L'évolution des formes d'emploi :

Le cas suédois

par Alan C. Neal (*)

En Suède, la négociation collective dispose d'une large marge de manœuvre dans un cadre défini par la législation et le contrôle budgétaire. De plus, il existe un système légal de protection individuelle de l'emploi. Ce qui caractérise la Suède par rapport à beaucoup d'autres pays est la forte proportion de salariés à temps partiel, mais celle-ci est liée à des facteurs internes spécifiques. La législation suédoise accorde en effet de nombreux droits statutaires concernant les congés pris pour diverses raisons : formation, garde d'enfants, etc., et favorise l'emploi des jeunes chômeurs et le départ progressif des travailleurs âgés. Aussi, les théories du marché du travail dual ne sont-elles pas aujourd'hui très pertinentes dans le contexte du modèle suédois, bien qu'une certaine prise de conscience soit en train de naître face à la récente évolution de formes atypiques d'emploi : travail temporaire, à domicile, sous contrats de service, etc.

Le sentiment qui a dominé l'analyse de l'évolution du marché du travail suédois durant la dernière décennie s'est radicalement transformée en passant d'un pessimisme extrême à la fin des années soixante-dix à une euphorie généralisée au milieu des années quatre-vingt. Ce changement radical d'attitude a affecté non seulement l'estimation que l'on a pu faire des perspectives économiques générales de la Suède au sein de l'économie internationale, mais aussi le jugement porté sur la question beaucoup plus spécifique de l'emploi au sein du marché du travail suédois.

Ainsi, récemment, en 1980, des rapports présentés lors de réunions internationales soulignaient :

« Alors que l'amélioration de l'économie internationale ne réussissait pas à se concrétiser et que la Suède était frappée de plein fouet en 1976 par la récession internationale, l'impact de facteurs de long terme fut fortement accentué par une politique optimiste indûment poursuivie. De ce fait, en règle générale, la récession suédoise fut plus profonde et plus durable que dans les autres pays de l'OCDE » (1).

(*) Professeur de droit, Université de Leicester, Royaume-Uni.

Traduction : Dominique EYRAUD.

(1) Eklund K., « The Swedish Economy facing the 1980's : Stagnation and Uncertainty ». Article présenté à la 20e Conférence Internationale sur le Bien-être Social, Hong-Kong, du 16 au 22 juillet 1980, p. 7.

Un tableau similaire fut brossé par d'autres observateurs à cette époque (2). Cependant, il est tout à fait remarquable qu'en même temps, près de la moitié de ces observateurs se sentaient obligés d'ajouter qu'en dépit de ces sombres perspectives, le « modèle suédois », du fait de son évidente stabilité politique et organisationnelle à travers ces temps économiques défavorables, permettait de conserver une lueur d'espoir (3).

Au cours des dernières années, cet optimisme est apparu comme parfaitement justifié, la stabilité intrinsèque du système suédois a en effet apparemment permis de dominer les transformations importantes et les tensions qui ont marqué les premières années de cette décade (4). Aujourd'hui, l'envolée des taux de chômage et la récession que connaissent les secteurs suédois traditionnellement très productifs sont loin de pousser au pessimisme et à la désolation. On parle plutôt de pénuries d'emploi, du manque de qualification, renvoyant ainsi à l'optimisme du début des années soixante-dix des gouvernements réformistes de la vieille « Social Démocratie ». Ce n'est qu'aujourd'hui, suite aux élections générales de 1988 et au retour d'un gouvernement de coalition qui donne une place significative aux représentants du parti écologique dans la gestion de la société suédoise, que la stabilité continue du système suédois a été remise en question à partir d'une interrogation de fond.

Cet article traite de certaines évolutions qui ont récemment marqué le marché du travail suédois et considère quelques uns des problèmes qu'elles soulèvent. Les données sont analysées par rapport aux structures organisationnelles et régulatoires sur lesquelles reposent le « modèle suédois ». Nous commencerons par présenter ce dernier.

Le modèle suédois

La présentation classique du « modèle suédois » insiste sur le caractère très centralisé du système de relations professionnelles fortement intégré aux politiques gouvernementales coordonnant au sommet la détermination des salaires et la redistribution au sein de l'économie (5).

Les acteurs des relations professionnelles sont présentés comme des confédérations très centralisées, aussi bien du côté employeurs que salariés. Ils sont largement autonomes au sein d'une structure qui date du milieu des années trente et de la création de ce qu'il est convenu d'appeler « l'esprit de Saltsjöbaden » (formule qui par la suite incarnera l'essence même du modèle suédois). En principe, la négociation collective dans le secteur privé au sein de ce système dispose légalement d'une large « marge de manœuvre » dans un cadre défini par la législation et le contrôle budgétaire.

Dans le secteur privé, la négociation est menée du côté employeurs par la Confédération des Employeurs Suédois (SAF) et, du côté salariés, par la Confédération Syndicale Suédoise (LO) pour les travailleurs manuels et le Cartel Central des employés du privé (PTK) pour les non-manuels. Sous l'autorité de leurs organes centraux, les employeurs membres du SAF et les syndicats nationaux de salariés correspondant appliquent les accords de façon effective et disciplinée.

La syndicalisation est élevée (notamment celle des ouvriers) : 85 % environ de l'ensemble de la force de travail est syndiquée (6). La discipline nationale est, dans la majorité des cas, bien respectée par les syndicats. Il en est de même du côté patronal et l'influence des négociations menées entre cette dernière et les syndicats de salariés correspondants, est décisive en dépit du fait que les 42 553 membres de la SAF (chiffres de 1985) n'emploient que 1 223 000 salariés (pour une force de travail d'environ 4,4 millions) (7).

A côté de cette régulation collective très bien organisée du marché du travail, il existe un système légal de protection individuelle de l'emploi dont la réforme la plus importante remonte à la législation de 1982. De plus, un système statutaire de protection du « milieu de travail » réglemente une série de domaines liés à la santé et à la sécurité au travail. Ces deux régimes s'intègrent dans un système très vaste de sécurité sociale qui est généralement considéré comme le produit d'un des états providence le plus avancé dans le monde.

Bien que, pendant de nombreuses années, ces instruments ont régulé les conditions d'emploi, l'embauche et la mobilité de la force de travail en Suède (8), des changements relativement impor-

(2) Incluant l'auteur de ce texte. Voir par exemple Neal A., « Employment Protection Laws : The Swedish Model », 1984, 33, *International and Comparative Law Quarterly*, 634, p. 662.

(3) Voir (eg) Eklund K., *op. cit.*, pp. 22 à 23.

(4) Pour un compte rendu récent, voir Neal Alan C., « Le mouvement syndical suédois face au changement », *Travail et emploi*, n° 35, 1988.

(5) Sur la question générale du « Modèle suédois », voir inter alia, Johnston T.L., « Collective Bargaining in Sweden », 1962 ; Schmidt F., « Law and Industrial Relations in Sweden », 1977 ; Neal A., « A New Era for Collective Labour Law in Sweden », 1978, *XXVI American Journal of Comparative Law*, 609 ; et Sigeman T., « The Structure of Swedish Collective Labour Law : An Introduction », dans Neal Alan C., éd., « Law and the Weaker Party, Volume I », 1981, p. 129.

(6) Sur ces statistiques, voir Kjellberg A., « Faklig organisering i tolv lander », Lund, 1983. La densité est plus forte parmi les manuels que les non manuels : voir Neal Alan C., dans 1988, 35, « Travail et emploi », 45.

(7) Henning A., « Hiring Procedures in Sweden », Lund, 1986, p. 14.

(8) Ex. à travers l'Ordonnance sur le Marché du Travail, *SFS*, 1966 : 368, et la loi sur la Protection de l'Emploi, *SFS*, 1974 : 13.

tants se sont produits au début des années quatre-vingt du fait de la récession et de l'accroissement du chômage des jeunes (9). De plus, un ensemble de mesures contre la discrimination a lentement vu le jour, couvrant la discrimination sexuelle (10). Plus récemment, ont été introduites des propositions de protection spécifiques contre la discrimination « ethnique » (11) faisant écho aux droits fondamentaux de la constitution (12) qui posent le principe de l'égalité de traitement quelles que soient la race, la couleur ou l'origine ethnique.

La transformation des structures du marché du travail

La force de travail

Après s'être accrue de 7,5 millions à près de 8,2 millions entre 1960 et 1974, la population n'a augmenté que de 150 000 individus entre 1974 et 1982 (13). Au cours de cette dernière période (1974 à 1982), la population en âge de travailler (16 ans à 74 ans) est passée d'un peu plus de 4 millions à environ 4,35 millions (14). Le pourcentage des individus ayant un emploi par rapport à la population totale, est passé de 68,4 % en 1974 à 71,7 % en 1982 (le taux de chômage étant respectivement de 2,0 % et 3,1 %).

Il faut dans ce contexte souligner l'importance du taux d'activité des femmes. Bien sûr, on a insisté sur le fait que les « femmes en Suède ont un taux d'activité plus élevé que dans les autres pays » (15). Il est certain que les parts relatives des hommes et des femmes dans la population active se sont continuellement rapprochées. Ainsi, entre 1974 et 1982, alors que le nombre d'hommes ayant un emploi a diminué de 2,316 millions à 2,272 millions, le nombre de femmes s'est accru de 1,647 millions à 1,947 millions. En 1982, 77,0 % de la population masculine totale était active contre 66,3 % pour les femmes (16).

Depuis 1981, les bases de la comparaison ont été modifiés, le groupe d'âge retenu étant celui des 16 à 64 ans, à la place des 16 à 74 ans. Entre 1981 et 1986, les données (17) indiquent que la part active de la population des 16 à 64 ans s'est accrue de 22 000 individus par an pour atteindre 83 % en 1986. En même temps, la tendance précédente s'est affirmée : une très légère diminution du taux d'activité des hommes ; le taux d'activité des femmes expliquant l'augmentation absolue du taux durant cette période. Si l'on considère une période de temps plus longue, en considérant ce même groupe d'âge des 16 à 64 ans, le taux d'activité des hommes a légèrement diminué entre 1970 et 1986, en passant de 88 % à 86 %, alors que celui des femmes s'est accru sur ces seize années d'un peu moins de 60 % à 80 %.

Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine a continuellement baissé entre 1970 et 1981, jusqu'à 36 heures hebdomadaires. Entre 1981 et 1986 cependant, cette moyenne s'est légèrement accrue pour atteindre 36,8 heures hebdomadaires au cours de 1986.

La loi de 1982 sur le temps de travail (18) fixe à 40 heures la semaine normale de travail et limite en même temps les heures supplémentaires (jusqu'à 200 heures par an). Cependant, il faut souligner que les accords collectifs signés entre les employeurs et les syndicats peuvent déroger aux clauses de la loi de 1982, comme c'est d'ailleurs le cas pour toute la législation suédoise sur les conditions de travail.

Les transformations industrielles et professionnelles

Comme les autres nations industrielles, la Suède a connu des mouvements sensibles de main-d'œuvre dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et le BTP, qui contrastent avec la situation dans ce que l'on peut appeler d'une manière générale le « secteur des services ». La récession de la fin des années soixante-dix a accentué ce mouvement. Ainsi, entre 1978 et 1982, alors que le nombre d'emplois dans les premiers secteurs a chuté, il a enregistré une augmentation sensible dans le secteur des services (19). Au même moment, la part de la main-d'œuvre employée dans le secteur public a poursuivi sa croissance remarquable, à tel point qu'en 1984 quelques 41 % de l'ensemble des travailleurs occupaient un emploi étatique ou municipal.

La croissance de l'emploi dans le secteur des services ne doit cependant pas être considérée comme remplaçant les emplois perdus dans les autres secteurs. Comme le souligne un observateur :

« La croissance de l'emploi que l'on a connu au cours des dernières années a consisté principalement en une augmentation des salariés à temps

(9) Voir ég. les mesures des « Equipes de Travail » dans *SFS*, 1983 : 1070, et, plus généralement, voir la présentation qu'en fait *SOU*, 1984 : 31 (*EFA* Report : « Arbetsmarknadspolitik under omprovning »), pp. 21 et 22, et chapitre 7.

(10) Voir *SFS*, 1979 : 1118.

(11) Voir *SFS*, 1986 : 442.

(12) Chap. 2, s. 15.

(13) « Statistical Abstract of Sweden 1984 », Tableau 15.

(14) « Statistical Abstract of Sweden 1984 », Tableau 189.

(15) Ministry of Labour press release, mars 1985, p. 2.

(16) Ces données viennent du « Statistical Abstract of Sweden 1984 », Tableaux 190 et 192.

(17) Dans A 1987 : 2 (« Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik 1986, Med utblick mot 1990 »), p. 8, ff.

(18) *SFS*, 1982, 673, s. 5. Pour une présentation utile des principales caractéristiques de la législation sur le temps de travail dans les pays indiqués, voir Weigelt U., « Development tendencies within the Nordic countries concerning working hours ». Article présenté au 7e congrès mondial de l'Association Internationale des Relations Industrielles, Hambourg, RFA, du 1er au 4 septembre 1986.

(19) « Statistical Abstract of Sweden 1984 », Tableau 193.

partiel. Ils étaient 1 065 millions en 1984, soit 25 % du total de l'emploi. Le travail à temps partiel est le plus courant dans les professions de services ou, pour le dire différemment, dans les professions où les femmes sont majoritaires. Les chiffres le montrent clairement : les femmes représentent 85 % des salariés à temps partiel. » (20)

Le chômage

Bien que la Suède ait souffert au début des années quatre-vingt d'un chômage en croissance rapide, touchant tout particulièrement les jeunes, dans l'ensemble, le système suédois a bien résisté, puisque les chiffres officiels du « chômage visible » sont particulièrement bas : 3 % de chômeurs en 1986. Ce chiffre (2,9 % pour le premier trimestre de 1986, soit 126 000 chômeurs) n'inclut cependant pas un vaste ensemble de catégories comme, par exemple, ceux qui bénéficient des « œuvres de secours », ceux qui reçoivent une aide pour la recherche d'un emploi, ceux appartenant à des « équipes de jeunes » ou qui bénéficient d'un stage de formation professionnelle. Le nombre non négligeable de citoyens suédois qui accomplissent leur période régulière de service militaire obligatoire n'est pas non plus pris en compte. On doit aussi mentionner l'introduction récente d'un droit statutaire pour tous les salariés à un minimum de cinq semaines de congé annuel. Il en résulte une augmentation, au cours de la dernière décade, des absences pour cause de congé de 2,6 % environ sur l'ensemble de l'année, à quoi il faut ajouter l'absentéisme pour des raisons autres que les congés maladie ou service militaire.

Les statistiques officielles de septembre 1982 (21) donnent un taux de « chômage visible » de 1,9 % (85 000 individus). Ces chiffres doivent être mis en perspective avec celui de la population active qui était de 4 358 000. Les individus bénéficiant des œuvres de secours étaient au nombre de 13 000, alors que ceux suivant des stages de formation professionnelle étaient 38 000. Les équipes de jeunes comptaient 11 500 personnes.

Bien que le taux de chômage soit bas, la série de mesures visant à traiter le cas des individus sans emploi du fait de « l'économie de marché » est impressionnante. Cet ensemble de mesures en faveur de l'emploi, à quoi s'ajoutent les plans de formation ou de recyclage, sont très caractéristiques de l'approche suédoise, qui cherche à restructurer la force de travail face aux pressions dues aux changements techniques et aux mouvements démographiques.

Cette politique très active en faveur de l'emploi ne résulte pas seulement d'initiatives gouvernementales mais reflète aussi la volonté du mouvement syndical suédois de participer à ces actions et de les soutenir. L'étroite identité de vues entre le Gouvernement (notamment les gouvernements sociaux-démocrates) et les syndicats sur ce sujet a été l'une des caractéristiques les plus remarquables de l'évolution de la Suède depuis le milieu des années 1950.

Le chômage de long terme

Les statistiques disponibles laissent entrevoir un accroissement particulièrement significatif du « chômage de longue durée » qui se manifeste à partir du début des années quatre-vingt (23). Durant la période 1964-1986, on observe une augmentation du chômage que l'on peut qualifier de « long terme », qui passe de 8 % en 1964 à 15 % en 1975 et 22 % en 1986. En chiffre absolu, le nombre de personnes au chômage depuis plus de 26 semaines était de 6 300 en 1970 et de 25 500 en 1986 (24).

Le chômage des jeunes

Comme beaucoup d'autres pays, la Suède a été confrontée à un sérieux problème de chômage des jeunes. Ainsi, en 1983, le taux de chômage parmi les jeunes de 16 à 19 ans était de plus de 10 %. Une combinaison de mesures incluant l'introduction « d'équipes de jeunes » et une série d'initiatives menées au sein du système scolaire ont été prises. Ceci a permis de réduire le taux de chômage des jeunes de 16 à 19 ans de plus de la moitié. Cependant, il n'en a pas été de même pour le groupe d'âge des 20 à 24 ans, dont le taux de chômage entre 1983 et 1986 n'a baissé que de 6,8 % à 6,2 %. Cette baisse est nettement inférieure à celle de l'ensemble de la force de travail.

Les travailleurs âgés

Des problèmes similaires se sont posés pour le chômage des personnes appartenant aux groupes d'âge les plus élevés (en particulier, ceux âgés de plus de 55 ans). Jusqu'en 1982, le taux de chômage de ce groupe était bien en-dessous du niveau moyen. Cependant, depuis lors, les fermetures d'usines couplées aux problèmes de mobilité de cette catégorie ont fait que l'amélioration du taux de chômage n'a pu avoir la même ampleur que celle de la force de travail dans son ensemble.

Le chômage « caché »

Bien qu'il puisse y avoir plusieurs formes de chômage « caché » qui ne peuvent être prises en compte dans les statistiques officielles, l'une

(20) A. Henning, « Hiring Procedures in Sweden », p. 10.

(21) Voir Neal Alan C., dans *Travail et emploi*, n° 35, 1988.

(22) Ceci concerne tous ceux qui sont au chômage depuis plus de 6 mois (ce qui est différent du seuil international habituel de 12 mois).

(23) Ds A 1987 : 2, p. 28, Tableau 2.20.

(24) Ds A 1987 : 2, p. 29.

(25) Statistiques extraites de données du Ds A 1987 : 2, Chapitre 2.

d'entre elles a pu être identifiée dans une recherche récente. Il s'agit du groupe de travailleurs qui travaille moins de 35 heures par semaine, mais qui souhaiterait et est apte à travailler plus (26). En 1983, cette catégorie (que l'on peut qualifier de « sous-employée »), comptait 32 000 hommes et 101 000 femmes environ. La croissance de ce groupe a été particulièrement marquée (pour les hommes et les femmes) dans le groupe d'âge de 25 à 54 ans. On a souligné aussi que le désir de travailler plus de la part des femmes de 25 à 54 ans était particulièrement net.

Les nouvelles technologies

L'étroite implication du mouvement syndical suédois dans le processus de rationalisation et de réglementation du marché du travail pendant une longue période, a fait que la question des nouvelles technologies a été posée au niveau collectif et a eu une influence directe sur les conditions et les exigences des emplois. Bien qu'il soit difficile d'évaluer précisément l'impact de l'introduction des nouveaux processus ou des formes diverses et croissantes d'automatisation sur les différents changements, il est néanmoins clair que la Suède a, d'une manière générale, suivi le même chemin que la plupart de ses voisins nord-européens.

Ainsi, le phénomène du « licenciement technologique », qui a joué dans les pertes d'emploi du début des années quatre-vingt et dans le « tassement » de la main-d'œuvre (les directions cherchant à accroître les niveaux de qualification de leurs salariés), existe dans l'industrie suédoise comme partout ailleurs. Une indication en est donnée par les statistiques de 1986 (27), qui montrent que sur les 33 600 individus licenciés durant cette année, près des deux tiers étaient employés dans le secteur industriel. De plus, une étude récente portant sur l'ensemble des pays nordiques indique que la pénurie de qualification est la plus sensible dans le secteur le plus dynamique des industries de haute technologie (28). En Suède, les statistiques officielles de la commission du marché du travail (AMS) montrent que le nombre des nouvelles offres d'emploi exigeant une formation ou de l'expérience a augmenté de 45 % à 65 % durant les années quatre-vingt (29).

Le secteur public

Un autre aspect de l'évolution qui a marqué la Suède depuis 1970 est celui de la croissance rapide de l'emploi dans le secteur public. L'ampleur du phénomène peut être illustré par le fait qu'entre 1970 et 1986, le nombre d'emplois dans le secteur public s'est accru d'environ 75 %, en passant de 900 000 à 1,6 million. Au cours de la même période, la part de ce secteur dans le PNB est passée de 44 % à 64 %.

Une des conséquences de cette évolution est que les syndicats du secteur public comptent aujourd'hui autant de syndiqués que l'ensemble des syndicats du secteur privé. Ainsi, le plus grand syndicat affilié à LO est aujourd'hui le Syndicat Suédois des travailleurs des administrations locales. De plus, depuis les changements législatifs de 1976, les salariés du secteur public bénéficient aujourd'hui, au même titre que leurs homologues du secteur privé, de droits étendus dans le domaine de la négociation ou autres, incluant le droit de grève.

Quelles sont les nouvelles formes d'emploi ?

Comme les autres pays de l'Europe de l'Ouest, la Suède a connu une transformation sensible du statut de sa main-d'œuvre au cours des dernières années. Dans de nombreux secteurs, la traditionnelle main-d'œuvre manuelle et masculine attachée à un employeur unique, travaillant dans un seul lieu de travail et bénéficiant d'un système à l'ancienneté a cessé d'être la figure dominante « typique ». A sa place est apparue une main-d'œuvre souvent qualifiée « d'atypique » ou de « périphérique », caractérisée par une plus faible cohésion collective, une relation contractuelle individualisée, un emploi à durée déterminée ou à temps partiel, une relation d'emploi « instable », sous-traitante, etc.

Cette évolution s'est faite, pour une large part, en dépit de mesures statutaires ou autres visant à éviter les abus les plus criants des prérogatives managériales croissantes reposant sur le principe de « flexibilité ». Cette dernière, axée exclusivement sur les besoins économiques des entreprises, était souvent mise en œuvre aux dépens de la protection, des droits et de la sécurité de l'emploi des individus.

Une part remarquablement élevée de salariés occupe aujourd'hui une forme ou une autre d'emploi à temps partiel (30). L'utilisation du travail temporaire ou à durée déterminée, autorisée par la loi sur la protection de l'emploi de 1982, a aussi accentué cette « fragmentation » présumée de la main-d'œuvre. Il est trop tôt cependant pour affirmer que le phénomène dual d'une main-d'œuvre « centrale » et « périphérique » est en train de devenir une dimension caractéristique du marché du travail suédois.

Pour analyser ce problème, considérons quelques unes des formes spécifiques d'emplois que l'on associe souvent au segment « a-typique » de la force de travail.

(26) Les données pour cette catégorie proviennent du *SOU*, 1984 : 31, pp. 34-35, Tableaux 3.3 et 3.4.

(27) Ds A 1987 : 2, p. 7, Tableau 2.7.

(28) Ohlsson Jörgen, « Flaskhalsproblemen pä de nordiska arbetsmarknaderna », Nordiska ministerrädet, 1986.

(29) Ds A 1987 : 2, p. 6.

(30) Le seuil étant fixé en Suède à 24 heures par semaine.

Le travail à temps partiel

La notion de « travail à temps partiel » en Suède s'applique à une semaine de moins de 34 heures. Il s'agit là d'un seuil relativement élevé si on le compare aux autres pays. Quoi qu'il en soit, sur la base de cette définition, 1,065 millions de salariés occupaient un emploi à temps partiel en 1984 (31). Des données plus récentes (32) indiquent que la part de la main-d'œuvre à temps partiel par rapport à la force de travail totale a diminué depuis 1982. Ainsi, en 1982, cette catégorie représentait 25 %, pour tomber à 23,9 % en 1985, puis à 23,5 % en 1986. Au même moment, la main-d'œuvre à plein temps s'est accrue, augmentant de 40 000 pour la seule année 1986.

Les statistiques suédoises font une distinction entre les travailleurs à temps partiel « long » et « court » : les premiers sont ceux qui travaillent de 20 à 34 heures hebdomadaires, les seconds moins de 20 heures. En 1986, les individus occupant un temps partiel « long » étaient cinq fois plus nombreux que ceux employés à temps partiel »court » : 830 000 contre 174 000 (33). Les données portant sur la période 1976 à 1986, montrent que l'emploi à plein temps s'est accru nettement, bien que lentement. En même temps, le travail à temps partiel « long » a augmenté et le temps partiel « court » a diminué. Cependant, les variations de ces deux types de temps partiels se sont stabilisées depuis 1985, alors que le niveau des emplois à temps plein a continué à croître graduellement.

Soulignons qu'au cours de la même période, le nombre de salariés à temps partiel employés par les administrations centrale et municipale s'est accru pour représenter un tiers environ de l'ensemble des emplois du secteur public.

Les raisons d'une telle augmentation du travail à temps partiel sont difficiles à saisir, même si l'on a pu avancer qu'« une faible part (13 %) s'explique par des facteurs liés au marché du travail » (34).

Il est certain qu'une des causes importantes en est la généreuse subvention qu'accorde la législation suédoise en cas de congés pris pour diverses raisons. Il en est ainsi, en particulier, de la législation de 1978 sur le droit d'absence pour garde d'enfants (35). Il faut y ajouter aussi une série d'autres mesures comme la législation de 1974 sur le droit des salariés aux congés de formation (36), celle de 1977 sur les vacances (37) et celle de 1986 sur le droit d'absence pour participer à l'enseignement du suédois aux immigrés (38). Il a été avancé que le droit récent à cinq semaines de congés payés a accru l'absence de 2,6 % par an, alors que l'ensemble des autres droits aux congés, ajoutés aux autres causes d'absence, contribuaient à ce que 4,3 % environ de la force de travail totale étaient à tout moment absente de son travail (39).

Les mesures gouvernementales pour lutter contre le chômage des jeunes ont aussi participé à l'accroissement du nombre des salariés employés à temps partiel. Il faut en particulier mentionner ces jeunes (entre 18 et 20 ans) qui bénéficient de 4 heures par jour dans le cadre des « équipes de jeunes », de par la loi de 1983 sur le travail dans les « Equipes de Jeunes dans le Secteur Public » (40).

Pour ce qui est des travailleurs âgés, bien qu'un certain nombre de mesures visent à les retirer du marché du travail, d'autres cherchent à mettre en œuvre un « retrait » progressif en réduisant le travail à temps complet. De ce point de vue, les mesures sur les « pensions d'invalidité » et les amendements de 1979 à la loi sur l'Assurance Publique (41) sont particulièrement importants. Ils introduisent la notion de « retraites partielles » qui peuvent être prises par certains travailleurs avant qu'ils n'atteignent l'âge normal de la retraite complète. On considère que cet ensemble de mesures a particulièrement affecté les travailleurs âgés hommes et a pu contribuer en partie à accroître le travail à temps partiel de la main-d'œuvre masculine. Il est clair, par ailleurs, qu'entre 1964 et 1982, le nombre de salariés bénéficiant d'indemnités maladies ou de retraites anticipées s'est fortement accru, atteignant en 1982 le chiffre de 303 850. Ce chiffre doit être apprécié relativement à la baisse de l'âge de la retraite, entré en vigueur en 1978 (la tranche des 65 et 66 ans ne figure plus dans les statistiques).

Les travailleurs temporaires

Jusqu'en 1982, il était généralement difficile pour un employeur d'embaucher un salarié sur un contrat temporaire en vertu des clauses restrictives contenues dans la Loi de 1974 sur la protection de l'emploi (42). Cependant, en 1982, une nouvelle Loi sur la protection de l'emploi fut promulguée, permettant l'utilisation de contrats à durée déterminée (43). Cette loi, de plus, autorisait les contrats d'embauche à l'essai pour une durée limitée (avec un maximum de six mois).

(31) Henning A., « Hiring Procedures in Sweden », p. 10.
(32) Ds A 1987 : 2, p. 12.
(33) Ds A 1987 : 2, p. 14.
(34) Henning A., « Hiring Procedures in Sweden », p. 11.
(35) *SFS*, 1978 : 410.
(36) *SFS*, 1974 : 981.
(37) *SFS*, 1980 : 480.
(38) *SFS*, 1986 : 163.
(39) Voir *SOU*, 1984 : 31, p. 37.
(40) *SFS*, 1983 : 1070.
(41) *SFS*, 1962 : 381.
(42) *SFS*, 1974 : 12.
(43) Pour plus de détails sur ces mesures et sur le contexte dans lequel se situe, en Suède, la législation sur la protection de l'emploi, voir Neal A., « Employment Protection Laws : The Swedish Model », 1984, 33, *International and Comparative Law Quarterly*, 634.

Il est cependant difficile d'évaluer jusqu'à quel point ces mesures ont affecté réellement les pratiques d'embauche des employeurs suédois. Les modifications de 1982 ont été introduites en grande partie pour répondre aux critiques des employeurs sur le frein à l'embauche et notamment celle de jeunes que constituait l'ancienne législation. Aujourd'hui, cependant, aucune évaluation de l'effet positif (en termes d'emplois) de ces nouvelles mesures n'a été faite, effet qui aurait résulté de la plus grande flexibilité de l'embauche.

De telles statistiques, lorsqu'elles sont disponibles (44), indiquent qu'en 1977, environ deux tiers des nouvelles embauches l'ont été sur contrats temporaires. Ce chiffre peut être apprécié par rapport aux résultats d'une enquête réalisée en 1979 (bien qu'ils ne soient pas directement comparables avec ceux de 1977), montrant que 48 % des catégories étudiées étaient recrutées sur une base temporaire (45). Aucun suivi n'a été fait depuis, de sorte que la pratique actuelle en matière d'emploi temporaire reste un mystère en Suède.

Le travail à domicile

Bien qu'il soit très difficile d'obtenir des statistiques fiables sur le travail à domicile en Suède, la plupart des observateurs s'accordent pour penser que son niveau est très faible (46). Selon une communication faite lors d'un colloque international, le secteur industriel, en 1981, utiliserait 4 000 travailleurs à domicile, 30 000 exerçant par ailleurs une activité de gens de maison (47).

Cependant, comme pour les travailleurs temporaires, la situation exacte de cette catégorie est difficile à cerner car il n'existe pas de statistiques officielles dans ce domaine.

Le travail sous contrats de services

Ce n'est que récemment que l'on a prêté attention en Suède au travail sous contrats de services (48). On a pu alors se rendre compte de la multiplicité des formes d'emploi au sein de l'économie interne suédoise. L'étude de secteurs comme l'hôtellerie, les transports, les services financiers, les agences immobilières, les laveries, etc., permet de disposer d'informations sur les entreprises individuelles, les contrats de travail « à la tâche », le travail de sous-traitance, les contrats de « droits des usagers », les accords de « partenariat » et quantité d'autres formes.

La principale difficulté, cependant, lorsqu'on s'intéresse à ces phénomènes, est que les statistiques officielles ne permettent pas d'identifier de manière suffisamment précise de telles catégories. Cependant, à la suite de la publication d'un important rapport sur la *Recherche en Droit du Travail* (49), et alors que le BIT a mené récemment une série d'enquêtes sur ce type d'activité, un nouveau champ de recherches s'est ouvert en Suède. On peut alors espérer que des informations pertinentes seront rapidement disponibles, de telle sorte que des analyses puissent être faites pour mesurer l'ampleur au sein du modèle suédois de ce phénomène, si fréquent dans les autres pays européens.

« L'économie souterraine »

C'est à un même problème de manque de données que l'on se heurte lorsque l'on veut étudier ce que l'on appelle « l'économie souterraine ». Il est connu qu'un certain nombre de secteurs (notamment les services) utilisent, de manière habituelle, des travailleurs selon des termes non conformes aux réglementations concernant l'immigration, le statut de résident, la fiscalité, la santé et la sécurité et bien d'autres aspects de la régulation sociale. Cependant, compte tenu de son caractère illégal, il n'est pas surprenant que les informations dans ce domaine ne reposent que sur des ouï-dire, rumeurs ou suspicions (50).

Les non syndiqués

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une « forme d'emploi », quelques mots doivent être dits sur la situation des non syndiqués en Suède. Nous avons déjà souligné que, dans le contexte suédois, il s'agit d'une catégorie très « atypique ». Cependant, il faut aussi noter que compte tenu de sa non syndicalisation, il s'agit d'une catégorie, de fait, discriminée. Il en est ainsi lorsque l'on considère notamment les moyens dont elle dispose pour engager une action juridique dans le cas d'une réclamation relative au travail.

Contrairement à la grande majorité des litiges en matière de droit du travail qui sont de la compétence du Tribunal Suédois du Travail (dont les décisions ne peuvent normalement pas donner lieu à appel), lorsqu'ils sont le fait de non syndiqués ou d'adhérents n'ayant pas le soutien de leur syndicat, ils sont portés devant le Tribunal Départemental (Tingsratt), le Tribunal du

(44) Ds A 1980 : 2, « Anställningsformer m.m. ».

(45) Henning A., « Tidsbegränsad anst ällning. En undersökning av anställningsformerna i platsutbudet 1979 », Lund, 1982.

(46) Henning A., « Hiring Procedures in Sweden », p. 11.

(47) Eklund R., « New Forms and Aspects of Atypical Employment Relationships », Swedish National Reports to the XIth World Congress of the International Society for Labour Law and Social Security, Caracas, 1985.

(48) Sur ce qui suit, voir Eklund R., « Tjänsteentreprenad-ett sätt att organisera arbetet ? », Stockholm, 1986.

(49) « Arbeträttsilg forskning. Nuläge och framtida utveckling. », *ARFO-rapporten*, 1985 : 2.

(50) Cependant, à propos d'un exemple inhabituel sur la manière dont le tribunal juge le problème des travailleurs étrangers, voir le cas AD 1979 : 90, le tribunal du travail suédois refusa d'appliquer les clauses de la loi sur la protection de l'emploi.

Travail pouvant alors recevoir des demandes en appel (51).

L'évolution générale des formes d'emploi sur le marché du travail suédois est globalement la même que celle de nombreuses autres économies de l'Europe de l'Ouest. Elle se caractérise par un changement radical des structures de la main-d'œuvre s'accompagnant (bien qu'il n'y ait pas nécessairement toujours de relation de causalité) d'une nette croissance du travail à temps partiel, temporaire et autres formes « atypiques ».

Cependant, contrairement à beaucoup d'autres pays, la vague de travail à temps partiel qu'a connu la Suède est fortement liée à des facteurs « internes » spécifiques. Il en est ainsi, notamment, de l'ensemble des droits statutaires concernant l'absence au travail mis en œuvre au cours de la période de réformes majeures qui a vu le jour au début des années soixante-dix. C'est aussi le cas des diverses mesures visant à combattre le chômage des jeunes, à aider la main-d'œuvre âgée et à faire face au besoin croissant de travailleurs qualifiés pour s'adapter aux transformations technologiques et autres.

La plupart des changements observés au cours des dernières années, ont été introduits assez aisément, du fait, pour une large part, de l'attitude positive adoptée par le mouvement syndical suédois envers la rationalisation et la restructuration du marché du travail intérieur. En revanche, l'observateur extérieur ne manquera pas d'être étonné par la prise de conscience tardive de la nécessité d'étudier le domaine des « contrats de services ». On ne peut probablement pas expliquer cette absence par le fait que ce phénomène n'existait pas dans le passé. Il est possible, en revanche, que l'attente « naturelle » d'une conformité au système établi de négociation collective et aux mécanismes de représentation des employeurs, qui ont si bien servi et, pendant si longtemps, le marché du travail suédois formel, a aveuglé beaucoup de ceux qui auraient dû prendre conscience de ces évolutions « périphériques ».

Aujourd'hui, cependant, la prise de conscience manifeste ainsi que la nécessité d'accorder une attention plus grande à ce phénomène apparaissent clairement. La priorité donnée à ce type d'études par les récents programmes de recherche (notamment le cadre posé en 1985 par l'ARFO) doit être, par conséquent, saluée. Il reste, cependant, à s'interroger sur la pertinence qu'il y aurait dans les années qui viennent à appliquer les théories du « marché du travail dual » ou les analyses « du cœur et de la périphérie » dans le contexte du « modèle suédois ». ■

(51) Voir la loi sur les litiges des conflits du travail, *SFS*, 1974 : 371, Chap. 2, s. 2, et pour l'appel, s. 3. Sa force peut être perçue notamment dans le Chap. 2, s. 6(1). Voir aussi le cas AD 1984 : 91.

Pour être à la pointe de l'actualité dans votre spécialité,

ABONNEZ-VOUS

A

TRAVAIL ET EMPLOI

page 107