

<b>Zeitschrift:</b>	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
<b>Herausgeber:</b>	Union syndicale suisse
<b>Band:</b>	59 (1967)
<b>Heft:</b>	4
 <b>Artikel:</b>	Comment une organisation syndicale envisage un marché du travail actif
<b>Autor:</b>	Bolin, Bertil
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-385439">https://doi.org/10.5169/seals-385439</a>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

dernier doit se réservé pour des tâches d'imagination créatrice grâce auxquelles l'ordinateur sera convenablement utilisé.

Et, ainsi que cela a été souligné à la séance de synthèse du Colloque philosophique international de Royaumont en 1964 «la philosophie de l'existence rencontre les recherches de la cybernétique et de la théorie de l'information sur le terrain des machines à information qui prolongent le corps humain et ouvrent la voie, dans une «prothèse» susceptible de recevoir une extension indéfinie, à un mode d'être original que la pensée doit réfléchir et analyser, en restant indéfiniment accueillante.»

## Comment une organisation syndicale envisage un marché du travail actif

Par *Bertil Bolin*<sup>1</sup>,

directeur des affaires internationales de la Confédération des syndicats de Suède

La Suède est un pays hautement industrialisé dont le commerce extérieur est très intense. La proportion de la production totale qui est exportée n'est pas inférieure à un quart. L'économie est fondée essentiellement sur l'entreprise privée; 90 % de l'ensemble de l'industrie sont de propriété privée. En outre, à l'heure actuelle, le Parti social-démocrate, qui est au gouvernement, ou les syndicats se préoccupent très peu d'une extension de la propriété publique. On se rend plutôt compte qu'il n'existe pas nécessairement un rapport entre l'exercice d'une autorité effective sur le rythme et l'orientation d'une économie moderne et la prolifération des entreprises publiques. Ce qui, toutefois, existe en fait, et joue un rôle important en tant que force économique et sociale, c'est une puissante organisation coopérative, qui dispose de fonds considérables, et qui s'emploie actuellement à déloger toutes les entreprises qui ont, en matière de profits, un monopole résultant d'une situation protégée sur le marché.

De plus, la Suède est un Etat social où le niveau de vie est très élevé, non pas seulement pour quelques personnes riches, mais pour la nation dans son ensemble.

Il existe un système de sécurité sociale très développé, qui comprend l'assurance-maladie générale, les allocations pour enfants, l'assurance-chômage, ainsi qu'un régime général de pensions de vieillesse qui protège tous les travailleurs, quelle que soit l'entreprise qui les emploie. La direction des entreprises et les organisations de travailleurs font partie du système démocratique. De part et d'autre, le niveau d'organisation atteint presque 100 %. Il est généralement reconnu comme souhaitable que les organisations du marché du travail

<sup>1</sup> Conférence donnée à l'Institut international d'études sociales à Genève.

jouissent d'une complète liberté pour agir sans aucune intervention de l'Etat sur le marché du travail, mais cette liberté s'insère, naturellement, dans le cadre de la responsabilité à l'égard de la société dans son ensemble.

Toutes les parties intéressées souscrivent à la conception du plein emploi comme objectif primordial de la politique économique et comme moyen d'élever le niveau de vie. Il n'en est pas qui puissent préconiser ou accepter que le chômage soit considéré comme un instrument de politique économique.

A l'heure actuelle, toutefois, le problème qui se pose n'est pas le problème traditionnel du chômage, ou de la menace de chômage. C'est le contraire qui se produit. Le facteur qui limite l'expansion est une pénurie de main-d'œuvre du genre voulu à l'endroit voulu et un excédent de demande dans de nombreux domaines importants de la production.

Les initiatives prises pour remédier à cette situation ont démontré qu'une économie non inflationniste de plein emploi ne peut pas être maintenue seulement par des moyens fiscaux et monétaires de caractère général. Créer, par ces seuls moyens, un niveau de demande assez élevé pour éliminer tout chômage aurait inévitablement pour effet une pression intolérable sur les ressources dans de nombreux secteurs. Ou bien un niveau moins inflationniste de demande globale tendrait à provoquer le chômage dans certains secteurs, tout en laissant subsister un excédent de demande dans d'autres secteurs.

Pour éviter ces imperfections d'une politique purement fiscale et monétaire, il faut recourir à une série d'autres mesures qui, considérées dans leur ensemble, sont maintenant connues en Suède sous le nom de «politique du marché du travail actif». Ces mesures ne sont plus considérées maintenant comme des expédients applicables en cas d'urgence, mais comme des éléments permanents d'une politique économique visant à un taux de croissance assez élevé pour absorber constamment tout l'effectif de main-d'œuvre, sans recourir à des stimulants inflationnistes qui s'annihilent eux-mêmes, ou à la protection des secteurs dont la productivité est peu élevée.

Cette politique dite du marché du travail actif est assez nouvelle en Suède et a été appliquée tout d'abord pendant la récession en 1958. A cette époque, on s'était attaché surtout aux mesures relevant de la politique traditionnelle du marché du travail, telles que des travaux publics pour le temps de crise et des prestations en espèces versées aux chômeurs.

Inspirée dans une très large mesure par les syndicats, la politique du marché du travail a finalement pris une autre orientation vers des mesures actives tendant à exercer une influence tant sur les travailleurs que sur les entreprises dans des directions déterminées.

Le but à atteindre consistait à faciliter l'expansion et l'adaptabilité des facteurs de la production, c'est-à-dire à la fois la main-d'œuvre et

l'implantation de l'industrie, afin d'offrir aux individus la plus grande latitude possible pour le choix d'une profession. Cela impliquait des mesures qui puissent influer sur la main-d'œuvre en tant que facteur de la production et qui devaient être assez variées et individualisées pour faire entrer chaque personne prise isolément dans le marché du travail.

Les éléments actuels de la politique du marché du travail actif comprennent la création d'emplois, c'est-à-dire des mesures permettant de mettre du travail à la portée des travailleurs. Tel a été traditionnellement le principal instrument de la politique de l'emploi, et il continue à l'être. Il comprend par exemple des travaux publics pour le temps de crise, la passation de commandes aux entreprises qui connaissent des difficultés en matière d'emploi, en vue de leur permettre de maintenir la production pendant une période critique et enfin la fourniture de travail à des travailleurs handicapés.

L'instrument le plus intéressant, et peut-être le plus efficace, de la politique suivie est le contrôle financier des investissements par l'entremise des fonds de réserve d'investissements. Ce système, qui a retenu l'attention sur le plan international, est par essence très simple.

Les entreprises qui font des bénéfices substantiels pendant des périodes de grande prospérité se voient offrir la possibilité d'éviter qu'ils soient imposés en les gelant dans un fonds de réserve spécial, à utiliser ultérieurement pour des investissements dont l'objet et le rythme ont été approuvés par les autorités. Le montant des fonds accumulés par les entreprises sous cette forme au début des années soixante a été suffisant pour avoir des effets importants sur le niveau des investissements. C'est ainsi qu'au cours d'une année, près d'un tiers environ du total des investissements dans l'industrie du bâtiment provenait de ces fonds de réserve d'investissements. Certaines des conditions imposées aux entreprises qui bénéficient du déblocage de sommes prélevées sur ces fonds sont assez précises et détaillées et parfois prévoient même le genre de personnes et les groupes d'âge qui devront être employés pour l'exécution de certains projets approuvés.

Le deuxième élément très important de la politique du marché du travail actif comprend des mesures visant à stimuler la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs. Les chômeurs des zones critiques, surtout dans le nord de la Suède, sont incités à émigrer vers des zones où existe une pénurie de main-d'œuvre et à acquérir par une réadaptation professionnelle les qualifications recherchées sur le marché de ces nouvelles zones. Les travailleurs à bas salaires sont aussi incités à quitter leurs emplois pour se rendre dans des zones ou des entreprises où le niveau des salaires est, d'une façon générale, plus élevé.

Pour accentuer la mobilité, on a recouru à grande échelle au Service de l'emploi. De cette façon, les travailleurs sont informés des occasions d'emploi. Une assistance financière, sous forme de frais de voyage et

de déménagement, d'allocations familiales, d'allocations de début et d'allocations spéciales d'installation, fait aussi partie de la politique générale visant à favoriser la mobilité.

Si l'on entend procéder à des ajustements de la main-d'œuvre au cours d'une évolution technologique rapide, la formation et la réadaptation professionnelles des travailleurs sont indispensables. Les plans de réadaptation professionnelle en Suède s'appliquent à l'heure actuelle à 1 % de l'effectif de la main-d'œuvre, soit environ 35 000 à 40 000 personnes par an. Vers 1970 environ, la réadaptation professionnelle s'étendra à environ 2 % de l'effectif de la main-d'œuvre. Jusqu'à présent, la réadaptation professionnelle a été limitée aux chômeurs ou aux personnes risquant de tomber en chômage, parce que l'industrie ou la profession dans laquelle ils sont employés est en déclin dans la zone où ils vivent. Toutefois, la réadaptation professionnelle est offerte également aux ménagères, que l'on peut aider à exercer des occupations anciennes ou nouvelles après des années de travaux ménagers. En outre, à partir de cette année, la réadaptation professionnelle sera également offerte aux personnes occupant un emploi, en vue de les aider à atteindre des postes plus élevés et à accroître les qualifications de la main-d'œuvre en général.

Les intéressés peuvent toucher au total des allocations à concurrence des deux tiers du revenu du travailleur occupant un emploi, soit environ 200 dollars des Etats-Unis par mois, pendant une durée de deux ans au maximum, et toutes ces allocations sont exemptes d'impôt.

Le coût de la politique de l'emploi s'élève actuellement à environ 1 % du revenu national (soit environ 200 millions de dollars des Etats-Unis) et à environ 5 % du budget de l'Etat; il est financé par le produit général des impôts.

Il existe un rapport très étroit entre la politique du marché du travail et la politique de l'implantation des industries. Elles peuvent agir séparément: les hommes sont envoyés là où il y a des emplois, ou bien les entreprises sont transférées dans des lieux où il y a du chômage. Elles peuvent être complémentaires: à la fois les hommes et les entreprises sont attirés vers les zones qui offrent les meilleures perspectives d'expansion. Il est donc tout naturel et approprié que la responsabilité de la politique de l'implantation des industries et de la politique du marché du travail soit assignée au même organisme central du gouvernement.

Les objectifs de la politique actuelle d'implantation des industries sont, d'après un document officiel du gouvernement, «de la coordonner avec les efforts visant à utiliser pleinement les ressources disponibles de main-d'œuvre et à soutenir l'expansion de l'activité économique dans les lieux où les prix de revient globaux sont les moins élevés». Les moyens employés pour influer sur l'implantation des entreprises privées se sont limités jusqu'ici à des conseils et des infor-

mations visant à «exposer nettement aux hommes d'affaires les conditions économiques et sociales dont, d'après le gouvernement, il devait être tenu compte pour choisir l'implantation». Au cours des dix dernières années, les autorités ont prêté leur concours pour l'implantation d'environ 230 entreprises, comptant quelque 25 000 travailleurs.

Dans l'ensemble, on s'accorde d'une façon générale en Suède à considérer que la participation officielle à la politique d'implantation peut se limiter à des conseils, des informations et des recherches. On constate toutefois une tendance à une activité accrue des autorités, à la fois dans le domaine de la planification centrale, régionale et locale, et en ce qui concerne le recours aux moyens financiers pour diriger les entreprises vers les zones où il existe des difficultés en matière d'emploi. Les entreprises peuvent être autorisées à utiliser certains fonds d'investissements exempts d'impôt, et le gouvernement peut accorder des subventions et des prêts aux entreprises en vue de les attirer dans les zones de chômage, ou dans les zones où l'établissement d'industries est considéré comme souhaitable d'un point de vue social ou public. Il y a même eu certaines initiatives, de caractère toutefois assez limité, pour introduire dans ces zones des entreprises de production de propriété publique.

Il est un troisième domaine – le commerce international – où la politique du marché du travail et la politique d'implantation des industries devraient jouer un rôle toujours plus important et où les syndicats suédois contribuent très activement à stimuler l'action du gouvernement.

Le point de départ naturel est que le commerce entre les pays sous-développés et les pays industrialisés doit, à la longue, se développer, surtout dans le domaine des produits manufacturés et semi-manufacturés. Pour réaliser cette expansion, les pays industriels devront adopter une politique commerciale qui soit plus favorable pour les importations en provenance des pays insuffisamment développés.

On a recours, toutefois, à toute une série d'arguments contre l'ouverture des frontières aux exportations en provenance des pays en voie de développement. Un argument, qui malheureusement est fréquemment invoqué, est qu'il est impossible d'accepter des «exportations de dumping» ou «la concurrence d'une main-d'œuvre exploitée», ce qui conduirait à la désorganisation et à des perturbations dans les pays industrialisés, s'accompagnant de la fermeture d'entreprises et de chômage.

Il est évident qu'il doit y avoir une période de transition pendant laquelle certaines mesures doivent être prises pour résoudre les difficultés d'ajustement résultant d'une politique libérale en matière d'importations. Il devrait être reconnu, toutefois, que les pays en voie de développement, dont notamment les structures administratives sont faibles, ne peuvent pas, et en toute équité ne devraient pas supporter toute la charge de l'ajustement. En fait, on pourrait faire valoir que

les ressources utilisées par un pays industrialisé pour donner plus de souplesse à son marché du travail sont plus efficaces du point de vue de l'économie mondiale que des sommes équivalentes consacrées à venir en aide à un pays insuffisamment développé, lequel constate, toutefois, que ses exportations vers les pays industrialisés sont bloquées.

On peut se féliciter de constater que les syndicats suédois sont favorablement disposés à l'égard de la liberté des échanges. Cette manière de voir contraste avec les attitudes protectionnistes fréquentes chez les syndicats d'autres pays. Naturellement, de nombreux facteurs ont contribué à faire naître cette attitude divergente, mais l'un d'entre eux est particulièrement frappant, à savoir la différence fondamentale dans la situation de l'emploi, la politique économique générale et la politique du marché du travail actif en Suède.

Les syndicats suédois ne craignent pas le chômage. Ils peuvent être raisonnablement certains que les difficultés de la transition et les problèmes d'ajustement pourront être surmontés en mettant pleinement en œuvre les possibilités qu'offre la politique du marché du travail de la Suède. Cette situation a, d'autre part, convaincu les syndicats que les modifications de structure résultant de l'accroissement des importations en provenance de pays en voie de développement sont nécessaires, non seulement du point de vue de la répartition internationale de la main-d'œuvre, mais aussi – et cela est probablement plus important dans l'esprit terre à terre des syndicalistes – du point de vue des salaires et des niveaux de vie en Suède même.

En conclusion, on peut dire que l'une des principales tâches de la politique économique du gouvernement consiste à éliminer les obstacles à l'amélioration de l'adaptabilité des facteurs de la production – travail et capital – et à stimuler cette amélioration. A la base de cette philosophie se trouve l'idée qu'avec une adaptabilité accrue, les facteurs de la production se répartissent d'une manière favorable à l'expansion économique.

Cette conception correspond-elle aux objectifs des syndicats au sens traditionnel et étroit ? Les objets primordiaux de la politique syndicale sont :

1<sup>o</sup> de créer une structure «rationnelle» des salaires, c'est-à-dire une structure dans laquelle les différences de salaire entre les diverses catégories et les divers individus sont déterminées par la nature des efforts fournis ;

2<sup>o</sup> d'assurer une part raisonnable du produit national aux salariés dans leur ensemble.

Il existe deux objectifs supplémentaires, mais secondaires :

a) la politique syndicale doit être poursuivie de manière à ne pas porter préjudice à l'équilibre économique ;

b) la politique syndicale ne doit pas s'opposer à des modifications de la structure de l'économie qui constituent une condition préalable de l'expansion.

D'une façon générale, la politique des syndicats en Suède a été conçue de manière à ne pas aller à l'encontre, soit d'ajustements continuels de l'économie, soit de facteurs techniques nouveaux, soit de l'évolution de la situation du marché. En Suède, on a beaucoup moins que dans maint autre pays recours à des barrières dans les domaines de la formation, du recrutement, de l'admission dans des organisations syndicales ou du transfert entre ces organisations. En bref, les pratiques restrictives sont à peu près inconnues. Le principe du syndicat d'industrie, qui, à quelques exceptions près, est maintenant général, constitue indubitablement la forme d'organisation syndicale qui facilite le plus des ajustements successifs et sans heurts aux modifications affectant la production. Les lignes de démarcation traditionnelles selon les procédés de travail ou le genre d'emploi, qui sont communes dans les pays où le mouvement syndical s'en tient strictement au principe de l'organisation par métier, se sont révélées être un obstacle à la rationalisation. Une mobilité sans entraves entre organisations dans un secteur de l'économie, ainsi que le droit d'être transféré librement entre syndicats qui organisent les salariés dans des secteurs différents, sont en fait des conditions extrêmement importantes pour permettre au progrès technique d'aboutir à de rapides augmentations de la productivité.

On ne saurait dire non plus que les types de salaire et les systèmes de salaire appliqués en Suède entravent la productivité. La rémunération au rendement sous des formes diverses, représente à peu près 60 % du montant total des salaires dans l'industrie suédoise, et la tendance est à la hausse. Les salaires sont ajustés à l'évolution technique grâce à une revision continue de la rémunération du travail aux pièces. Cette revision représente une tâche importante pour les subdivisions locales des syndicats et pour les clubs d'usine. Toutefois, le mouvement syndical suédois est opposé, en principe, aux systèmes de participation aux bénéfices. Il est très douteux que de tels systèmes puissent avoir des effets nettement favorables sur la productivité. En outre, les différences enregistrées autrefois en raison de l'existence de divers régimes de pensions (ou, dans bien des cas, de leur absence) et qui, de plusieurs façons, entravaient la mobilité, ont été éliminées par la mise en vigueur, il y a huit ans, du régime national des pensions, qui permet à un travailleur de passer d'une entreprise à une autre et de conserver sans interruption ses droits à pension et ses prestations. Avant la mise en vigueur du régime national des pensions, il était difficile, pour les travailleurs, de passer d'une entreprise à une autre, étant donné que cela aurait signifié la perte des droits à pension et des prestations accumulées au cours de l'emploi dans la première entreprise. Cet obstacle à la mobilité n'existe plus maintenant.

Bien qu'on puisse dire, par conséquent, que ni les formes de l'organisation syndicale, ni le système des salaires en soi, n'entrent en conflit avec l'objectif de la politique économique générale qui est de faciliter l'adaptabilité et l'expansion, il est néanmoins permis d'émettre quelque doute sur le point de savoir si cet objectif peut se concilier avec les objectifs de la politique des salaires et avec la façon dont elle est mise en œuvre.

Dans ce cadre, deux principes de la politique des salaires s'opposent. Un de ces principes, qui est soutenu par le mouvement syndical, et qui est en faveur d'une politique des salaires fondée sur la solidarité entre les catégories, vise à la création d'une structure rationnelle des salaires.

L'attitude opposée, qui a trouvé des appuis surtout parmi les hommes d'affaires, peut être résumée comme étant le principe de «la capacité de payer». D'après ce principe, c'est la capacité de payer des entreprises et leurs filiales qui doit être l'élément déterminant dans la fixation des salaires. En conséquence, les salaires relatifs devraient être l'expression de différences dans la rentabilité des entreprises plutôt que de différences dans la nature du travail.

La question à laquelle on se préoccupe sérieusement de trouver une réponse est celle de savoir lequel de ces deux principes facilite le plus la réalisation des objectifs de souplesse et de croissance rapide.

A première vue, le principe de la «capacité de payer» paraît préférable au principe de la «solidarité» si on l'envisage sous les angles dont il est question ici: l'expansion et l'adaptabilité. On peut faire valoir qu'un système de fixation des salaires dans lequel les salaires des entreprises rentables sont plus élevés que ceux des entreprises et des branches de l'économie qui sont faibles et en voie de contraction faciliterait le transfert de main-d'œuvre des zones excédentaires vers les zones de pénurie et constituerait ainsi un facteur actif d'évolution structurale. Cet argument est toutefois fondé sur une hypothèse qui n'est pas du tout indiscutable, à savoir que des différences modérées de salaire fournissent un stimulant suffisamment fort pour assurer la mobilité de la main-d'œuvre. Des recherches faites tant en Suède que dans d'autres pays font naître des doutes marqués quant à la valeur de cette hypothèse. Le salaire est simplement un facteur entre beaucoup d'autres qui déterminent le recrutement et la mobilité de la main-d'œuvre. En toute probabilité, les différences de salaire devraient être très marquées pour avoir les répercussions souhaitées sur la mobilité. Dans la pratique, la conséquence probable des différences de salaire est que les entreprises faibles peuvent souvent continuer à exister grâce à une «subvention de salaire» provenant des travailleurs mal payés. Ainsi, dans bien des cas, on aboutit à faire subsister des entreprises qui, à la longue, ne sont pas rentables, plutôt qu'à faciliter des mouvements de main-d'œuvre vers les entreprises à salaires élevés.

Mais même si le modèle devait fonctionner conformément à l'hypothèse qui lui sert de base, à savoir que la main-d'œuvre se déplace par réaction à des modifications de salaire, on pourrait encore formuler des objections, dont le point de départ serait toutefois assez différent : une convention collective dont la structure est fondée entièrement sur la capacité de payer ferait l'objet de rapides fluctuations cycliques ; elle donnerait lieu, d'autre part, à des revendications continues visant à rétablir les différences, et deviendrait un facteur actif dans le processus de l'inflation.

Sous sa forme la plus extrême et la plus systématique, la politique des salaires fondée sur la solidarité, qui est préconisée par les syndicats, peut paraître conserver la structure de l'emploi, étant donné qu'elle s'abstient délibérément de chercher à utiliser les différences de salaire comme des incitations à la mobilité de la main-d'œuvre. Cette conclusion, toutefois, néglige le fait que la pression continue en matière de salaires que la solidarité salariale est censée exercer sur les entreprises les plus faibles doit contraindre à la rationalisation, ou à la fermeture lorsque les possibilités de rationalisation sont épuisées. C'est là probablement une méthode plus efficace pour provoquer le transfert de main-d'œuvre vers les entreprises plus productives que la création de différences de salaire, dans l'hypothèse, naturellement, où il existe dans l'économie un niveau élevé d'emploi, et où l'on poursuit une politique de marché du travail actif en utilisant la réadaptation professionnelle, les subventions et d'autres mesures visant à atténuer les difficultés d'ajustement sur place que la politique de solidarité en matière de salaires accentue, même si elle ne les suscite pas.

De l'expérience faite ces dernières années en Suède, il ressort que le champ d'application d'une politique de solidarité en matière de salaires qui contribue à modifier la structure de l'économie a jusqu'ici été assez limité. La solidarité a connu ses plus grands succès lorsque ses aspirations ont coïncidé avec les tendances du marché. Elle a réussi, par exemple, à relever les salaires des travailleurs de l'agriculture et de la sylviculture pendant et immédiatement après la guerre, lorsqu'il y avait pénurie de denrées alimentaires et de produits forestiers. Par contre, les tentatives faites au cours des quelques dernières années pour ajuster les salaires d'industries à salaires typiquement bas au niveau de la moyenne pour l'industrie dans son ensemble n'ont pas donné de résultats satisfaisants. Les forces du marché, essentiellement au moyen du glissement des salaires<sup>1</sup>, ont modifié ces différences de salaire issues des négociations collectives et

<sup>1</sup> Le «glissement des salaires» se rapporte au salaire versé en dehors de la convention sur les salaires, et qui s'est accru d'environ 5 à 6 % chaque année pendant les années soixante en Suède. Cela signifie que le niveau des salaires convenu entre la Confédération des syndicats et la Fédération des employeurs ne donne pas une idée très exacte de l'évolution effective des salaires, étant donné qu'à la suite du glissement des salaires dans certains secteurs de l'industrie 5 à 6 % doivent s'ajouter chaque année au niveau fixé par la convention.

qui étaient l'expression de la politique de solidarité en matière de salaires. De cela on pourrait tirer et, en fait, on a tiré en Suède, au cours des deux ou trois dernières années, la conclusion que, lorsque la situation économique de secteurs où les salaires sont médiocres est très faible, le mouvement syndical à lui seul ne peut pas contribuer beaucoup à l'élimination des différences de salaire sans le soutien d'une politique élargie et efficace applicable au marché du travail, qui permette aux personnes employées dans des industries à bas salaires de se diriger, après réadaptation professionnelle, vers des industries à salaires élevés. Telle est la politique appliquée actuellement en Suède depuis cette année au moyen de mesures gouvernementales, et très fortement appuyée, naturellement, par les syndicats.

Il est par conséquent manifeste que la politique de solidarité en matière de salaires, opérant conjointement avec une politique efficace applicable au marché du travail, favorise fortement l'efficience et l'expansion de l'économie. Il reste à savoir si cette opinion devra être modifiée pour tenir compte des formes coordonnées sous lesquelles la politique des salaires a été poursuivie au cours des dernières années.

C'est une conception erronée, qui est courante dans bien des milieux, que des salaires coordonnés sont par nature rigides, et qu'à la différence des salaires traditionnels fixés au niveau du syndicat, ils ne laissent pas de place pour l'expression des désirs particuliers de catégories déterminées, lesquels peuvent être justifiés et provoqués par des conditions de retard technique ou d'autres circonstances.

Du point de vue historique, une telle opinion peut trouver quelque justification. Les premières conventions centrales sur les salaires, en Suède, ou bien étaient reliées à des indices, ou bien avaient recours à des chiffres généraux pour les augmentations de salaire qui étaient obligatoires pour toutes les catégories. Par la suite, toutefois, il a été possible d'incorporer dans les conventions centrales coordonnées sur les salaires des éléments plus marqués de différenciation, et la structure qu'elles ont maintenant ne permet plus d'arguer qu'elles font partie d'un système rigide et irrationnel de fixation des salaires. Cela laisse aussi le champ libre pour des négociations directes au niveau du syndicat avec l'homologue du syndicat, négociations grâce auxquelles la répartition des augmentations de salaire dans la zone qui relève du syndicat permet une différenciation plus poussée.

Finalement, il existe des négociations locales au sujet de l'application de la convention, qui sont menées par les organisations syndicales locales. Ainsi prend-on bien soin d'assurer que la politique de négociation collective, sous ses formes actuelles fortement centralisées, n'enchaîne pas la structure des salaires trop rigidement, d'une façon irrationnelle et restrictive.

La politique des salaires ne constitue toutefois plus la seule préoccupation d'un mouvement syndical fort et mûri tel que celui qui existe en Suède. L'activité syndicale continue à s'étendre à d'autres

aspects de la vie de la collectivité. En fait, la collaboration active du mouvement syndical est indispensable à la mise en œuvre et au succès d'une politique économique d'ensemble. Le mouvement syndical suédois a depuis longtemps adopté une attitude positive à l'égard des problèmes d'efficience aux échelons de l'entreprise, de la branche d'activité et de la société. Le haut niveau de l'emploi qui existe depuis longtemps signifie que le processus de rationalisation n'a pas été au même degré que par le passé – et de loin – considéré comme une menace pour la sécurité de l'individu et qu'il a, d'une façon générale, été possible de surmonter les difficultés d'ajustement. La force d'organisation, la situation paisible du marché du travail et les activités éducatives intenses des syndicats sont quelques-uns des facteurs qui ont presque certainement contribué à faire prendre conscience d'une façon réaliste, par les membres des syndicats, du rapport qui existe entre l'efficience économique et le niveau de vie. La collaboration soutenue entre les syndicats et l'aile politique du mouvement travailiste qui est au gouvernement signifie que les syndicats suédois ont consacré beaucoup plus d'attention que les syndicats de nombreux autres pays aux tâches économiques et que, dans une certaine mesure, ils se sont sentis responsables à leur égard.

Au niveau de l'entreprise, cette attitude a trouvé son expression, par exemple, dans l'activité des conseils d'entreprise, qui porte sur les questions de productivité, tandis que les organisations syndicales locales entrent en jeu aussitôt qu'une entreprise doit faire face à des problèmes d'ajustement. Il est à présumer que ces problèmes se poseront à une échelle beaucoup plus vaste à l'avenir; les syndicats et leurs filiales devront assumer de nouvelles charges. Ils devraient jouer un rôle actif dans le transfert de main-d'œuvre, l'accueil des nouvelles recrues, la réadaptation professionnelle, la formation et autres questions susceptibles de se poser en liaison avec la mobilité fortement accrue de la main-d'œuvre, qui sera l'un des résultats, et qui est en partie l'un des objectifs, de la politique économique future.

Les syndicats et les autorités syndicales centrales peuvent aussi apporter une contribution importante à une politique économique répondant davantage au souci de la productivité. Le mouvement syndical a des occasions magnifiques d'influer sur l'évolution dans la direction souhaitée, par les opinions qu'il exprime et par les attitudes qu'il adopte au sujet des divers problèmes. Dans l'éducation syndicale et les activités d'information, il importe de consacrer plus d'attention aux questions de structure économique. D'autre part, les syndicats peuvent, soit indépendamment, soit conjointement avec d'autres organisations (par exemple la Fédération des employeurs), procéder à des recherches sur les problèmes d'ajustement dans le facteur humain de la production qui résultent de la mobilité plus grande de l'économie. Dans les mouvements syndicaux, il importe de se préoccuper plus de recherches sociologiques de ce genre.

Le mouvement syndical suédois a pu jouer un rôle presque déterminant dans le processus d'évolution vers une société plus efficace, mais aussi plus humaine et tournée davantage vers l'extérieur. Il s'est lancé dans une politique qui, délibérément, vise à la recherche de solutions progressives à toutes les difficultés de l'emploi, en évitant des mesures de protection contre la concurrence étrangère ou des subventions accordées à des secteurs en déclin, comme remèdes contre le chômage. Quelques-unes des méthodes appliquées sont nouvelles et sont encore considérées comme expérimentales. Il reste beaucoup de problèmes qui n'ont pas encore trouvé de solution en Suède. Il convient de souligner, toutefois, que le système du marché du travail de la Suède, dans son ensemble, n'est pas tout à fait approprié pour l'exportation. Ce système a fait l'objet de discussions dans bien des pays. Il présente néanmoins bien des aspects qui sont particuliers à la situation de la Suède et qui n'existent pas ailleurs.

De plus, il est toujours assez difficile de répondre à des questions concernant les aspects particuliers de la politique syndicale suédoise, sinon le système suédois dans son ensemble, qui pourraient être appliqués avec profit dans les pays en voie de développement. Si l'on essaie de dégager quelques éléments – sous toutes réserves –, on pourrait penser au système d'éducation syndicale mis au point en Suède, qui s'est révélé être la base de presque toutes les activités syndicales et qui serait susceptible de s'appliquer aux pays en voie de développement aussi bien qu'à la Suède.

A moins d'être tout à fait au courant non seulement des questions syndicales, mais aussi des affaires économiques générales, les syndicats ne peuvent pas jouer dans la société le rôle qu'ils devraient pouvoir jouer. Des fonds considérables sont, en conséquence, affectés à orienter l'éducation syndicale. Les membres des syndicats suédois désireux d'améliorer leur éducation peuvent compter sur des bourses et sur d'autres moyens. C'est là une caractéristique très importante, qui peut utilement s'appliquer dans d'autres pays.

Il est un autre aspect qui pourrait s'appliquer à tous les pays, et qui est à double face. D'un côté, il y a le sentiment de responsabilité que les dirigeants syndicaux ont en Suède à l'égard de la société dans son ensemble – le sentiment que l'on ne peut pas agir comme on le désire dans une partie de la société si l'on appartient à un fort mouvement syndical. On doit faire preuve d'un sens des responsabilités et être disposé à accepter des compromis afin de réaliser les objectifs de la société dans son ensemble. Mais il y a l'autre face de la situation – à savoir que la collectivité doit respecter les syndicats comme éléments d'une société démocratique, et non les écarter lorsqu'ils accomplissent, comme ils le font en Suède, leur tâche, qui est de défendre les intérêts des salariés.

Ce respect mutuel est une base très importante de la situation de tout mouvement syndical dans n'importe quel pays; en Suède, des

progrès sensibles ont été réalisés quant à ce respect mutuel. Cela, toutefois, a pris beaucoup de temps. Pendant les années trente, la situation était toute différente. Il y avait beaucoup de grèves, de lock-out et de luttes entre employeurs et syndicats, et il y avait, année après année, des menaces d'intervention du gouvernement. Il y a eu devant le Parlement toute une série de projets de mesures législatives applicables aux syndicats et qui auraient provoqué une intervention directe dans les affaires syndicales, mais cette intervention a été évitée parce qu'on a atteint un certain degré de respect mutuel.

Un troisième aspect qu'il convient de mentionner est l'intérêt manifesté par les syndicats à l'égard de l'expansion économique de la société dans son ensemble. Cet intérêt a amené les syndicats suédois à prendre une part active et presque une sorte de responsabilité dans la politique économique mise en œuvre en Suède. Cela, à son tour, exige que les dirigeants syndicaux soient bien outillés pour traiter de questions aussi complexes que la politique économique.

## Les forêts, atout majeur du développement

Par *Peter Sartorius*

«L'expérience le prouve chaque jour: comme facteur de développement économique et social, les forêts offrent un énorme potentiel», écrivait récemment notre compatriote M. Sartorius dans l'excellent périodique *BIT Panorama*. Le problème, maintenant, est plutôt d'assurer la reconnaissance de leur importance et d'aider les gouvernements à tirer le maximum de leurs ressources, souvent abondantes, en bois et des potentialités de la terre.

Si le moment est venu de déployer des efforts intensifs dans ce secteur, c'est que la demande mondiale de bois augmente rapidement et que, dans le même temps, les besoins du développement deviennent de plus en plus pressants dans de nombreuses régions du monde.

Selon les estimations, 1200 millions de mètres cubes de bois ont été pris aux forêts du monde en 1947. En 1963, le chiffre était supérieur à 1900 millions de mètres cubes, et l'on prévoit que dans les dix années à venir on dépassera les 2200 millions de mètres cubes. Rien qu'en Europe, les experts estiment que la demande de pâte de papier journal et de papier ordinaire sera en 1980 quatre fois supérieure à celle d'aujourd'hui. Et les prévisions sont à peu près identiques en ce qui concerne les bois tropicaux.

L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) estime que, pour faire face à des demandes de cette