Le mouvement syndical suédois face au changement

*par Alan C. Neal**

Un peu partout, le « Modèle Suédois » de relations de travail, avec sa stabilité politique bien établie et son niveau remarquablement élevé de coordination centralisée entre les différentes parties du marché du travail, a longtemps été considéré comme l'étalon de l'efficacité auquel on pouvait mesurer les autres systèmes de relations du travail dans le monde capitaliste (1). Il a aussi constitué, dans le cadre plus large des relations socio-politiques suédoises, un point de mire pour certains spécialistes de sciences politiques cherchant une illustration à leurs théories du « corporatisme » dans les États occidentaux modernes (2), ainsi qu'une référence pour beaucoup de directions syndicales en Europe dans leurs efforts pour convaincre les gouvernenements des avantages qu'on pourrait retirer d'une plus grande participation à la prise de décision et d'une plus grande implication financière des mouvements ouvriers dans le fonctionnement et la gestion des grandes entreprises (3).

Après tant de marques d'honneur octroyées au système suédois de relations du travail, il n'est donc pas sans intérêt de voir de quelle façon le mouvement syndical de ce pays, en tant que (collectivement) l'un des acteurs de la scène plus vaste remarquablement intégrée des relations du travail, s'est préparé, et a réagi, face à l'énorme vague de pressions pour le changement qui a balayé les marchés du travail en Europe au cours des quinze dernières années. Face à la récession économique faisant suite à la spectaculaire montée des prix du pétrole au début des années 1970, puis de nouveau à la fin de cette décennie, les syndicats ont dû partout, au cours de ces dernières années, assister à un formidable « dégraissage » d'ouvriers mis au chômage dans les industries mécaniques, la construction navale, en partie dans le secteur du transport (chez les dockers, par exemple), et dans d'autres domaines. Avec l'arrivée de la robotique industrielle avancée et la rapide propagation de la technologie des puces dans toutes les économies occidentales, on a ressenti des effets similaires sur les possibilités d'em-

(*) Alan C. Neal est Maître de Conférence à l'Université de Droit de Leicester, Royaume-Uni, et rédacteur en chef de la Revue Internationale de Droit du Travail Comparé et de Relations de Travail *(The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations).*
Traduction : Anne BASILE

(1) Pour des considérations générales sur le système suédois, voir F. Schmidt, *Law and Industrial Relations in Sweden* (Uppsala 1977) ; T. Johnston, *Collective Bargaining in Sweden* (Londres 1962) ; et A. Adlercreutz, « Sweden, Éd. R. Blanpain, *International Encyclopaedia for labour and Industrial relations* (Deventer 1982).

(2) Voir, par ex., les textes contenus dans *« Trends Toward Corporatist Intermediation »* de P. Schmitter et G. Lehmbruch, (Londres, 1979).

(3) L'un des plus grands succès du « Modèle Suédois » a peut-être été sa réussite dans les relations publiques. Il est vraiment très rare de tomber sur une critique acerbe de l'expérience de ce « modèle ».

ploi dans la construction automobile, l'électrotechnique et, de façon peut-être encore plus significative, dans les rangs des cols blancs, employés de bureau et cadres moyens.

Ces changements spectaculaires ont entraîné des niveaux de plus en plus élevés de chômage dans presque tous les pays européens, le phénomène du chômage massif des jeunes ayant été identifié comme étant peut-être potentiellement le plus désastreux du point de vue social. Une conséquence immédiate de tout ceci a été le déclin, dans de nombreux pays, du nombre de membres des syndicats et du taux global de syndicalisation. Ceci n'est pas particulièrement surprenant, surtout si l'on considère que ce sont souvent, précisément, les secteurs ayant connu traditionnellement de hauts niveaux d'organisation et d'activité syndicales (par exemple, la construction mécanique, le transport et la construction navale) qui ont été les plus affectés par la réduction des possibilités d'emploi.

Parallèlement, on a pu constater une nette évolution de l'état d'esprit du patronat dans une grande partie de l'Europe, caractérisée par un niveau croissant d'initiative dans l'organisation corporative et par une impatience et parfois une hostilité plus évidentes que par le passé, vis-à-vis des intérêts collectifs des employés. Ce progrès présumé de « l'activisme patronal » a été associé, dans plusieurs pays, à l'arrivée au pouvoir de gouvernements dont la politique économique « libérale » fait souvent peu de cas des syndicats, généralement considérés comme les défenseurs de « pratiques sclérosantes », dont le maintien en bonne santé est un frein au libre développement de l'initiative indispensable de l'entreprise, et dont par conséquent les « privilèges » (dans le sens de l'accès à l'information, le droit à la consultation et la négociation et, par dessus tout, l'arme de l'action revendicative collective) doivent être promptement et efficacement démantelés.

Les points de vue sur cette tendance diffèrent. Il y a, d'une part, ceux qui considèrent que la réduction généralisée de la main d'œuvre d'entreprise par le patronat au début des années 1980 et les politiques salariales mises en œuvre par certains gouvernements, ajoutées aux mesures annexes visant à limiter l'impact des actions collectives des syndicats, ont été un corollaire *nécessaire* au défi lancé par la récession post-pétrolière et à l'avènement des nouvelles technologies. Certains, d'autre part, suggèrent que l'existence de ces facteurs a simplement fourni le contexte dans lequel des politiques plus conservatrices, visant à « rétablir l'équilibre des relations de travail » au profit du patronat, sont finalement devenues réalisables après une longue période de réformes sociales durant les années 1960 et au début des années 1970.

Quelle que soit l'opinion des uns et des autres sur les causes profondes de ces problèmes, il est indéniable que d'énormes pressions sont exercées aujourd'hui sur les syndicats à travers toute l'Europe, lançant un défi à l'organisation et aux objectifs traditionnels, et qu'elles entraînent un malaise non négligeable pour les dirigeants des mouvements organisés de travailleurs.

En examinant les réponses du mouvement syndical suédois aux défis des dernières années du vingtième siècle, nous prendrons en considération les problèmes de recrutement et de conservation des membres des syndicats ; les problèmes de structure et d'organisation vus sous l'angle du développement historique, industriel, économique et social du « Modèle Suédois » ; les problèmes de choix des instruments pour la réforme du système suédois de relations du travail ; et enfin l'étendue et la portée des ambitions syndicales en Suède. Nous commencerons donc par un large aperçu du contexte dans lequel cette politique fut formulée.

Le système suédois de relations du travail

Le système suédois de relations du travail est renommé pour sa structure très centralisée et la longue période de stabilité qu'a connue son développement jusqu'aux années 1970. Depuis la formation d'organisations d'employés au cours des années 1880, et l'émergence en 1898 de la LO comme organe syndical central, un processus d'équilibrage a été mis en œuvre, qui s'est traduit d'abord par la création en 1902 de la SAF comme organisation centrale des employeurs. Actuellement, dans le secteur privé, la SAF reste en fait l'organisation principale avec environ 43 000 entreprises affiliées qui emploient 1,3 million de travailleurs, bien qu'à l'heure actuelle il y ait des organisations d'employeurs séparées pour les entreprises d'État et le secteur public (que ce soit au niveau national ou au niveau local). Du côté des employeurs, la LO est toujours la première organisation regroupant les « travailleurs en col blanc » (4).

On pourrait indiquer comme suit les différents stades de développement de ce système de relations du travail : une période de formation et de développement initial pour les protagonistes du marché du travail, jusqu'à l'instauration de la législation fondamentale en 1928, établissant le cadre de base du système moderne de négociation collective, et créant un Tribunal du Travail pour superviser sa mise en œuvre ; des ajustements aboutissant à la Convention de Base de 1938, à l'affirmation de « l'autonomie des parties » et au développement de fortes positions de négociation jusqu'à l'instauration, au milieu des années 1950, de la « politique salariale de solidarité » ; consoli-

(4) Sur ce point, voir *A. Neal, A New Era for Collective Labor Law in Sweden* (Une nouvelle ère pour le droit collectif du travail en Suède), (1978) XXVI *American Journal of Comparative Law* 609, P. 611 sq. Pour une analyse comparative des développements de la SAF, voir également P. Jackson et K.F. Sisson, *Employers' Confederations in Sweden and the UK and the Significance of the Industrial Infrastructure »* (1976) XIV *British Journal of Industrial Relations.*

dation d'un cadre stable pour les négociations salariales, aboutissant à une période de reformulation de la politique avant l'important Congrès LO de 1971 ; une période de réformes spectaculaires des lois du travail, au cours de laquelle la voie législative fut suivie avec enthousiasme ; une nouvelle ère de « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » dans le sillage des réformes de 1976, associée à la nouveauté d'un gouvernement non socialiste pendant la période 1976-1982 ; le retour du pouvoir Social-Démocrate et une période moderne de « démocratie économique », avec l'introduction des « fonds de salariés » dans la législation à partir de 1984.

Formation et développement initial (5)

Cette période s'est distinguée par l'absence de toute intervention légale directe et a été le témoin de la lutte du mouvement ouvrier pour ses droits fondamentaux à s'organiser et à se faire reconnaître, dans un contexte d'hégémonie générale du patronat. On a également assisté durant ces années aux premiers développements vers une réglementation à travers un système de conventions collectives. En fait, ce processus s'est développé de façon peut-être surprenante en dépit de l'interruption de la coopération antérieure au plus haut niveau entre la SAF et la LO, à la suite d'une grève générale en 1909. Les liens ainsi rompus ne devaient pas être rétablis pendant trente ans. Particulièrement significative à cet égard fut la création de conventions collectives nationales dans des branches d'industrie entières, la Convention des Industries Mécaniques de 1905 ayant été parmi les plus importantes. La période allant jusqu'à 1928 peut donc être définie comme une période de développement pour les acteurs, nouvellement apparus, des relations du travail, dans un environnement sans réglementation gouvernementale.

La garantie de l'autonomie des parties

L'année 1928 se signala comme une ligne de partage importante pour le système suédois de relations du travail en cours de développement.

Cette année-là, le gouvernement, après un certain nombre de tentatives avortées, réussit enfin à faire admettre son intervention réglementaire directe dans les activités des employeurs et des syndicats, grâce à une Loi des Conventions Collectives et à l'établissement d'un Tribunal du Travail (6). Cette législation fut adoptée malgré les protestations du mouvement syndical. En fait, ce type d'intervention fut considéré dans ce milieu comme une tentative délibérée d'émasculer le mouvement ouvrier organisé. Et ce ne furent pas les premiers jugements du Tribunal du Travail, interprétés comme largement orientés en faveur du patronat, qui aidèrent à chasser l'opposition et la défiance des débuts (7). Néanmoins, l'atmosphère d'antagonisme ne dura pas longtemps, et la fin des années 1930 vit l'émergence d'une attitude nouvelle de la part des syndicats. L'élection d'un gouvernement Social-Démocrate (8) aida sans aucun doute à progresser dans cette direction. En fait, le Parti Social-Démocrate (SAP) avait établi depuis ses débuts en 1889 des liens étroits avec le mouvement syndical, et l'accession au pouvoir du parti, à une époque où les craintes des syndicats au sujet de leur existence même s'apaisaient, eut une influence significative sur les évolutions tout au long de cette période. En particulier une amélioration des droits fondamentaux des syndicats en cours de croissance pour s'organiser sans interférences fut apportée par la Loi sur le Droit d'Association et de Négociation de 1936 (9). De façon toute aussi significative, les premiers pas vers une reconnaissance des syndicats représentant les travailleurs du secteur public soulignèrent le fait désormais inévitable qu'un mouvement syndical organisé avait pris racine. Cette réalisation a été renforcée ultérieurement par l'apparition de syndicats d'employés, travaillant en harmonie avec la LO à prédominance ouvrière. L'étape décisive de cette évolution fut l'amalgame, en 1944, des deux principales organisations d'employés, qui donna naissance à la Confédération Centrale Suédoise des Employés Salariés (TCO) (10). Celle-ci constitue aujourd'hui, avec plus d'un million de membres, la plus grande organisation centralisée moderne pour les employés du privé. Actuellement, son équivalent pour le secteur public (TCOS) fait également partie des organisations syndicales du secteur public.

Dans la décennie qui suivit la législation de 1928, les antagonismes suscités par cette intervention avaient été largement apaisés, et une nouvelle période de coopération commença entre les confédérations du côté patronal et du côté employés. Cette période a été décrite comme étant pénétrée de « l'esprit de Saltsjobaden », expression provenant du nom de la ville où fut conclu le premier accord procédural important des années 1930 entre la SAF et la LO. En fait, l'accord procé-

(5) Sur le développement initial du système de relations de travail et l'émergence des partenaires du marché moderne du travail, voir Schmidt (1977), chapitre 2.2 et T. Johnston (op. cit.).

(6) Loi sur les Conventions Collectives (*Lag om* kollektivavtal) (SFS 1928-253) ; Loi sur le Tribunal du Travail *(Lag om arbetsdomstolen)* (SFS 1928-254).

(7) Voir, en particulier, la célèbre affaire AD 1932-100 du Tribunal du Travail, commentée par Folke Schmidt dans B. Aaron (ed.), *Labour Courts and Grievance Settlement in Western Europe* (Berkeley 1971), pp. 221-2.

(8) D'abord, par le biais d'une coalition, en 1932, et plus tard, en 1936, avec une victoire totale aux élections. Cela annonça le début d'une période de gouvernement ininterrompu, qui devait durer jusqu'à la défaîte aux élections de 1976.

(9) Loi sur le Droit d'Association et de Négociation *(Lag om förenings-och förhandlingsrätt)* (SFS 1936-506).

(10) *Tjänstemannens centralorganisation.*

dural — la Convention de Base de 1938 (11) — dans lequel furent institués les rapports fondamentaux entre les deux parties de l'industrie et les procédures pour résoudre tout conflit important qui pourrait surgir entre elles servit à beaucoup d'égards de modèle pour la nouvelle approche. Cette période vit aussi ce qu'on considère généralement comme les premiers pas de la Suède vers la « démocratie industrielle » — un accord, conclu en 1946, sur l'instauration de Comités d'entreprise avec une représentation mixte, des employeurs et des employés (12).

Consolidation du cadre des négociations salariales

En 1956, la position centrale des organisations syndicales était désormais assurée, et l'attention pouvait se tourner vers une politique salariale globale. Le point crucial de cette période fut la « politique salariale de solidarité » (13) dont le but était, grâce à l'utilisation de la négociation salariale collective centralisée, rendue permanente en 1956, de réduire les différences entre les groupes de travailleurs les plus mal payés et leurs collègues mieux payés, en donnant aux premiers une proportion plus importante des hausses de salaires négociées. La réponse du patronat à ce développement, qui s'inscrivait dans le contexte général d'une politique de prélèvement fiscal élevé associée à l'octroi par l'État des bénéfices d'une sécurité sociale accessible gratuitement, consista à conforter la paix industrielle en prévenant une activité syndicale fragmentée. C'est cette approbation par le patronat de l'organisation syndicale centralisée qui a fait beaucoup pour cimenter le cadre rigide constituant un trait significatif des relations de travail en Suède. C'est ainsi que, vers le milieu des années 1960, la structure moderne du marché du travail en Suède a été fermement établie, et que le mouvement syndical fut à même de tourner son attention vers des aspects plus larges de la vie ouvrière.

Réformes de la législation du travail

Les années suivantes virent une vague de lois déferler sur la scène industrielle. Parmi les plus importantes, on compte la Loi sur la Sécurité de l'Emploi de 1974 (14), établissant un cadre réglementaire pour les mesures de protection contre les licenciements individuels et la Loi de 1974 sur le Règlement des Litiges dans les Conflits du Travail qui mettait en place les bases de la procédure pour les opérations du Tribunal du Travail (15). L'ardeur réformatrice en cette première moitié des années 1970 ne se limita pas non plus aux problèmes des relations employeur-employé au niveau individuel. A partir de 1971, un travail de fond fut entrepris pour mettre en place une réforme fondamentale du contexte des relations collectives de travail, aboutissant à la Loi de 1976 sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » (16), tandis que le modèle pour la santé et la sécurité au travail et toute la gamme des conditions de travail étaient refondus dans le cadre d'une Loi sur l'Environnement du Travail (17) parue en 1977.

D'autres mesures plus radicales furent également envisagées, les plus notables visant à obtenir un meilleur « droit de regard et d'influence » (18) des employés dans la marche des entreprises. C'est ainsi qu'une loi provisoire instituée en 1973 sur les Représentants des Salariés au Conseil d'Administration des Sociétés à Responsabilité Limitée (19), et officialisée en 1976, marqua la première avancée expérimentale, assez limitée,

(11) Voir A. Neal (1978), pp. 613-4. Le texte de la Convention est publié dans F. Schmidt, *The Law of Labour relations in Sweden, (1962), p. 263 sq.*

(12) Sur le fonctionnement de ces organismes, voir T. Johnston, op. cit., p. 216 sq.

(13) Sur cette politique et sa mise en œuvre, voir A. Victorin, *Lönenormering genom kollektivavtal* (Stockholm 1973), et pour un exposé abrégé en anglais, A. Victorin, *« The implementation of a Wage Policy : centralized Collective Bargaining »* (1975) 19, *Scandinavian Studies in Law* 295.

(14) Loi sur la Protection de l'Emploi *(Anställningsskyddslag)* (SFS 1974 : 12). La mise en place de cette loi alla de pair avec la promulgation d'un certain nombre de lois concernant des groupes spécifiques de travailleurs dans des secteurs particuliers de l'économie (marins, domestiques, etc.). La Loi sur l'Emploi *(Lag om vissa anställningsfrämjande åtgarder)* (SFS 1974 : 13) fut probablement la pièce maîtresse de cette législatn. Différentes réformes sur la protection de l'emploi ont été mises en place au cours des dix dernières années ; elles ont abouti à la Loi de 1977 sur les congés *(Semesterlag)* (SFS 1977 :480).

(15) Loi sur le Règlement des Litiges dans les Conflits du Travail *(Lag om rättegången i arbetstvister)* (SFS 1974 -371).

(16) Loi sur la « Réglementation Concertée de la Vie dans l'Entreprise » *(Mebestämmandelag)* (SFS 1076-580). Cette loi fut passée à la suite de la publication d'un rapport de la Commission sur les Lois du Travail. Cette Commission siégea entre 1971 et 1975, et passa en revue les anciennes dispositions légales concernant les relations collectives de travail. Un certain nombre d'amendements et d'annexes furent proposés, surtout pour tenir compte des critiques selon lesquelles le cadre établi au cours des années 1920 et 1930 ne reflétait plus les attentes d'une société industrielle moderne et qu'il était urgent de le modifier à la lumière des attitudes et des aspirations nouvelles. Les recommandations de la Commission comportaient entre autres, la promulgation d'une nouvelle « Loi sur le Droit de Négociation et les Conventions Collectives ».

(17) Loi sur l'Environnement du Travail *(Arbetsmiljolag)* (SFS 1977-1160).

(18) *Insyn och inflytande ;* l'expression est empruntée au § 1 de la Loi sur la Représentation dans les Conseils de 1976, et reflète les demandes exprimées pour la première fois au Congrès de la LO de 1971. Voir *Foretagsdemokrati -Program antaget av 1971 ärs LO Kongress.*

(19) Loi sur la Représentation des Employés dans les Conseils d'Administration des Sociétés à Responsabilité Limitée et des Associations Coopératives *(Lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar)* (SFS 1972-829).

vers une « démocratie industrielle » institutionalisée à travers la législation (20).

En conséquence, au moment des élections législatives de 1976, l'image des relations du travail en Suède et du droit du travail s'étaient transformés ; d'un système basé essentiellement sur l'autonomie des parties et la liberté de parvenir à des accords privés entre les organisations centrales, sans que la loi interfère, on était passé à une structure dont le cadre était en grande partie fixé par la loi, avec néanmoins un champ étendu laissé à la disposition des parties — au moyen de dispositions réglementaires non impératives *(ius dispositivum)* — pour conclure des accords privés destinés à remplacer les « clauses défaillantes » législatives. Le moyen mis à la disposition de cette liberté de sortir du cadre réglementaire fut l'instrument de la convention collective conclue librement par les parties en accord avec les dispositions procédurales de la nouvelle loi sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » de 1976, et pouvant faire l'objet d'une mise en application légale par le Tribunal du Travail et une « obligation de paix » réglementaire.

Apparition d'un gouvernement non socialiste : une nouvelle donne dans la vie syndicale

La période de six années suivant immédiatement le vote par le parlement de la Loi sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » fut marquée par l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement non socialiste à la suite de la défaite du Parti Social Démocrate aux élections de 1976. Ainsi fut mis fin à une période de pouvoir exercé sans interruption, pendant environ quarante ans, par l'allié politique naturel du mouvement syndical suédois. Personne ne pouvait prédire quelles conséquences cela pourrait entraîner.

En tout cas, l'un des traits les plus remarquables de cet « interrègne » fut que tout sembla se passer comme auparavant. Certains esprits cyniques prétendirent que le gouvernement de coalition non socialiste avait mis en œuvre, pour l'essentiel, la même politique que celle qu'on aurait pu attendre d'un gouvernement Social-Démocrate, mis à part quelques sujets de conflit clairement idéologiques, — le plus évident d'entre eux étant le développement ultérieur de la « démocratie économique » à travers les « fonds d'investissements des employés » (21). En fait, le gouvernement non socialiste réussit si bien à s'adapter au profil naturel de tout gouvernement suédois qu'il fut extrêmement difficile pour le Parti Social Démocrate de trouver le moindre élément marquant permettant de distinguer la politique de la coalition au pouvoir de celle proposée par l'opposition socialiste. C'est ce qui explique, a-t-on parfois affirmé, l'échec de la tentative des Sociaux Démocrates pour reconquérir le pouvoir à la première occasion qui se présentait, lors des élections de 1979. En conséquence, la majorité non socialiste se maintint au pouvoir pour une nouvelle période de trois ans, jusqu'à sa défaite finale, à la suite de sérieuses distensions entre les membres de la coalition, en 1982.

Dès l'abord, la SAF était déterminée à tirer profit du changement de climat politique, et en particulier à faire en sorte que les excès prévisibles de la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » et de la « démocratie économique » n'arrivent pas à s'insérer dans la structure sociale et économique de la société suédoise. Une manifestation très nette de cette détermination s'exprima dans le refus des employeurs de conclure les accords collectifs réguliers sur les hausses de salaires pour 1977, dans le but d'anticiper l'établissement d'« accords de l'art. 32 » sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » (22). Tant qu'il n'existait aucune convention collective normale, il ne pouvait y avoir, dans une interprétation stricte de la loi de 1976, la moindre justification pour les nouveaux accords de « régulation concertée de la vie dans l'entreprise ». Cette politique fut encouragée malgré un accord mixte signé à la fin de 1976 par la SAF, la LO et le PTK disposant que l'introduction de la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » devait se faire sans heurt, suivant un processus mis en œuvre par la participation de toutes les parties à l'accord (23).

En dépit du fait que l'action des employés avait toutes les marques d'une tactique stratégique (qui fut en fait rapidement abandonnée car elle n'était pas valable), cette stratégie symbolisait bien la détermination de la SAF à montrer que l'adhésion des employés au nouvel ordre n'était pas forcément acquise. En fait, aucun accord majeur ne fut passé pendant cette période et c'est au secteur public — dans lequel la SAF ne jouait aucun rôle — qu'il revint de faire établir les Accords de Base sur

(20) Loi sur la Représentation des Employés dans les Conseils d'Administration des Sociétés à Responsabilité Limitée et des Associations Coopératives *(Lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar)* (SFS 1976-351) votée après un rapport sur le fonctionnement de la législation expérimentale de 1973, *Styrelserepresentation för de anställda* (Ds A 1968-1).

(21) Voir R. Meidner *et al., Lontagarfonder* (1975). La thèse fut présentée au Congrès de la LO de 1976 dans un rapport intitulé *Kollektiv kapital bildning genom Lotager Fonder - Rapport till LO-Kongressen 1976.*

(22) L'expression « droits du paragraphe 32 » était devenue l'incarnation des prérogatives patronales dans le système suédois de relations de travail et de négociation collective. Pour connaître le contexte de cette expression, voir *Neal* (1978), pp. 616-sq.

(23) Voir *A. Neal,* (1978), p. 619, note 47. Il faut noter également que l'accord de la LO et de la SAF sur les accords salariaux de 1977 comportait une mention spécifique des négociations devant aboutir à des accords communs ; voir *Wage Agreements between* SAF *and Lo,* s. 4.1. On peut trouver le texte complet de cet accord dans *European Industrial relations Review* (1977) 4-6.

la régulation concertée de la vie dans l'entreprise (24).

Il faut noter que la période de gouvernement non socialiste a vu également le vote d'une nouvelle Loi sur la Sécurité de l'Emploi en 1982 (25) remplaçant l'ancien texte de 1974, et d'une Loi sur le Temps de Travail en 1982 (26), qui fournit un nouveau cadre remplaçant les dispositions antérieures datant de 1970. La première loi était remarquable en ce qu'elle introduisait de nouvelles clauses — jugées auparavant inacceptables dans le contexte suédois — autorisant les employeurs à engager des travailleurs pour des emplois à durée définie et temporaires, s'écartant ainsi de la règle normale selon laquelle les relations individuelles d'embauche étaient censées concerner une période indéterminée, sujette seulement à un licenciement sans préavis en cas de manquement de l'employé aux obligations contractuelles, ou à un licenciement pour une « bonne cause » sur préavis adéquat (27). La promulgation de ces nouvelles dispositions sur les contrats temporaires et à durée déterminée répondait, dans une large mesure, aux pressions de la confédération patronale, dont les membres affirmaient que l'absence de « flexibilité » (du point de vue patronal) dans la législation de 1974 jouaient un rôle inhibiteur pour la création de nouveaux emplois, en particulier à une époque où le chômage des jeunes allait en croissant. Il ne semble pas aujourd'hui particulièrement évident que la promulgation et l'application des clauses « plus flexibles » de la Loi de 1982 aient en fait abouti à plus de bonne volonté ou à une plus grande capacité à créer de nouveaux emplois.

Avant d'en finir avec l'examen de la période de la coalition non socialiste, il faut mentionner une évolution dans l'attitude vis-à-vis de la paix dans les relations de travail en Suède. Les négociations qui suivirent immédiatement l'arrivée au pouvoir de la coalition non socialiste furent caractérisées par une série de conflits mineurs, et par le dépôt de préavis de grève en plusieurs occasions (28). Ce tour de table de négociations salariales fut décrit à l'époque comme « le début d'une nouvelle période plus dure sur le marché du travail en Suède » (29), pronostic qui se révéla ne pas être trop loin du compte. Quoiqu'il en soit, le sommet dans l'escalade de la nature conflictuelle des négociations collectives entre les « partenaires sociaux » fut atteint en 1981 lorsqu'un lock-out général, concernant les travailleurs, fut imposé par les employeurs, bloquant virtuellement les communications et la vie quotidienne en Suède, et coupant pratiquement le pays du reste du monde pendant une période de plusieurs jours. Encore qu'aucun climat aussi dramatique dans les conflits de travail n'ait marqué la scène suédoise par la suite, il demeure que cette manifestation de tout ce qu'on pouvait considérer comme absent de l'histoire mythique de la réussite suédoise dans le domaine des relations de travail réveilla en sursaut un grand nombre de commentateurs. Des efforts substantiels ont été entrepris depuis par tous les acteurs pour remédier à certaines des faiblesses les plus évidentes dans la structure de la négociation collective, faiblesses qui furent mises en vedette pendant cette période d'agitation sociale, mais il faut bien accepter le fait que la confiance dans la stabilité du système a été sérieusement ébranlée par ces événements.

En fait, même l'autorité du Tribunal du Travail avait été défiée en 1978, lors d'une grève à la société *Bil och traktor* (30). Cette grève sauvage, et illégale, entreprise dans un contexte très politisé, déboucha sur une série de procès devant le Tribunal du Travail soucieux de mettre en place des sanctions pouvant intervenir en cas de refus d'une des parties d'obéir à un ordre donné préalablement par la Cour. Conformément aux amendements de la Loi sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » de 1976, la Cour avait commencé par accorder un montant relativement peu élevé de dommages et intérêts à l'encontre des ouvriers concernés, et par leur ordonner de mettre fin à leurs actions illégales (31). Cet ordre n'ayant pas été exécuté, une nouvelle audience déboucha sur un montant important de dommages et inté-

(24) *Metbestämmandeavtal för det statliga medbestämmandeo mrädet,* accord conclu le 2 mars 1978. Pour une analyse des clauses de cet accord, voir *European Industrial Relations Review* 6-7. En ce qui concerne la réglementation concertée du travail dans le secteur public, voir T. Seth et G. Svensson, *Metbestämmande i statsförvaltningen* (Stockholm 1982). Voir également T. Seth et G. Svensson, *Arbetstagarin* (Stockholm 1982). Voir aussi T. Seth et G. Svensson, *Arbetstagarinflytande* 33 *international and Comparative Law Quarterly* 634, à la p. 635, et en particulier, voir Rapport de la Nouvelle Commission de la Législation du Travail, MBL *i utveckling* (SOU 1982-60).

(25) Loi sur la protection de l'Emploi *(Anställningsskyddslag)* (SFS 1982-80). Voir A. Neal, *« Employment Protection Laws :* the Swedish Model », 1984, *International and Comparative Law Quaterly »,* 33, 634.

(26) Loi sur le Temps de Travail *(Arbetstidslag)* (SFS 1982-673).

(27) Pour le fonctionnement de détail de ces dispositions sur la résiliation voir A. Neal, *« Employment Protection Laws, the Swedish Model »,* (1984) in *International and Comparative Law Quaterly,* 33, 634.

(28) Toute action revendicative projetée doit faire l'objet d'un préavis en vertu de la MBL § 45. Dans les §§ 46 sq. d'autres règles de procédure sont imposées, entre autres des dispositions concernant la médiation dans un certain nombre de circonstances. On trouvera dans *« Arbetsmarknadsstriden I,* (SOU 1984-18), chapitre 7, et *Arbetsmarknadsstriden II* (SOU 1984-19), chapitre 3, une analyse moderne sur le fonctionnement et le processus de conciliation et de médiation.

(29) L.O Anderson, *Spelet om lönerna* (Stockholm 1977), p. 7.

(30) Ce procès défraya la chronique en tant que test pour le nouveau régime de dommages et intérêts potentiels et « illimités » contre les grèves sauvages à la suite du rejet des limites fixées auparavant (« règle des 200 couronnes ») par la Loi de 1976 sur la « réglementation concertée de la vie dans l'entreprise ». Pour une analyse de l'ensemble de ces sanctions, voir T. Sigeman, « Sverige », dans *Arbetsrätten i Norden* (NU 1984-10), pp. 365 sq.

(31) Se référer au jugement du Tribunal du Travail, AD 1978-122, et pour les arbitrages ultérieurs, voir également *European Industrial Review,* n° 6.

rêts et un nouvel ordre de mettre fin à l'action illégale. Finalement, devant le refus réitéré d'exécuter cet ordre, le Tribunal du Travail décida de « se laver les mains » de toute l'affaire, et renvoya les parties en leur demandant de ne pas revenir devant la Cour pour ce même conflit. Cette reconnaissance publique des limites imposées au pouvoir et aux sanctions du Tribunal du Travail (limites que l'on aurait pu considérer comme assez évidentes, puisque la Suède ne connaît pas de recours du genre « offense à la Cour » comme en Angleterre), ainsi que la faiblesse de l'organe central de « discipline » du marché du travail face à un défi manifeste à son autorité constituaient un nouveau coup contre le prestige du « Modèle Suédois » et, bien qu'il n'y ait pas eu d'autre défi direct du type du *« Bil och traktor »*, on garde le sentiment que cette brèche dans le pouvoir de faire régner une discipline dans les relations du travail pourrait bien se révéler lourde de conséquences.

La « démocratie économique » par le biais des « fonds de salariés »

Depuis les élections de 1982, et après un nouveau succès aux élections de 1985, un gouvernement Social-Démocrate est revenu au pouvoir en Suède. En conséquence, les liens anciens entre la LO et le SAP au pouvoir ont été restaurés, et on a constaté un certain retour au temps de l'influence manifeste des syndicats sur l'élaboration et l'application de la politique dans un grand nombre de domaines.

Cependant, on a pu noter un tournant significatif au tout début du gouvernement SAP avec la politique des revenus. Comme l'écrivait récemment un commentateur : *« la doctrine de « la liberté du marché du travail », pierre de touche du Modèle Suédois, était basée sur l'hypothèse que les partenaires du marché du travail doivent assurer eux-mêmes la paix industrielle et un système de salaires compatible avec une économie nationale équilibrée. Dans une perspective internationale, et en particulier par rapport à nos voisins du Nord, cette doctrine a été suivie depuis longtemps avec une constance exceptionnelle. Pourtant, dans les années 80, elle a commencé à se désintégrer. Pendant ces dernières années, le gouvernement a tenté d'intervenir de différentes façons dans les négociations salariales et de contrôler le système des salaires »* (32).

Les réactions défavorables qui ont accueilli ces développements se trouvent parfaitement résumées dans les conclusions du même commentateur :

« Les interventions de l'État ont été si nombreuses qu'elles méritent le nom de politique des revenus. Cependant, sur le marché du travail, et dans les partis politiques, il y a eu toujours une vive opposition à l'utilisation de ce terme. Chacune des interventions du gouvernement a été qualifiée de déviations provisoires du principe de base, c'est-à-dire la doctrine de liberté du marché, et elles ont été assorties de mises en garde, venant en particulier des syndicats, contre le développement et la mise en place officielle d'une politique de revenus ».

Ce qui est tout à fait remarquable, au cours de ces dernières années, c'est qu'il n'y a eu aucune tentative réelle pour « défaire » le travail de l'ancienne administration non socialiste, — pour des raisons dont les moindres ne sont pas celles soulignées précédemment et selon lesquelles il était souvent très difficile de découvrir des différences sensibles entre la politique et la coalition et celle proposée par le SAP. Néanmoins, on a pu constater une certaine accélération de l'allure du changement, bien qu'il soit difficile d'apprécier dans quelle mesure le concept de « régulation concertée dans la vie de l'entreprise » a réussi à trouver sa place dans les décisions quotidiennes prises dans le domaine des relations industrielles suédoises. Certains considèrent que bon nombre des aspirations des employés exprimées dans la Loi de 1976 sur la régulation concertée de la vie dans l'entreprise ont été fondées sur « les prérogatives des employeurs ». On trouve cependant une vision plus optimiste suivant laquelle des progrès à profil bas sont en cours permettant de communiquer des informations pertinentes aux partenaires industriels à différents niveaux et grâce auxquelles un sentiment accru de confiance a pu se développer. Chacun de ces points de vue donne, par nature, un ensemble relativement impressionniste, bien que les divergences entre eux permettent de souligner combien il est difficile de porter un jugement sur les évènements de ces dix dernières années.

Un autre domaine sur lequel il est encore difficile de porter un jugement définitif est le principe de « démocratie économique ». C'est sur ce problème que l'on peut constater une cassure majeure avec les politiques de la coalition non socialiste. Depuis 1984, une législation a donc été mise en place, devant prendre effet en 1985, pour que les « excédents de bénéfices » de certaines grosses entreprises suédoises soient investis dans un certain nombre de « fonds de salariés » contrôlés par les syndicats, mais soumis à des règles strictes sur l'investissement et le remboursement du capital (33).

(32) N. Elvander : *« Can the Government Control Wage Negotiations ? »*, communication présentée au Second Congrès Régional Européen sur les associations internationales du travail, Herzlia, Israël, décembre 1987, p. 7.

(33) La structure des « fonds de salariés » et les règles édictées pour leur contrôle comprend des clauses statutaires extrêmement complexes réparties entre la législation sur les entreprises, des lois fiscales et des lois sur la couverture sociale. Les dispositions de base se trouvent dans la Loi sur les caisses de retraite publiques *(Lag med reglemente for allmänna pensionfonden)* (SFS 1983-1092). En ce qui concerne le contexte dans lequel ont été établies ces clauses, voir, entre autres, les publications officielles *Lontagarne och kapitaltillvaxten* (SOU 1979-8, 1970-9, 1979-10, 1979-11, 1981-44, 1981-78, 1981-79, 1981-105, 1982-28, 1982-47) ; *Kapitalplaceringar pä aktiemarknaden* (SOU 1983-44) ; *En modell for vinstdelning* (Ds Fi 1983-13) ; et *Löntagarfonder* (1983/84-50), parties A et B. Les travaux préparatoires d'un éventuel système de fonds salariaux donnèrent également lieu à des études sur l'utilisation de taxes liées aux bénéfices des entreprises et les redistributions en général. Voir, par exemple, *Skatt pä vinst och skatt pä utdelning* (Ds Fi 1984-13).

L'application de cette politique a cependant très peu de ressemblance avec les propositions en règle avancées par Rudolf Meidner au début des années 1970 (34). Non seulement il n'y a aucune perspective de « prédominance » syndicale dans les entreprises par l'intermédiaire de la possession des titres, mais le prétendu bénéfice du capital à risque accru, fournisseur des fonds pour l'industrie, s'est lui-même révélé illusoire car les nouveaux actionnaires des fonds cherchaient à assurer le taux minimum de revenu du capital requis par les dispositions réglementaires grâce au placement de leur mise de fond dans des actions « sûres » et même dans des parts de société multinationale. Il est donc encore trop tôt pour porter un jugement définitif sur le succès du concept de démocratie économique à travers le mécanisme des fonds de salariés étant donné la version relativement assouplie de ce concept qui a été en définitive adopté dans le Code suédois ; ce développement semble encore loin de la poussée finale (tellement redoutée dans certains secteurs) vers l'État socialiste dominé par les syndicats. De plus, étant donné que les élections générales ont lieu tous les trois ans en Suède, il semble peu probable que le Parti Social Démocrate se mette dans une position difficile en faisant des propositions radicales suivant les tendances précédemment préconisées.

Les effectifs des syndicats et leur recrutement

Des niveaux historiquement élevés de syndicalisation

Sur une population totale de quelque huit millions d'habitants, dont à peu près 4,3 millions constituent la main d'œuvre active, les niveaux de syndicalisation ont été par tradition, extrêmement élevés en Suède si l'on prend une base de comparaison européenne. C'est ainsi, par exemple, qu'on a pu affirmer en 1976 (35) qu'environ 95 % des travailleurs manuels suédois appartenaient aux syndicats, tandis que 75 % des employés étaient eux-mêmes syndicalisés.

Le niveau relativement élevé de densité syndicale semble s'être globalement maintenu, malgré certains facteurs tendant vers une diminution au cours des dernières années, en particulier la prédominance grandissante du secteur des employés sur celui des ouvriers, ainsi que l'incidence croissante de la main d'œuvre féminine à temps partiel entrant sur le marché du travail. A la fin de 1982 (36), l'effectif total de la LO, la centrale syndicale ouvrière, était estimé à quelque 2,1 millions, alors que celui de la TCO, la grande confédération des employés, était estimé a à peine plus d'un million. Cumulé avec environ un quart de million de membres de la SACO/SR et avec les effectifs de divers autres syndicats, tels que le SAC, ceci donne un niveau toujours élevé de densité syndicale. Les statistiques produites dans des publications officielles pour certains de ces secteurs du recrutement syndical montrent que ces chiffres se sont probablement aussi maintenus à un bon niveau en 1984 (37). Plus récemment, en 1986, le niveau global de densité syndicale est estimé par un représentant de LO à environ 90 % (38).

Il ne semble donc pas y avoir eu la même chute spectaculaire dans les effectifs des syndicats que celle déjà constatée, par exemple, dans le Royaume Uni avec le sous-emploi dans les industries mécaniques, etc... durant les premières années de cette décennie (39). En fait, comparés aux statistiques pour la décennie précédente, ces chiffres font apparaître un accroissement net du montant des effectifs des syndicats dans la main d'œuvre suédoise (40). Il semble donc y avoir de bonnes raisons pour conclure que les niveaux constamment élevés de la représentation syndicale en Suède sont l'expression d'un mouvement syndical en remarquable bonne santé, en dépit des pires craintes que pourrait susciter la récession, à laquelle la Suède n'a pas été moins encline que beaucoup d'autres pays d'Europe Occidentale, et de l'innovation technologique, qui poursuit son expension dans l'industrie suédoise.

La restructuration de l'entreprise et le sous-emploi.

Les niveaux de chômage en Suède.

Comme la plupart des pays d'Europe Occidentale, la Suède a été confrontée au phénomène, dans les années 1980, de croissance rapide du chômage, en particulier parmi les acteurs les plus jeunes du marché du travail. Néanmoins, la Suéde affiche des chiffres officiels remarquablement bas pour le chômage proprement dit, un peu au-dessous de 3 % pour 1986. Cependant, cette statistique (41) (2,9 % au premier trimestre 1986, représentant à peu près 126 000 chômeurs) n'inclut pas un large éventail de catégories qui étaient, par exemple, inscrites comme « travailleurs sup-

(34) Voir R. Meidner, *Löntagarfonder* (1975) et la note 18 supra.

(35) L. Froseback, *Industrial Relations and Employment in Sweden* (Les relations de travail et l'emploi en Suède) (1976), p. 30.

(36) *Annuaire Statistique de la Suède 1984* tabl. 210, p. 203.

(37) Voir, par exemple, SOU 1984-19, IIe partie, p. 12, 15, 24, 26.

(38) A. Backström, *New Technology, Économic Progress and Employment : A Trade Union View* in *Actes du Congrès Mondial de l'Association Internationale des Relations de Travail* (Hamburg, RFA, 1986), Vol. I, 131, cf. p. 144.

(39) En ce qui concerne les orientations en Grande-Bretagne jusqu'en 1985, voir *Employment Gazette,* février 1987, pp. 84-86. Les chiffres indiquent que le nombre de membres des syndicats est passé de 13 289 en 1979 à 10 716 en 1985, 2,5 % de moins que l'année précédente et 19 % de moins qu'en 1985.

(40) Voir, par exemple, *A. Neal, A New Era for Collective Bargaining in Sweden* (Une ère nouvelle pour la législation collective du travail en Suède) (1978), XXVI, *American Journal of Comparative Law* 609, p. 610, note 4, estimant les effectifs de la LO à 1,8 million, et ceux de la TCO à environ 800 000.

(41) Sur ces statistique, voir *Prop.* 1986/87-150, *Bil.* 12, p. 12.

pléants» (42) bénéficiaires d'une aide à l'embauche (43), engagés dans des «équipes de jeunesse» (44) ou en stage de recyclage (45). Ces chiffres ne prennent pas non plus en compte un nombre important de citoyens suédois effectuant une de leurs périodes régulières de service militaire obligatoire (46). Il faut aussi mentionner l'introduction relativement récente du droit légal de tous les employés à un minimum de cinq semaines de congés annuels (47), avec un accroissement consécutif des absences pour congé d'environ 2,6% pour une année par rapport à la précédente décennie (48), aussi bien que de l'absentéisme pour raisons autres que les congés, les maladies ou le service militaire (49).

Les statistiques les plus récentes pour le chômage et autres mesures concernant le marché du travail donnent pour le chômage proprement dit un chiffre de 2,4% (108 000 personnes) pour août 1987 (50), suivi par une chute impressionnante à 1,9% (85 000 personnes) pour septembre 1987 (51) suivant les statistiques officielles SCB/AMS. Ces chiffres sont à considérer dans le contexte d'une population active de 4 358 000 personnes en août 1987. Les travailleurs suppléants étaient 13 000 en septembre, tandis que les stagiaires se situaient au niveau de 38 000. Les équipes de jeunesse comptaient 11 500 jeunes en août 1987.

Néanmoins, que l'on prenne ou non en compte le fait que certains groupes sont omis dans les chiffres officiels de «taux de chômage», la série de mesures mentionnées plus haut pour traiter le cas de ceux qui sont sans travail du fait d'une «économie libérale» est impressionnante en elle-même. En fait, c'est cet ensemble de mesures intégrées pour l'emploi et de systèmes actifs de formation ou de recyclage qui a marqué depuis de nombreuses années l'approche suédoise du problème de la restructuration de la main d'œuvre face au changement technique et aux pressions démographiques.

Cette politique active de planification et de gestion de la main d'œuvre a concerné non seulement les initiatives des gouvernements (y compris de l'administration non socialiste qui a gouverné entre 1976 et 1982), mais aussi une volonté de la part du mouvement syndical suédois de collaborer à ces démarches, et de ménager ainsi des pressions aux représentants des employés sur les travailleurs pour que ceux-ci approuvent les mesures ainsi entreprises. Cette implication étroite, de la part du mouvement ouvrier suédois, dans ce genre de mesures est, une fois encore, un trait distinctif inhabituel dans le paysage général du marché du travail des pays européens au cours des années 1960 et 1970.

Les tendances vers une «rationalisation» dans divers secteurs de l'économie suédoise ont donc été soutenues et accélérées par l'engagement des syndicats. Dès le début, la LO en particulier fut impliquée dans la formulation de politiques positives en vue de promouvoir l'efficacité et la modernisation des entreprises, et de mettre en œuvre d'importantes initiatives de planification de la main d'œuvre face à l'évolution des exigences de la technique et de la production. Un rapport au Congrès LO de 1966 intitulé «Le Mouvement Syndical et le Développement Technique» (52), comportait un certain nombre de recommandations incitant le mouvement syndical à s'impliquer étroitement dans les réponses à donner aux invites futures à la restructuration des entreprises et à la rationalisation des processus de production.

Cette étroite implication du mouvement syndical, et la détermination à être activement associé à la direction future et à la mise en œuvre du changement constituent un trait caractéristique du mouvement syndical suédois, particulièrement remarquable dans une perspective européenne. L'examen de certains des rapports présentés au Congrès de la LO au cours de cette période suffira à souligner la sensibilité manifestée à l'aspect changeant de la vie du travail, et la conscience qu'ont les syndicats suédois du besoin de «coller à la base».

Ainsi, depuis le rapport remis au Congrès en 1951 sur «Le Mouvement Syndical et le Plein Emploi» (53), l'attitude du mouvement syndical suédois (en particulier telle qu'elle apparaît de façon manifeste dans les rapports de la LO) n'a pas été une attitude de résistance au changement et à l'innovation patronale, mais celle d'un effort pour débattre des conséquences possibles du changement à venir, en vue de définir une politique cohérente pour la réponse collective des travailleurs. Cette approche prend ses racines lointaines dans l'histoire du mouvement, et elle a donné lieu à des contributions majeures à la littérature sur l'évolution du marché du travail de la Suède, notamment le rapport de 1941 sur «Le Mouvement Syndical, le Commerce et l'Industrie» (54), le rapport de 1961 sur «Le Mouvement Syndical et la Démocratie dans l'Entreprise» (55) et, plus

(42) *Beretskapsarbete* - environ 25 000.

(43) *Rekryteringsatod* - environ 12 000.

(44) *Ungdomslag* - environ 29 000.

(45) *Arbetsmarknadsutbildning* - environ 40 000.

(46) *Varnplikt* - environ 0,5% du total de la main d'œuvre pendant la période 1973/1983. Pour avoir une idée de ce niveau, voir, SOU 1984-31, p. 36.

(47) Loi sur les Congés *(Semesterlagen)* 1977.

(48) Voir également SOU 1984-31, p. 37.

(49) Accroissement d'environ 4,3% du total de la main d'œuvre, attribué dans une large mesure à l'accroissement des droits des employés au temps libre pour diverses raisons (enfants, etc...), voir, SOU 1984-31, p. 37.

(50) *TCO Tidningen,* 24/87, p. 4.

(51) *TCO Tidningen,* 28/87, p. 4.

(52) *Fackföreningsrörelsen och den tekniska ulvecklingen.*

(53) *Fackföreningsrörelsen och den fulls sysselsättningen.*

(54) *Fackföreningsrörelsen och naringslivet.*

(55) *Fackföreningsrörelsen och företagademokratin.*

récemment, le rapport de 1976 sur « La Formation Collective du Capital à travers les Fonds de Salariés » (56).

L'évolution de la main d'œuvre en Suède

Un autre front, sur lequel l'expérience suédoise présente une similarité marquée avec celles des autres pays d'Europe Occidentale, est celui de la composition de la main d'œuvre. Dans de nombreux domaines, la main d'œuvre manuelle à prédominance traditionnellement masculine, avec ses caractéristiques d'employeur unique, de lieu de travail unique, et de systèmes d'ancienneté, a cessé d'être le profil « type ». A sa place, on a vu surgir le phénomène de la « main d'œuvre atypique » ou « périphérique », avec ses caractéristiques nouvelles de moins grande cohésion collective, de relations contractuelles individuelles, d'emplois à durée déterminée, de travail à temps partiel, de relations de travail de sous-traitance, etc... Une grande partie de cette évolution s'est faite malgré des mesures légales et autres tendant à prévenir les pires abus dus aux prérogatives patronales croissantes, le souci exclusif de la « flexibilité » dans un sens totalement axé sur les besoins économiques de l'entreprise, et souvent aux dépens de la sécurité individuelle, des droits et de la protection de l'emploi.

On a déjà mentionné l'accroissement significatif du nombre de la main d'œuvre féminine à temps partiel dans la population active. Il apparaît en fait qu'un pourcentage remarquablement élevé du total de la main d'œuvre employée occupe, sous une forme ou une autre, un emploi à temps partiel (défini en Suède par un maximum de 34 heures de travail par semaine). L'introduction des emplois temporaires et à durée déterminée, maintenant autorisés par la Loi de la Sécurité de l'Emploi révisée en 1982, a également accru cette fragmentation de la main d'œuvre. Il est encore trop tôt, cependant, pour décider si le phénomène d'un « noyau central » et d'une main d'œuvre « périphérique » est en train d'émerger comme un élément significatif du marché du travail suédois (57).

Un trait supplémentaire des développements du contexte suédois depuis les années 70 a été l'accroissement rapide de l'emploi dans le secteur public. De 1970 à 1986, le nombre d'employés dans le secteur public a augmenté de 75 %, passant de 90 000 à 1,6 millions. Au cours de la même période, la part du secteur public dans le PNB est passé de 44 à 64 %. L'une des conséquences de ce phénomène a été que les syndicats du secteur public ont autant de membres que les syndicats du secteur privé. En fait, le syndicat le plus important de la LO – rôle tenu pendant de nombreuses années par le syndicat des métallurgistes – est à présent le Syndicat des fonctionnaires suédois. De plus, à la suite des amendements législatifs apportés en 1976, sous la forme de la Loi sur la régulation concertée de la vie dans l'entreprise, les employés du secteur public bénéficient maintenant, de la même façon que leurs partenaires du secteur privé, d'une vaste gamme de possibilités de négociation ainsi que d'autres droits, y compris le droit de grève. Les conflits de ces dix dernières années ont montré que ces droits récemment acquis n'ont pas encore complètement droit de cité.

Il est hors de doute, néanmoins, que s'il y a une tendance vers un marché du travail plus fragmenté dans le contexte de la Suède, si les formes de travail « atypique » sont réellement en train de se développer de façon significative et si l'accroissement rapide de l'emploi dans le secteur public a pour effet de modifier l'équilibre des négociations collectives, cela posera des problèmes organisationnels importants pour le mouvement syndical. De tels défis nécessiteront obligatoirement une certaine adaptation pour satisfaire les nouveaux besoins et montrent combien le contexte dans lequel se trouve actuellement le modèle suédois traditionnel de marché est fluctuant.

Les syndicats dans le cadre socio-politique suédois

Il doit être fait mention, au passage, du degré peut-être unique, auquel les syndicats en Suède ont été intégrés non seulement dans le tissu économique du pays, mais aussi dans l'édifice politique et social.

Il n'y a pas lieu ici de s'appesantir sur les implications d'une analyse « corporatiste » de cette intégration, mais on doit toujours garder présent à l'esprit le fait que le mouvement syndical joue un rôle formel et significatif dans presque tous les aspects de la vie de la Suède. Ainsi, outre la fonction de négociation collective qui est remplie par les syndicats en collaboration avec les confédérations patronales, il existe une fonction sociale d'instigation et de soutien de nouveaux développements dans des domaines aussi divers que la santé, la politique familiale et l'application sociale de la législation criminelle. En ce qui concerne le processus législatif lui-même, les syndicats, ainsi que de nombreuses autres organisations collectives représentatives de Suède, sont impliqués dans le développement de la politique et dans le champ formel des réactions aux initiatives législatives, administratives et autres. Quelques-unes des conséquences possibles d'un niveau aussi développé d'intégration sont examinées plus loin, en particu-

(56) *Kollektif Kapital Bildning genom Löntagarfonder.*

(57) Pour une comparaison avec cette cassure « centre/périphérie » en Grande-Bretagne, voir A. Neal, *Vulnerable Workers,* étude expérimentale menée en Grande-Bretagne pour le Bureau International du Travail (BIT, Genève, 1986). Pour les statistiques les plus récentes sur « la flexibilité de la main d'œuvre » voir *Employment Gazette,* novembre 1987, pp. 549-560. Pour de plus amples informations sur cette tendance dans le contexte suédois, voir A. Neal, *« Vulnerable Workers in Sweden and England »,* dans *Law and the Weaker Party : An Anglo-Swedish Comparative Study,* par S. Anderman, A. Neal, T. Sigeman et A. Victorin, volume V (Abingdon, sortie prévue en 1988).

lier en ce qui concerne les liens étroits entre le mouvement syndical et le Parti Social-Démocrate de Suède.

Il suffira cependant, à ce stade, de commenter l'acceptation naturelle, à l'intérieur de la société suédoise, du fait que cette intégration doit exister, et la confirmation, s'il en était besoin, pendant la période de six années de gouvernement de la coalition non socialiste, du fait que cette étroite implication avec l'organisation de la société suédoise n'est pas un phénomène reposant purement et simplement sur les fondations peu solides d'une alliance partisane, mais qu'elle fait partie intégrante des valeurs de la population suédoise dans son ensemble.

Les instruments de la réforme

La négociation collective

La période de quatre-vingt années allant du début du mouvement ouvrier organisé jusqu'au Congrès de 1971 de la LO peut être clairement caractérisée comme une période au cours de laquelle la négociation collective a été le principal instrument choisi par les syndicats suédois pour atteindre leurs objectifs industriels et socio-politiques. Il est certain que de tous les grands textes législatifs sur les relations du travail produits durant cette période, seule la Loi de 1936 sur le Droit d'Association et de Négociation pourrait être considérée comme représentant la réalisation – par la majorité nouvellement élue du gouvernement Social-Démocrate – d'une ambition directe des syndicats. En particulier, la Loi sur les Conventions Collectives de 1928 et la Loi de la même année instituant le Tribunal du Travail avaient été votées en dépit de l'opposition des syndicats à une intervention légale de ce type.

L'expression peut-être la plus explicite de cette préférence pour la négociation collective peut-être trouvée dans le processus aboutissant à la signature de la Convention de Base de la LO et la SAF en 1938. En même temps qu'elle introduisait ces protections pour les tierces parties neutres dans les conflits du travail, la Convention de Base de 1938 jeta aussi les fondements de la protection moderne de l'emploi en relation avec les licenciements individuels, en créant une commission centrale mixte instituée pour prendre connaissance des licenciements contestés ; néanmoins, les décisions de cette commission ne liaient pas les parties, mais avaient seulement le caractère de « recommandations » (58). Le modèle SAF-LO fut suivi lorsque des Conventions de Base furent conclues ultérieurement entre la SAF et les centrales nouvellement apparues « d'employés en col blanc ».

Cette attitude consistant à préférer « laver son linge sale en famille », plutôt que de laisser le législateur faire son entrée sur la scène industrielle, se manifesta de nouveau en 1964, lorsque la Convention de Base fut révisée pour inclure, *inter alia,* des dispositions étendues concernant les protections contre le licenciement individuel, notamment un accord selon lequel, à l'avenir, le licenciement individuel d'un employé ne pourrait intervenir que s'il y avait une « cause » de renvoi. Il est à noter également que, lorsque les syndicats d'employés firent par la suite leur entrée sur la scène des relations du travail en tant que force effective – suite à la création de leur centrale (TCO) en 1944 – ces organisations se rallièrent aussi au choix de la négociation collective pour atteindre leurs objectifs. Ceci contraste avec le Danemark, voisin de la Suède, où la tradition de négociation collective pour les syndicats ouvriers ne fut pas suivie de la même manière par les organisations d'employés qui apparurent plus tard. Au Danemark, par conséquent, l'attribution normale des droits de protection pour les employés passe par l'instrument législatif, alors que les syndicats ouvriers continuent de s'appuyer sur leur force industrielle relative pour obtenir des accords négociés collectivement. Ce contraste marqué entre les instruments adoptés par ces deux groupes pour promouvoir des réformes dans le contexte danois sema des obstacles pratiques importants sur la voie de l'application par le Danemark des normes supra-nationales, en particulier les Directives de la CEE (59).

Néanmoins, c'est probablement par rapport aux négociations salariales que les plus graves problèmes ont surgi entre le syndicat LO et les organisations d'employés (60). En particulier, la possibilité pour les travailleurs manuels de bénéficier du « glissement des salaires », dans des conditions de travail pouvant donner lieu à des heures supplémentaires, au paiement de prime pour travaux pénibles ou dangereux, à des accords pour rémunérations exceptionnelles, au paiement d'heures non-productives, et autres arrangements similaires, ne trouve pas, d'une manière générale, son pendant chez les employés. Ceci a posé problème en particulier dans l'optique du système coordonné centralisé de négociation salariale adopté pour les travailleurs du secteur privé suédois qui, en établissant des « cagnottes » bien définies pour les hausses de salaires, censées être en vigueur pendant une période de deux ou trois ans, tend à ne laisser aux employés que les taux décidés dans les accords, sans rien de plus, alors que dans des périodes de mouvement salarial important, les travailleurs manuels bénéficieront en fait

(58) Voir *report on the Committee on Private Employment* (SOU1985-18).

(59) Pour un aperçu du système danois, voir O. Hasselbalch, *arbejdsrettens almindelige del* (1984 ; *ansaettelsesretten* (1985) ; *killektiv arvejdsretten* (1987), les dispositions réglementaires applicables sont exposées dans *arbejdmarkedets regelsamling,* publication annuelle de la Confédération des Employeurs Danois *(Dansk Arbejdsgiverforening).*

(60) Pour un aperçu général des négociations salariales en Suède et des systèmes de salaires généralement appliqués, voir P. Holmberg, *Arbete och Löner i Sverige* (1963).

d'avantage salariaux beaucoup plus substantiels (61). Étant donné l'incapacité des syndicats d'employés, dans un contexte de mouvement salarial effréné, à revenir sur leurs accords une fois signés, puisqu'ils ont force de loi et sont soumis à une « obligation de paix » légale durant la période de validité convenue pour la négociation (62), on conviendra qu'il ait pu exister de bonnes raisons pour les syndicats d'employés, sur ce point, de considérer d'un mauvais œil la « rigidité » résultant du système suédois de « négociations de cagnottes ».

Il est important de noter, au passage, que le mouvement syndical — en particulier la LO — par l'intermédiaire de ses gourous intellectuels Gösta Rhen et Rudolf Meidner — a traditionnellement affirmé sa croyance dans la « politique salariale de solidarité » qui a dominé les modes de négociation salariale et de distribution des revenus depuis le milieu des années 1950, encourageant par là les conditions structurelles dans lesquelles cette politique de la LO d'égalisation des salaires pouvait s'épanouir (63). En fait, le degré auquel la SAF exerce un contrôle sur ses organisations membres est tout à fait remarquable, même si on le compare à la coordination des syndicats membres de la LO, et ceci inclut même des mesures disciplinaires contre les membres qui s'écartent de la ligne, par exemple en concluant des accords locaux d'usine pour des suppléments de salaires, supérieurs aux taux fixés par la convention collective pour l'industrie.

Cependant, une fois qu'il a été clairement établi que le gouvernement Social Démocrate au pouvoir était préparé, en même temps que la LO qui mettait en œuvre sa « politique salariale de solidarité », à surveiller ce que l'on est arrivé à considérer aujourd'hui comme la caractéristique de la société suédoise — une politique cohérente d'impôts élevés (les impôts passant de 41 % à 55 %, du PNB en 1986) (64) couplée avec des niveaux élevés de protection sociale de l'État — l'approbation avait été donnée au contrôle remarquablement étroit exercé par les partenaires sociaux sur la distribution des revenus à l'intérieur du cadre budgétaire fixé par le gouvernement, tel qu'on a pu le constater pendant les trente années écoulées.

Le spectre du « glissement des salaires », et de ses conséquences pour les employés aux niveaux de salaires convenus collectivement, a été agité de façon spectaculaire en plusieurs occasions au cours de cette période. En fait, aucune n'a peut-être été aussi sérieuse que la rupture qui intervint sur ce sujet entre la LO et le PTK (le cartel de négociation des employés qui coordonne les négociations salariales du secteur privé) entre beaucoup de syndicats membres de la TCO, en même temps que le SIF (le Syndicat Suédois des Employés de Bureau et Techniciens de l'Industrie), la SALF (Association Suédoise des Agents de Maîtrise et Chefs d'Équipes), le HTF (Syndicat Suédois des Employés Commerciaux), et un certain nombre de petits syndicats appartenant au SACO/SR (le syndicat unifié représentant les personnels académiques et des catégories professionnelles variées) (65). En fait, la rupture fut si sérieuse que l'on menaça de suivre des politiques fragmentaires pour la négociation des employés, indépendamment de la politique de négociation de la LO (66). A une époque où le Parti Social-Démocrate était dans l'opposition au parlement, où la mise en œuvre effective des récentes réformes de gestion mixte de 1976 était réellement en balance, et où la SAF s'efforçait activement de saper la solidarité collective du mouvement syndical, une telle rupture pouvait entraîner des conséquences désastreuses. En l'occurrence, le problème fut réglé, grâce à une disposition dite *« kontrolstation »*, selon laquelle, en cas de glissement salarial excédant un certain pourcentage fixé dans la convention, les syndicats du PTK étaient en droit de rouvrir les négociations pour ajuster les taux de salaires à la lumière de la situation modifiée (67). Cette dérogation au cadre rigide normal pour les dépenses salariales établi dans les conventions collectives suédoises introduisait une certaine dose d'incertitude pour la période des conventions ; et on peut supposer qu'elle n'a pas dû être particulièrement attrayante aussi bien pour le gouvernement de coalition non socialiste (pour l'élaboration de ses plans budgétaires à moyen terme) que pour les employeurs (dans leurs efforts pour planifier à l'avance les coûts salariaux au niveau des entreprises individuelles). Au même moment où cette clause « de déclenchement » était insérée dans la convention de 1978, la LO et PTK concluaient un autre accord, par lequel ils entreprenaient de coordonner leurs activités de négociations pour une nouvelle période de deux ans. La crise était provisoirement résolue, mais un sérieux avertissement

(61) Des indications sur le déroulement pratique d'une session de négociations salariales sont données dans F. Schmidt, *Law and Industrial Relations in Sweden,* 1977, chapitre 2. La traduction du texte de l'Accord Salarial de 1977 donne une certaine saveur à la façon dont les fonds sont répartis entre les différentes « cagnottes » ; voir *European Industrial Relations Review,* 1977.

(62) En vertu de la loi sur la Réglementation Concertée de la Vie dans l'Entreprise.

(63) Sur ces arrangements, voir L. Forseback *Industrial Relations and Employment in Sweden,* (1976), p. 27 sq. Pour une analyse détaillée de la mise en place de la politique de solidarité salariale, voir J. Ullenhag, *Den solidariska lönepolitiken i Sverige : Debatt och veklighet* (1971).

(64) Ces chiffres se trouvent dans *« Employer Strategies and Industrial Relations in the 1980's »,* communication faite au cours du Deuxième Congrès Régional Européen des Associations Internationales de Relations du Travail., Herzlia, Israël, décembre 1987, p. 6.

(65) Voir L. Forseback, *Relations du Travail et Emploi en Suède,* 1976.

(66) On trouvera un exposé sur les nombreux problèmes soulevés durant les négociations salariales de 1977 dans *Spelet om lonerna,* K.O. Anderson (Stockholm, 1977).

(67) Une clause fixant des seuils à l'augmentation du coût de la vie fut inclue dans les accords entre la SAF et le PTK, et entre la SAF et la LO. (Point 2.4) : pour le texte de l'accord SAF/LO, voir *European Industrial Relations Review,* 1978, 4-6.

avait été donné pour les mesures de coordination futures.

Cette coordination fut complètement abandonnée au cours des négociations salariales de 1983 lorsque pour la première fois depuis 1956, des voies séparées furent prises à la suite de la décision de l'Association des Métallurgistes et de son équivalent, le Syndicat des Métallurgistes, de participer séparément à des négociations nationales, ce qui aboutit à un accord sectoriel indépendant entre les deux parties. A la suite de cette rupture, la LO conclut un accord d'un an avec la SAF mais le groupe de négociation PTK se retira de ces accords de coopération avec l'ensemble du marché du travail et conclut un accord relativement favorable de deux ans et demi avec la SAF. Cette fragmentation fut suivie par une absence totale de coordination au cours des négociations salariales de 1984, ce qui eut pour conséquence d'amener une intervention du gouvernement sous la forme des « débats Rosenbad » pendant l'été 1984. A la suite de cette intervention, des accords furent signés suivant lesquels les syndicats du secteur public remportèrent le compromis significatif de réouvrir des négociations au cas où les augmentations de salaires demandés par la SAF-LO pour 1984 dépasseraient de façon significative les accords du secteur public (68).

Ce succès apparent de l'intervention gouvernementale se révéla rapidement illusoire car en mai 1985, une importante grève des membres de la TCO-S dans le secteur public eut lieu pour réouvrir des négociations. Une compensation de 2 % récupérable à partir de décembre 1985 régla le conflit. Néanmoins, les « débats Rosenbad » donnèrent lieu à un ensemble d'accords entre la SAF et la LO en février 1985 fixant à 5 % le plafond de l'augmentation des salaires et excluant toute compensation pour les bas salaires.

Plus récemment, un problème similaire s'est posé en termes de coordination entre les catégories du secteur privé et les accords de salaires dans le secteur privé. En fait, on a déjà mentionné l'impact de la TCO-S sur le bouleversement des accords originaux signés en 1984 au cours des négociations salariales du fait de la clause de réouverture des négociations liée aux accords précédents SAF-LO dans le secteur privé. Les organisations syndicales ont appelé à une coordination au sujet de ces négociations, concernant en particulier les délais de ces négociations et surtout, leur contenu. De plus, un élément politique important intervint dans ces développements du fait du rôle important joué par le gouvernement en tant qu'employeur public. Ce phénomène révèle deux aspects : d'une part, au milieu des années 70, le gouvernement voulut prendre la tête des négociations dans le but de fixer un cadre pour l'augmentation des bas salaires. Cette tactique provoqua d'importants déséquilibres entre le secteur public et le secteur privé qui sont toujours présents. D'autre part, les syndicats ont cherché des formes de coordination qui, parallèlement à différentes décisions politiques sur les taxations personnelles, le contrôle des prix et les bénéfices de la sécurité sociale, ont amené une politique de redistribution considérée comme favorable par le mouvement syndical en général.

Selon certains commentateurs, *« étant donnés les liens constants existant au niveau des négociations entre les différents collectifs d'employés et leurs rapports avec le gouvernement, avec les engagements et l'intervention de l'État, les négociations salariales ont fini par être considérées comme un instrument de politique de redistribution » (69).*

Les succès remportés par le gouvernement pour limiter les augmentations des bas salaires au cours des négociations des années 1980 font apparaître de façon très nette, en dépit d'un certain nombre d'interventions utilisant toute une gamme d'instruments tels que « la politique des salaires », *« ... les difficultés des syndicats face au gouvernement lorsque celui-ci tente d'influer sur le cours des négociations salariales par le biais de sa fonction d'employeur public » (70).*

Alors même que les négociations de 1988 sont en cours, un certain nombre de problèmes sont restés en suspens depuis les nombreux conflits apparus dans le secteur public depuis 1987. A la suite d'une série de grèves, notamment dans le secteur des écoles municipales (SACO/SR), et un essai infructueux de médiation qui tentait d'exclure la possibilité d'une indemnisation pour « glissement salarial », tous ces problèmes font partie des négociations qui ont cours actuellement.

Le choix par le mouvement syndical de la « voie législative » vers la réforme

A la suite du Congrès LO de 1971 et, depuis l'intérêt porté à « l'autonomie des parties » et aux lois « cadres » pendant trois quarts de siècle, jusqu'à l'établissement de commissions travaillant sur les questions de protection de l'emploi (« Commission Aman » (71)) et sur le cadre des lois collectives du travail (Commission de la Législation du Travail 1971-75) (72), on a vu se manifester un enthousiasme soudain pour la réforme par le biais d'une intervention législative.

---

(68) N. Elvander, *« Can the Government Control Wage Negotiations », op. cit., pp. 14 sq., et voir également* ALS *1984-85,* s. 17 (2), et *Hök 1984-85,* s. 2 (7).

(69) H.G. Myrdal, *Employer Strategies and industrial Relations in the 1980s,* op. cit., pp. 8-9.

(70) N. Elvander, op. cit., p. 20.

(71) Cette Commission produisit un rapport en 1973, sous le titre de *Security on Employment* (La Sécurité de l'emploi) (SOU 1973-7). Les recommandations pour une révision du système de sécurité individuelle de l'emploi aboutirent rapidement à la Loi sur la Sécurité de l'Emploi de 1974. Voir aussi sur ce sujet *A. Neal, employment Protection Laws : The Swedish Model* (Les Lois sur la Sécurité de l'Emploi : Le Modèle Suédois », (1984) 33 *International and Comparative Law Quartery* 634, cf. p. 641 sq.

(72) Son rapport (SOU 1975-1) aboutit au vote de la Loi sur la Réglementation Concertée du Travail dans la Vie de l'Entreprise en 1976.

Le flot des mesures prises d'abord en 1974 avec la réforme des règles de protection individuelle de l'emploi en 1974, englobant ensuite les mesures expérimentales en faveur de la « démocratie industrielle », et culminant dans l'introduction de la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » en 1976, eut une influence profonde sur le traditionnel « Modèle Suédois » centralisé de l'ère de la politique salariale de solidarité. En fait, l'introduction de la « démocratie économique » par le biais des « fonds de salariés » représente probablement la plus importante percée tentée à ce jour par l'instrument législatif en ce qui concerne la réforme du « Modèle Suédois ». Un niveau remarquable de complexité a été atteint dans les diverses dispositions réglementaires entrecroisées étayant ce phénomène, à un point tel qu'il fait passer des frissons dans le dos de tous ceux qui attendent de « la Loi » qu'elle s'adresse à l'homme de la rue. Ce point n'est pas sans poser problème, surtout si l'on considère le fait, ressortant avec évidence des études sur le fonctionnement de la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » (73), que les droits établis et les spécifications imposées par la Loi de 1976 sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » sont communément incomprises, et sans aucun doute non appliquées, au niveau du lieu de travail. Bien plus, le niveau de réponse bureaucratique au volume toujours croissant de la législation va en s'accroissant. On peut discuter sur le point de savoir si le marché du travail suédois a atteint le stade où il risque de « se noyer dans une mer de papier », mais il est hors de doute que, comme pour beaucoup d'autres pays, la décision de suivre la voie de la réforme législative à grande échelle pour le marché du travail entraîne avec elle une série de problèmes administratifs et de mise en œuvre pratique (74).

Le choix par la SAF de la voie « décentralisatrice »

Au cours de cette période, il faut noter un fait nouveau : tout récemment, l'organisation syndicale regroupant les employés du secteur privé a pris de plus en plus position en faveur de politiques tendant à la « décentralisation », ce qui constitue une sérieuse brèche dans la structure centralisatrice du système de relations sociales dans les pays scandinaves. Cette situation n'est absolument pas exceptionnelle dans les économies de marché occidentales, les exemples les plus extrêmes se trouvant en Grande-Bretagne et aux États-Unis (75).

Ce changement de direction de la SAF remonte à l'adoption en 1979 d'un vaste programme concernant la politique des salaires. Les principes sous-tendant ce programme ont été développés depuis lors et ont abouti à une politique des salaires ratifiée lors du Congrès de la SAF en 1987. Cette politique comprend les objectifs proposés pour éliminer la distinction entre les ouvriers et les employés en col blanc et lier la mise en place des salaires à la productivité au niveau individuel plutôt qu'à un système de redistribution générale ; le processus permettant de fixer les salaires deviendrait ainsi l'affaire de chaque travailleur pris individuellement. Depuis 1984, en effet, il est évident que les deux derniers objectifs gagnent du terrain pour le biais de systèmes de paiement liés à la productivité de chacun et par l'application de plus en plus importante de barèmes de salaires individualisés (76).

Quel que soit l'avenir de ce phénomène particulier, cette tendance à la décentralisation, très éloignée du modèle suédois traditionnel de coordination au niveau des organisations centrales, dans un contexte de politiques de redistribution intégrée des revenus, met les employeurs suédois sur le même plan que les partisans du « Nouveau Droit » dans la théorie socio-économique, même s'il est douteux qu'une version scandinave de la politique reaganienne ou du « thatcherisme » voie le jour. Depuis 1984, la tendance en Suède semble aller vers des négociations au niveau industriel avec cependant moins de rigueur qu'auparavant sur le plan des détails et une absence de clauses de « rééquilibrage » et « d'indemnisations » qui étaient pourtant l'un des traits marquants des négociations à la fin des années 1970.

Les ambitions des Syndicats

Le remarquable niveau d'intégration dans la vie socio-économique et politique de la Suède atteint par le mouvement syndical de ce pays durant les cinquante dernières années rend nécessaire d'envisager les ambitions des syndicats sous diverses têtes de chapitres.

Les ambitions industrielles

La base fondamentale du « Modèle Suédois » repose sur « l'autonomie des parties » et sur la préservation des occasions pour les acteurs industriels d'élaborer leurs propres solutions aux problèmes sans interférence du législateur. Cette aire de liberté d'action a été gagnée au prix de certaines concessions clairement prédéterminées de la part des partenaires industriels.

Ainsi, il y a une délimitation de la frontière entre la « guerre industrielle légitime » et « les intérêts de société primant tout le reste » — d'abord manifeste dans la Convention de Base de 1938, puis évidente dans la soumission à des

(73) Voir en particulier O. Hammarstrom et A. Victorin, *MBL -forhandlinger i proktiken* Stokholm 1982).

(74) Pour un exposé plus détaillé des problèmes posés par la « sur-réglementation et la technique législative » dans les relations de travail, voir O. Hasselbalch, A. Neal et A. Victorin *A Perspective on Labour Law* (Vue en Perspective du Droit du Travail) (Stockholm, Londres et New York, 1982), en particulier chap. 6.

(75) Sur ce chapitre, voir T. Treu, *Centralisation - Decentralisation in Collective Bargaining,* 1985, in International Journal of Comparative labour Law and Industrial Relations, 41.

(76) Voir H.G. Myrdal, op. cit., p. 13.

règles de procédures spéciales pour traiter des conflits qui constituent un risque pour la société au sens large *(samhällsfarliga konflikter)* (77). L'inviolabilité de la position et des droits des « tierces parties » dans des conflits du travail a été uniformément soulignée depuis la première formulation de la Convention de Base. Peut-être encore plus spectaculaires, cependant, sont les règles relatives à la légalité d'une action revendicative pendant la période de validité d'une convention collective, avec l'acceptation d'une obligation de paix légale et l'élimination virtuelle de toutes formes « d'auto-défense » de la part de parties « innocentes » en cas de rupture de l'accord par l'autre partie (78).

Bien qu'il apparaisse que la grève politique ne soit pas bannie en Suède (79), l'incidence des problèmes en relation avec ce phénomène a été, tout au moins jusqu'à ce jour, remarquablement faible. L'un dans l'autre, la politique des syndicats a pris les ambitions industrielles comme point de départ, et la plupart du temps l'usage de l'arme de la grève et d'autres formes d'action industrielle s'est situé dans le contexte de la poursuite de cette politique.

La négociation salariale est d'une particulière importance, avec le « système centralisé de cagnotte » comportant une adjudication globale de hausses en pourcentage et offrant la possibilité de politiques plus idéologiquement motivées, telle que la « politique salariale de solidarité » tendant à égaliser les niveaux de salaire entre les divers secteurs de la main d'œuvre, en particulier au bénéfice des groupes les moins bien payés. Des améliorations des clauses annexes et des conditions de travail ont également été recherchées par le biais de la convention collective, bien qu'on ait vu se manifester, comme on l'a mentionné précédemment, une tendance croissante à rechercher la garantie de tels avantages dans la législation (80). Même dans le domaine de la santé, de la sécurité sur le lieu de travail et de l'environnement du travail en général, les premiers avantages acquis par la négociation collective ont eu tendance à être inclus dans le flot des mesures législatives spécifiques, en particulier la Loi sur l'Environnement du Travail de 1977 et la Loi sur le Temps de Travail en 1982 (81).

Les deux domaines dans lesquels les ambitions industrielles se sont trouvées étroitement entremêlées avec des objectifs politiques ont été l'extension de la « démocratie industrielle » après les réformes de 1976 ; et l'introduction de la « démocratie économique » depuis 1984.

La « démocratie industrielle »

La forme de « démocratie industrielle » introduite par le biais de la Loi de 1976 sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » était très différente de la notion de « co-détermination » expérimentée en République Fédérale d'Allemagne sous le nom de *mitbestimmung,* et des divers modèles de « participation ouvrière » suivant laquelle les employés ou leurs représentants ont leur mot à dire dans la prise effective de décision des directions des entreprises. En fait, le modèle de 1976 a introduit la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » dans le sens utilisé par Allen Flanders (82). C'est ainsi que les syndicats, représentant la main d'œuvre en général, sont informés, et consultés au sujet des diverses mesures de gestion proposés, mais la décision finale est prise unilatéralement par la direction. Dans cette mesure, l'expression utilisée en 1976 pour décrire le processus consultatif comme des « négociations primaires » peut paraître quelque peu trompeuse, car l'élément « négociation » est fatalement miné par le pouvoir résiduel du patronat de prendre et d'appliquer les éventuelles décisions finales en question. En réalité, une certaine définition de cette réalité (pure expression, dans un certain sens, de la traditionnelle prérogative de décision du patronat) est résumée dans la qualification de « tutt tutt » souvent appliquée par les syndicalistes aux droits de la Loi de 1976 sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » : en réalité, cette disposition offre seulement au « train » du patronat, la possibilité de lancer aux syndicats un signal préalable avant de continuer inéluctablement son chemin sur la voie déjà tracée.

Bien qu'il y ait eu bon nombre de débats sur les améliorations à apporter au modèle de 1976 on ne s'active guère pour établir un nouvel équilibre des prises de décisions entre les acteurs industriels. Néanmoins, les réformes de 1976 se sont avérées utiles en ce qui concerne l'obtention d'informations préalables sur la mise en application de la politique patronale (83). Malheureusement, la complexité même des dispositions contenues dans la Loi de 1976 sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » semble aller à l'encontre

(77) Voir Schmidt (1977), chapitre 12 ; T. Sigeman, *Sverige,* in *Arbetsrätten i Norden* (NU 1984-10), p. 351, 358 ; *Arbetslarknadstriden I,* (SOU1984-18) et *Arbetsmarknadsstriden II* (SOU 1984-19). Voir également O. Bergqvist, *Samhällsfarliga arbetskonflikter,* in *Proceedings of the 30th Nordic Jurists meeting,* Chapitre I, pp. 351 sq.

(78) Voir la Loi sur la Régulation Concertée du Travail dans la Vie de l'Entreprise, 1976, et noter en particulier les restrictions contenues dans s. 31.

(79) Voir Schmidt (1977), pp. 199 sq.

(80) On peut trouver des exemples de cette approche dans la Loi sur les Congés de 1977.

(81) SFS 1977-1160 et SFS 1982-673.

(82) Dans *« British Journal of Industrial Relations »* VII (1968). Les implications de ce modèle dans le contexte suédois sont examinées dans *Vad ligger i ett ord ?,* A. Neal, 1983, in *Svensk Juristtidning 650, p. 652.*

(83) Ce point est mentionné dans les parties consacrées à la Suède dans le rapport de 1984 établi par le Ruskin College Oxford, pour le projet de la CEE sur le contrôle des frontières, *Workers and new Technology ; Disclosure and Use of Company Information* (V/85/462-EN). Voir également *Framtidsfrägor pa arbetsplatsen,* A. Sandberg, Stockholm, 1984.

de toute intrusion largement consentie des syndicats dans la prise de décision patronale (84).

En dépit de l'avènement de la Loi sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » en 1976, (et on pourrait ajouter, en dépit du renforcement des dispositions complémentaires de collecte de l'information permettant une représentation minoritaire des employés dans les conseils d'administration des sociétés) (85), les ambitions industrielles restent focalisées sur le processus de la négociation collective.

La « démocratie économique »

On pourrait soutenir que la déception exprimée à propos du champ ouvert à l'extension de la Loi sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » de la notion de « droit de regard et d'influence » des employés à une réelle prise de décision a servi, en partie, à encourager les tendances allant dans le sens de la « démocratie économique » comme moyen de placer les intérêts des employés au centre des considérations d'élaboration de la politique à l'intérieur des entreprises. La notion de « fonds de salariés » avait bien entendu été largement débattue et mûrement pesée avant la défaite aux élections de 1976 du Parti Social-Démocrate, mais ce ne fut pas avant le retour aux affaires d'un gouvernement socialiste en 1982 que des pas décisifs purent être faits sur la voie si clairement indiquée par Rudolf Meidner (86).

Ce déplacement vers l'accent mis sur une prise d'intérêt institutionalisée des employés dans la propriété des entreprises, entraînant une implication directe dans le contrôle et la mise en œuvre de la politique de ces entreprises, a marqué une avancée radicale dans l'ambition industrielle et idéologique. En fait, le plan original présenté au Congrès de la LO en 1976 (87) aurait été exceptionnel dans une économie de marché occidentale à l'heure actuelle. Cependant, au moment où le système actuel des fonds de salariés fut réalisé de façon législative, la notion vigoureuse de Meidner avait été extrêmement édulcorée. Ce ne fut donc pas une surprise d'entendre l'auteur de la notion déplorer ouvertement de voir les restrictions accompagnant le principe de fonds de salariés rendre impossible la réalisation de l'objectif d'un plus grand pouvoir des syndicats à travers la « démocratie économique » (88).

Par conséquent, malgré l'actuelle opposition, orchestrée par la SAF, à la poursuite des fonds de salariés, il doit y avoir une secrète satisfaction chez les employeurs suédois de voir en fin de compte que le concept radical de « démocratie économique » esquissé au début des années 1970, n'a pas réussi à passer. Il en est qui soutiennent que le spectre « non dilué » d'un tel développement a contribué à la défaite du gouvernement Social-Démocrate aux élections de 1976. Aujourd'hui, le système étant en place, il est évident que le coût politique et social de la mise en œuvre de la version intégrale d'une politique aussi radicale était trop élevé, et que le compromis institué à sa place constitue un phénomène qui aboie beaucoup plus qu'il ne mord en ce qui concerne l'exercice du pouvoir sur le lieu de travail ou le contrôle de l'entreprise.

Les ambitions sociales

On a déjà mentionné l'extension d'une implication plus importante des syndicats dans la « structure sociale » de la société suédoise par le biais d'une intégration dans certains processus formels de gouvernement. Cette intégration s'est faite également dans de nombreux organismes collectifs représentatifs (tels que les associations de locataires, membres d'associations coopératives, et tout une gamme de groupes d'intérêts) (89). C'est ainsi que non content de s'intéresser à des problèmes directement liés au marché du travail, le mouvement syndical tire profit de sa position pour s'impliquer dans de nombreux domaines, dont beaucoup constituent une surprise pour les tenants du modèle traditionnel « conflictuel » du comportement syndical responsable. En 1976, l'auteur écrivait que *« ... tout examen des débats menés au Congrès de la* LO de 1976 ne peuvent faire autrement que prendre en compte l'implication approfondie dans les problèmes généraux – sans se limiter aucunement au substrat purement industriel –, qui se manifeste clairement dans la politique du mouvement ouvrier pour la période à venir. Que ce soit sur les problèmes d'éducation, d'imposition ou de politique familiale, le thème sous-jacent a été celui de la maturité du mouvement ouvrier organisé en tant que partie intégrante et vitale des processus gouvernementaux d'aujourd'hui (90) »

Il n'y a aucune raison, si l'on en juge a posteriori, de démentir ces propos, et personne ne pourrait disconvenir de ce qu'ils sont toujours appropriés à la situation actuelle en Suède.

Les ambitions politiques

On a déjà fait allusion précédemment et en plusieurs occasions, à l'importance du lien historique

---

(84) Comme en témoigne l'expérience rapportée dans une étude réalisée pour le *Arbetsliscentrum* en 1982. Voir O. Hammarström et A Victorin, *MBL-förhandlinger i praktiken,* Stockholm, 1982.

(85) Voir SFS 1976-351, cf. supra.

(86) Le projet original fut exposé dans son ouvrage, *Löntagarfonder,* 1975, cité supra.

(87) *Kollektiv Kapital Bildning genom Löntagar Fonder – Rapport till LO-Kongressen 1976* (LO, Stockholm 1976).

(88) Interview avec l'auteur, Arbetslivcentrum, Stockholm, 22 août 1984.

(89) Voir l'étude de S. Anderson, A. Neal, T. Sigman et A. Victorin sur l'impact de ces représentants de groupes d'intérêt dans les domaines de l'habitat, de la consommation et des relations du travail : *Lauws and the Weaker Party : An Anglo-Swedish Comparative Study,* (5 volumes, Abingdon, 1975-1988).

(90) Neal, 1978, p. 630.

entre le mouvement syndical (en premier lieu sous la forme de la LO) et le Parti Social-Démocrate Suédois. En fait, la bonne volonté manifestée par le SAP pour reprendre (en particulier) les initiatives de la LO et les faire fructifier a été une caractéristique des années précédant la défaite aux élections de 1976. Il serait difficile de justifier le bien-fondé de l'affirmation selon laquelle le SAP était « dans la manche » de la LO. On peut trouver cependant une preuve évidente de l'influence exercée par la LO dans l'institution de la Commission de la Législation du Travail en 1971, forme subséquente de la Loi sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » de 1976, et l'engagement à étendre le champ du « droit de regard et de l'influence » des employés à une grande variété de sujets. La combinaison de la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise », de la « représentation aux conseils » et de la « démocratie économique » fournit une preuve tout à fait évidente de la façon dont le mouvement ouvrier organisé a demandé et obtenu des mesures croissantes pour mieux armer le bras des syndicats contre le pouvoir fédéré du patronat suédois. Ceci a été le cas, en particulier, depuis l'adhésion ouverte à la « voie législative » vers une réforme depuis le début des années 1970.

Avec ou sans le SAP, il faut reconnaître cependant que le mouvement syndical suédois constitue un élément important et puissant de l'édifice économique, social et politique de ce pays. Contrairement à beaucoup de mouvements syndicaux à travers l'Europe occidentale, les syndicats suédois ont maintenu des niveaux élevés d'effectifs, et ont réussi à conserver la force de leurs organisations centralisées comme un contrepoids à l'influence des employeurs organisés. Ceci est particulièrement intéressant en ce qui concerne la LO, dont l'influence essentielle ne paraît pas avoir diminué de façon significative en dépit du relatif déclin (comme cela a été le cas ailleurs en Europe) des secteurs ouvriers traditionnels de l'économie face au nombre croissant des employés du secteur des services.

D'un autre côté, le spectre de la décentralisation a hanté le mouvement syndical suédois pendant les années 1980, en particulier du fait que la SAF a adopté une attitude plus agressive dans l'arène politique et industrielle. Le comportement des employés du secteur privé par rapport à la fixation des salaires, parallèlement à l'incidence de l'intervention du gouvernement avec sa politique des salaires a certainement ôté une partie de leur pouvoir aux syndicats au niveau central. Cela ne veut pas dire pour autant que leur influence ait diminué. Il y a certainement d'autres facteurs qui contribuent également à l'affaiblissement des syndicats, en particulier les rivalités grandissantes entre eux (comme le montre les voies séparées prises récemment au cours des négociations dans l'industrie métallurgique) ainsi que les problèmes que posent les conflits d'intérêt entre les ouvriers et les employés en col blanc et les difficultés qui ne sont pas encore surmontées pour réaliser une coordination au niveau des salaires entre les secteurs privés et publics. D'ailleurs, la force des syndicats au niveau central en ce qui concerne les employés montre clairement que le mouvement syndical suédois n'est absolument pas confronté à une crise d'influence. En effet, il se peut que les réformes spectaculaires des années 1970 aient stimulé, malgré ce qui a été dit précédemment, les syndicats et les aient poussés à s'engager dans un processus de communication et de consultations au niveau central.

Bien que l'on puisse se poser des questions au sujet de l'efficacité des structures syndicales au niveau central (91), il ne fait aucun doute qu'au niveau national, les syndicats suédois continuent à exercer une influence majeure dans de nombreux domaines. Cependant, la question qui se pose lorsque l'on considère le niveau élevé des effectifs syndicaux, les relations étroites entre la LO et la SAP et le succès que les syndicats suédois ont remporté en voyant leur politique et leurs ambitions porter leurs fruits sur le plan législatif, est de savoir s'il existe un potentiel à l'intérieur de cette force syndicale organisée qui pourrait aller encore au-delà des résultats déjà obtenus. Il est difficile de justifier les allégations selon lesquelles le mouvement syndical aurait le SAP « dans la manche », mais la résolution avec laquelle l'affaire des fonds de salariés a été lancée, puis menée à bien, face à l'opposition bien orchestrée du patronat et à une attitude hostile apparemment assez répandue dans l'opinion publique devant certains aspects du projet, fournit quelques arguments aux critiques qui voudraient persister dans cette opinion.

De plus, la position de la confédération SAF des employeurs du secteur privé ne paraît pas aussi bonne qu'en 1975/1976, en particulier depuis que sur le front même de la négociation salariale, l'impact de l'énorme main d'œuvre du secteur public est devenu encore plus prononcé que ce n'était le cas dix ans auparavant. Il est courant de considérer le syndicalisme dans les économies de marché capitalistes comme une réaction aux organisations d'employeurs, ce qui a certainement été l'approche adoptée traditionnellement pour analyser les développements du mouvement syndical suédois. Cependant, étant donnés les liens étroits existant entre les syndicats et le parti social-démocrate au pouvoir, on pourrait inverser cette approche et suggérer que la SAF ne semble pas être un instrument tout à fait adéquat pour faire contrepoids au pouvoir syndical fortement centralisé. Il n'y a pas non plus de signes de fissures majeures dans la relation LO/SAP. Les proclamations publiques faites pendant et après le Congrès de la LO de 1986 montrent un retour à la « normalité » ainsi que la nécessité pour les syndicats d'agir de façon responsable dans l'intérêt du public en

(91) Voir, par exemple, le rapport de la CEE *Les travailleurs et les nouvelles techniques : utilisation des informations données par les entreprises* (V/85/462-EN) et O Hammarström et A. Victorin, *MBL-förhandlinger i praktiken* (Stockholm, 1982).

général, et en gardant l'œil fixé sur la stabilité économique (92).

Ceci étant, le trait dominant de cette étape des relations de travail tripartites en Suède semble être toujours le mouvement syndical. Les conséquences futures pourraient être très importantes. Cela pourrait se faire grâce, une fois de plus, à une solide plate-forme politique à partir de laquelle seraient recherchés des politiques de redistribution en relation avec les négociations salariales, une solidarité au niveau des politiques salariales, une pression fiscale élevée et une protection sociale accrue ainsi qu'un « droit de regard » et une influence accrue par le biais de la « démocratie sociale » et la mise en place d'une démocratie économique. La question reste de savoir si le mouvement syndical suédois est capable de remporter cette gageure. Ces dix dernières années, au cours desquelles les syndicats suédois ont adopté une attitude essentiellement défensive, ont révélé des failles dans leur capacité à faire face à un monde où l'on vante de plus en plus les vertus du « marché » et à affronter les problèmes sociaux (et surtout environnementaux) qui ont dominé les politiques de l'Europe de l'Ouest dans les années 1980. Alors que la social-démocratie suédoise a réussi jusqu'ici à surmonter ces pressions, le mouvement syndical a pris de plus en plus de retard. Grâce à sa remarquable puissance d'organisation, la social-démocratie suédoise semble être dans une forme exceptionnelle pour affronter les années 1990 et le mouvement syndical continuera de bénéficier du rôle qu'elle joue au sein de cette organisation. Cependant, l'absence de toute innovation au niveau de la réflexion fait craindre que l'énorme potentiel politique des syndicats dans la société suédoise ne trouve plus sa réalisation dans l'avenir.

Le « modèle suédois » survivra-t-il ? (93)

Pour autant que le « Modèle Suédois » soit considéré comme un système dans lequel de puissantes organisations d'employeurs et d'employés collaborent dans un cadre fixé par les directives budgétaires gouvernementales pour donner lieu à une négociation collective coordonnée, à une croissance contrôlée des salaires, et une relative paix sociale, ce modèle, s'il est sujet occasionnellement à des flambées d'hostilité, est largement sorti intact des tempêtes de récession et de changement technique qui ont secoué les économies d'Europe Occidentale durant les quinze dernières années. Les tentatives de la SAF, dans le sillage de la victoire électorale d'un gouvernement de coalition non socialiste en 1976, pour saper le fonctionnement du nouveau système réglementaire de la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » ont largement échoué dès lors que le progrès des « Conventions de Base » était scellé dans le secteur public. Et les pressions pour éliminer la prédominance de la coordination centralisée pour les négociations salariales n'ont guère réussi non plus à décentraliser la structure de base : ce point contraste de façon intéressante avec la situation vécue au Danemark durant la même période (94).

La LO a continué à dominer la réponse collective des travailleurs à l'innovation patronale, tandis que la TCO iculier par le biais du cartel de négociation PTK) s'assurait que les intérêts de la proportion croissante d'employés dans la main d'œuvre n'étaient pas oubliés. Ce qui est peut-être le plus saisissant à cet égard est la façon dont la LO a maintenu sa prédominance, malgré le glissement survenu dans la main d'œuvre, de l'emploi ouvrier traditionnel vers des formes d'activité où l'on aurait pu attendre un renforcement de la TCO et des autres organisations d'employés.

En attendant, les pressions qui ont pu apparaître pour remettre en question l'aptitude du « Modèle Suédois » à assurer une paix sociale continuelle semblent être très largement retombées. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne le défi lancé à l'instrument légal pour maintenir la paix sociale, comme il est apparu dans le refus de s'incliner devant l'autorité du Tribunal du Travail par les conflits de *Bil och traktor,* et dans la vague de grèves durant la série des lock-outs en 1980 et, une fois encore, en 1985 dans le secteur public.

Malgré tout, le « modèle suédois » des années quatre vingt n'est plus le même que celui des années soixante et soixante dix. En particulier, le principe de « l'autonomie de parti » a disparu de la scène au cours des dix dernières années. Ceci est dû, en grande partie, au nombre grandissant des interventions du gouvernement depuis 1982, en particulier au niveau des tentatives qu'il a faites pour fixer les salaires et contrôler leur augmentation. Ces actions menées par l'employeur public s'ajoutant aux tensions internes survenues dans le mouvement syndical ont amené la SAF à prendre, en diverses occasions, une position de repli, en particulier lorsque sont apparues les tendances des employeurs à manifester un enthousiasme grandissant pour les négociations séparées. Ceci a permis à la SAF de se lancer dans des activités plus importantes sur le plan politique qui se sont manifestées, en particulier, par une violente opposition au système de « démocratie économique » par le biais des fonds de salariés.

A la même époque sont apparues des tensions au sein du mouvement syndical. Les relations entre la LO et les syndicats d'employés n'ont pas été harmonieuses au cours de la dernière décennie, même si les événements de cette période prouvent la bonne volonté de chacune des deux parties

(92) Voir *Fackföreningsrörelsen och välfardstaten,* rapport soumis au Congrès LO, 1986, et *Gemensamt ansvar för arbete,* rapport soumis au Congrès LO en 1986.

(93) Ce fut la question qui servit de base à l'analyse faite par Hans-Göran Myrdal et qui fut soumise pendant la période *Swedish Model, will it survive ? (1980, in British Journal of industrial Relations,* 57.

(94) Ci-dessus, 4e Partie.

(95) Neal (1978), p. 630.

pour « calmer les querelles », dans l'intérêt de la solidarité syndicale, sur des sujets qui dépassent largement de telles différences sectorielles. Tout d'abord, le gouffre apparent qui séparait la LO du PTK pendant les négociations salariales de 1978 fut comblé par le stratagème subtil de la *« kontrollstation »*, autorisant les conventions salariales d'employés du PTK à être renégociées au cas où un glissement salarial ouvrier provoquerait un conflit en dépassant un certain niveau de taux négociés collectivement. En second lieu, tout au long des six premières années de fonctionnement de la loi sur la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise », le mouvement syndical dans son ensemble considéra qu'il était très important d'assurer le retour au pouvoir du Parti Social-Démocrate — objectif qui était problablement plus vital pour la LO que pour le PTK – mais qui, néanmoins, a évidemment contribué à maintenir un degré de collaboration supérieur au niveau que l'on pouvait normalement espérer. Il se pourrait également que l'introduction des fonds de salariés ait marqué un développement idéologique sur lequel on n'aurait jamais pu fonder de grands espoirs de consensus au-delà de la ligne de partage employés/patronat. L'introduction dans l'équation des relations de travail en Suède d'une affaire aussi manifestement « conflictuelle » a également servi à développer une politique syndicale cohérente face à un niveau inhabituellement élevé d'antagonisme collectif du patronat vis-à-vis de telles tendances. Maintenant que le Parti Social-démocrate est de nouveau au pouvoir et que la « démocratie économique » a été mise en place (encore que ce ne soit pas de façon aussi radicale que le *lontagarfonder* préconisé par Rudolf Meidner), les points de rupture sont devenus évidents, une fois de plus. Rivalités des syndicats entre eux au sein du mouvement syndical, tensions entre les employés en col blanc et les travailleurs manuels au sujet des salaires et des conditions de travail, impact accru du secteur public sur les négociations, tout ceci risque d'affaiblir la position des syndicats suédois. Jusqu'ici, ni les tendances prédatrices de la SAF, ni les « haines » internes n'ont entamé cette position mais l'apparition, lors du Congrès de la SAF en 1987, d'une politique cohérente de décentralisation de la part du secteur des employeurs s'exprimant par des systèmes de salaires fixés selon les résultats et par l'individualisation des négociations pourrait porter en elle la possibilité de briser le moule du « Modèle Suédois ».

Il y a plus de dix ans, l'auteur a cru pouvoir écrire que :

« en pesant de tout son poids sur la réforme législative, et en s'impliquant dans des questions très éloignées de l'activité traditionnelle des syndicats pour améliorer les salaires et les conditions de travail, le mouvement syndical suédois a modifié ses visées, s'éloignant d'une vision étroite de son rôle, « orientée vers le marché du travail », pour favoriser une large détermination à s'impliquer dans les processus de prise de décision qui affectent l'ensemble du spectre économique et social de la vie en Suède.

Savoir si le mouvement ouvrier suédois, organisé comme il l'est actuellement, est capable de mener à terme avec succès ce changement de centre d'intérêt, tout en étant en mesure, dans le même temps, de continuer à représenter les intérêts individuels de ses membres sur leurs lieux de travail sera la question qui se posera pendant le reste de cette décennie et le début des années 1980. Cela mettra également à l'épreuve la stabilité même du système suédois de relations du travail, et fournira aux observateurs étrangers un exemple important qui devra être évalué à la lumière de leurs propres expériences de relations collectives de travail » (95).

A maints égards, le tableau offert au milieu des années 1980 est celui d'une situation montrant combien a été vitale cette diversité d'intérêts de la part du mouvement syndical suédois en ce qu'elle a maintenu son influence à travers des périodes de gouvernement aussi bien amicales qu'hostiles. Le fait que le mouvement ouvrier suédois ait mené à bien ce changement de centre d'intérêt a fortement impressionné. Néanmoins, ce qui a été moins frappant, c'est le maintien de la capacité de ce mouvement à représenter les intérêts individuels de ses membres sur leurs lieux de travail. L'expérience de la « régulation concertée de la vie dans l'entreprise » ne suggère pas que ce soit un succès aussi spectaculaire, bien que les signes prometteurs en faveur de consultations élargies dans un contexte de communication qui va en s'améliorant (en particulier au niveau de l'entreprise) annoncent l'instauration de négociations basées sur la confiance. De plus, la stabilité du système de relations du travail en Suède a été mis à l'épreuve. Pourtant, malgré les violentes secousses subies en 1980, ainsi que des turbulences constantes, ce système qui a amené le mouvement syndical à jouer un rôle essentiel en son sein est resté intact et en excellente forme pour affronter les défis des changements et des innovations technologiques dans la deuxième partie des années 80.

Une conclusion aussi optimiste semblera assez surprenante dans le contexte de pessimisme concernant l'avenir des mouvements syndicaux en Europe de l'Ouest et dans le reste du monde capitaliste. Pourtant, le « Modèle Suédois » a subi lui-même les pressions du changement, en particulier au niveau de la décentralisation et de l'affaiblissement des organisations du marché du travail qui en découlent. Il reste encore à savoir si le défi lancé par le secteur privé, avec les négociations séparées, ou le désir grandissant de l'employeur public d'intervenir dans la fixation des salaires minera fatalement ce qui reste du « Modèle Suédois ». Tout tend à prouver que ce ne sera pas le cas et qu'au contraire, le « Modèle Suédois » semble prêt à permettre une participation continue du mouvement syndical à la stabilité retrouvée de la social-démocratie suédoise. ■