

© OECD, 2003.

© Software: 1987-1996, Acrobat is a trademark of ADOBE.

All rights reserved. OECD grants you the right to use one copy of this Program for your personal use only. Unauthorised reproduction, lending, hiring, transmission or distribution of any data or software is prohibited. You must treat the Program and associated materials and any elements thereof like any other copyrighted material.

All requests should be made to:

Head of Publications Service,  
OECD Publications Service,  
2, rue André-Pascal,  
75775 Paris Cedex 16, France.

© OCDE, 2003.

© Logiciel, 1987-1996, Acrobat, marque déposée d'ADOBE.

Tous droits du producteur et du propriétaire de ce produit sont réservés. L'OCDE autorise la reproduction d'un seul exemplaire de ce programme pour usage personnel et non commercial uniquement. Sauf autorisation, la duplication, la location, le prêt, l'utilisation de ce produit pour exécution publique sont interdits. Ce programme, les données y afférentes et d'autres éléments doivent donc être traités comme toute autre documentation sur laquelle s'exerce la protection par le droit d'auteur.

Les demandes sont à adresser au :

Chef du Service des Publications,  
Service des Publications de l'OCDE,  
2, rue André-Pascal,  
75775 Paris Cedex 16, France.

# Chapitre 1

## Principaux résultats et recommandations politiques

*Ce chapitre présente les principaux résultats et les conclusions politiques de l'examen des mesures destinées à permettre une meilleure articulation du travail et de la vie de famille en Autriche, en Irlande et au Japon. Il énumère d'abord un certain nombre de réformes que chacun des trois pays pourrait envisager pour aider un plus grand nombre de parents à trouver l'équilibre qui leur convient entre travail et obligations familiales. Il fait ensuite un bilan de la situation concernant le marché du travail, montrant que les similitudes entre les pays du point de vue du taux global d'emploi des femmes en 2002 masquent de nettes différences dans les tendances sous-jacentes et masquent également la variabilité des situations en fonction de l'âge du plus jeune enfant. Dans ce chapitre, on montre comment les pratiques dans le milieu du travail, les politiques visant la garde des enfants et le système de prélèvements obligatoires/de prestations influent sur le comportement des parents qui essaient de trouver l'équilibre optimal entre travail et obligations familiales. Bien que l'axe de l'étude soit la situation au regard de l'emploi, on s'intéresse aussi à la problématique de la formation des familles et à son impact sur l'offre future de main-d'œuvre. Dans les trois pays, l'objectif des pouvoirs publics est de « donner le choix aux parents ». Mais, dans la pratique, les politiques mises en œuvre et les résultats qui en découlent diffèrent notablement d'un pays à l'autre.*

## 1.1. Introduction

Élever des enfants et mener une carrière sont deux objectifs très importants dans la vie pour la plupart des gens. Il est fondamental pour la société d'aider les parents à réaliser ces deux objectifs : l'attention des parents joue un rôle déterminant dans le développement des enfants et l'emploi des parents contribue à la prospérité économique. C'est pourquoi aider les parents à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales est un objectif majeur, à part entière, de l'action des pouvoirs publics.

Dans les trois pays couverts par cette étude (Autriche, Irlande et Japon), on a constaté des changements dans les aspirations des femmes et dans leur comportement vis-à-vis de l'activité et, dans le même temps, les taux de natalité ont sensiblement diminué. Pour certains parents et pour certaines personnes qui auraient souhaité avoir des enfants, avoir le nombre d'enfants souhaité et réaliser ses aspirations sur le marché du travail apparaissent comme deux objectifs qui s'excluent mutuellement. Par suite, l'offre actuelle de travail est inférieure à ce qu'elle pourrait être et le capital humain est sous-utilisé. Cette situation représente une utilisation non efficiente des ressources du marché du travail et si elle perdurait elle maintiendrait la croissance économique en deçà de son potentiel. En outre, la diminution du nombre des enfants a des conséquences manifestes pour l'avenir de la société.

Derrière cette réflexion d'ordre général concernant la croissance et l'évolution de la société, il y a des histoires beaucoup plus personnelles de vies non pleinement abouties. Les parents (potentiels) peuvent modifier leur comportement personnel en décidant de n'avoir des enfants que plus tard, ou de ne pas avoir autant d'enfants qu'ils l'auraient souhaité, ou même de ne pas avoir d'enfants du tout. L'autre solution pour les parents (le plus souvent, d'ailleurs, les mères) consiste à se retirer du marché du travail, ou bien temporairement ou bien de façon permanente. Parfois, cela correspond au souhait des parents de s'occuper à plein-temps de leurs enfants, quelles que soient leurs possibilités d'emploi par ailleurs. Mais, dans de nombreux autres cas, les parents auraient souhaité travailler, ou travailler davantage, mais ils en ont été empêchés par des contraintes de temps ou d'accès à des services ou par des difficultés pour reprendre leur carrière après la naissance de leurs enfants. D'autres parents (les pères, souvent) passent tant de temps au travail qu'ils ne voient guère leurs enfants, sans même parler de s'en

### Encadré 1.1. **Recommandations politiques**

#### **Autriche**

- Les aides généreuses au revenu accordées aux familles qui ont un très jeune enfant et les droits en matière de congé parental font qu'en Autriche les familles qui optent pour que l'un des parents s'occupe à plein-temps d'un très jeune enfant bénéficient d'un soutien beaucoup plus important qu'en Irlande et au Japon (et, en vérité, que dans la plupart des autres pays de l'OCDE). Les pouvoirs publics devraient faire en sorte que les parents qui souhaitent travailler plus qu'un nombre limité d'heures aient accès au même type de soutien, ce qui implique un certain nombre de mesures :
  - i) Introduire un droit au travail à temps partiel pendant toute la durée du congé pendant lequel l'emploi est protégé ou jusqu'à l'âge où un système de garde d'enfants devient largement accessible.
  - ii) Instaurer une prestation de garde d'enfants à un taux majoré pour les parents qui reviennent au travail plus rapidement, par exemple après un congé parental d'un an. De même, la durée du paiement au profit du « second parent » pourrait être raccourcie et, parallèlement, le taux pourrait être majoré de manière à encourager la prise du congé parental par les pères.
  - iii) Revoir les règles concernant les gains/revenus autorisés de manière à éviter le phénomène de concentration à certains niveaux de revenu et, ainsi, ouvrir la gamme des choix possibles entre activité et garde des enfants pour les parents.
  - iv) Lier en partie le versement de la prestation de garde d'enfants au recours à un mode de garde formel.
- Dans tous les cas, il conviendrait de veiller à ce que les parents aient pleinement conscience du décalage entre la durée de versement de la prestation au titre de la garde d'enfants (30/36 mois) et la durée du congé parental assorti d'une mesure de protection de l'emploi (jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant), afin d'éviter que les parents ne reprennent pas leur activité lorsque la période du congé parental s'achève.
- On peut craindre que les provinces (à qui incombent les mesures à prendre pour la garde des enfants) ne voient dans l'introduction de la prestation de garde d'enfants une raison de réduire, ou de ne pas élargir, les possibilités de garde des enfants. Compte tenu des inquiétudes concernant les capacités, il conviendrait d'étendre l'aide au titre de la garde des enfants aux parents qui travaillent, quel que soit l'âge des enfants, en prenant des initiatives à différents niveaux d'administration. Pour améliorer l'efficacité chez les prestataires, on pourrait envisager d'axer les subventions au titre de la garde

### Encadré 1.1. **Recommandations politiques** (suite)

des enfants sur les parents en subordonnant le versement de ces aides au recours à des structures agréées.

- Encourager les entreprises à participer au processus d'audit dans l'optique de la problématique travail-famille.

#### **Irlande**

- Instaurer un droit au travail à temps partiel pour les parents de très jeunes enfants.
- Faire en sorte que les clients de l'aide aux familles monoparentales comptent moins sur une aide de longue durée. Cela suppose une démarche globale en faveur de l'emploi : il faut intervenir plus activement dès le début du versement de la prestation, assurer une formation, apporter une aide au titre de la garde des enfants, et faire en sorte que le complément familial soit utilisé plus efficacement comme aide au retour à l'emploi pour les parents isolés. Si l'on introduit ainsi une stratégie globale, il conviendrait de mettre en place un système d'obligations mutuelles qui exige des parents isolés qu'ils recherchent activement du travail. On pourrait, par exemple, instaurer une obligation de recherche d'emploi à plein-temps à partir du moment où l'enfant le plus jeune a 6 ans et est scolarisé à plein-temps, et imposer une obligation d'activité à temps partiel (formation ou travail) à partir du moment où l'enfant a 4 ans (et qu'il peut être accueilli dans une classe maternelle).
- Encourager les employeurs et les syndicats à s'employer à rendre le milieu de travail davantage conciliable avec la vie de famille, ce qui signifierait, par exemple, engager des initiatives pour apporter un conseil adapté à chaque établissement sur ce plan et avoir une démarche à long terme avec des évaluations et des audits réguliers.
- Explorer les diverses possibilités d'utiliser les installations éducatives existantes pour mieux répondre aux besoins de garde des enfants en dehors des heures d'école.
- Favoriser le développement des enfants et veiller à ce que les services de garde soient de qualité justifie un effort d'investissement accru de la part des pouvoirs publics. Sans doute vaudrait-il mieux axer les financements publics sur les parents plutôt que sur les prestataires, de façon qu'ils aient plus de latitude pour choisir entre un travail et s'occuper de leurs enfants, et plus de latitude aussi pour choisir entre les différents prestataires et différents modes de garde ; et de façon à améliorer l'équité de l'aide publique à la garde des enfants et l'efficacité parmi les prestataires. Un critère de ressources pourrait être appliqué pour cibler les dépenses sur ceux qui en ont le plus besoin. Pour garantir la qualité des services, la prestation pourrait n'être versée que

### Encadré 1.1. **Recommandations politiques** (suite)

lorsque les parents ont recours à une structure de garde agréée. Il conviendrait que la formule des assistantes maternelles, qui relève actuellement du secteur informel, fasse l'objet de contrôles de qualité de base, en contrepartie de quoi il pourrait y avoir des subventions publiques.

#### **Japon**

- Améliorer l'équité entre travailleurs réguliers et travailleurs non réguliers en étendant le champ de l'assurance santé et pension parmi les travailleurs non réguliers.
- Mettre en œuvre avec plus de détermination les dispositions qui garantissent l'équité entre hommes et femmes et l'égalité de rémunération à travail égal.
- Réduire les obstacles qui rendent difficile la réintégration des mères dans l'emploi en faisant jouer un plus grand rôle à l'évaluation des performances dans les décisions en matière de rémunération et d'emploi pour tous les travailleurs (réguliers et non réguliers).
- Le retour des mères sur le marché du travail se heurte aussi à un autre obstacle qui est l'application de limites d'âge pour les recrutements. Il y aurait lieu de changer les attitudes concernant, ainsi, l'application de limites d'âge.
- Les dispositions en matière d'assurance santé et pension ne doivent pas constituer un élément financier dissuasif fort qui décourage le conjoint de travailler. Il conviendrait d'essayer de réduire le biais financier qui joue contre l'activité du conjoint.
- Encourager les employeurs et les syndicats à réformer, dans le même esprit, les allocations servies par les employeurs au titre du conjoint.
- Encourager les employeurs et les syndicats à s'employer à rendre le milieu de travail davantage conciliable avec la vie de famille, en se concentrant, en particulier, sur les mesures visant le temps de travail susceptibles de faire qu'il soit plus facile pour les travailleurs de s'acquitter de leurs engagements familiaux. Parallèlement, les pouvoirs publics devraient encourager plus activement le recours à des « promoteurs » de cette problématique travail-famille dans les entreprises, de façon que les mesures prises soient bien adaptées à la situation de chaque établissement.
- On contribuerait à rendre les pratiques au travail plus aisément conciliables avec une vie de famille en encadrant véritablement le recours aux heures supplémentaires et en faisant appliquer des dispositions sur la flexibilité du temps de travail, comme le prévoit la loi sur la garde des enfants et le congé pour raison de famille.

### Encadré 1.1. **Recommandations politiques** (suite)

- Les pouvoirs publics doivent assurer une offre suffisante de possibilités de garde d'enfants de qualité pour favoriser le bien-être des enfants. Cet objectif doit se réaliser dans le contexte d'une utilisation efficiente des ressources publiques et du respect de l'équité entre les parents. Il y aurait lieu d'étendre les mesures qui ont été prises récemment, davantage inspirées du marché, qui consistent, par exemple, à autoriser des prestataires commerciaux agréés à entrer sur le marché, ce qui donne de plus larges possibilités de choix aux parents, et à conseiller les centres non agréés afin qu'ils s'améliorent sur le plan de la qualité. L'une des possibilités, pour améliorer l'efficacité, serait d'axer les aides au titre de la garde des enfants sur les parents, l'attribution de ces aides étant subordonnée au recours à des structures agréées.

occuper, ce qui peut susciter des inquiétudes quant à la stabilité des couples et au développement des enfants.

L'articulation travail-famille subit l'impact des politiques menées dans des domaines très divers – fiscalité/prestations (chapitre 6), garde des enfants (chapitre 5) et emploi (chapitre 3). Ensemble, ces divers facteurs orientent les choix par rapport au marché du travail (chapitre 2), mais influent aussi sur la formation des familles, la parentalité et l'éclatement des familles (chapitre 4)<sup>1</sup>. L'encadré 1.1 donne la liste des recommandations politiques pour chaque pays telle qu'elle est proposée dans ce rapport, le reste du chapitre résumant les principaux résultats.

## 1.2. L'articulation travail-famille : données essentielles

En 2001, c'est en Autriche que le taux d'emploi des femmes était le plus élevé (62.3 %). Mais les taux sont comparables dans les trois pays et proches de la moyenne pour la zone de l'OCDE, juste en dessous de 60 %. Cependant, les tendances sous-jacentes sont très différentes (chapitre 2). En Autriche, le taux d'emploi des femmes a augmenté rapidement, passant de 50 à 60 % sur la période 1985-1994 mais, depuis, la progression est moindre. Au Japon, le taux d'emploi des femmes a augmenté graduellement sur la période 1980-2002. En Irlande, le comportement des femmes vis-à-vis du marché du travail s'est radicalement modifié du fait, fondamentalement, de l'expansion rapide du secteur des services et de la forte croissance de l'économie irlandaise durant la deuxième moitié des années 90. Le taux d'emploi des femmes, en Irlande, a augmenté de 15 points de pourcentage depuis 1994, et le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 29 ans (proche de 80 %) est aujourd'hui plus élevé que

celui enregistré dans les deux autres pays, et il est le double du taux d'emploi des femmes aux mêmes âges, en Irlande, vingt ans auparavant. Le taux d'emploi des femmes mères d'enfants de moins de 3 ans est d'environ 70 % en Autriche, mais 32 % seulement sont effectivement au travail (les autres étant en congé parental), contre 25 % au Japon et 45 % en Irlande. Cependant, en dépit du dynamisme de l'économie, les taux d'emploi des parents isolés, en Irlande, sont à peine supérieurs à la moitié de ce qu'ils sont en Autriche et au Japon où plus de 80 % des parents isolés travaillent.

Les longues journées de travail sont une caractéristique des pratiques au travail dans les trois pays (chapitre 3). En Autriche et en Irlande, un tiers environ des hommes travaillent plus de 43 heures par semaine, et 11 % et 14 % respectivement travaillent 60 heures ou plus. C'est plus que dans la plupart des autres pays européens, mais c'est peu au regard de ce qu'on peut observer au Japon : dans ce pays, trois hommes sur cinq travaillent plus de 43 heures par semaine, deux sur cinq au moins 49 heures par semaine, et un sur cinq plus de 60 heures par semaine. Comme, en outre, les temps de trajet sont longs et que les travailleurs japonais dînent fréquemment ensemble, les hommes au Japon dont la femme ne travaille pas ne consacrent en moyenne que 13 minutes par jour aux tâches ménagères et aux soins à la famille. En Autriche, par contre, les hommes y consacrent à peu près 2 heures et ½ par jour. Au Japon plus que partout ailleurs, la tradition des longues journées de travail fait que les mères accomplissent la majeure partie du travail domestique non rémunéré.

La maternité est un déterminant clé du comportement des femmes par rapport au marché du travail, alors que la paternité n'a guère d'incidence sur le comportement des hommes au regard de l'emploi. C'est le plus souvent justifié en termes strictement financiers, dans la mesure où c'est moins dommageable pour le revenu de la famille lorsque c'est le conjoint qui gagne le moins (généralement la mère) qui réduit sa durée de travail. Mais, en partie du fait de cette situation et en dépit d'une large égalité entre les sexes en ce qui concerne le niveau d'instruction, les femmes sont beaucoup plus exposées au risque de se retrouver prises au piège d'emplois qui n'offrent pas de perspectives d'évolution. L'écart entre les sexes est plus marqué du point de vue de la qualité de l'emploi que du point de vue du taux d'emploi, et c'est particulièrement vrai au Japon en raison de l'existence du marché dual du travail. En proportion, l'emploi non régulier est beaucoup plus développé au Japon (où il concerne 27 % des travailleurs) que dans les deux autres pays (où il concerne environ 6 % des travailleurs).

L'évolution des familles est un motif de préoccupation dans les trois pays étudiés (chapitre 4). Les mariages sont moins nombreux que dans le passé et les taux de divorce augmentent. La naissance des enfants est différée – si même elle n'est pas repoussée indéfiniment – jusqu'à ce que les parents aient davantage

avancé dans leurs études ou que l'un des deux membres du couple ait une carrière bien établie. Bien qu'en baisse rapide au cours des 20 dernières années, le taux de fécondité en Irlande reste assez proche du seuil de remplacement. Tel n'est pas le cas en Autriche et au Japon où le taux de fécondité total (environ 1.3 enfant par femme) est faible depuis déjà un certain temps. Ce problème commence lentement d'apparaître dans le débat public en Autriche, le plus souvent dans le contexte de la réforme des pensions, tandis qu'au Japon l'inquiétude à propos du faible taux de natalité est générale.

### 1.3. Orientation globale des politiques publiques

Dans les trois pays étudiés, l'objectif déclaré des politiques<sup>2</sup> destinées à permettre de concilier plus aisément vie professionnelle et vie familiale est de placer les parents dans une situation où ils ont une réelle marge de manœuvre pour prendre leurs décisions concernant le travail et la garde des enfants. Le travail est effectivement rémunérateur pour ceux qui font le choix de l'emploi dans ces trois pays car les prélèvements obligatoires qui pèsent sur le travail y sont faibles au regard de ce qu'ils sont dans la plupart des pays de l'OCDE. Cependant, l'importance des dépenses sociales publiques en faveur des familles qui ont des enfants est très variable : en 2001, c'est en Autriche qu'elles étaient le plus élevées, à 3.3 % du PIB contre 2.1 % en Irlande et 0.9 % au Japon. La conception des politiques nationales est également variable, de même, par conséquent, que la probabilité que les parents choisissent une solution plutôt qu'une autre.

En prévoyant un long congé parental et des aides publiques généreuses pour toutes les familles qui ont un jeune enfant, le système autrichien apporte aux familles dans lesquelles l'un des deux parents choisit de se consacrer à plein-temps à la garde d'un très jeune enfant un soutien nettement supérieur à celui qu'elles reçoivent en Irlande ou au Japon. Il existe un large consensus, dans la société autrichienne, pour estimer qu'il est important d'aider les mères de très jeunes enfants à s'occuper à plein-temps de leurs enfants. Lorsque les enfants grandissent, le système de prélèvements obligatoires/prestations soutient les couples dans lesquels il y a deux apporteurs de revenu, et les « Kindergärten » sont largement accessibles. Cela contribue à ce que le taux d'emploi des mères d'enfants âgés à 6 à 16 ans soit élevé, atteignant près de 75 %, bien que les horaires d'ouverture des Kindergärten et les horaires scolaires de façon générale ne facilitent pas l'occupation d'un emploi à plein-temps. La politique à l'égard des parents isolés est de les réorienter immédiatement vers l'activité à l'expiration du congé parental, ce qui contribue au taux d'emploi élevé dans ce groupe de la population. Cependant, il y a des insuffisances dans les performances du marché du travail. Environ une femme sur quatre seulement retourne auprès de son ancien employeur à l'expiration de son congé parental, et une sur quatre retourne au travail mais en changeant d'employeur pour

pouvoir travailler à temps partiel ou réduire sa durée de travail, occupant alors des emplois qualifiés de « marginaux ».

En Irlande, les politiques s'inscrivent dans un contexte en mutation rapide, le comportement des femmes vis-à-vis de l'activité étant très différent selon la tranche d'âge. Les responsables politiques sont soucieux d'assurer l'équité entre les mères quel que soit leur statut au regard de l'emploi, et ils mettent par ailleurs à profit les gains économiques très importants engrangés au cours des dix dernières années pour abaisser les taux d'imposition et faire que le travail soit plus rémunérateur pour tous. Le modèle de politique sociale à l'égard des couples qui ont de jeunes enfants se caractérise par l'absence d'intervention directe des pouvoirs publics pendant une assez longue période : le congé de maternité, rémunéré, et le congé parental, non rémunéré, permettent aux mères de s'occuper de leur enfant pendant, en gros, les six mois qui suivent la naissance. Ensuite, l'enseignement préscolaire ne devient largement accessible qu'à partir de 4 ou 5 ans. Les aides au titre de la garde des enfants pour les enfants ayant entre 6 mois et 4 ans sont minimes. Le nombre des mères qui travaillent a néanmoins rapidement augmenté. L'un des grands défis pour les politiques publiques en Irlande est d'améliorer l'autonomie des parents isolés. Le modèle de politique sociale irlandais accorde des prestations à long terme (jusqu'à ce que les enfants aient 18 ou 22 ans au maximum) aux familles monoparentales, sans obligation d'être disponible pour un emploi ou de rechercher un emploi. Cela contribue apparemment pour beaucoup au taux d'emploi relativement faible observé parmi les parents isolés.

Au Japon, la politique sociale à l'égard de l'emploi des femmes est d'envergure. La réforme qui a été introduite en 1991 et qui a peu à peu été étendue depuis instaure un congé parental d'un an, payé sur l'assurance emploi au taux de 30 % des gains antérieurs, ainsi qu'un versement complémentaire représentant 10 % des gains antérieurs, sous réserve que la personne travaille sans interruption pendant six mois après son retour de congé parental. Une fois de retour au travail, les parents de jeunes enfants ont souvent la possibilité de réduire leurs horaires de travail jusqu'à ce que les enfants aient 3 ans, et il existe des services publics de garde d'enfants et d'accueil préscolaire pour les enfants plus âgés. Cependant, dans la pratique, les possibilités qu'offre le modèle ne sont pas pleinement exploitées : de nombreuses femmes continuent de se retirer de la vie active au moment d'avoir des enfants. En outre, le système de prestations décourage le conjoint à charge de gagner plus de 1.3 million de yens par an (soit environ 31 % du salaire moyen d'un ouvrier) car, au-delà de ce seuil, le conjoint doit généralement acquitter des cotisations santé et retraite. A cela s'ajoute le fait que la moitié environ des employeurs qui versent une allocation au titre du conjoint cessent de verser cette allocation lorsque le « conjoint à charge » gagne plus de 1.03 million de yens par an (soit environ 24 % du salaire moyen d'un ouvrier) ou 1.3 million de yens par an. De plus, les problèmes de garde des

enfants, surtout dans la zone métropolitaine de Tokyo, ajoutent aux difficultés à concilier travail et vie de famille. Cependant, le principal obstacle à une intégration plus large des mères sur le marché du travail réside dans les pratiques qui prévalent dans le milieu de travail, trop souvent défavorables aux femmes qui se trouvent prisonnières d'emplois à faible niveau de rémunération. Même si on cherche, par des mesures sociales, à aider les mères qui travaillent, il est probable que ces mesures n'auront guère d'effet sans changement radical sur le marché du travail.

## **1.4. Réduire les éléments, liés au marché du travail, qui font obstacle à l'emploi des parents**

### **1.4.1. Équité entre hommes et femmes au regard de l'emploi**

L'écart d'emploi entre hommes et femmes est plus faible en Autriche (15 %) qu'en Irlande (22 %) et au Japon (23 %). En revanche, l'écart de salaire entre les sexes est comparativement limité en Irlande (19 %) et marqué au Japon (35 %), alors qu'il se situe entre 20 % et 30 % en Autriche. Les emplois de haut niveau et emplois managériaux sont à près de 30 % occupés par des femmes en Autriche et en Irlande, contre 9 % au Japon.

Les perspectives d'évolution professionnelle des femmes, en Autriche, souffrent de ce que, souvent, les femmes restent pendant longtemps en dehors du marché du travail après avoir eu un enfant. Beaucoup de femmes prennent la durée totale du congé parental, jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant. Une fois expiré le congé parental, près de la moitié des mères ne retournent pas au travail, se retirant souvent temporairement de la vie active, jusqu'à ce que l'enfant soit plus âgé. Parmi celles qui retournent effectivement au travail, 40 % environ s'orientent vers un emploi qualifié de « marginal » qui ne leur procure que des gains limités. Le service public de l'emploi met en œuvre un programme d'aide au retour à l'emploi spécifiquement destiné à aider les personnes qui ont de longues périodes d'interruption d'activité à revenir sur le marché du travail (chapitre 6).

En Irlande, à la fois les droits à congé et les congés effectivement pris étant plus courts qu'en Autriche, un plus grand nombre de femmes mères de jeunes enfants travaillent. Par rapport à l'Autriche et au Japon, l'augmentation du taux d'emploi des femmes en Irlande n'est intervenue que récemment, de sorte qu'assez peu de femmes irlandaises ont eu le temps de progresser dans la hiérarchie des emplois. Néanmoins, il y a déjà des signes qui témoignent de l'existence d'un « plafond de verre » pour les femmes, résultant à la fois de facteurs structurels et institutionnels et d'attitudes qui les handicapent dans leur progression de carrière.

Les inégalités entre hommes et femmes au regard de l'emploi sont toutefois particulièrement marquées au Japon, dans l'emploi régulier et aussi du fait des profondes différences dans les conditions de travail entre emplois réguliers et emplois non réguliers (atypiques ou occasionnels). Plus de 85 % des hommes au travail ont un contrat « régulier », alors que la proportion n'est que d'environ 55 % pour les femmes. Le schéma de carrière est déterminé dès le début de la vie active. Environ la moitié des entreprises de plus de 5 000 salariés ont adopté un système qui s'articule autour de deux filières : les effectifs réguliers sont affectés soit à la filière rapide (« *sougou-shoku* »), et on les prépare alors à exercer des fonctions d'encadrement, ce qui implique généralement pour eux de longues journées de travail et l'obligation d'accepter un transfert à la demande de l'employeur, soit à une filière qui les destine à occuper des emplois plus routiniers (« *ippan-shoku* »). Or, 3,5 % des effectifs de la filière rapide sont des femmes alors que, dans un peu plus de la moitié des entreprises, seuls les hommes sont orientés vers cette filière.

Les effectifs réguliers ont droit à des formations dans l'entreprise et à des prestations servies par l'employeur, telles qu'allocations de foyer et allocations pour personne à charge, et leur rémunération, essentiellement fondée sur l'ancienneté, est très liée aux qualifications, à l'âge et à la durée d'occupation de l'emploi – c'est une logique de loyauté envers l'entreprise. En contrepartie, les travailleurs réguliers acceptent la flexibilité de leurs conditions de travail et marquent leur attachement vis-à-vis de leur employeur et de leur emploi en effectuant de longues journées de travail, en acceptant de faire des heures supplémentaires non rémunérées et en ne prenant pas tous les congés auxquels ils auraient droit. Tout cela fait qu'il n'est guère possible de jouer plus qu'un rôle mineur dans les soins aux enfants.

Plus de 70 % des travailleurs non réguliers (lesquels, souvent, travaillent moins de 35 heures par semaine) étant des femmes, les préoccupations à propos de l'équité entre les deux catégories de travailleurs se recourent avec la problématique de l'équité entre hommes et femmes. Les travailleurs non réguliers sont souvent payés à l'heure, et leur salaire est souvent lié au salaire minimum fixé au niveau des préfectures. Les écarts de salaire sont criants : en moyenne, une femme occupant un emploi non régulier gagne 33 % de moins que son homologue occupant un emploi régulier. Or, dans 60 % des entreprises qui font appel à des travailleurs non réguliers, au moins une partie de ces travailleurs ont des responsabilités au travail comparables à celles des travailleurs réguliers et, dans 23 % de ces entreprises, il y a de nombreux travailleurs non réguliers qui exercent des fonctions analogues à celles qu'exercent les effectifs réguliers. Dans près de 50 % des entreprises employant des travailleurs non réguliers, au moins certains de ces travailleurs travaillent dans l'entreprise depuis plus de dix ans et, dans 15 % de ces entreprises, tel est le cas pour un nombre appréciable de travailleurs non réguliers. De même,

dans 20 % des entreprises employant à la fois des effectifs réguliers et des effectifs non réguliers, au moins une partie des effectifs non réguliers effectuent les mêmes horaires de travail que les effectifs réguliers, effectuent des heures supplémentaires et font l'objet de transferts au sein de l'entreprise et, dans 10 % de ces entreprises, de nombreux travailleurs non réguliers se trouvent dans cette situation. Par conséquent, un nombre appréciable de travailleurs non réguliers ont des responsabilités au travail comparables à celles des travailleurs réguliers. Les mères qui reviennent sur le marché du travail qui prennent du temps pour s'occuper de leurs enfants se retrouvent souvent dans l'emploi non régulier. Une fois qu'on est dans l'emploi non régulier, il est très difficile d'accéder à l'emploi régulier. Il y a, pour certaines professions de l'emploi régulier, des limites d'âge à l'entrée. C'est ainsi, par exemple, que pour devenir un travailleur du secteur public des services d'accueil des enfants, il faut, dans certaines municipalités (la limite d'âge varie selon les municipalités) avoir moins de 28 ans, sinon l'emploi dans ce secteur ne peut se faire que dans des conditions d'emploi non régulier.

Dans les deux autres pays considérés, les différences au niveau des contrats d'emploi sont moins frappantes, mais il y a néanmoins, naturellement, des employeurs qui pensent que les femmes sont moins prêtes à s'engager dans leur emploi que les hommes. Ils sont, par conséquent, moins enclins à leur assurer une progression professionnelle. Cela crée, dans une certaine mesure, un cercle vicieux : les femmes n'étant guère incitées à poursuivre une carrière si elles ont le sentiment que les possibilités d'avancement seront plus limitées pour elles que pour les hommes, elles sont davantage susceptibles de se retirer du marché du travail et de n'y revenir – si même elles y reviennent – que pour occuper des emplois de faible niveau par rapport à leur potentiel.

Les employeurs n'utilisent donc pas de façon efficiente le potentiel en main-d'œuvre et, surtout au Japon, se créent eux-mêmes un handicap en laissant de côté les mères et les femmes de façon plus générale, lesquelles, pourtant, ont souvent un haut niveau d'instruction. Il faudra du temps pour modifier les pratiques au travail, mais on ferait déjà un pas en avant, au Japon, en renforçant le lien entre le profil d'emploi et la performance et en réduisant le rôle des augmentations de salaire à l'ancienneté et d'une progression de carrière fondée sur une classification rigide des emplois. Il y a des signes qui montrent que l'attitude des employeurs comme des salariés est en train de changer en ce qui concerne l'idée d'un emploi à long terme auprès du même employeur, et l'on observe un affaiblissement de l'importance de l'ancienneté dans la rémunération. Toutefois, jusqu'à présent, employeurs et syndicats ne sont pas parvenus à s'entendre sur des mesures de réforme destinées à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs non réguliers qui effectuent les mêmes tâches que les salariés réguliers (chapitre 3).

### 1.4.2. Flexibilité des horaires de travail

Dans la mesure où il laisse plus de temps pour s'occuper des enfants, l'emploi à temps partiel apparaît souvent comme une formule intéressante pour les parents, qui leur permet de s'occuper de leurs enfants tout en maintenant leur attachement au marché du travail, surtout lorsque les enfants sont très jeunes. En Irlande et, à un moindre degré, en Autriche, l'expansion du secteur des services a facilité le développement de l'emploi à temps partiel, rémunéré, depuis les années 90, au prorata du temps par rapport à un emploi à plein-temps. Au Japon, la récente récession a contribué au développement de l'emploi à temps partiel (non régulier) car c'est une forme d'emploi relativement bon marché (chapitre 3). Toutes les formes d'emploi à temps partiel ne se valent donc pas et l'intérêt de cette forme d'emploi pour aider à concilier travail et vie de famille suppose, notamment, qu'elle ne devienne pas un piège pour de nombreux travailleurs (principalement des femmes) qui risquent de se trouver cantonnés dans des emplois faiblement rémunérés et sans perspectives.

Le système autrichien protège l'emploi des travailleurs parents d'un jeune enfant jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant (et apporte aussi des aides monétaires généreuses aux familles dans cette situation – voir plus loin). Cependant, à l'issue de cette période, près de la moitié des mères ne reprennent pas d'activité et, parmi celles qui recommencent à travailler, 50 % changent d'employeur, souvent parce qu'elles n'ont pas pu obtenir d'être autorisées à travailler à temps partiel auprès de leur employeur initial. Le système des congés autorise le travail à temps partiel (et permet, depuis 2002, de travailler à plein-temps pendant 13 semaines), mais la formule n'est guère utilisée car les employeurs sont souvent réticents à l'idée de faire de l'emploi à temps partiel une forme d'emploi régulier. Par conséquent, de nombreuses mères se retirent temporairement du marché du travail ou s'orientent vers un emploi dit « marginal » (à savoir, en Autriche, un emploi qui, en 2002, leur assurait une rémunération d'environ 284 USD par mois, soit presque 15 % du salaire moyen)<sup>3</sup>. Le taux élevé des retraits (temporaires) de l'activité reflète assurément, jusqu'à un certain point, les préférences des parents. Cependant, d'autres parents ont du mal à trouver l'équilibre optimal pour eux entre travail et soins aux enfants, les possibilités de travailler à temps partiel à titre régulier étant relativement limitées. L'introduction d'un droit au travail à temps partiel, comme l'envisagent actuellement les autorités autrichiennes (Österreichische Bundesregierung, 2003) élargirait les possibilités de choix pour les parents, renforcerait l'attachement au travail durant le congé (voir plus haut) et accroîtrait l'offre de travail future (voir plus loin).

Au Japon, la loi sur le congé au titre de la garde des enfants et pour raison familiale prévoit un congé d'un an. Les employeurs sont tenus d'aider

les travailleurs parents d'enfants de moins de 3 ans à concilier travail et responsabilités familiales et, souvent, dans cet esprit, ils acceptent une réduction de la durée du travail (la loi encourage les employeurs à appliquer ce type de mesure jusqu'à ce que l'enfant ait 6 ans). Bien que la loi ne spécifie pas le nombre d'heures de travail sur lequel peut porter la réduction (elle émet des recommandations), la plupart des employeurs qui ont effectivement introduit une mesure de réduction des horaires de travail autorisent une réduction de une à quatre heures par jour. Depuis 2001, des mesures ont également été introduites qui visent à encourager les femmes à rester dans l'emploi régulier en faisant bénéficier celles qui retournent effectivement au travail après leur congé d'un versement complémentaire (le congé est rémunéré à hauteur de 30 % de la rémunération antérieure mais, pour les personnes qui reprennent leur travail durant leur congé ou à l'issue de leur congé, le versement complémentaire, financé sur l'assurance emploi, porte le versement global à 40 % des gains antérieurs). La loi japonaise sur le congé n'a pour l'heure que des effets limités sur les comportements (certaines de ses dispositions ne sont applicables qu'aux effectifs réguliers) : aujourd'hui encore, 70 % des mères se retirent de la vie active au moment d'avoir un enfant, et la plupart d'entre elles n'utilisent pas le congé parental. Néanmoins, le modèle est intéressant car il peut contribuer à dissuader les mères de se retirer du monde du travail à l'issue de leur congé et aussi amener les employeurs à s'habituer à avoir affaire à une main-d'œuvre à temps partiel dans leurs effectifs réguliers.

En Irlande, la brièveté du congé parental contribue à ce que de nombreuses mères de jeunes enfants soient en activité. Durant le boom économique de la fin des années 90, les mères n'avaient guère de difficultés à choisir leurs horaires de travail. Mais la demande de main-d'œuvre s'affaiblissant, on peut craindre que les parents soient moins libres de choisir la durée de travail qui leur conviendrait et s'adaptent plutôt du côté de la famille.

### **1.4.3. Amener le monde du travail à mieux prendre en compte les exigences de la vie de famille**

Les mesures destinées à faciliter l'articulation entre le travail et la vie de famille sont essentiellement liées au facteur temps (travail à temps partiel ; flexibilité des horaires sur la journée, la semaine ou le mois ; télétravail ; horaires de travail adaptés aux horaires scolaires), mais peuvent aussi concerner des aides pour la garde des enfants et des services de conseil aux familles et, en Autriche, il a été pris des mesures pour faciliter la réintégration après une période de congé parental prolongé. Les employeurs ont de bonnes raisons de prendre ce type de mesures : elles sont un élément de motivation et améliorent la productivité de l'effectif ; elles augmentent la flexibilité de la main-d'œuvre, ce qui permet de faire face aux pointes d'activité ; et elles permettent d'attirer et de conserver un personnel qualifié.

Surtout en Autriche et au Japon, où tant de femmes ne retournent pas auprès de leur employeur initial après avoir eu un enfant, il est surprenant que les mesures pour une meilleure articulation entre la vie de famille et la vie professionnelle ne soient pas *plus* courantes. Cela peut sans doute s'expliquer en partie par le fait que l'argument en faveur de ce type de mesures joue surtout s'agissant de travailleurs (hautement qualifiés) qu'il est coûteux pour l'employeur de remplacer, ce qui limite donc le groupe cible potentiel. Par ailleurs, on n'a apparemment pas pris vraiment conscience des avantages que de telles mesures peuvent présenter pour les entreprises et, à supposer que cette prise de conscience existe, le personnel dirigeant (le plus souvent masculin) n'est pas suffisamment déterminé à introduire ce genre de mesures, d'autant que pour les syndicats (également dominés par les hommes) ce n'est pas une priorité. Ce manque de détermination freine la généralisation des mesures favorables à la vie de famille dans le milieu du travail : les travailleurs ne profitent de ce genre de mesures que lorsqu'ils ont le sentiment que cela ne leur nuira pas au travail.

Partout, ce sont principalement les femmes qui utilisent les mesures destinées à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie de famille, ainsi que le montre la proportion de pères qui prennent un congé parental : 5 % en Irlande, 2 % en Autriche et pas plus de 0.4 % au Japon. La raison la plus souvent avancée par les pères pour ne pas profiter du congé parental est l'atmosphère au travail : la vision traditionnelle du rôle de chacun est apparemment difficile à modifier.

Les pouvoirs publics sont réticents à intervenir directement dans les processus de la négociation professionnelle et, quand même ils interviendraient, les directives venant de la puissance publique ne modifient pas aisément la culture du milieu de travail. Cependant, il y a certaines mesures qui renforcent la vision stéréotypée des rôles sur le marché du travail, et c'est quelque chose qu'il convient de changer, par exemple par une réforme du système des prélèvements obligatoires/prestations (voir plus loin). En général, c'est par des mesures d'encouragement que les pouvoirs publics s'efforcent de modifier les comportements au travail, en montrant l'intérêt de mesures propres à faciliter la vie des familles ou en essayant de sensibiliser au problème par d'autres moyens. Par exemple, dans le cadre du programme Social Partnership Programme for Prosperity and Fairness, les autorités irlandaises ont institué une commission qui est chargée de sensibiliser à cette problématique et d'encourager une plus large application des mesures destinées à faciliter la vie des familles. Au Japon, les autorités ont fixé des objectifs concernant la prise du congé parental (80 % pour les femmes, 10 % pour les hommes) afin de favoriser un changement dans les attitudes (dans l'administration, chez les employeurs et dans les syndicats), ce qui devrait entraîner un plus large recours à ce type de mesures au travail.

Les initiatives publiques pourraient toutefois aller un peu plus loin et dépasser la notion d'encouragement pour s'ouvrir à des missions de conseil, concrètes et adaptées, pour améliorer les comportements favorables aux familles sur les lieux de travail. L'Autriche comme le Japon ont adopté une approche qui tient compte des besoins des entreprises : on peut citer, pour l'Autriche, l'audit travail-famille et, pour le Japon, la loi de 2001 sur le congé au titre de la garde d'enfants et des soins à la famille qui encourage les entreprises à désigner un responsable de la problématique travail-famille pour superviser la mise en œuvre de pratiques flexibles au travail. L'intérêt de ces initiatives est qu'elles explorent les options les mieux adaptées à chaque établissement et qu'elles impliquent un retour d'information et une évaluation ultérieurement, ce qui crée un engagement à long terme vis-à-vis du processus. Jusqu'à présent, le nombre d'entreprises associées à ces initiatives est relativement limité (chapitre 3), mais tant l'initiative Audit en Autriche, que l'initiative Désignation d'un responsable, au Japon, mériteraient une plus large application. Étant donné l'appel en faveur de mesures plus concrètes qui a été lancé récemment dans le cadre du programme évoqué plus haut, Social Partnership Programme, l'Irlande pourrait envisager ce type d'initiative.

### **1.5. Systèmes de prélèvements obligatoires/prestations et choix entre travail et garde des enfants**

La faiblesse de la pression fiscale, dans les trois pays étudiés, permet que le travail y soit véritablement rémunérateur pour la plupart des individus, et le taux d'imposition effectif auquel est soumis le second apporteur de revenu dans un ménage étant bas, l'incitation financière à travailler est forte (chapitre 6). Dans les trois pays, toutefois, il y a des éléments dans les dispositifs existants qui encouragent les mères à s'occuper de leurs enfants à plein-temps plutôt que d'occuper un emploi régulier. En Irlande, il existe un crédit d'impôt pour celui qui reste au domicile, mais son impact sur l'incitation à travailler est limité. Les systèmes de prestations qui existent en Autriche et au Japon ont un plus fort impact sur le choix entre activité et garde des enfants.

Les mécanismes incitatifs inscrits dans le système de prélèvements obligatoires/prestations autrichien, qui peuvent pousser à s'occuper de ses enfants à plein-temps, varient selon l'âge des enfants. Par rapport à la situation qui prévaut en Irlande et au Japon, le système autrichien est particulièrement favorable aux ménages bi-actifs dont les enfants ont plus de 3 ans. En revanche, pour les familles qui ont un très jeune enfant, le système autrichien est nettement plus favorable que celui qui prévaut en Irlande et au Japon pour les familles qui choisissent que l'un des parents s'occupe à plein-temps de l'enfant. Les familles dans lesquelles il y a un seul apporteur de revenu qui ont un très jeune enfant bénéficient de transferts monétaires qui représentent

non moins de 38.1 % du salaire d'un ouvrier moyen, en Autriche, alors que le soutien à ce type de famille est nettement moindre en Irlande (11.1 % du salaire de l'ouvrier moyen) et au Japon (2.8 % du salaire de l'ouvrier moyen) (chapitre 6).

Une réforme introduite récemment en Autriche a dissocié le droit à la protection de l'emploi et le paiement au titre du congé parental. Depuis 2002, la prestation garde d'enfants (qui a remplacé un paiement au titre du congé parental et qui concerne presque toutes les familles) est servie au taux de 410 USD par mois (en plus d'autres versements au titre des enfants qui représentent 147 USD par mois) pendant une période allant jusqu'à 30 ou 36 mois. En accord avec l'objectif proclamé, l'augmentation du montant versé, l'allongement de la durée de versement et l'extension du champ d'application de la mesure ont assurément contribué à élargir les possibilités de choix pour les parents : la situation financière des familles se trouvant améliorée, celles-ci sont davantage susceptibles de choisir que l'un des parents s'occupe à plein-temps des enfants. La réforme a aussi modifié la position *relative*, au plan des revenus, des parents qui choisissent de travailler. L'accroissement net de revenu, pour la famille, lié à l'activité du deuxième parent est très inférieur à ce qu'il serait si la prestation garde d'enfants n'existait pas, et cela augmente aussi la probabilité que le ménage choisisse que l'un des parents s'occupe à plein-temps des enfants.

Cependant, interpréter les effets de cette prestation sur le comportement des salariés est complexe, car il y a interaction avec la législation sur le congé parental. En plus de certaines complexités techniques liées au fait que les seuils de gains/revenu sont différents dans les deux systèmes (chapitre 5), le problème essentiel tient au fait que la durée du versement aux familles ayant un très jeune enfant a été portée à au moins 30 mois, ce qui excède la durée du congé parental. On peut craindre que les parents ne profitent de ce soutien financier accru pendant tout le temps où ils peuvent en bénéficier sans prêter attention aux conséquences qu'implique la perte de la protection sur le plan de l'emploi.

Des réformes introduites récemment au Japon impliquent l'abandon d'un abattement fiscal dégressif au titre des personnes à charge au profit de prestations monétaires pour les enfants de moins de 6 ans (auparavant pour les enfants de moins de 3 ans), et 85 % environ des familles ayant des enfants dans cette tranche d'âge peuvent en bénéficier. Cela étant, le montant du versement est faible (40 USD par mois pour le premier et le deuxième enfant) au regard de ce qui se pratique en Autriche et en Irlande. Au Japon, le système de l'impôt sur le revenu prévoit un abattement au titre du conjoint, mais le système est conçu de telle façon qu'un apport de revenu de la part du conjoint se traduit toujours par un accroissement du revenu net du ménage. Le bénéfice de l'assurance santé et pension et des prestations servies par les employeurs

au titre du conjoint, qui ont un effet net supérieur, n'est pas toujours retiré aux mêmes niveaux de revenu, et le système est tel qu'un apport de revenu de la part du conjoint ne se traduit pas toujours par un accroissement du revenu net du ménage (chapitre 6). Sur un plan financier, cela incite clairement le conjoint à charge à limiter son apport de revenu. Étant donné les préoccupations concernant l'application du système de pension des salariés au conjoint à charge, une réforme des cotisations de pension pour le conjoint est envisagée pour 2004 qui, avec la réforme des abattements fiscaux sur le revenu, devrait réduire le biais qui joue en faveur du statut de conjoint à charge.

En général, au Japon et en Autriche, le système de prélèvements obligatoires/prestations et le service public de l'emploi interviennent activement pour promouvoir l'emploi des parents isolés. Cependant, au Japon, 50 % environ des parents isolés occupant des emplois non réguliers faiblement rémunérés, le taux de pauvreté y est relativement élevé. En Irlande, le système de prélèvements obligatoires/prestations permet aux parents isolés de bénéficier de prestations pendant longtemps, et les autorités publiques se contentent de mener une politique d'information résolue. Cette stratégie n'a pas amené un niveau d'emploi satisfaisant parmi les parents isolés : par rapport à ce qu'on peut observer en Autriche et au Japon, le taux d'emploi des parents isolés est faible en Irlande, et cela en dépit de près de dix années d'une croissance de l'emploi sans précédent. Le système d'aide aux familles monoparentales demande à être revu de manière à encourager un retour rapide sur le marché du travail. Le système existant de non-prise en compte d'un certain montant de gains contribue largement à encourager les parents isolés à compléter les revenus qu'ils perçoivent sous forme de prestations par des gains limités plus qu'il ne les aide à réintégrer l'emploi régulier. Le système du complément familial (prestation liée à l'exercice d'un emploi pour toutes les familles qui ont des enfants) pourrait être mieux exploité comme moyen d'inciter les parents isolés à travailler (notamment parce qu'il faut travailler au moins 19 heures pour en bénéficier). Il faut toutefois s'assurer que le dispositif soit bien connu et que toutes les familles qui peuvent en bénéficier en bénéficient effectivement.

Limiter les attentes des nouveaux clients de l'aide aux familles monoparentales concernant la perception de prestations pendant longtemps et mener une politique plus vigoureuse d'accompagnement de ces familles dans leur recherche d'emploi sont des mesures nécessaires pour amener un plus grand nombre de parents isolés à travailler en Irlande. Les parents isolés ayant la possibilité de prendre de longs congés durant lesquels ils vivent des prestations, certains enfants vivent dans la pauvreté, dans une famille où on ne travaille pas, et parfois même dans des situations d'exclusion sociale. Ce n'est dans l'intérêt de personne que d'accepter que les gens vivent passivement grâce aux prestations pendant de nombreuses années. Il y a lieu d'intervenir

plus tôt et plus activement auprès des clients parents de très jeunes enfants pour les amener à travailler, notamment en les aidant pour la garde des enfants, tandis que, pour la clientèle déjà ancienne, des mesures d'ensemble de remise à niveau des qualifications seront sans doute indispensables. Pour que cela soit véritablement efficace, il faudrait exiger des parents isolés qu'ils tirent avantage des possibilités qui leur sont offertes et de l'effort que la société consent dans leur direction en leur fournissant des ressources accrues. Il faudrait concevoir un système d'obligations mutuelles et le faire respecter.

### **1.6. Améliorer l'accès à des modes de garde des enfants de qualité et d'un coût abordable**

L'incidence de l'accueil structuré des enfants de moins de 3 ans est faible : 18 % au Japon et 12-13 % dans les deux autres pays. Cependant, en ce qui concerne les enfants de 3 à 6 ans, 85-90 % d'entre eux sont concernés, d'une manière ou d'une autre, par un mode de garde structuré ou l'accueil dans un établissement éducatif. Les dépenses publiques afférentes à la garde des enfants jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire représentent environ 0.3-0.4 % du PIB dans les trois pays. L'effort, en Irlande, se concentre essentiellement sur les 4-5 ans, tandis qu'en Autriche et au Japon – où les autorités locales jouent un rôle de premier plan dans la fourniture de services de garde d'enfants – des aides soumises à condition de ressources sont accordées aux parents qui font appel à un mode de garde des enfants dès leur plus jeune âge. Ces dernières années, des préoccupations concernant les capacités, essentiellement motivées par des considérations d'emploi plus que par des considérations de développement des enfants, ont amené à augmenter les investissements dans les services publics de garde des enfants dans les trois pays : il y a eu « le milliard pour les Kindergärten », en Autriche ; les investissements affectés dans le cadre du plan de développement national, en Irlande ; et des financements additionnels pour deux plans spécifiques, « Angel Plans », au Japon. Ces initiatives ont permis de limiter les listes d'attente, mais on continue d'être préoccupé par les problèmes de capacité, surtout dans les centres urbains, et les mères qui travaillent ont souvent recours à des modes de garde informels. Au Japon, l'augmentation des dépenses publiques a rapidement amélioré l'accès à des services de garde des enfants après l'école, ce qui a souvent été facilité par l'utilisation des installations scolaires existantes. Les établissements éducatifs sont également de plus en plus souvent utilisés en Autriche, et cela a aidé à résoudre le problème de la garde des enfants après l'école, mais tel n'est pas le cas en Irlande où le manque de services à cet égard perdure.

Assurer une offre suffisante de services de garde d'enfants de qualité pour favoriser le développement et le bien-être des enfants est un objectif majeur des politiques gouvernementales dans ce domaine, dans les trois pays considérés. En dépit d'un net accroissement des capacités structurées de

garde des enfants depuis le milieu des années 90, surtout en Autriche et au Japon, une demande non satisfaite subsiste partout, surtout pour les enfants de moins de 3 ans. Cela dénote sans doute un changement continu dans les préférences des parents et dans leurs choix en termes d'activité et de garde des enfants. Depuis 2000, les autorités japonaises ont adopté à l'égard de la problématique de la garde des enfants une nouvelle approche inspirée par le marché, en permettant que des prestataires commerciaux agréés puissent recevoir les mêmes subventions que des prestataires publics ou à but non lucratif. Néanmoins, le développement de l'offre de services agréés n'a pas été suffisamment rapide pour empêcher l'émergence d'un marché des services de garde d'enfants faiblement réglementé et dépourvu d'agrément. S'il est vrai que la proportion d'enfants accueillis ainsi dans des centres non agréés reste faible, néanmoins le problème est urgent car les tarifs payés par les parents sont élevés et la qualité de ces centres est jugée variable. De nombreuses autorités municipales, au Japon, ont commencé à réagir en accordant des subventions aux prestataires commerciaux non agréés qui respectent des normes minimales, ce qui permet aux autorités publiques d'avoir une certaine influence sur la qualité des services proposés.

En Autriche, les prestataires commerciaux ont toujours été présents sur le marché mais l'essentiel des services fournis par des intervenants non publics l'est par des organisations à but non lucratif bien établies qui bénéficient largement des mêmes subventions que les prestataires publics. Le système a certes permis d'assurer une grande qualité de service partout dans le pays, mais, comme au Japon, il soulève des interrogations du point de vue de l'efficacité. En particulier, les prestataires, dans les deux pays, ne sont guère incités à maintenir les coûts à un bas niveau et, ce qui est peut-être plus important encore, ne sont guère incités à être attentifs aux préférences des parents concernant, par exemple, le type de services fournis, les horaires d'ouverture, etc. L'une des possibilités pour améliorer l'efficacité du secteur de la garde des enfants consisterait à centrer les subventions sur les parents et non pas sur les prestataires, les aides n'étant accordées aux parents que s'ils ont recours à des structures agréées.

Dans bien des cas, les parents préfèrent faire appel aux amis et à la famille pour garder les enfants. En Irlande, les parents sont d'autant plus incités à se tourner vers cette solution que les services des assistantes maternelles rémunérées (mères qui s'occupent de leurs propres enfants et qui peuvent garder en outre, pendant la journée, jusqu'à trois autres enfants) sont coûteux : cela coûte environ 550 USD par enfant et par mois, ce qui est deux fois plus coûteux que dans les deux autres pays. Par conséquent, un second apporteur de revenu qui gagne les deux tiers du salaire moyen, dans une famille constituée d'un couple avec deux jeunes enfants, ne tire aucun avantage net de son travail une fois déduits les frais de garde des enfants.

L'accueil informel des enfants est assuré par les femmes âgées des cohortes dans lesquelles le taux d'emploi des femmes est relativement bas. Or, cette source de services se tarira peu à peu avec l'arrivée des cohortes plus jeunes, davantage présentes dans l'emploi. En outre, les autorités s'inquiètent de la qualité de la garde des enfants ainsi assurée de façon informelle. Le souci du développement des enfants et de la qualité des services de garde justifie un effort d'investissement public supplémentaire dans ce secteur. Si l'on augmente les ressources publiques consacrées à la garde des enfants, il est tout à fait normal de veiller à ce que les services rémunérés fournis actuellement dans le secteur informel soient soumis à des contrôles de qualité de base en contrepartie des aides publiques.

En Autriche et en Irlande, les pouvoirs publics ont accru la générosité des prestations au titre des enfants (et de nouvelles revalorisations sont prévues pour 2004 et 2005 en Irlande) qui ne sont aucunement liées à l'utilisation de modes de garde formels. Le principe qui sous-tend cette politique est que des aides supplémentaires aux parents élargissent leurs possibilités de choix. Cependant, comme cela a été signalé plus haut, augmenter les transferts monétaires au profit des familles donne certes une plus grande latitude aux parents dans la mesure où cela améliore leur situation financière, mais cela fait aussi qu'il est financièrement plus intéressant pour le second apporteur de revenu au sein du couple de choisir de rester au domicile. Pour contrer cet effet, et aussi promouvoir l'objectif consistant à développer l'offre de travail de la part des femmes et à améliorer l'équité entre hommes et femmes (Österreichische Bundesregierung, 2003), on pourrait notamment lier le versement des prestations au titre de la garde des enfants et/ou de futures revalorisations de ces versements à l'utilisation de structures de garde, du moins partiellement. Cela faciliterait le choix des parents entre activité et garde des enfants et, à condition que les capacités soient suffisantes, cela favoriserait aussi le choix entre les différents prestataires et les différents types de services, tout en améliorant l'équité entre parents sur le plan du soutien public à la garde des enfants. Un tel dispositif ne favorise aucun type de prestataires par rapport à un autre et améliore l'efficacité parmi les prestataires.

Un tel dispositif peut être soumis à condition de revenu et prévoir un versement de base pour tous les utilisateurs de services de garde d'enfants (pendant 20 heures, par exemple), mais pourrait aussi prévoir un versement plus important (pour un nombre d'heures plus élevé) pour les parents qui travaillent. Le taux de l'aide pourrait être lié au type de service auquel les parents ont recours (à plein-temps ou à temps partiel, après l'école, dans une structure d'accueil ou à la maison), et le taux de l'aide pourrait être maximum lorsque les enfants sont accueillis dans des structures agréées. Cela inciterait les prestataires à obtenir l'agrément et à respecter un certain niveau de

qualité, et cela permettrait aux autorités nationales d'exercer un contrôle de la qualité. La prestation qui existe en Australie au titre de la garde des enfants présente toutes ces caractéristiques (OCDE, 2002f).

Les évolutions démographiques mettront à mal les systèmes de garde d'enfants car la population d'âge actif commencera bientôt de diminuer, en Autriche et plus encore au Japon (voir plus loin). La nécessité de mobiliser une offre additionnelle de main-d'œuvre parmi les femmes se fera donc plus pressante encore à l'avenir. Dans cette optique, on pourrait notamment développer les possibilités d'emploi à temps partiel pour les mères, mais il est peu probable qu'on parvienne à augmenter notablement le taux d'emploi des femmes sans développer les capacités d'accueil des enfants.

### **1.7. Formation des familles : préparer l'avenir**

Cette deuxième série d'examens des politiques destinées à aider à concilier travail et vie de famille réunit deux pays – l'Autriche et le Japon – où le taux de fécondité est très faible et un pays – l'Irlande – où il était en diminution rapide jusque récemment. En Autriche et au Japon, on s'inquiète de plus en plus de l'impact négatif de la faiblesse de la fécondité, et l'on s'interroge sur le rôle que les politiques publiques pourraient jouer pour contrer cette tendance. Malheureusement, les éléments d'analyse scientifique fiables concernant les déterminants des comportements sur le plan de la fécondité sont à la fois limités et difficiles à interpréter : limités en ce sens que les analyses disponibles se bornent généralement à mettre en regard l'évolution de la fécondité et les changements dans les politiques publiques, sans établir l'existence d'un lien causal entre les deux ; et difficiles à interpréter en ce sens que l'évolution de la fécondité répond à de multiples facteurs différents difficiles à contrôler et/ou à identifier séparément.

Il semble, toutefois, que la relation entre emploi et fécondité est en train de changer. Alors qu'il existait une forte relation causale négative entre emploi et fécondité dans les années 60 et 70, la relation s'est affaiblie dans les années 80 et 90, au point de devenir non significative dans certains pays. On peut dire à tout le moins que, dans la plupart des pays de l'OCDE, avoir des enfants et mener une activité professionnelle semblent des objectifs moins inconciliables aujourd'hui qu'il y a quelques décennies.

C'est au Japon qu'il est le plus expressément indiqué que les politiques publiques visent à favoriser un environnement qui permettra aux parents d'avoir autant d'enfants qu'ils le souhaitent et où il est clairement admis que ce ne sont pas quelques initiatives ponctuelles en faveur des naissances qui permettront d'inverser la tendance actuelle mais qu'il faut pour cela mettre en œuvre une politique globale. Cependant, alors que le souci de la fécondité et du bien-être des enfants occupe une place centrale dans le débat sur la politique

sociale au Japon, les affectations budgétaires destinées à soutenir ces initiatives restent modestes. Le nouveau train de mesures pour la génération à venir (chapitre 4), qui s'appuie sur des stratégies antérieures, marque un pas en avant en ce sens qu'il est désormais admis qu'on ne peut espérer modifier les tendances en matière de fécondité que si l'attitude des hommes et la culture du milieu de travail changent. Les projections démographiques font clairement apparaître que la population japonaise et la population autrichienne se modifieront radicalement au cours, en gros, des vingt prochaines années si de tels changements ne se produisent pas. En l'absence de tels changements, les femmes continueront d'avoir le sentiment qu'elles doivent faire un choix : avoir une vie professionnelle ou avoir une famille. Certaines diffèrent ou reportent la naissance d'un enfant le temps de poursuivre leurs objectifs sur un plan professionnel. Cela se traduit par des taux de natalité si faibles que le coût économique pour les sociétés futures sera fort lourd.

En Autriche comme au Japon, les responsables publics, ainsi que les syndicats et les employeurs, comprennent qu'il faut faire quelque chose compte tenu des inquiétudes quant à l'offre de travail future. Mais, dans la pratique, rien n'a encore changé. En Autriche, le système actuel, qui permet aux mères de s'occuper de leurs enfants tant qu'ils sont très jeunes, suscite une satisfaction assez générale, même si l'on est de plus en plus conscient que le coût en termes d'offre de main-d'œuvre inutilisée ne fera que s'alourdir à l'avenir. Au Japon, il semble très difficile de faire évoluer les pratiques au travail. Pourtant, le Japon aura besoin des mères qui retournent au travail pour continuer de faire tourner la machine économique à l'avenir. Il faudra que le marché du travail évolue sur le plan des horaires, des emplois, des salaires et des carrières, pour que les mères soient incitées à revenir vers l'emploi. Faire que les femmes aient moins le sentiment de devoir choisir soit l'un soit l'autre, le travail ou la maternité, semble devoir être la stratégie la plus prometteuse pour améliorer les taux de natalité.

## Notes

1. On trouvera des informations plus détaillées sur les programmes sociaux dans l'annexe.
2. Les politiques pour une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie de famille recouvrent toutes les mesures qui augmentent les ressources de la famille (en argent, en services et en temps) et qui renforcent l'attachement des parents à l'activité.
3. Tout au long de ce chapitre, on entend par « salaire moyen » le salaire annuel d'un ouvrier moyen. Il s'agit, dans chaque pays, du salaire brut moyen d'un travailleur adulte employé à plein-temps dans le secteur manufacturier. En 2002, le salaire moyen s'établissait à 25 543 USD en Autriche, 23 829 USD en Irlande et 33 926 USD au Japon. Voir aussi l'annexe de ce rapport.

## Références

- ABE, A. (2002), « Effects of Child-related Benefits in Japan », document pour le International Workshop on Low Fertility and Social Policies, National Institute for Population and Social Security Research, Tokyo, 19-22 novembre 2002.
- ADEMA, W. (2001), « Net Social Expenditure, 2nd Edition », *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n° 52, OCDE, Paris (disponible en japonais sur le site [www.ipss.go.jp](http://www.ipss.go.jp)).
- ADEMA, W., GRAY, D., et KAHL, S. (2003), « Social Assistance in Germany », *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n° 58, OCDE, Paris.
- ADM (2002), *The National Summary of the County Childcare Census 1999/2000*, Area Development Management Limited, Dublin.
- AHN, N. et MIRA, P. (2002), « A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries », *Journal of Population Economics*, vol. 15, pp. 667-682.
- AK (2001), « Alleinerzieherinnen in Wien [Les mères célibataires à Vienne] », Arbeiterkammer, Vienne.
- AK (2001a), *Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2001* [Statistiques économiques et sociales 2001], Arbeiterkammer, Vienne.
- AK (2002), *Sozialleistungen im Überblick* [Enquêtes sur les revenus sociaux], ÖGB Verlag, Vienne.
- AMINO, T. (2001), *Study on the Effects of Day Care on the Development of Children: Longitudinal Study on the Effect of Infant Day Care*, Sophia University, Japon.
- ANTECOL, H. (2000), « An Examination of Cross-country Differences in the Gender Gap in Labour Force Participation Rates », *Labour Economics*, vol. 7, pp. 409-426.
- ARAKI, T. (1999), « 1999 Revisions of Employment Security Law and Worker Dispatching Law: Drastic Reforms of Japanese Labor Market Regulations », *Japan Labor Bulletin*, vol. 38, n° 9, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- ARAKI, T. (2002), « Re-examining the Role of Labor Unions in the era of the Diversified Workforce », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 5, pp. 6-14, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- The Asahi Shimbun* (2002), « Overtime Without Pay Still Business as Usual », 3 décembre 2002.
- The Asahi Shimbun* (2002a), « Baby Dearth Pushes State to Matchmaking », 19 novembre 2002.
- The Asahi Shimbun* (2002b), « Taxpayers at Odds Over Scrapping Spousal Deductions », 6 décembre 2002.

- The Asahi Shimbun* (2003), « Analysis: Arrest regarded as warning against unpaid overtime », 5 février 2003.
- ATOH, M. (2000), « The Coming of a Hyper-aged and Depopulating Society and Population Policies: The case of Japan », National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo.
- ATOH, M. (2001), « Very Low Fertility in Japan and Value Change Hypotheses », *Review of Population and Social Policy*, n° 10, pp. 1-21.
- BARRETT, A., CALLAN, T. (dir. pub.), DORIS, A., O'NEILL, D., RUSSELL, H., SWEETMAN, O. et McBRIDE, J. (2000), *How Unequal: Men and Women in the Irish Labour Market*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.
- BECKER, G. (1981), *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- BLANCHET, D. et EKERT-JAFFE, O. (1994), « The Demographic Impact of Fertility Benefits: Evidence from a micro-model and from macro-data », in J. Ermisch et N. Ogawa (dir. pub.), *The Family, the Market and the State in Ageing Societies*, Clarendon Press, Oxford.
- BLAU, D. (2002), « An Economic Perspective on Child Care Policy », document pour le International Workshop on Low Fertility and Social Policies, National Institute for Population and Social Security Research, Tokyo, 19-22 novembre 2002.
- BMF (2002), *Austrian Tax Book 2002*, Federal Ministry of Finance, Vienne.
- BMUJF (1999), *Österreichischer Familienbericht 1999, Band I* [Rapport autrichien sur la famille 1999, partie I], Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Vienne.
- BMUJF (1999a), *Österreichischer Familienbericht 1999, Band II: Familien- & Arbeitswelt* [Rapport autrichien sur la famille 1999, partie II : Famille et travail], Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Vienne.
- BMW (2002), *Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern* [Travail et revenus des femmes et des hommes], Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Vienne.
- BOLING, P. (2002), « Family Support Policies in Japan », memo prepared for seminar on working mothers in Japan at Yale University, 22 juillet 2002.
- BONGAARTS, J. (2002), « The end of the fertility transition in the developed world », *Population and Development Review*, vol. 28(3), pp. 419-443.
- BONGAARTS, J. et FEENEY, G. (1998), « On the Quantum and Tempo of Fertility », *Population and Development Review*, vol. 24(2), pp. 271-291.
- BOOCOCK, S.S. (1995) « Early Childhood Programs in Other Nations: Goals and outcomes », *The Future of Children*, vol. 5, n° 3, pp. 95-114.
- BRADSHAW, J. et FINCH, N. (2002), *A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries*, Research Report No. 174, Department for Work and Pensions, Londres.
- BREWSTER, K.L. et RINDFUSS, R.R. (2000), « Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations », *Annual Review of Sociology*, vol. 26, pp. 271-296.
- BUBER, I. (2001), « The Effect of the Completion of Education on Entry into Motherhood in Austria. Or: The real educational catch-up effect », document présenté à la 15th Annual Conference of the European Society for Population Economics, 14-16 juin 2001, Athènes.

- CALLAN, T. et DORIS, A. (1999), « Labour Supply Responses », *The Impact of the Minimum Wage in Ireland, Final Report of the Interdepartmental Group of Implementation of Minimum Wage*, Dublin
- CALLAN, T., DEX, S., SMITH, N. et VLASBLOM, J.D. (1999), « Taxation of Spouses: A Cross-Country Study of the Effects on Married Women's Labour Supply », août 1999, Centre for Labour Market and Social Research, *Working Paper 99-02*, University of Aarhus, Danemark.
- CALLAN, T. et KEENEY, M. (2002), « Taxes, Benefits and the Financial Incentive to Work: Evolution and Policy Impacts », *Impact Evaluation of the European Employment Strategy in Ireland*, Department of Enterprise, Trade and Employment, Dublin.
- CALLAN, T., NOLAN, B., O'NEILL, D. et SWEETMAN, O. (1998), *Female Labour Supply and Income Inequality in Ireland*, National University of Ireland Maynooth, Economics Department Working Papers Series, n° 79/06/98.
- CALLAN, T., KEENEY, M., NOLAN, B. et WALSH, J. (2001), « Reforming tax and welfare », octobre 2001, *Policy Research Series n° 42*, Economic and Social Research Institute, Dublin.
- CASTLES, F.G. (2002), « The World Turned Upside Down: Below-replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries », document gratuit, Université d'Édimbourg.
- CHESNAIS, J.-C. (1998), « Below-replacement Fertility in the European Union (EU-15): Facts and policies, 1960-1997 », *Review of Population and Social Policy*, n° 7, pp. 83-101.
- COLLINS, G. et WICKHAM, J. (2001), « What Childcare Crisis? Irish mothers entering the labour force », *Report for the Employment Research Centre Labour Market Observatory*, 10 mai 2001, Trinity College, Dublin.
- CORRIGAN, C. (2002), « OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care, Background Report », octobre 2002, document préparé pour le Department for Education and Science, Dublin.
- CSO (2000), *Quarterly National Household Survey*, Central Statistical Office, Dublin.
- CSO (2002), *Quarterly National Household Survey*, Central Statistical Office, Dublin.
- DALY, M., et CLAVERO, S. (2002), « Contemporary Family Policy: A comparative review of Ireland, France, Germany, Sweden and the UK », Institute of Public Administration, Dublin.
- DATTA GUPTA, N. et SMITH, N. (2002), « Children and Career Interruptions: the Family Gap in Denmark », *Economica*, vol. 69, n° 4.
- DATTA GUPTA, N., OAXACA, R., et SMITH, N. (2001), « Swimming Upstream, Floating Downstream – Trends in the US and Danish Gender wage gaps », Centre for Labour Market and Social Research, *Working Paper 01-06*, University of Aarhus, Danemark.
- DELOITTE et TOUCHE (1998), *Review of Community Employment Programme*, Rapport final du Department of Enterprise, Trade and Employment, septembre 1998, Dublin.
- DEMENY, P. (1997), « Replacement-Level Fertility: The Implausible Endpoint of the Demographic Transition », pp. 94-110 in G.W. Jones (dir. pub.), *The Continuing Demographic Transition*, Clarendon Press, Oxford.
- DENNY, K., HARMON, C. et O'CONNELL, P.J. (2000), « Investing in People », *Policy Research Series n° 38*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.

- DETE (2001), *Protection of Employees (Part-time Work) Act, 2001*, n° 45 of 2001, Department of Enterprise, Trade and Employment, Dublin.
- DF (1999), *Budget 2000*, décembre 1999, Department of Finance, Dublin.
- DF (2001) *Budget 2002*, décembre 2001, Department of Finance, Dublin.
- DF (2002), *Economic Review and Outlook 2002*, Department of Finance, Dublin.
- DF (2002a), *Budget 2003*, décembre 2002, Department of Finance, Dublin.
- DINGELDEY, I. (2001) « European Tax Systems and Their Impact on Family Employment Patterns », *Journal of Social Policy*, vol. 30, n° 4.
- DJELR (2002), *Report of the Working Group on the Review of the Parental Leave Act 1998*, avril 2002, Department of Justice, Equality and Law Reform, Dublin.
- DSCFA (2000), *Review of the One-Parent Family Payment*, September 2000, Department of Social, Community and Family Affairs, Dublin.
- DSCFA (2001), *Social Welfare Rates of Payment 2002*, décembre 2001, Department of Social, Community and Family Affairs, Dublin.
- DSCFA (2002), *Statistical Information on Social Welfare Services 2001*, Department of Social, Community and Family Affairs, Dublin.
- DT (1997), *Partnership 2000*, décembre 1997, Department of the Taoiseach, Dublin.
- DT (2000), *Programme for Prosperity and Fairness*, décembre 2000, Department of the Taoiseach, Dublin.
- DT (2003), *Sustaining Progress*, février 2003, Department of the Taoiseach, Dublin.
- EASTERLIN, R. (1980), *Birth and Fortune: The Impact of Numbers on Personal Welfare*, Basic Books (2<sup>e</sup> édition, University of Chicago Press, Chicago, 1987), New York.
- ECATT (2000), *Benchmarking progress on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe*, août 2000, Electronic Commerce and Telework Trends (financé par la Commission européenne).
- EDIN, P-A. et GUSTAVSSON, M. (2001), « Time out of Work and Skill Depreciation », document gratuit, Uppsala University.
- EFILWC (2001), *Third European Survey on Working Conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- EIRO (2002), *Annual Review 2001*, European Industrial Relations Observatory, Dublin.
- EKERT, O. (1986), « Effets et limites des aides financiers aux familles : une expérience et un modèle », *Population*, vol. 2, pp. 327-348.
- ENGELHARDT, H., KÖGEL, T. et PRSKAWETZ, A. (2001), « Fertility and Female Employment Reconsidered: A macro-level time series analysis », *MPIDR Working Paper WP 2001-021*, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.
- ESRI (1997), « Income Support and Work Incentives: Ireland and the UK », *Policy Research Series Paper n° 30*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.
- ESRI (1999), « Monitoring Poverty Trends: Results from the 1997 Living in Ireland Survey », *Working Paper n° 140*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.

- ESRI (2002), « Monitoring Poverty Trends: Results from the 2000 Living in Ireland Survey », *Policy Research Series n° 45*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.
- EUROPEAN COMMISSION (2001), *Family and Social Situation*, Eurobarometer 56 (EB56.2), Commission de l'Union européenne, Bruxelles.
- EUROSTAT (1999), *NewCronos database, Population scenarios (révision 1999)*, Luxembourg.
- EUROSTAT (1999a), *Household Budget Survey*, Luxembourg.
- EUROSTAT (2001), *European Labour Force Survey*, Luxembourg.
- EUROSTAT (2002), *Demographic data*, NewCronos database, Luxembourg.
- FAHEY, T et RUSSELL, H. (2001), « Family Formation in Ireland Trends, Data Needs and Implications » *Policy Research Series n° 43*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.
- FÁS (2002), *The Irish Labour Market Review 2002*, FÁS – Training and Employment Authority, Dublin.
- FÁS (2002a), FÁS Initiative « Gateway for Women » launched by Minister for Labour Affairs, Mr Frank Fahey, T.D., communiqué de presse du 19 novembre 2002, [www.fas.ie](http://www.fas.ie)
- FINE-DAVIS, M., FAGNANI, J., GIOVANNINI, D., HOJGAARD, L., et CLARK, H. (2002), *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance*, University of Dublin.
- FISHER, H. (2000), *Investing in People – Family-friendly arrangements in small and medium sized enterprises*, The Equality Authority, Dublin.
- FÖRSTER, M. (2000), « Trends and Driving Factors in Income Distribution and Poverty in the OECD area », *Labour Market and Social Policy Occasional Paper Series, n° 42*, OCDE, Paris.
- FÖRSTER, M., REDL, J., TENSCHERT, U. et TILL, M. (2001), *Dimensions of Poverty in Austria in the late 1990s*, Eurosocial reports vol. 69/01, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienne.
- FREIJKA, T., CALOT, G., SARDON, J-P. et CONFESSON, A. (2001), « Cohort Childlessness and Parity in Low-fertility Countries », document présenté à la European Population Conference 2001, 7-9 juin 2001, Helsinki.
- FUJIKI, H., KURODA, S., et TACHIBANAKI, T. (2001), « Structural Issues in the Japanese Labor Market: An Era of Variety, Equity, and Efficiency or an Era of Bipolarization? », *Monetary and Economic Studies (Édition spéciale)*, février 2001, pp. 177-205.
- GAUTHIER, A.H. (2001), « The Impact of Public Policies on Families and Demographic Behaviour », document présenté à la ESF/EURESCO conference « The second demographic transition in Europe », Bad Herrenhalb, 23-28 juin.
- GAUTHIER, A.H. (1996), *The State and the Family; A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Clarendon Press, Oxford.
- GAUTHIER, A.H. et HATZIUS, J. (1997), « Family Benefits and Fertility: an econometric analysis », *Population Studies*, vol. 51(3), pp. 295-306.
- GISSER, R., HOLZER, W., MÜNZ, R. et NEBENFÜHR, E. (1995), *Familie und Familienpolitik in Österreich [Familles et politiques de la famille en Autriche]*, Wissen, Einstellungen, offene Wünsche, internationaler Vergleich, Institute for Demography, Vienne.

- GOLDSTEIN, J., LUTZ, W. et TESTA, M.R. (2002), « The Emergence of Sub-replacement Family Size Ideals in Europe », Institute for Demography, Vienne.
- GOVERNMENT OF IRELAND (1998), *Strengthening Families for Life: Final Report of the Commission on the Family*, The Stationery Office, Dublin.
- GOVERNMENT OF IRELAND (1999), *National Childcare Strategy: Report of the Partnership 2000 Expert Working Group on Childcare*, The Stationery Office, Dublin.
- GOVERNMENT OF IRELAND (2000), *Annual Report of the Comptroller and Auditor General and Appropriate Accounts*, vol. 1, The Stationery Office, Dublin.
- GROSS, I. (1995). « Erhebungen über die Zeitverwendung 1981 und 1992 » [Enquête sur l'utilisation du temps en 1981 et 1992], *Statistische Nachrichten*, n° 2, pp. 116-121, Vienne.
- GUGER, A. (1996), « *Redistribution by the State in Austria* », Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienne.
- GUGER, A. (1998), *Verteilungswirkungen familienpolitisch motivierter Maßnahmen in Österreich* [Effets de répartition des instruments destinés à la famille en Autriche], Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienne.
- GUGER, A. et MUM, D. (1999), *Die Verteilungswirkungen des Familienpakets 1998* [Effets de répartition du package de politiques de la famille en 1998], Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienne.
- HAMMER, G. (1997), « *Kinderbetreuung – Ausgewählte Hauptergebnisse des Mikrozensus September 1995* », *Statistische Nachrichten*, n° 3, pp. 168-175, Vienne.
- HAN, W. (2002), « *Nonstandard Work Schedules and Child Cognitive Outcomes* », document préparé pour le Family and Work Policies Committee of the National Research Council/Institute of Medicine's Board on Children, Youth, and Families, 5 juillet 2002.
- HAN, W., WALDFOGEL, J. et BROOKS-GUNN, J. (2001), « *The Effects of Early Maternal Employment on Later Cognitive and Behavioural Outcomes* », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 63, n° 2, pp. 336-354.
- HANIKA, A. (2001), « *Bevölkerungsvorausschätzung 2001-2050 für Österreich und die Bundesländer* [Projections de population 2001-2050 en Autriche et dans ses provinces] », *Statistische Nachrichten*, n° 9, pp. 626-637, Vienne.
- HAUPTVERBAND (plusieurs années), *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung* [Manuel statistique de la Sécurité sociale autrichienne], Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Vienne.
- HIRAO, K. (2001), « *The Effect of Higher Education on the Rate of Labor-Force Exit for Married Japanese Women* », *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 42, n° 5.
- HIRAO, K. (2002), « *Privatized Education Market and Maternal Employment in Japan* », document préparé pour le Workshop of Childcare and Maternal Employment in Japan, Yale University, 22 juillet 2002.
- HIROSIMA, K. (2001), « *Decomposing Recent Fertility Decline: How Have Nuptiality and Marital Fertility Affected it in Japan?* », document présenté au séminaire IUSSP sur « *International Perspectives on Low Fertility: Trends, Theories and Policies* », Tokyo, 21-23 mars 2001.
- HOEM, B. (2000), « *Entry into Motherhood in Sweden: the influence of economic factors on the rise and fall in fertility, 1986-1997* », *Demographic Research*, vol. 2, Article 4.

- IBEC (2000) *Family-Friendly/Work-Life Balance Policies*, Irish Business and Employers Confederation, Dublin, décembre.
- IBEC (2001) *National Survey on conditions of Employment for the Manufacturing and Wholesale Distribution Sectors*, Irish Business and Employers Confederation (survey for IBEC members), Dublin, septembre.
- IBEC (2002) *Women in Management in Irish Business*, Irish Business and Employers Confederation, Dublin, mars.
- IBEC (2002a) *Human Resources Management Survey 2002*, Irish Business and Employers Confederation, Dublin, juillet.
- ICTU (2002), *Identifying Member's Childcare Needs*, Irish Congress of Trade Unions, Dublin.
- ILO (2003), « Laborsta », Database on Labour Statistics, International Labour Organisation, Genève.
- IWASAWA, M. (2001), « Partnership Transition in Contemporary Japan: Prevalence of Childless Non-Cohabiting Couples », document présenté à la conférence sur « International Perspectives on Low Fertility: Trends, theories, policies », Tokyo, 21-23 mars 2001.
- The Japan Times* (2002), « The Thorny Topic of 'Office Flowers' », 16 décembre 2002.
- JIL (1993), « Working Conditions and the Labour Market », *Japan Labor Bulletin*, vol. 32, n° 6, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- JIL (2002), « Working Conditions and the Labour Market », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 7, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- JIL (2002a), « Number of Dispatched Workers in FY 2000 Jumps 30 % from Previous Year », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 4, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- JIL (2002b), *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 6, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- JIL (2002c), *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 8, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- JIWE (1995), *Survey on Work*, Japan Institute of Workers' Evolution.
- JIWE (2000), *Survey on Female Sougou-shoku Workers' Condition*, Japan Institute of Workers' Evolution.
- JIWE (2001), *Survey on Atypical Work*, Japan Institute of Workers' Evolution.
- JTUC (2002), *Rengo's Survey on Life 2002*, Japanese Trade Union Confederation.
- JTUC (2002a), *The Spring Struggle for a Better Life 2002*, Rengo White Paper, Japanese Trade Union Confederation.
- JTUC (2003), *The Spring Struggle for a Better Life 2003*, Rengo White Paper, Japanese Trade Union Confederation.
- KAMERMAN, S., NEUMAN, S., WALDFOGEL, J. et BROOKS-GUNN, J. (2003), « Social Policies, Family Types, and Child Outcomes in Selected OECD Countries », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, à paraître.
- KATO, H. (2000), « Econometric Analysis on Childbirth, Marriage and Labour Market (Shusseï, Kekkou oyobi Roudou Shijyou no Keiryô Bunseki) », *Population Study*, vol. 56(1), National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo.

- KAWAGUCHI, A. (2001), « Women's Marriage Premium - Effects of Marriage and Child Birth on Employment and Wage », *Quarterly Journal of Research on Household Economics*, n°51, Institute for Research on Household Economics, Tokyo.
- KAWAGUCHI, A. (2002), « Family-Friendly Policies and Equal Opportunity Policies », *The Japanese Journal of Labour Studies*, n° 503, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- KEZUKA, K. (2000), « Legal Problems Concerning Part-time Work in Japan », *Japan Labor Bulletin*, vol. 39, n° 9, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- KIELY, G. (2000), « Ireland: Low Fertility », Contribution to the European Observatory on Family Matters, Vienne (Focus monitoring 2000: Fertility).
- KIERNAN, K. (1999), « Childbearing outside Marriage in Western Europe », *Population Trends*, vol. 98, pp. 11-20.
- KOHLER, H.P., BILLARI, F. et ORTEGA, J.A. (2001), « Towards a Theory of Lowest-Low Fertility », Working Paper 2001-032, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- KOHLER, H.P. et ORTEGA, J.A. (2002), « Tempo-adjusted Period Parity Progression Measures, Fertility Postponement and Completed Cohort Fertility », *Demographic Research*, vol. 6, Article 6.
- KÖGEL, T. (2002), « Did the Association Between Fertility and Female Employment Within OECD Countries Really Change its Sign? », Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- KRAVDAL, Ø. (1996), « How the Local Supply of Day-care Centers Influences Fertility in Norway: A parity-specific approach », *Population Research and Policy Review*, vol. 15(3), pp. 201-218.
- LEHNER, U. et PRAMMER-WALDHÖR, M. (2002), « Wie gut gelingt die erneute Beschäftigungsintegration nach der Elternkarenz? [Est-il possible de réintégrer son travail après un congé parental ?] », Kurzbericht 1/02, Synthesis Forschung, Vienne.
- LESTHAEGE, R. (2000), « Europe's Demographic Issues: Fertility, household formation and replacement migration », Interuniversity Papers in Demography, WP 2000-6, Vrije Universiteit, Bruxelles.
- LESTHAEGE, R. et MOORS, G. (1996), « Living Arrangements, Socio-economic Position and Values among Young Adults: a pattern description of France, West Germany, Belgium and the Netherlands 1990 », pp. 163-221 in D. Coleman (dir. pub.), *Europe's Population in the 1990s*, Oxford University Press, Oxford.
- LUTZ, H. (2003), « Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern », Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienne.
- LUTZ, W. (2000), « Determinants of Low Fertility and Ageing Prospects for Europe », pp. 49-65 in S. Trnka (dir. pub.), *Family Issues Between Gender and Generations*, Seminar Report, European Observatory of Family Matters, Vienne.
- MAHON, E., CONLON, C. et DILLON, D. (1998), « Women and Crisis Pregnancy », document présenté au Department of Health and Children, The Stationery Office, Dublin.
- MASON, K., OPPENHEIM, N. TSUYA et CHOE, M.K. (dir. pub.) (1998), *The Changing Family in Comparative Perspective: Asia and the US*, East-West Center, Honolulu.

- McDONALD, P. (2000), « Gender Equity in Theories of Fertility Transition », *Population and Development Review*, vol. 26(3), pp. 427-439.
- McDONALD, P. (2000a), « Gender equity, social institutions and the future of fertility », *Journal of Population Research*, vol. 17(1), pp. 1-16.
- McDONALD, P. (1996), « Demographic Life Transitions: an alternative theoretical paradigm », *Health Transition Review*, Supplément 6, pp. 385-392.
- MHLW (2001), *Basic Survey on Wage Structure*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001a), *Basic Survey on the Employment of Women*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001b), *National Survey of Lone Parent Households*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001c various), *Monthly Labour Survey*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001d), *Survey on Wage Increase*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001e), *Report on Correction of So-called « Service Over-time Work » by Supervised Inspection*, Labour Standards Inspection Office, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001f), *Survey on Employment Trends*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001g), *Vital Statistics*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001h), *Survey on Social Welfare Institutions*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2001i), *General Survey on Wages and Working Hours*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2002), *Basic Survey on the Employment of Women*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2002a), *General survey on Working Conditions 2002*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2002b), *General Survey on Part-time Workers 2001*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2002c), *Vision and Viewpoint on the Framework of Pension Reform* Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2002d), *General Survey on Working Conditions*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2002e), *Present Situation of Working Women and Equal Employment Opportunity Policies in Japan*, Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHLW (2003), rapport du « Expert committee on society where people can work regardless of age », Ministry of Health, Labor and Welfare, Tokyo.
- MHW (1998), *White Paper on Health and Welfare for 1998: Reflecting a society with fewer children to build a society where people can have dreams to bear and rear children*, Ministry of Health and Welfare, Tokyo.

- MHW (1998a), *A Society with a Decreasing Population: Responsibilities and Choices for the Future*, Policy Planning and Evaluation Division of Minister's Secretariat, Ministry of Health and Welfare, Tokyo, Gyosei.
- MOL (1991), *Survey on Employment Trends*, Ministry of Labor, Tokyo.
- MOL (1997), *General Survey on Part-time Workers 1995*, Ministry of Labor, Tokyo.
- MOL (1997a), *General Survey on Working Hours and Salaries*, Ministry of Labor, Tokyo.
- MOL (1997b), *Report on the Results of the 1996 Survey on Women Workers' Employment Management*. Women's Bureau Investigation Paper n° 28, Ministry of Labour, Tokyo.
- MOL (1999), *Basic Survey on the Employment of Women 1999*, Ministry of Labor, Tokyo.
- MOL (1999a), *General Survey on Working Hours and Salaries*, Ministry of Labor, Tokyo.
- MOL (2000), *Basic Policy on Measures for Gender Equality in Employment Opportunities*, Ministry of Labor, Tokyo.
- MOL Study Group on Human Resource Management (1999), « Interim Report of the Working Group on Corporate Management and Employment Practice », Ministry of Labor, Tokyo.
- MOL et JIWE (2000), *Employment Management Study Group on Part-time Work Report*, Ministry of Labor (Women's Bureau), Tokyo and Japan Institute of Workers' Evolution.
- MORISHIMA, M. (2002), « Pay Practices in Japanese Organizations: Changes and Non-changes », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 4, pp. 8-13, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- MCA (1990), *Labour Force Survey*, Management and Coordination Agency, Tokyo.
- MCA (1996), *Survey on Time Use and Leisure Activities*, Management and Coordination Agency, Tokyo.
- MPMHAPT (2001), *Special Survey of the Labour Force Survey*, Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, Tokyo.
- MPMHAPT (2001a), *Survey on Time Use and Leisure Activities*, Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, Tokyo.
- MPMHAPT (2002), *Labour Force Survey*, Statistics Bureau, Ministry of Public Management, Home Affairs, Post and Telecommunications, Tokyo.
- MPMHAPT (2002a), *Family Income and Expenditure Survey* Ministry of Public Management, Home Affairs Post, and Telecommunications, Tokyo.
- NAGASE, N. (2002), « Wife Allowance and Tax Exemption behind Low Wages for Part-time Workers », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 9, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- NATIONAL FORUM SECRETARIAT (1998), *Report on the National Forum for Early Childhood Education*, The Stationery Office, Dublin.
- NESF (1997), *A Framework for Partnership – Enriching Strategic Consensus through Participation*, Forum Report n° 16, The National Economic and Social Forum, Dublin, décembre 1997.
- NESF (2001), « Lone Parents », *Forum Report* n° 20, The National Economic and Social Forum, Dublin, juillet 2001.
- NIKKEIREN (2001), *The Current Labor Economy in Japan*, Japan Federation of Employers' Associations, Tokyo.

- NIPSSR (1997), *Basic Survey on Fertility 1997*, National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo.
- NIPSSR (2000), *The Second National Family Survey 1998*, National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo.
- NIPSSR (2002), *Population Projection for Japan 2001-2050. With long-range population projection 2051-2100*, National Institute of Population and Social Security Research Tokyo, janvier 2002.
- NIPSSR (2002a) *Social Security in Japan 2002-3*, National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo.
- NOACK, T. et ØSTBY, L. (2002), « Free to Choose – But Unable to Stick With It? Norwegian fertility expectations and subsequent behaviour for the following 20 years », in E. Klijzing et M. Corbin (dir. pub.), *Fertility and Partnership in Europe: findings and lessons from comparative research*, vol. II, Nations Unies, Genève/New York.
- O'CONNELL, P.J. (2002), « Adaptability – Flexible Working Arrangements », *Impact Evaluation of the European Employment Strategy in Ireland*, Department of Enterprise, Trade and Employment, Dublin.
- O'CONNELL, P.J., MCGINNITY, F. et RUSSELL, H. (2003), « Working Time Flexibility in Ireland », in J. O'Reilly (dir. pub.), *Regulating Working-time Transitions in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, à paraître.
- O'DONNELL, R. et O'REARDON, C. (1997), « Ireland's Experiment in Social Partnership 1987-96 », in *Social Pacts in Europe*, pp. 79-95, European Trade Union Institute, Bruxelles.
- O'DONNELL, R. et O'REARDON, C. (2000), « Social Partnership in Ireland's Economic Transformation », *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, pp. 237-256, European Trade Union Institute, Bruxelles.
- O'DONNELL, R. et THOMAS, D. (2002), « Ireland in the 1990s: Policy Concertation Triumphant », in S. Berger et H. Compton (dir. pub.), *Policy Concertation and Social partnership in Western Europe*, pp. 167-190, Berghan Books, New York/Oxford.
- OCDE (2000), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2001), *Études économiques : Irlande*, Paris
- OCDE (2001a), *Base de données sur les dépenses sociales*, CD-ROM, Paris.
- OCDE (2001b), *Petite enfance, grands défis : éducation et structures d'accueil*, Paris.
- OCDE (2001c), *Études économiques : Autriche*, Paris.
- OCDE (2002), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 72, Paris.
- OCDE (2002a), *Comptes nationaux des pays de l'OCDE, Principaux agrégats – vol. 1, 1989-2000*, Paris.
- OCDE (2002b), *Études économiques : Japon*, Paris.
- OCDE (2002c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2002d), *Statistiques sur le marché du travail*, Paris.
- OCDE (2002e), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2002f), *Bébés et employeurs – vol. 1, Australie, Danemark et Pays-Bas*, Paris.
- OCDE (2002g), *Statistiques des recettes publiques 1965-2001*, Paris.

- OCDE (2002h), *Panorama de la société : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 73, Paris.
- OCDE (2003a), *Principaux indicateurs économiques*, Paris.
- OCDE (2003b), *Base de données de l'OCDE sur la population et projections sur la population active*, Paris, à paraître.
- OCDE (2003c), *Ageing and Employment Policies : Japan (avec résumé en français)*, Paris.
- OCDE (2003d), *Tendances des migrations internationales*, Paris.
- OCDE (2003e), *Prestations et salaires – Les indicateurs de l'OCDE – Édition 2003*, Paris, à paraître.
- OCDE (2003f), *Les impôts sur les salaires – Édition 2003*, Paris, à paraître.
- OGAWA, N. et RETHERFORD, R. (1993), « The Resumption of Fertility Decline in Japan; 1973-92 », *Population and Development Review*, vol. 19(4), pp. 703-741.
- OISHI, A.S. (2002), « The Effect of Childcare Costs on Mothers' Labor Force Participation », *Journal of Population and Social Security*, pp. 50-65.
- ONO, H. et REBICK, M.E. (2002), « Impediments to the Productive Employment of Labor in Japan », *SSE/EFI Working paper Series in Economics and Finance*, n° 500.
- OPPENHEIM MASON, K., TSUYA, N. et CHOE, M.K. (dir. pub.) (1998), *The Changing Family in Comparative Perspective: Asia and the US*, East-West Center, Honolulu.
- ORTEGA, J.A. et KOHLER, H.P. (2002), « Measuring low fertility: Rethinking demographic methods », *Working Paper 2002-001*, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- OSAWA, M. (2001), « People in Irregular Modes of Employment: are they really not subject to discrimination », *Social Science Japan Journal*, vol. 4, n° 2, pp. 183-199.
- ÖSTAT (1992), « Berufsunterbrechungen. Ergebnisse des Mikrozensus 1990 [Interruptions de carrière : résultats du micro-recensement de 1990] », *Beiträge zur österreichischen Statistik*, Heft 1044, Vienne.
- OUCHI, S. (2000), « Telework in Japan », *Japan Labor Bulletin*, vol. 39, n° 8, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- PEARSON, M. et SCARPETTA, S. (2000), « Vue d'ensemble : que savons-nous des politiques de valorisation du travail ? », *Revue économique de l'OCDE*, n° 31, OCDE, Paris.
- PRINZ, C. (1995), *Cohabiting, Married, or Single*, Avebury, Aldershot.
- POOCOCK, B. (2001) « The Effect of Long Hours on Family and Community Life: A Survey of Existing Literature », août 2001, Center for Labour Research, Adelaide University, Adelaide, Australie.
- RETFERFORD, R., OGAWA, N. et MATSUKURA, R. (2001), « Late Marriage and Less Marriage in Japan », *Population and Development Review*, vol. 27(1), pp. 65-102.
- RETFERFORD, R., OGAWA, N. et SAKAMOTO, S. (1999), « Values and Fertility Change in Japan », pp. 121-147 in R. Leete (dir. pub.), *Dynamics of Values in Fertility Change*, Oxford University Press, Oxford.
- RØNSEN, M. (1999), « Impacts on Fertility and Female Employment of Parental Leave Programs. Evidence from Three Nordic Countries », document présenté à la European Population Conference, 30 août – 3 septembre 1999, La Haye.

- ROWLAND, D. (1998), « Cross-National Trends in Childlessness », Working Papers in Demography n° 73, The Australian National University, Canberra.
- RUHM, C. (2000), « Parental Employment, and Child's Cognitive Development », NBER Working Paper 6554, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- RUSSELL, H., SMYTH, E., LYONS, M. et O'CONNELL, P.J. (2002), *Getting Out of The House: women returning to employment, education and training*, Liffey Press en association avec le Economic and Social Research Institute, Dublin.
- SATO, H. (2001), « Is Atypical Employment a flexible form of Working Life », *Japan Labor Bulletin*, vol. 40, n° 4, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- SCHATTOVITS, H. (2000), *Kinderbetreuungsscheck: Modellentwicklung und Analysen*, Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienne.
- SHIRAHASE, S. (2002), « Women's Working Pattern and the Support to Working Mothers in Contemporary Japan », *Working Paper Series n° 14*, National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo.
- SOCIAL POLICY BUREAU (1999), *National Survey on Lifestyle Preferences F.Y. 1997, People's Life Indicators F.Y. 1998*, Social Policy Bureau, Economic Planning Agency, Government of Japan.
- STEWART, W. et BARLING, J. (1996), « Fathers' Work Experiences Effect Children's Behaviours via Job-related and Parenting Behaviours », *Journal of Organisational Behaviour*, vol. 17, pp. 221-232.
- SUZUKI, T. (2001), « Leaving the Parental Household in Contemporary Japan », *Review of Population and Social Policy*, n° 10, pp. 23-35.
- TAKAYAMA, N. et al. (2000), « Economic Costs of Marriage, Child Rearing and Fertility (Syussan Ikuji no Keizai Kosto to Syusseiryoku) », *Population Study*, vol. 56(4), National Institute of Population and Social Security Research, Tokyo.
- TAX BUREAU, MINISTRY OF FINANCE (2002), *An Outline of Japanese Taxes 2001-2002*, Japanese Ministry of Finance, Tokyo.
- TAX COMMISSION (2002), *Policy Guidance on the Establishment of a Desirable Tax System*, juin 2002, The Tax Commission, Tokyo.
- TCD (2002), *Off the Treadmill: Achieving Work/Life Balance*, octobre 2002, Report for the Family Friendly Framework Committee, Trinity College, Dublin.
- TSUYA, N., BUMPASS, L. et CHOE, M.K. (2000), « Gender, Employment and Housework in Japan, South Korea, and the United States », *Review of Population and Social Policy*, n° 9, pp. 195-220.
- UENO, C. (1998), « The Declining Birthrate: Whose Problem? », *Review of Population and Social Policy*, n° 6, pp. 103-128.
- VAN IMHOFF, E. (2001), « On the Impossibility of Inferring Cohort Fertility Measures from Period Fertility Measures », *Demographic Research*, vol. 5, Article 2.
- WAKISAKA, A. (2002), « Work-sharing in Japan », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 6, pp. 7-13, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- WALDFOGEL, J., HIGUCHI, Y., et ABE, M. (1998), « Maternity Leave Policies and Women's Employment after Childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan », Centre for Analysis of Social Exclusion, Londres.
- WALDFOGEL, J., HAN, W.J. et BROOKS-GUNN, J. (2002), « The Effects of Early Maternal Employment on Child Cognitive Development », *Demography*, vol. 39, n° 2.

- WALKER, J.R. (1995), « The Effect of Public Policies on Recent Swedish Fertility Behaviour », *Journal of Population Economics*, vol. 8(3), pp. 223-251.
- WEATHERS, C. (2001), « Changing White-collar Workplaces and Female temporary workers in Japan », *Social Science Japan Journal*, vol. 4, pp. 201-218.
- ZA (1990), *International Social Survey Programme 1998: Family and Sex Roles*, Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Universität zu Köln.
- ZA (1997), *International Social Survey Programme 1994: Family and Gender Changing Roles II*, mars 1997, Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Universität zu Köln.
- ZHOU, Y. et OISHI, A.S. (2002), « Latent Demand for Licensed Childcare Service in Japan », document présenté à la conférence Japanese Economic 2002, Hiroshima University, Japon.
- ZHOU, Y., OISHI, A.S. et UEDA, A. (2002), « Childcare System in Japan », document pour le International Workshop on Low Fertility and Social Policies, National Institute for Population and Social Security Research, Tokyo, 19-22 novembre 2002.

## *Annexe générale de la publication*

La présente annexe expose de manière plus détaillée les programmes de dépenses publiques au titre de la famille (section A1), de congés liés à la garde des enfants (cf. section A2) et ceux concernant les principales allocations familiales (cf. section A3).

### **Salaires moyens et taux de change**

Tout au long de cette étude, la notion de « salaire moyen » se réfère au salaire annuel moyen d'un employé du secteur de la production (désigné, en anglais, par le sigle APE – Average Production Employee). Pour être plus précis, il s'agit en fait, pour l'ensemble des pays concernés, du salaire moyen brut d'un adulte employé à plein-temps dans le secteur des industries manufacturières. Pour l'année 2002, ce salaire moyen s'élevait à 23 963 EUR en Autriche, 25 330 EUR en Irlande et 4 254 270 JPY au Japon (OCDE, 2003e, à paraître).

Le taux de change de référence est la moyenne des taux quotidiens de 2002 – à savoir 1 USD = 1.063 EUR, et 125.4 JPY (OCDE, 2002).

Les parités de pouvoir d'achat sont établies en éliminant les écarts entre les niveaux de prix des différents pays. Le présent rapport se fonde sur les estimations de l'OCDE, avec une parité de pouvoir d'achat, pour 1 USD, égale à 0.910 EUR en Autriche, 0.989 EUR en Irlande et 150 JPY au Japon (OCDE, 2003).

### **A1. Dépenses publiques au titre de la famille**

En 2001, les dépenses publiques au titre de la famille en proportion du PIB étaient plus élevées en Australie (3.27 %), proches de la moyenne de l'OCDE en Irlande (2.1 %) et plus faibles au Japon (0.88 %) (voir tableau A1). La majorité des dépenses au titre de la famille en Autriche et en Irlande prend la forme de transferts monétaires, avec 31 % et 23 % respectivement pour les services destinés aux familles. L'inverse est vrai au Japon, où les transferts monétaires représentent une plus petite partie des dépenses publiques générales, et 70 % des dépenses vont aux services destinés aux familles.

Tableau A1. **Différences dans les dépenses publiques pour la famille**  
En pourcentage du PIB, 2001

	Autriche	Irlande	Japon
<b>Allocations en espèces<sup>a</sup></b>			
Congé maternité	0.15	0.07	0.10
Congé parental	0.22	–	0.01
Allocation de parent isolé	–	0.60	0.06
Allocations familiales et autres prestations en espèces	1.89	0.97	0.09
Total	2.26	1.64	0.26
<b>Services</b>			
Garde d'enfants	0.43	0.07	0.22
Précolaires	–	0.25	0.10
Autres	0.58	0.16	0.30
Total	1.01	0.48	0.62
<b>Total des dépenses publiques pour la famille</b>	<b>3.27</b>	<b>2.12</b>	<b>0.88</b>
Part des services en pourcentage du total	31	23	70

– Pas d'allocation de parent isolé en Autriche, et pas d'allocation de congé parental en Irlande. En Autriche, il n'y a pas de services préscolaires. Les enfants sont dans des services de garde d'enfants.

a) La valeur des abattements et les crédits d'impôt familiaux (à l'exception du Crédit d'impôt par enfant en Autriche) n'est pas comprise dans ces données.

Source : Calculs du Secrétariat à partir d'informations fournies par les autorités nationales et OCDE (2001a).

## A2. Les Programmes de congé

Dans les trois pays étudiés ici, il existe une certaine forme de congé de maternité et parental ; mais aucun d'entre eux n'a instauré de régime obligatoire de congé de paternité. Le tableau A2 indique les principales caractéristiques des programmes de congés liés au fait d'avoir des enfants. Les dispositions relatives au congé de maternité sont semblables dans les trois pays : le congé de maternité est assorti d'une prime ; quant à la durée maximale de ce congé, elle est de 16 semaines en Autriche, de 18 semaines en Irlande et de 14 semaines au Japon. En Irlande, un congé supplémentaire non payé de 8 semaines existe.

Les différences sont beaucoup plus importantes en ce qui concerne le congé parental. Le système autrichien a fait l'objet d'une réforme en 2002 – réforme visant à séparer le droit au congé de l'aide financière accordée à cette occasion (chapitre 5). Désormais, le congé en lui-même relève du Droit du Travail, qui prévoit un congé avec garantie de retour à l'emploi, pour une période de 24 mois, en règle générale. En revanche, l'Allocation de garde des enfants n'est plus liée au congé en soi : elle est versée en principe pendant 30 mois, sous critère de ressources, aux parents d'enfants en bas âge – et ce, indépendamment de leur statut professionnel au moment du congé (cf. section A3). En Irlande, chacun des deux parents a droit à un congé de 14 semaines avec protection de l'emploi ; mais

Tableau A2. **Principales caractéristiques des systèmes de congés liés au fait d'avoir des enfants (2002)**

	Autriche	Irlande	Japon
<b>Congé de maternité</b>			
Droit au congé	Avoir un emploi bénéficiant de la couverture sociale (salariés et travailleurs indépendants).	Avoir un emploi bénéficiant de la couverture sociale depuis 10 semaines au moins (salariés et travailleurs indépendants) et avoir cotisé pendant 39 semaines.	Avoir un emploi bénéficiant de la couverture sociale (salariés et travailleurs indépendants).
Durée	8 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement ; il est interdit de travailler pendant ces 16 semaines.	18 semaines payées de congé au total ; il est interdit de travailler pendant 4 semaines avant la date prévue pour l'accouchement, et les 4 semaines suivant l'accouchement ; possibilité de prendre 8 semaines supplémentaires non payées de congé maternité.	6 semaines de congé avant la date prévue pour l'accouchement, et 8 semaines après l'accouchement ; il est interdit de travailler pendant les 6 semaines qui suivent l'accouchement.
Allocations	100 % de la moyenne des salaires des 3 derniers mois payé par l'assurance maladie (l'allocation moyenne est de 1 050 EUR par mois).	70 % du salaire brut, pour un montant minimum net de 135.60 EUR et un montant maximum net de 232.40 EUR payé par l'assurance maladie (soit un peu moins de 50 % du salaire moyen).	60 % du salaire moyen versé par l'assurance maladie.
<b>Congé parental</b>			
Droit au congé	Avoir un emploi bénéficiant de la couverture sociale (salariés et travailleurs indépendants).	Un an d'emploi en continu dans l'entreprise employant la personne en question (chacun des deux parents y a droit).	Un an d'emploi en continu dans l'entreprise employant la personne en question ; plusieurs groupes d'employés sont exclus [personnes travaillant moins de 3 jours par semaine, ou ayant un contrat à durée déterminée, ou ayant un(e) époux(se) pouvant garder l'enfant].
Durée	Jusqu'au deuxième anniversaire (3 mois peuvent être accordés jusqu'à l'âge scolaire), ou, avec l'accord de l'employeur, jusqu'à 48 mois en travaillant parallèlement en temps partiel.	14 semaines ouvrables pour chaque parent (et, dans le cas de jumeaux, 14 semaines pour chaque parent et par enfant) à prendre d'une traite ou, avec l'accord de l'employeur, de manière fragmentaire jusqu'à ce que l'enfant atteigne 5 ans.	Jusqu'à la veille du premier anniversaire de l'enfant (soit 44 semaines, pour l'un ou l'autre des deux parents, et sans possibilité de partager le congé entre les deux).
Allocations	Aucune, conformément à la législation sur le congé parental, mais la personne prenant le congé peut recevoir sous conditions de ressources une allocation de garde d'enfants de 436 EUR pendant 30 à 36 mois.	Aucune.	30 % du salaire, plus de 10 % du salaire annuel après reprise du travail.

Tableau A2. **Principales caractéristiques des systèmes de congés liés au fait d'avoir des enfants (2002) (suite)**

	Autriche	Irlande	Japon
<b>Congé de garde (dit de <i>force majeure</i> en Irlande)</b>			
Droit au congé	Avoir un emploi, et devoir s'occuper d'un enfant ou d'un proche parent malade, ou encore, en cas de maladie de la personne qui s'occupe de l'enfant en temps normal.	Avoir un emploi, et une « urgence » familiale (accident ou maladie d'un enfant ou d'un proche parent).	Les employeurs ont l'obligation de consentir à ce « congé de garde » en ce qui concerne des enfants d'âge préscolaire (en 1999, 11 % des entreprises observaient cette règle).
Durée	Une semaine par an, ou 2 semaines par an pour des enfants de moins de 12 ans.	3 jours par an, et, au plus, 5 jours sur 3 années d'affilée.	Aucune durée légale; dans la pratique, quelques jours par an.
Allocations	Salaire intégral.	Salaire intégral.	Salaire intégral.

Source : Autorités nationales.

les services publics n'y associent aucune allocation financière. Au Japon, le congé parental – payé et assorti de la protection de l'emploi – dure jusqu'au premier anniversaire de l'enfant (le montant des sommes versées étant liées au dernier salaire). Au Japon, les parents bénéficiant d'un congé parental perçoivent 30 % de leur dernier salaire, ainsi que 10 % de leur salaire annuel (sous forme de forfait) s'ils décident de reprendre leur emploi pour au moins 6 mois.

En Autriche et en Irlande, tous les travailleurs ont droit à un congé pour s'occuper de leurs enfants en cas de maladie de ces derniers – ce congé étant au maximum de 2 semaines par an en Autriche (dans le cas d'enfants de moins de 12 ans) –, tandis qu'en Irlande, ce congé dit de *force majeure* dure au plus 5 jours pendant trois années consécutives. Enfin, au Japon, les autorités obligent les employeurs à déployer des efforts en vue d'accorder aux parents ce type de congé et de leur permettre ainsi de s'occuper de leurs enfants en âge préscolaire.

### A3. Les allocations familiales

Les allocations familiales sont destinées à aider les ménages à couvrir une partie des frais liés au fait d'élever des enfants; ces allocations sont tout particulièrement importantes pour les familles à faibles revenus. Le tableau A3 présente les principaux programmes d'allocations familiales, tandis que le tableau A4 indique les différents taux d'allocation. A noter que c'est en Autriche que les allocations familiales sont les plus importantes, et que c'est au Japon qu'elles sont le plus faibles.

L'un des points communs aux trois pays est le fait de reconnaître que les familles de dimension importante doivent faire face à davantage de dépenses – cela se traduisant par des allocations familiales plus élevées pour le troisième enfant et au-delà. Indépendamment de cet élément commun, les

Tableau A3. Principaux systèmes d'allocations familiales (2002)

	Catégorie bénéficiaire	Caractéristiques
<b>Autriche</b>		
Allocation de garde d'enfants	Familles avec des enfants ayant jusqu'à 30 à 36 mois, si le revenu de la personne recevant l'allocation n'excède pas 14 600 EUR par an.	Par famille, le revenu inclut le salaire et autres revenus de la personne. Payable pendant 30 mois si un parent reçoit l'allocation, ou pendant 36 mois si les parents alternent. Les familles à faibles revenus et les familles monoparentales peuvent avoir droit à une allocation complémentaire (sous forme de prêt, remboursable dès que le salaire augmente). Non imposable.
Crédit d'impôt lié aux enfants	Toutes les familles ayant des enfants à charge. Accordé pour tout enfant jusqu'à l'âge de 18 ans, ainsi que pour les enfants âgés de 19 à 26 ans et étudiant encore à plein-temps.	Par enfant, et accompagnant les allocations familiales. Non soumis à des critères de revenus, et non imposable.
Allocations familiales	Toutes les familles ayant des enfants à charge jusqu'à l'âge de 18 ans, ainsi que pour les enfants âgés de 19 à 26 ans et étudiant encore à plein-temps.	Par enfant, et en fonction de l'âge des enfants. Non soumises à des critères de revenus, et non imposables.
Crédit d'impôt lié à l'existence d'un seul salarié dans la famille, ou aux familles monoparentales	Familles comptant un seul salarié ou n'en comptant aucun, et ayant des enfants à charge ; ou encore, les familles où le second salaire est faible.	Par famille, soumis à des critères de ressources en ce qui concerne le second salarié, et non imposable. Peut correspondre à une annulation de l'impôt sur le revenu.
<b>Irlande</b>		
Allocation-enfant	Toutes les familles ayant des enfants à charge. Accordée pour tout enfant de moins de 16 ans, ainsi que pour les enfants âgés de 16 à 18 ans, et étudiant encore à plein-temps.	Par enfant, taux supérieur pour le 3 <sup>e</sup> enfant et au-delà. Non soumise à des critères de revenus, et non imposable.
Revenu familial complémentaire	Familles actives à faibles revenus, et ayant des enfants à charge.	Soumis à des critères de ressources, accordé à des familles ayant des revenus salariaux d'environ 80 % du salaire moyen. Le seuil de ressources et le montant exacts sont fonction de la taille de la famille. La personne ou le couple en question doit travailler au moins 19 heures par semaine (au total). Non imposable.
Crédit d'impôt lié au chef de famille	Couples mariés à salaire unique, et avec des enfants à charge, ainsi que les couples où le second salaire est faible.	Par famille, le critère de revenu n'est appliqué qu'en cas de second salaire. N'est accordé qu'aux couples faisant une déclaration d'impôts conjointe (exception faite de ceux visant à se situer dans la tranche la plus courante, qui devient plus importante), et où l'un des deux conjoints reste à domicile afin de s'occuper des enfants (ou d'autres parents). Ce crédit d'impôt n'est pas imposable.
Allocation parent isolé	Accordée aux familles monoparentales (ou « parents isolés ») ayant des enfants à charge de moins de 18 ans, ou, jusqu'à l'âge de 22 ans s'ils étudient encore à plein-temps.	Taux individuel, qui augmente pour chaque nouvel enfant à charge. Soumise à des critères de ressources, et non imposable. Les salaires inférieurs ou égaux au tiers du salaire moyen ne font pas l'objet de l'enquête/critères de ressources.

Source : Autorités nationales.

Tableau A3. **Principaux systèmes d'allocations familiales (2002) (suite)**

	Catégorie bénéficiaire	Caractéristiques
<b>Japon</b>		
Allocation-naissance	Accordée à toutes les familles, lors de la naissance d'un enfant.	Somme forfaitaire, doublée pour des jumeaux. Non soumise à des critères de ressources, et non imposable.
Allocation-enfant	Toutes les familles ayant des enfants de moins de 6 ans (à l'exception des familles à hauts revenus).	Soumise à des critères de ressources ; effectivement versée à 85 % des familles ayant des enfants de moins de 6 ans. Non imposable.
		Par enfant ; taux supérieur pour le 3 <sup>e</sup> enfant et au-delà.
Allocation d'éducation des enfants	Mères célibataires ayant des enfants à charge de moins de 18 ans.	Soumise à des critères de ressources ; montant intégral pour les mères ayant un salaire représentant environ un tiers du salaire moyen. Le seuil et le montant exacts sont fonction de la taille de la famille. Non imposable.

Source : Autorités nationales.

principales différences en matière d'aide publique aux familles, entre les trois pays en question, sont les suivantes :

- Au Japon, la principale allocation (dite « allocation liée aux enfants ») n'est accordée qu'aux familles dont les enfants ont moins de 6 ans, alors qu'en Autriche, la plupart des allocations familiales (à l'exception – importante – de l'Allocation de garde des enfants) concernent également les familles ayant des enfants plus âgés ; enfin, en Irlande, toutes les familles avec enfants en bénéficient.
- En Autriche comme en Irlande, il existe aussi bien des allocations familiales à vocation universelle que des allocations soumises à des critères de ressources ; au Japon, au contraire, la plus grande partie de l'aide accordée aux familles est soumise à ce type de critères. En Autriche, la principale allocation soumise aux critères de ressources est l'Allocation de garde des enfants, destinée aux familles ayant des enfants en bas âge, et accordée uniquement aux couples où le salaire annuel de l'un des deux parents est inférieur à 14 600 EUR. En Irlande, le « Family Income Supplement » (Revenu familial complémentaire) est une allocation accordée dans le cadre de l'emploi et sous certaines conditions de ressources : elle concerne un nombre de familles relativement faible (11 570 bénéficiaires seulement en 2001) (DSCFA, 2002).
- Le traitement des familles monoparentales varie selon les pays : en Autriche, le gouvernement fédéral n'a pas prévu d'allocations spécifiques pour les parents uniques ; en Irlande, cette allocation existe ; enfin, au Japon, il existe une allocation en faveur des mères vivant seules.

Tableau A4. **Tableau comparatif des taux d'allocations familiales (2002)**

Caractéristiques précises		Taux annuels			Critères de revenus (annuels)
		Monnaie nationale	Dollars	En pourcentage du salaire moyen <sup>a</sup>	
<b>Autriche</b>					
Allocation de garde	De la naissance à l'âge de 30 à 36 mois par famille.	€ 5 303	4 989	21.8	N'est accordé que si l'un des deux parents a un salaire inférieur à 14 600 EUR ; les familles dépassant ce niveau de revenus n'y ont pas droit.  Ce complément est accordé aux personnes gagnant moins de 3 997 EUR, et, dans le cas de couples, si l'un des deux parents gagne moins de 7 200 EUR, avec 3 600 EUR par enfant. Le prêt doit être remboursé dès que le salaire dépasse 10 175 EUR (parents isolés) ou 25 440 EUR (couples).
	Prêt complémentaire aux familles à faibles revenus	€ 2 212	2 081	9.1	
Crédit d'impôt lié aux enfants	Par enfant	€ 611	575	2.5	Non soumis à un critère de revenus.
Allocations familiales	Par enfant :				Non soumises à des critères de revenus
	De 0 à 9 ans	€ 1 265	1 190	5.3	
	De 10 à 18 ans	€ 1 483	1 395	6.2	
	De 19 à 26 ans	€ 1 745	1 641	7.3	
	Suppléments (par enfant)				
	2 <sup>e</sup> enfant	€ 154	144	0.6	
3 <sup>e</sup> enfant et au-delà	€ 306	288	1.3		
	Gravement handicapé	€ 1 572	1 479	6.6	
Crédit d'impôt accordé en cas de salaire unique et aux familles monoparentales	Par famille	€ 364	342	1.5	S'il s'agit d'un couple, le second salaire (imposable) doit être inférieur à 4 400 EUR.

Tableau A4. **Tableau comparatif des taux d'allocations familiales (2002) (suite)**

Caractéristiques précises		Taux annuels			Critères de revenus (annuels)
		Monnaie nationale	Dollars	En pourcentage du salaire moyen <sup>a</sup>	
<b>Irlande</b>					
Allocation-enfant	Par enfant de moins de 16 ans, ou jusqu'à 18 ans s'ils étudient à plein-temps.				Non soumises à des critères de revenus.
	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> enfant	€ 1 411	1 328	5.6	
	3 <sup>e</sup> enfant et au-delà	€ 1 770	1 665	7.0	
Complément familial	Un par famille	60 % de la différence entre le revenu familial net et le seuil limite			Soumis à des critères de revenus. Le seuil est fixé en fonction de la taille de la famille : 18 824 EUR pour un enfant, 20 176 EUR pour deux enfants, 21 476 EUR pour trois enfants.
Crédit d'impôt pour le chef de famille	Un par famille	€ 770	724	3.0	Montant intégral si le revenu imposable du chef de famille est inférieur à 5 080 EUR. Montant partiel pour ceux dont le revenu se situe entre 5 080 EUR et 6 620 EUR.
Allocation parent isolé	Taux individuel (pour les personnes de moins de 66 ans).	€ 6 178	5 811	24.4	Soumise à des critères de revenus. Les salaires inférieurs à 7 618 EUR ne sont pas pris en compte, par la suite déduction de 50 %, et montant réduit payable jusqu'à des revenus de 15 236 EUR.
	Par enfant à charge (de moins de 18 ans, de 18 à 22 ans ou étudiant à plein-temps)	€ 1 004	944	4.0	
<b>Japon</b>					
Allocation-naissance	Pour chaque naissance	¥ 300 000	2 392	7.1	Non soumise à des critères de revenus
Allocation-enfant	Par enfant de 0 à 6 ans :				Soumise à des critères de revenus. Le seuil est fixé en fonction de la taille de la famille, du fait que les parents ont un emploi ou non, et selon le niveau de salaire.
	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> enfant	¥ 60 000	478	1.4	
	3 <sup>e</sup> enfant et au-delà	¥ 120 000	957	2.8	
Allocation d'éducation des enfants	Pour les enfants de 0 à 18 ans :				Soumise à des critères de revenus. Montant intégral en cas de salaire inférieur à 1.3 million de JPY, et montant réduit en cas de salaires situés entre 1.3 million et 3.65 millions de JPY.
	Un enfant	¥ 508 440	4 055	12.0 %	
	Deux enfants	¥ 568 440	4 533	13.4 %	
	Supplément pour un 3 <sup>e</sup> enfant et au-delà	¥ 36 000	287	0.8 %	

a) Les allocations en question (intégrales ou partielles) sont indiquées en pourcentage du salaire moyen brut.  
 Source : Autorités fédérales (Autriche), DSCFA, 2001 (Irlande), NIPSSR (2002) et chiffres établis par le Secrétariat de l'OCDE.

Tableau A5. **Allocations familiales patronales au Japon**

	Allocations familiales (1999)	Allocations liées à l'épouse (1997)
<b>Pourcentage d'entreprises versant ces allocations</b>	77.3 %	49.9 %
<b>Montant annuel moyen (et pourcentage du salaire moyen)</b>	225 000 JPY (5 %)	126 000 JPY (3 %)
<b>Caractéristiques</b>	Cette somme recouvre les allocations pour deux enfants à charge, et celles liées aux épouses. En 1997, 76.6 % des entreprises versant des allocations familiales y ont ajouté une somme liée à la situation de l'épouse.	Ces allocations sont accordées principalement aux familles où l'épouse a un salaire assez bas. 76.4 % des entreprises accordant cette allocation ne l'accordent que si le salaire de l'épouse est inférieur à 1 030 000 JPY, et 15.4 % des entreprises accordant ce type d'allocations ne les accordent que si le salaire de l'épouse est inférieur à 1 300 000 JPY.

Source : MOL (1997a, 1999).

Au Japon, le financement des allocations-enfants est réparti entre les autorités nationales, les pouvoirs locaux et les employeurs. La part de chacun est fonction de l'âge des enfants des familles concernées (plus ou moins de trois ans), et varie également pour les non-salariés, les salariés du secteur privé et les fonctionnaires. Outre le fait qu'ils prennent en charge une partie de ces allocations-enfants, certains employeurs japonais versent également des indemnités aux salariés ayant des personnes à charge – comme cela est indiqué dans le détail dans le tableau A5. Un peu plus de 75 % des entreprises japonaises accordent des allocations familiales, et 50 % d'entre elles accordent des indemnités en faveur des épouses (et principalement si ces dernières ont des revenus limités). A noter qu'en règle générale, ces allocations sont versées au chef de famille ou au salarié principal du couple (MHLW, 2002).

### **Allocations de chômage et d'aide sociale**

Le tableau A6 présente les principaux systèmes d'aide financière aux familles non actives, dans chacun des trois pays en question. Dans les trois pays, les indemnités de chômage sont accordées aux personnes ayant cotisé. En Autriche et au Japon, le taux de ces allocations est lié au dernier salaire (et plafonné), et il n'y a pas de supplément en cas d'enfants à charge ; en Irlande, au contraire, les allocations-chômage ont un taux de base, qui peut être augmenté en cas d'enfants à charge. C'est au Japon que la durée des allocations-chômage est la plus courte, tandis qu'en Autriche et au Japon, les indemnités de longue durée sont, à un certain moment, soumises à un contrôle de ressources, et, à la suite de celui-ci, peuvent continuer à être

Tableau A6. **Allocations de chômage et d'aide sociale aux personnes en âge de travailler et ayant des enfants**

Système en vigueur	Prise en compte des enfants pour le calcul du taux	Taux de remplacement net <sup>2</sup> (%)	
		Couple	Famille monoparentale
<b>Autriche</b>			
Les allocations-chômage sont fonction des derniers salaires (et plafonnées) et sont accordées pendant 20 à 25 semaines, en fonction de la carrière professionnelle et de l'âge de la personne. Cette période peut être prolongée pour des participants à des programmes d'emploi spécifiques.	Les allocations sont augmentées en cas d'enfants à charge.	71	70
Une aide est accordée, pour une durée indéterminée, aux personnes en fin de droits. Elle est de 92 % des allocations-chômage perçues précédemment, ou de 95 % de ces allocations pour les catégories les plus démunies.	L'aide est augmentée en cas d'enfants à charge.	67	66
Une aide sociale soumise à des critères de revenus est également accordée au niveau des régions (États fédérés), les droits et les taux variant d'une région à l'autre. Conformément aux droits de la famille, les parents des personnes dans le besoin ont également l'obligation d'apporter un soutien financier.	Complément prévu en cas d'enfants à charge. Certaines régions accordent également d'autres compléments, notamment lors de la toute première scolarisation des enfants.	72	63
<b>Irlande</b>			
Les allocations-chômage sont payées au taux de base pendant 15 mois aux personnes ayant préalablement cotisé. Les allocations sont moins élevées si le salaire hebdomadaire perçu par la personne en question lorsqu'elle était encore en activité était inférieur à certains seuils. Les familles monoparentales touchent des allocations équivalent à 50 % du taux individuel (dans la mesure où elles perçoivent également, en principe, l'allocation parent isolé).	Les allocations sont augmentées en cas d'enfants à charge (mais les familles monoparentales n'ont pas droit à ce complément).	54	54
Une aide soumise à des critères de revenus est accordée, pour une durée indéterminée, aux chômeurs n'ayant pas droit aux allocations ou en fin de droits, et recherchant véritablement un emploi. Le taux de cette aide est semblable à celui des allocations-chômage classiques.	Les allocations sont augmentées en cas d'enfants à charge.		
Une allocation de protection sociale, soumise à des critères de ressources, est accordée aux personnes ne bénéficiant pas d'autres avantages sociaux. De plus, il existe également une aide au logement et un soutien financier permettant de s'acquitter des intérêts d'un éventuel prêt hypothécaire. Mais les chômeurs en bénéficient rarement.	Cette allocation est augmentée en cas d'enfants à charge. De plus, une allocation de rentrée scolaire (destinée à l'achat de vêtements et de chaussures) est également accordée aux familles ayant des enfants de 2 à 17 ans (et elle est prolongée pour les enfants de 18 à 22 ans étudiant encore à plein temps).	72	59

Tableau A6. **Allocations de chômage et d'aide sociale aux personnes en âge de travailler et ayant des enfants** (suite)

Système en vigueur	Prise en compte des enfants pour le calcul du taux	Taux de remplacement net <sup>a</sup> (%)	
<b>Japon</b>			
Les allocations-chômage sont accordées pour une période de 90 à 300 jours, la durée exacte étant fonction de la durée de l'emploi, de l'âge du bénéficiaire et du fait que la cessation d'emploi a été volontaire ou involontaire. Le montant des allocations est fonction du salaire journalier de la personne pendant les 6 mois précédents (et ces sommes sont plafonnées). Une caractéristique originale du système japonais est la prime au retour à l'emploi, accordée à toute personnes ayant retrouvé un emploi stable au cours d'une période inférieure à un tiers de la période normale de paiement des allocations-chômage.	Aucun complément en cas d'enfants à charge.	57 %	59 %
Une aide publique, soumise à des critères de ressources, est accordée aux personnes considérées comme vivant au-dessous du seuil de subsistance minimum. Le taux de cette aide est fonction du revenu mensuel de la personne en question et de ses dépenses minimales pour vivre (en fonction de la région également). Par ailleurs, le Droit civil oblige les proches parents et les membres de la famille en général à aider leurs parents dans le besoin. L'aide publique en question est soumise à des critères de ressources très stricts.	Pour cette aide, on prend en compte la taille de la famille.	67	54

a) Le taux de remplacement net est le différentiel entre le revenu net du chômage et le revenu net du travail (compte tenu des impôts et taxes, et du montant des avantages sociaux). Les chiffres en question concernent des familles de deux enfants (4 et 6 ans), ayant gagné l'équivalent du salaire moyen dans le cadre de l'emploi.

Source : OCDE (2003e), NIPSSR (2002) et autorités nationales.

versées, pour une durée indéterminée. Au Japon, les pouvoirs publics accordent une indemnité forfaitaire de retour à l'emploi à toute personne retrouvant un emploi dans un délai égal à moins d'un tiers de la période de chômage à laquelle elle avait droit (cf. tableau A6) ; et, en Irlande, les bénéficiaires d'indemnités de chômage retrouvant un emploi peuvent avoir droit à des allocations de retour à la vie active pendant les trois ou quatre premières années de ce processus (cf. encadré 6.3).

Dans les trois pays, une aide sociale est accordée, sous critères de ressources, à tous ceux n'ayant pas droit à d'autres types d'avantages sociaux. Cependant, en Autriche et au Japon, la loi oblige les autres membres de la famille en question à aider leurs parents démunis avant d'envisager un processus d'aide publique. Une aide au logement est possible en Irlande et au Japon ; en Autriche, ce type d'assistance relève des régions, et peut, soit faire

partie de l'aide sociale en général, soit consister dans un fonds indépendant d'aide au logement, en faveur des personnes à faibles revenus.

Les taux de remplacement nets (c'est-à-dire le ratio entre le revenu net du chômage et le revenu net du travail) varient également dans chaque pays – selon qu'il s'agit de familles monoparentales ou de couples, et selon que les personnes concernées perçoivent des indemnités de chômage ou une aide sociale de type plus général. Les taux de remplacement nets concernant les chômeurs indemnisés sont le cas le plus courant – notamment en Autriche et au Japon, car, dans ces deux pays, seul un petit nombre de familles sont aidées financièrement dans le cadre de l'assistance sociale (et, de plus, les bénéficiaires de ce type d'aide sociale sont rarement considérées comme des personnes prêtes à reprendre un emploi). Ce taux de remplacement net étant de 71 % en Autriche, de 54 % en Irlande et de 57 % au Japon, il apparaît que c'est en Autriche que l'incitation immédiate, sur un plan financier, à retrouver du travail est la plus faible.

L'aide sociale permet de garantir que les ressources des familles ne tombent pas en dessous d'un seuil minimum. L'aide accordée aux couples avec enfants (y compris les allocations familiales proprement dites) est, par rapport à la norme du salaire moyen du secteur industriel, très similaire dans les trois pays en question – bien qu'elle varie dans la forme : à noter, à cet égard, que c'est l'Autriche qui accorde le plus d'importance aux frais liés aux enfants (cf. tableau A7). Une analyse comparative indique globalement dans quelle mesure, ici ou là, les allocations accordées tiennent compte de ces dépenses spécifiquement liées aux enfants, en faisant ressortir la valeur relative des revenus supplémentaires apportés aux ménages bénéficiant de l'aide sociale.

**Tableau A7. Part des avantages sociaux dans le salaire moyen et valeur relative du revenu supplémentaire par enfant**

Type de famille <sup>a</sup>	Autriche <sup>b</sup>		Irlande		Japon <sup>c</sup>	
	% du salaire moyen	Valeur du revenu supplémentaire	% du salaire moyen	Valeur du revenu supplémentaire	% du salaire moyen	Valeur du revenu supplémentaire
Personne seule	19	–	24	–	24	–
Famille monoparentale avec 1 enfant	34	0.79	62	1.55	46	0.94
Famille monoparentale avec 2 enfants	48	0.75	75	0.55	60	0.57
Famille monoparentale avec 3 enfants	63	0.78	90	0.60	74	0.59
Couple	28	0.48	41	0.66	38	0.60
Couple avec 1 enfant	43	0.79	50	0.38	47	0.38
Couple avec 2 enfants	57	0.75	59	0.38	59	0.50
Couple avec 3 enfants	72	0.78	70	0.44	71	0.50

Note : La référence pour le calcul de la valeur relative du revenu supplémentaire par enfant est le montant de l'aide sociale accordée aux personnes seules. Par « aide sociale », on entend le soutien financier accordé lorsque la personne n'a aucun autre revenu (à l'exclusion de l'aide au logement). Les chiffres établis incluent les autres types d'aide aux familles.

- a) Les taux indiqués concernent des familles ayant un enfant de 4 ans (familles ayant un enfant), deux enfants de 4 et 6 ans (familles de deux enfants), ou trois enfants, de 4, 6 et 8 ans (familles de trois enfants).
- b) Les taux sont ceux de l'aide sociale accordée à Vienne.
- c) Les taux sont ceux de l'aide sociale de l'échelon 1-1, concernant Osaka et Tokyo, pour des adultes âgés de 20 à 40 ans. En ce qui concerne le « parent isolé », il s'agit en principe d'une femme, qui, par conséquent, a également droit à l'allocation d'éducation des enfants (cf. tableaux A2 et A3).

Source : Chiffres établis par le Secrétariat de l'OCDE.

## *Table des matières*

<i>Chapter 1. Principaux résultats et recommandations politiques</i> .....	11
1.1. Introduction .....	12
1.2. L'articulation travail-famille : données essentielles .....	16
1.3. Orientation globale des politiques publiques.....	18
1.4. Réduire les éléments, liés au marché du travail, qui font obstacle à l'emploi des parents.....	20
1.5. Systèmes de prélèvements obligatoires/prestations et choix entre travail et garde des enfants .....	26
1.6. Améliorer l'accès à des modes de garde des enfants de qualité et d'un coût abordable .....	29
1.7. Formation des familles : préparer l'avenir .....	32
Notes.....	33
 <i>Chapter 2. Familles et travail : données sur le marché du travail</i> .....	 35
2.1. Le contexte macroéconomique .....	36
2.2. Principales données sur le marché du travail.....	39
2.3. Emploi des mères .....	49
2.4. Schémas d'emploi familiaux .....	59
2.5. Pauvreté .....	64
2.6. Conclusions .....	66
Annexe du chapitre 2 .....	68
Notes.....	71
 <i>Chapter 3. Équilibrer la durée du temps de travail avec la garde                   des enfants</i> .....	 75
3.1. Principaux aspects institutionnels .....	77
3.2. Horaires de travail normaux.....	81
3.3. La dichotomie entre employés réguliers et travailleurs non réguliers au Japon.....	91
3.4. Les mesures favorables à la famille prises par l'employeur .....	97
3.5. Conclusions .....	104
Annexe du chapitre 3 .....	108
Notes.....	109

<b>Chapter 4. La formation de la famille : le fait de travailler davantage entraîne-t-il une baisse de la natalité ?</b> .....	113
4.1. L'évolution de la fécondité et de la famille.....	115
4.2. Emploi et fécondité .....	128
4.3. Réponses politiques aux transformations de la famille et à l'évolution de la fécondité .....	130
4.4. Conclusions .....	137
Notes.....	138
<b>Chapter 5. Familles et garde des enfants : qui va s'occuper des enfants ?</b> .....	141
5.1. Objectifs des politiques de garde des enfants.....	142
5.2. Les modèles de congé parental et leur utilisation.....	143
5.3. Principaux indicateurs de la garde des enfants.....	150
5.4. Problèmes posés aux politiques publiques dans ce domaine.....	162
5.5. Conclusions .....	182
Annexe du chapitre 5 .....	187
Notes.....	189
<b>Chapter 6. Politiques fiscale et sociale : les choix parentaux en termes d'activité professionnelle ou familiale</b> .....	195
6.1. Bref survol des systèmes fiscaux et sociaux .....	197
6.2. Implications des systèmes fiscaux et d'aide sociale .....	204
6.3. Promotion de l'emploi auprès de parents inactifs .....	219
6.4. Conclusions .....	233
Annexe du chapitre 6 .....	237
Notes.....	241
<b>Références</b> .....	245
<b>Annexe générale de la publication</b> .....	259
<b>Liste des encadrés</b>	
1.1. Recommandations politiques .....	13
2.1. Niveau d'instruction et emploi .....	45
3.1. Négociations collectives et élaboration de la politique sociale et du travail.....	78
3.2. La rémunération à l'ancienneté au Japon .....	84
3.3. L'emploi marginal en Autriche .....	90
3.4. Le concept d'emploi à temps partiel au Japon.....	92
3.5. Les initiatives publiques qui encouragent les employeurs à être plus respectueux de la vie de famille.....	98
4.1. Le concept de famille.....	114

4.2.	La mesure des taux de fécondité .....	120
4.3.	Le coût de l'éducation et du logement affecte-t-il le taux de natalité ?	126
4.4.	Vue d'ensemble sur les théories concernant les comportements vis-à-vis de la fécondité .....	131
5.1.	Réforme des allocations de garde des enfants et du congé parental en Autriche.....	145
5.2.	Financement et responsabilités de la garde des enfants .....	153
5.3.	Garde et développement de l'enfant.....	159
5.4.	Favoriser l'efficacité, l'équité, la liberté de choix des parents et la qualité en subventionnant les utilisateurs.....	173
5.5.	La recherche de la qualité : l'exemple de la Stratégie nationale de l'Irlande pour la garde des enfants .....	178
6.1.	Le Fonds de Péréquation des Charges familiales en Autriche (FPCF) et les prestations d'aide familiale .....	199
6.2.	La réforme fiscale en Irlande.....	203
6.3.	Inciations financières à retrouver un emploi en Irlande.....	222
6.4.	La pension alimentaire minimum des parents uniques.....	227

### Liste des tableaux

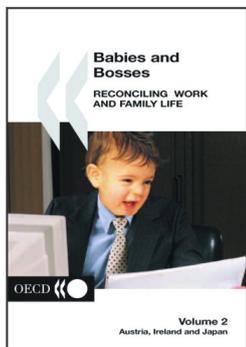
2.1.	Une économie irlandaise en plein boom tandis qu'au Japon la croissance s'est arrêtée.....	37
2.2.	La « tigresse » celtique.....	39
2.3.	La dualité du marché du travail japonais.....	41
Encadré 2.1.	En Irlande et au Japon, les femmes sont au moins aussi instruites que les hommes mais elles sont moins susceptibles d'avoir un emploi rémunéré .....	45
2.4.	Les mères irlandaises de très jeunes enfants sont plus susceptibles de travailler mais, lorsque les enfants grandissent, ce sont les mères autrichiennes qui travaillent le plus.....	55
2.5.	La famille traditionnelle avec un apporteur principal de revenu reste le modèle dominant .....	61
2.6.	Contrairement à ce que l'on observe en Irlande, les parents isolés travaillent généralement en Autriche et au Japon.....	63
2.7.	Les familles monoparentales sont exposées au risque de pauvreté	65
2A.1.	Plus d'enfants implique un taux d'emploi rémunéré moindre souvent sur la base d'un temps partiel.....	68
2A.2.	Emploi par ménage avec enfants, Autriche, Irlande, Japon .....	69
3.1.	Remplacement des employés réguliers par des travailleurs atypiques au Japon .....	93
3A.1.	Mesures favorables à la famille dans les entreprises autrichiennes..	108
3A.2.	Modes d'organisation flexibles du travail en Irlande, 2002 .....	108

3A.3. Mesures prises par les entreprises japonaises en faveur des employés ayant de jeunes enfants, 1999.....	109
4.1. Les migrations affectent la structure démographique en Autriche et en Irlande.....	116
4.2. Dans quel type de famille vivent les enfants ?.....	117
5.1. Utilisation fréquente et de longue durée du congé parental en Autriche .....	151
5.2. Coût élevé pour les dépenses publiques par enfant inscrit dans une garderie en Autriche et au Japon.....	152
5.3. Les différents marchés pour la garde des enfants .....	155
5.4. La plupart des enfants de plus de 3 ans, mais un petit nombre de moins de 3 ans sont inscrits dans un dispositif d'éducation et d'accueil.....	160
5.5. En Irlande, les mères qui travaillent utilisent un mode informel de garde.....	161
5.6. Une forte pénurie de capacités d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans et de plus de 6 ans.....	164
5.7. D'importantes subventions en Autriche et au Japon.....	170
5.8. Un coût de garde des enfants faible pour les parents ayant un revenu moyen au Japon et un coût élevé en Irlande .....	171
5.9. Les plus grandes différences de réglementation portent sur la garde périscolaire des enfants .....	179
5.10. Des exigences limitées pour la qualification du personnel en Irlande	181
5.11. Un double marché du travail des personnels des gardes d'enfants, en particulier au Japon.....	182
6.1. Dans les trois pays, la charge nette globale envers les couples est très faible .....	206
6.2. En Autriche, le système fiscal favorise les familles à deux apporteurs de revenus .....	209
6.3. Le coût de la garde des enfants réduit sensiblement les avantages financiers que le couple peut tirer d'un second salaire .....	212
6.4. En Irlande, moins de 50 % des parents isolés exercent un emploi .....	225
6A.1. Avantages financiers pour un second salarié gagnant un tiers ou deux tiers du salaire moyen.....	238
<i>Annexe générale de la publication</i>	
A1. Différences dans les dépenses publiques pour la famille.....	260
A2. Principales caractéristiques des systèmes de congés liés au fait d'avoir des enfants (2002).....	261
A3. Principaux systèmes d'allocations familiales (2002).....	263
A4. Tableau comparatif des taux d'allocations familiales (2002) .....	265
A5. Allocations familiales patronales au Japon.....	267

A6.	Allocations de chômage et d'aide sociale aux personnes en âge de travailler et ayant des enfants .....	268
A7.	Part des avantages sociaux dans le salaire moyen et valeur relative du revenu supplémentaire par enfant .....	271

### Liste des graphiques

2.1.	Aide aux retraités en Autriche et au Japon .....	37
2.2.	Les femmes japonaises quittent souvent leur emploi à la naissance du premier enfant.....	43
2.3.	Pourquoi les femmes ayant un emploi régulier doivent-elles se battre pour obtenir une promotion au Japon.....	49
2.4.	Importance de l'aide publique aux parents de jeunes enfants en Autriche .....	51
2.5.	Un accroissement de l'emploi féminin peut empêcher une forte diminution de la population active.....	60
2.6.	Les femmes tendent à tirer de leur travail des revenus inférieurs à ceux qu'en tire leur partenaire masculin.....	62
3.1.	Les hommes et les femmes travaillent davantage au Japon qu'en Autriche et en Irlande .....	82
3.2.	Le travail à temps partiel est de plus en plus « féminin ».....	89
4.1.	Moins de mariages, qui ont plus de chances de s'achever par un divorce.....	119
4.2.	Déclin des taux de fécondité dans tous les pays.....	121
4.3.	Taux de fécondité : ce sont les Irlandaises de plus de 30 ans qui font la différence .....	122
4.4.	Les jeunes se marient et ont des enfants plus tard .....	123
4.5.	Le travail est-il compatible avec le fait d'avoir un enfant ? .....	129
5A.1.	Financement de la garde des enfants en Autriche .....	187
5A.2.	Financement de la garde des enfants en Irlande .....	188
5A.3.	Financement de la garde des enfants au Japon.....	189
6.1.	Au Japon, les épouses sont encouragées à limiter leurs revenus salariaux.....	216
6.2.	Le salaire en tant que complément des avantages sociaux .....	231
6A.1.	Japon : les abattements de l'impôt sur le revenu concernant les épouses dépendantes.....	240



Extrait de :

## Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 2)

Austria, Ireland and Japan

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264104204-en>

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2003), « Principaux résultats et recommandations politiques », dans *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 2) : Austria, Ireland and Japan*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264104211-2-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).