La paix du travail, atout de la compétitivité internationale de la Suisse

Autor(en): **Coutau, Gilbert**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **46 (1988)**

Heft 1-2

PDF erstellt am: **27.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-139697

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

La paix du travail, atout de la compétitivité internationale de la Suisse

Gilbert Coutau, conseiller national

La nature, l'esprit et les instruments qui caractérisent les relations entre les salariés et les employeurs en Suisse sont profondément originaux. Bien entendu, on retrouve dans notre pays une constellation de partenaires analogue à celle des autres démocraties économiquement développées: Etat, organisations patronales et syndicales. Les objectifs sont semblables aussi et comportent les mêmes contradictions (du moins apparentes): plein emploi, protection et amélioration des conditions d'emploi des travailleurs d'une part; souplesse d'adaptation du marché du travail et degré élevé de la compétitivité à l'égard de l'étranger, d'autre part. Les supports qui définissent les relations de travail restent classiques: la loi, les conventions collectives, les contrats individuels.

L'originalité du système relationnel

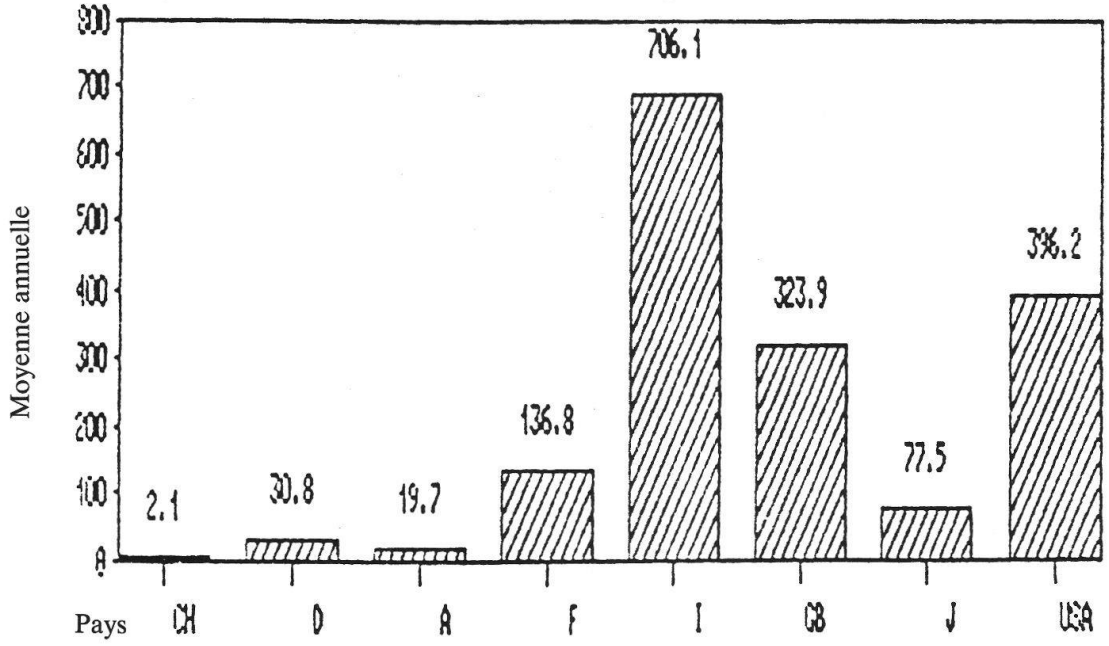
En revanche, depuis 1937, la conception-même des relations entre partenaires sociaux ainsi que les rôles respectifs qu'ils occupent sur la scène nationale suisse se distinguent de la quasi-totalité des règles correspondantes qui prévalent dans les autres pays. A partir de la signature de la Convention de la paix du travail, les affrontements doctrinaires ont fait place à la *négociation,* à une *recherche pragmatique et «de bonne foi» du règlement des conflits.* Mieux encore, des procédures équilibrées, notamment *l'arbitrage,* ont été mises en place pour prévenir les conflits stériles et pour circonscrire leur extension lorsque des foyers locaux ou sectoriels s'allument. Enfin, les *instruments de lutte ouverte sont écartés* d'un commun accord. C'est une véritable transposition d'une tradition historique qui caractérise la politique suisse depuis le Pacte de 1291.
Implicitement, les slogans de la lutte des classes ont été laissés au vestiaire tandis que l'*économie sociale de marché* – dont le principe trouve sa consécration politique dans une référence constitutionnelle expresse – a été admise comme une règle du jeu commune.
Il n'est pas nécessaire de citer de nombreux exemples pour constater la différence profonde de climat qui en est résultée par rapport à de nombreux autres pays. Même après la Deuxième Guerre mondiale, les luttes doctrinaires ont persisté hors de nos frontières, attisées par l'influence de forces politiques extrémistes sur certains syndicats et un conservatisme jaloux de certains patrons, moins concernés par la concurrence internationale que la plupart de leurs collègues suisses. Dès lors, l'Etat, pour sa part, a été amené à intervenir lui-même dans ces situations conflic-

tuelles beaucoup plus profondément, soit comme arbitre, soit en substituant la loi à l'autonomie des partenaires sociaux privés.
Dans le premier cas, on se retrouve dans le système tripartite en usage au BIT et qui a inspiré à maints égards des pays comme l'Allemagne fédérale par exemple.
Dans le second cas, on constate un développement considérable de la législation du travail, comme en France notamment.
En Suisse, l'*autonomie des partenaires sociaux* a été respectée à la mesure de l'intensité de leurs relations bilatérales et conventionnelles, par exemple en matière de tarifs salariaux, de vacances, de licenciement, de prévoyance sociale, etc. L'Etat a certes développé le droit du travail ainsi que de nombreuses protections relevant des assurances sociales. Mais il l'a davantage fait pour consolider des acquis découlant de conventions collectives, qu'en prenant des initiatives unilatérales. D'ailleurs, ce type d'interventions doit passer par le filtre assez serré des procédures législatives. A plusieurs reprises, c'est le peuple lui-même qui a refusé des propositions destinées à imposer par la loi des innovations conçues «dans l'intérêt des travailleurs» (réduction généralisée de l'horaire hebdomadaire de travail, cogestion, par exemple).
En revanche, les partenaires sociaux ont tissé un réseau de *conventions collectives* sur un modèle multiforme et très décentralisé (branches, régions, etc.). L'Etat s'est réservé le droit de rendre obligatoire pour les dissidents l'application de certaines conventions, sans pour autant les transformer en lois d'exécution générale. Une intégration de telle ou telle modalité conventionnelle dans la loi peut se produire ultérieurement, une fois que son usage s'est largement répandu. Dans ces cas, la loi cautionne et généralise des pratiques conventionnelles reconnues, plus qu'elle n'innove à proprement parler. Cette façon très pragmatique et très décentralisée de développer le droit du travail favorise des approches diversifiées, plus réalistes et mieux adaptées à la variété des situations effectives. Elle favorise la souplesse du marché de l'emploi.

Bilans comparés

A quels critères mesurer le degré d'efficacité de la solution suisse comparée à d'autres systèmes d'organisation des relations entre partenaires sociaux? Le premier critère, c'est évidemment le *nombre de journées de travail perdues* en raison de conflits ouverts (grèves, lock-out, etc.). Rapportés à mille personnes occupées et calculés sur une moyenne portant sur les années 1955 à 1985, les chiffres comparés pour 8 pays donnent le tableau suivant:
«Sur trois décennies, la statistique révèle donc la capacité de fonctionnement de l'entente contractuelle. La procédure graduelle de conciliation a été si efficace que depuis 1937, plus des trois quarts des conflits du travail ont pu se régler dans le cadre de l'entreprise par le biais de négociations directes entre les intéressés. Les cas qui ont dû être portés devant les instances des groupements intéressés ont été relativement rares. Les organes de conciliation n'ont guère été sollicités. La plupart du temps, ils ont même été exclus explicitement des conventions collectives de travail. En d'autres termes, le principe de la subsidiarité veut que la conciliation privée prime celle qui

Journées de travail perdues par millier de personnes occupées



suppose l'intervention de l'Etat, et l'équilibre des intérêts des partenaires sociaux acquiert force de droit.» (E. Tuchtfeldt – SDES/Bulletin de documentation économique No 3/1987)

Les *autres critères,* même s'ils sont moins probants, fournissent néanmoins des indications assez révélatrices. Ils sont moins probants, car l'élévation du niveau de vie, le taux de chômage, l'inflation, la compétitivité, par exemple, sont des données qui résultent d'un grand nombre de facteurs fort complexes parmi lesquels il est difficile d'isoler complètement l'élément paix du travail. Il est également présomptueux de prétendre reconstruire en toute objectivité des modèles à partir d'hypothèses historiques. Comment aurait évolué l'emploi en Suisse sans paix sociale et en Italie avec une paix sociale intégrale? Difficile à dire de façon péremptoire et incontestable.

Le fait est que sur la moyenne période les *performances de l'économie suisse* sont assez impressionnantes. Pouvoir d'achat et taux de chômage – deux des principaux éléments qui importent aux travailleurs parmi l'ensemble de leurs conditions d'emploi – placent la Suisse assez largement en tête dans les échelles de comparaison internationales. La Suisse se retrouve aussi en tête quant à la proportion de la partie active de la population (nombre de personnes occupées par rapport à la population de résidence), ainsi que pour la part élevée des travailleurs étrangers dans la population active.

Il n'est pas exclu que les relations sociales pacifiques constituent un attrait supplémentaire qui amènerait des candidats sur le marché du travail. Malgré ce taux élevé d'activité et malgré une durée du travail plus élevée que dans les autres pays industrialisés, à l'exception du Japon, le *nombre des emplois offerts est encore supérieur* et entraîne des phénomènes de pénurie de personnel. Ce qui tendrait d'ailleurs à démontrer que ce qui est à partager entre les travailleurs, c'est la plus-value qui résulte de leur travail et non pas le travail lui-même, parfois considéré à tort comme un gâteau disponible à priori, qu'il conviendrait de répartir équitablement

entre le plus grand nombre possible. Certes, la relation entre ces performances et la paix du travail est difficile à démontrer formellement.
Il n'empêche qu'à plusieurs reprises dans ses rapports annuels consacrés à la Suisse, l'OCDE se réfère expressément au consensus qui caractérise les relations sociales dans ce pays, à côté d'autres facteurs comme la politique monétaire, la formation professionnelle, etc.

Un maître mot: la flexibilité

A mes yeux toutefois, l'élément le plus décisif qui est à mettre à l'actif de la paix sociale et qui explique aussi sa relation avec les performances de l'économie suisse en général c'est l'*autonomie des partenaires négociateurs*. Elle stimule leur sens des responsabilités et favorise la flexibilité dans l'adaptation permanente de l'économie à l'évolution de données telles que la science et la technique, la capacité de concurrence sur les marchés internationaux, les fluctuations de l'économie mondiale, etc.
Il est vrai qu'en termes de protection contre les licenciements, de charges fixes parasalariales, de codétermination, de certaines assurances sociales, de réglementation du marché de l'emploi et de droit du travail en général, le travailleur en Suisse pourrait se sentir moins bien protégé que ses collègues à l'étranger, du moins sur le papier. En effet dans la plupart des autres pays, toutes ces données sont souvent codifiées dans des lois. Par la généralité-même de leur application, elles ignorent la diversité des situations. Elles imposent autant de *rigidités* qui freinent quand elles ne sclérosent pas totalement les adaptations nécessaires, déterminées par la vie elle-même et son perpétuel mouvement.
Un groupe de travail de haut niveau, présidé par le professeur Ralf Dahrendorf, a été chargé par le secrétaire général de l'OCDE de rendre compte *«des possibilités d'action qui s'offrent en vue de favoriser tant l'efficience économique que le progrès social»*. Dans son rapport final, publié en 1986, le groupe conclut que *«la flexibilité du marché du travail – même si elle n'est pas une panacée à tous les maux de la société et de l'économie – a un rôle déterminant à jouer dans la recherche de l'efficience économique et du progrès social»*. Certes, cette conclusion et les recommandations présentées pour acquérir ou renforcer cette flexibilité sont assorties de nécessaires précautions, notamment pour éviter que des conflits surgissent entre les besoins souvent antinomiques de la flexibilité et de la sécurité. Mais la nécessité de la flexibilité n'en est pas moins soulignée. L'exemple de la Suisse me semble confirmer ces thèses de façon assez frappante. C'est grâce à ces flexibilités – relatives – que les chocs pétroliers et monétaires ont été mieux absorbés chez nous qu'à l'étranger dans les années 1970. C'est grâce à ces flexibilités que les adaptations techniques et structurelles ont maintenu la capacité concurrentielle des produits et des services suisses. Ces flexibilités sont en rapport étroit avec les relations pacifiques des partenaires sociaux qui, grâce à leur autonomie et à leur pragmatisme, ont jusqu'ici favorisé les adaptations nécessaires. Les experts de l'OCDE le relèvent eux-mêmes: *«L'existence de syndicats puissants et une représentation bien structurée des employeurs sont l'une des conditions à réunir pour parvenir à des décisions conformes à l'intérêt de tous.»*

Les nouvelles avenues conventionnelles

A cet égard, la formation et le perfectionnement professionnels, les nouvelles données de l'aménagement du temps de travail dans ses multiples aspects ou encore les nombreuses modalités possibles d'une participation bien tempérée offrent des larges avenues à la négociation conventionnelle sur le thème de la flexibilité. Cela implique d'une part que les pouvoirs publics renoncent à des excès de zèle législatifs et pétrificateurs, dans ces domaines, comme aussi dans celui des charges fixes parasalariales, de la fiscalité, des assurances sociales ou de la «protection contre les licenciements» dont les effets pervers sont aujourd'hui assez largement reconnus. Mais cela implique aussi que les partenaires, de part et d'autre, abordent l'innovation dans les relations du travail avec la même ouverture d'esprit que celui dont les pères de la paix du travail ont témoigné il y a 50 ans. Car la convention peut aussi introduire des rigidités, au nom d'un conformisme, d'une approche frileuse de la société moderne ou d'un refus de prendre en compte des nouvelles données de la compétitivité. Or les partenaires sociaux, comme l'ensemble de la population, ne peuvent tirer au total que des avantages d'une économie qui prospère en raison de sa compétitivité, technique certes, mais aussi commerciale... et relationnelle.