: "réconcilier vie professionnelle et vie de famille". En général, les régimes de protection sociale actuels, mis en place dans l'immédiat après-guerre, ne sont pas particulièrement efficaces dans ce domaine, leur objectif principal étant de protéger le revenu du soutien de famille, masculin, durant de courtes périodes de chômage, de maladie ou d'incapacité. Mais comme maintenant, on attend de plus en plus des deux parents qu'ils s'occupent tous les deux des enfants tout en participant au marché du travail, les politiques qui les aident à combiner ces deux activités sont particulièrement importantes. Cela est d'autant plus urgent pour les foyers monoparentaux, dont le nombre a fortement augmenté depuis une vingtaine d'années. Les démocraties occidentales développent actuellement de telles mesures qui font de plus en plus partie du répertoire courant de politiques sociales. On peut citer, à titre d'exemple, la mise à disposition de crèches à un prix abordable, les congés parentaux, et le droit de reprendre, après une naissance, le même poste, à temps partiel.

Réconcilier vie professionnelle et vie de famille, cela implique une adaptation de la sécurité sociale, mais aussi du monde du travail. Les horaires de travail classiques, qui ont prédominé durant presque tout l'après-guerre, ne sont, de toute évidence, plus adaptés aux salariés qui s'occupent d'un enfant puisqu'ils ont besoin d'horaires flexibles. A cet égard, de nombreux employeurs font l'expérience de nouvelles formes d'horaires flexibles, conçus, précisément, pour mieux associer travail et garde des enfants. Nous pensons, à cet égard, aux mesures telle l'annualisation de la durée du travail, ou encore à des mesures plus innovantes, comme le calcul du temps de travail sur toute une vie qui permet de prendre une retraite anticipée. Une plus grande flexibilité des horaires de travail n'entraîne pas nécessairement des charges supplémentaires pour les employeurs si elle peut être adaptée aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre au sein de l'entreprise. Pour une fois, nous n'assistons pas à un jeu à somme nulle, mais éventuellement à une situation où chacun est gagnant, lorsque les mêmes arrangements permettent de répondre aux besoins de flexibilité à la fois des employés et des employeurs.



#### **4. La protection sociale commence sur le marché du travail**

Il y a fort longtemps que les économistes ne sont pas d'accord sur la relation entre le degré de réglementations applicables au travail et la capacité d'une économie à créer des emplois. Se basant sur un nombre assez important d'études, on peut dire aujourd'hui que la corrélation entre la législation du travail et la création d'emplois n'a pas été démontrée de façon convaincante. Il n'a pas été prouvé que les lois sur la protection du travail ou les mécanismes de fixation des salaires (conventions collectives et salaire minimum, par exemple), entraînent systématiquement une baisse du nombre d'emplois. Cependant, pour certains groupes précis de population, diverses études ont mis en lumière une relation entre la qualité et la quantité des emplois trouvés. Ces groupes sont essentiellement ceux qui, durant ces dernières décennies, soit n'ont pas eu d'emploi, soit ont été marginalisés dans le marché du travail, en particulier les travailleurs faiblement qualifiés, les femmes et les jeunes sans emploi. En ce qui concerne ces groupes, les décideurs sont, en particulier en Europe, placés face à un dilemme entre la qualité et la quantité d'emplois que peuvent créer leurs choix politiques.

En Europe, une plus grande flexibilité sur les marchés du travail pourrait peut-être entraîner plus de créations d'emplois dans le secteur des services peu qualifiés (commerce de détail, hôtellerie et restauration, services de personnel, etc.). Le risque étant, cependant, que les emplois créés par la dérégulation du marché du travail soient de médiocre qualité : faiblement rémunérés, peu stables et avec des perspectives de carrière très restreintes. Cela pourrait, en particulier, être le cas des emplois temporaires, dont, à l'heure actuelle, le nombre augmente dans de nombreux pays d'Europe.

#### **Indemniser les travailleurs pauvres (« working poor »)**

Certains pays, dont principalement les Etats-Unis et le Royaume-Uni, ont choisi, pour aider les travailleurs mal rémunérés, ce que l'on pourrait appeler une "stratégie d'indemnisation rétrospective". Reconnaisant qu'il existe un secteur où les salaires sont bas et les emplois précaires, cette stratégie essaie de corriger les effets les plus pervers en intervenant de façon rétrospective au moyen d'instruments qui améliorent les conditions de vie des détenteurs de ces emplois, comme par exemple par le biais de crédits fiscaux. Cette stratégie a été considérée comme généralement positive, si l'on considère ses effets sur le niveau de vie des travailleurs pauvres, mais elle est source de nouveaux problèmes administratifs et d'exclusion des non-travailleurs.

#### **Une re-régulation sélective**

Les gouvernements peuvent également choisir une re-régulation sélective, toutes les formes de régulation n'étant pas contraires à la création d'emplois. Si l'on en croit un bon nombre de chercheurs, les formes "intelligentes" de régulation du marché du travail peuvent non seulement être positives en termes de qualité de l'emploi, mais également conduire à des marchés du travail plus efficaces. La persistance du chômage de longue durée et de l'exclusion sociale au Royaume-Uni, et ce en dépit de quinze ans de dérégulation du marché du travail, porte à croire que la dérégulation ne conduit pas particulièrement au bon fonctionnement du marché du travail.

A cet égard, certaines formes, soigneusement choisies, d'intervention dans la régulation du marché du travail peuvent améliorer largement la situation des travailleurs les plus défavorisés, sans pour autant entraver une économie dans sa capacité à créer les emplois qui leur conviennent. Les salaires minimaux, par exemple, s'ils sont fixés à des niveaux économiquement raisonnables, peuvent protéger les revenus des travailleurs les plus vulnérables, sans nécessairement les exclure du marché du travail en raison de ce qu'ils

coûtent. Comme l'a prouvé l'expérience récente du Royaume-Uni, même s'il est fixé à un faible niveau, le salaire minimum peut avoir des conséquences positives pour certains travailleurs défavorisés. La mise en place, en 1999, d'un salaire minimum fixé à £ 3,60 l'heure, a permis à plus de deux millions de travailleurs de connaître des augmentations de salaire allant jusqu'à 40 pour cent.

Il est peut-être curieux que la re-régulation du marché du travail soit une stratégie adoptée par des pays qui, comme le Royaume-Uni ou la Nouvelle-Zélande, étaient au premier rang pour déréguler les marchés du travail dans les années quatre-vingt. Outre la mise en place d'un salaire minimum national, le gouvernement britannique a pris des mesures pour mettre en oeuvre la législation du travail de l'Union européenne concernant les horaires de travail et les comités d'entreprise. En Nouvelle-Zélande, la législation adoptée en 1991, et qui limitait strictement le pouvoir des syndicats de négocier collectivement les salaires, a été revue en octobre 2000. Dans un même ordre d'idées, l'extension des droits à la protection sociale des travailleurs atypiques peut améliorer considérablement leurs conditions de travail sans entraver la création d'emplois. Aux Pays-Bas, où la multiplication du travail à temps partiel a entraîné une augmentation considérable du taux d'emploi des femmes - mais aussi des hommes - on songe sérieusement à faire bénéficier les travailleurs à temps partiel de prestations sociales de bon niveau, comme les retraites professionnelles.

Ces expériences tendent à prouver qu'il existe des limites à la mesure dans laquelle la dérégulation des marchés du travail peut avoir des effets positifs sur la protection sociale en général, en termes de niveau de vie décent pour tous. Dans une conception moderne de l'intégration effective entre marchés du travail et régimes de protection sociale, la régulation de l'emploi a un rôle clé à jouer. Il faut maintenir une certaine forme de régulation des marchés du travail qui aille au-delà des aspects élémentaires que sont la santé et la sécurité, de façon à préserver des critères de protection sociale. Qui plus est, lorsque les marchés du travail permettent de trouver des emplois décents pour des salaires décents, la base de financement des régimes de protection sociale est plus solide. Salaires plus élevés, cela signifie également recettes plus élevées pour le financement des programmes sociaux.