Les relations professionnelles en Suède

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **47 (1955)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **27.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-384916

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

que leurs représentants ont la possibilité de faire entendre la voix de la classe ouvrière dans ce Parlement international du travail et de contribuer pratiquement à l'élaboration des conventions internationales, des recommandations et des résolutions qui constituent autant de lignes directrices pour la politique sociale dans le monde.

A ce titre là particulièrement, il faut bien faire observer en terminant que l'Organisation internationale du travail est unique en son genre.

Les relations professionnelles en Suède

L'Union patronale suédoise a publié, il y a quelques mois, une brochure fort bien présentée dans laquelle elle brosse à grands traits un tableau de la situation économique et sociale d'un pays ami qui a beaucoup de points communs avec le nôtre. Elle le fait avec un si grand souci d'objectivité, en rendant constamment hommage à la clairvoyance des organisations de salariés avec lesquelles elle est appelée à s'affronter, mais aussi à collaborer sur le marché du travail, qu'il nous a paru utile de donner, dans les pages qui suivent, une analyse quelque peu détaillée de cette intéressante publication. Ce faisant, nous mettrons plus spécialement en relief — car c'est là une chose qui, nos lecteurs ne l'ignorent pas, nous tient particulièrement à cœur — les résultats qui ont été obtenus, en Suède, dans le domaine des relations professionnelles. Ces résultats nous paraissent d'autant plus remarquables qu'ils sont le fruit d'une collaboration loyale entre employeurs et travailleurs, l'Etat limitant au strict minimum ses interventions directes. Le problème des relations professionnelles revêt d'ailleurs une singulière actualité, puisque le directeur général du B.I.T. en a fait le thème central de son rapport pour la Conférence internationale du travail de cette année. *La rédaction.*

L'expérience suédoise

La Suède est, aujourd'hui, l'un des pays les plus industrialisés du monde. Mais ce n'est qu'à une période relativement récente — vers la fin du XIXe siècle — que son industrie a commencé à prendre un grand essor. Elle a pu ainsi profiter des expériences des autres nations et éviter les dangers d'ordre social qu'une telle évolution comportait. De son côté, le syndicalisme, tant ouvrier que patronal, s'est développé presque parallèlement à l'industrialisation. Celle-ci n'a pas entraîné un exode massif des populations rurales vers les villes. L'industrie ne s'est en effet pas concentrée dans les agglomérations urbaines. De plus, sa structure ne risque guère de favoriser la création d'un prolétariat déraciné et déshumanisé, car ce sont les entreprises de petite et de moyenne grandeur qui prédominent.

L'initiative privée, fondement de la prospérité économique et du progrès social

Si l'expansion économique et le progrès social ont été particulièrement rapides en Suède, dit cette brochure, c'est avant tout à l'initiative privée qu'en revient le mérite et non pas tellement, comme on paraît le croire à l'étranger, à l'action des pouvoirs publics et des coopératives, encore qu'il ne faille pas sous-estimer leur rôle. Sur dix ouvriers d'usine, neuf travaillent dans les entreprises privées. Les interventions de l'Etat dans le secteur privé — elles sont relativement étendues — ont surtout pour objet d'exercer une influence régulatrice. Quant au mouvement coopératif, il occupe, dans la vie économique, une place bien à part et s'acquitte de sa tâche en toute indépendance.

Certes, la Suède doit aussi sa prospérité à ses abondantes ressources naturelles, parmi lesquelles le bois et le fer viennent au premier rang. Mais le zèle et les grandes facultés d'adaptation de ses habitants, qui ont su notamment tirer le meilleur parti possible des progrès de la technique, y ont largement contribué. Ainsi, l'agriculture, qui continue à occuper près d'un quart de la population, a été mécanisée et rationalisée au point que la production de denrées alimentaires permet pratiquement de couvrir les besoins du pays. Ici encore, c'est le régime de la petite propriété qui prévaut. L'industrie, qui avait de tout temps disposé d'une abondante main-d'œuvre, souffre, depuis une dizaine d'années, d'une pénurie d'effectifs, malgré un afflux constant de travailleurs en provenance des campagnes. Aussi cherche-t-elle à y remédier en accroissant la productivité et en recourant à l'immigration. Cela lui est d'autant plus nécessaire que la production industrielle joue un grand rôle dans le commerce extérieur du pays. De fait, l'économie suédoise dépend dans une large mesure des exportations et aussi de certaines importations de caractère vital. Il s'ensuit qu'elle est extrêmement sensible, tout comme celle de la Suisse, à ce qui se passe dans le monde. La Suède a évidemment subi les contrecoups des deux guerres mondiales: son commerce extérieur a fortement fléchi et elle a perdu, pendant le dernier conflit, le quart de sa marine marchande. Mais elle n'en a pas moins connu une période de paix ininterrompue de cent quarante ans, ce qui lui a permis, grâce à un appareil de production moderne et à des conditions sociales évoluées, d'améliorer rapidement le niveau de vie de sa population, à telle enseigne qu'il est certainement, aujourd'hui, l'un des plus élevés du monde.

Stabilité politique

Depuis le début du siècle, l'évolution politique de la Suède a été relativement calme. Entre 1917, année au cours de laquelle le sys-

tème parlementaire a été adopté intégralement, et 1932, on a vu se succéder des gouvernements minoritaires. Depuis lors, c'est le Parti socialiste qui a assumé, presque sans interruption, les responsabilités du pouvoir. Aux élections de 1952, il a recueilli 46% des suffrages. Le Parti socialiste suédois passe pour être assez modéré. Quoi qu'il en soit, on n'a pas encore assisté, comme en Angleterre, à la nationalisation d'industries entières.

Peu de riches, peu de pauvres

Depuis une cinquantaine d'années, les revenus tendent à s'égaliser en Suède; ce phénomène a été particulièrement marqué au cours des deux derniers lustres. Aujourd'hui, il y a peu de gens très riches et les pauvres sont rares. On s'est surtout efforcé — et les syndicats ouvriers ont œuvré avec ténacité dans ce sens — d'améliorer la condition des travailleurs à faible revenu. Certes, les prestations sociales ont contribué pour une large part à cet état de choses, ce qui signifie que la fiscalité est devenue fort lourde. Toutefois, bien que le programme de sécurité sociale absorbe une bonne partie des recettes fiscales, le système de taxation montre que l'Etat cherche à redistribuer les revenus de manière à aider les travailleurs les moins favorisés. L'impôt sur le revenu est très progressif. Les taxes indirectes sont également fort élevées, et il en va de même des impôts qui frappent la fortune et les successions.

Action collective et esprit démocratique

L'action collective, qui est l'un des traits caractéristiques de la vie économique suédoise, se traduit plus spécialement par une tendance à organiser la société en groupements d'intérêts aussi stables que possible.

Dans l'industrie privée, le patronat est fortement organisé au sein de l'Union patronale, tandis que la plupart des ouvriers sont affiliés à la Confédération générale du travail. Les employés sont également syndiqués, comme d'ailleurs les membres des professions libérales. Les détaillants et les grossistes forment, de leur côté, de puissantes associations. Les associations de producteurs sont si développées que presque chaque agriculteur fait partie de l'une d'entre elles. Les consommateurs sont représentés par le mouvement coopératif. Il existe enfin de nombreuses et très actives organisations populaires de caractère sportif, religieux, etc.

C'est donc par des moyens collectifs que l'on cherche à assurer à l'individu le maximum de bien-être, tout en sauvegardant sa liberté d'action. Mais ces moyens collectifs s'inspirent d'un esprit vraiment démocratique. La négociation pacifique et le respect des droits de tous les intéressés sont des principes généralement acceptés, parce

que l'expérience enseigne qu'il s'agit là de la meilleure méthode pour résoudre les problèmes de l'heure.

Les forces en présence sur le marché du travail

Les deux grandes forces en présence sur le marché du travail sont la Confédération générale du travail de Suède (C.G.T.S.) et l'Union patronale suédoise (U. P. S.). Ce sont deux puissantes organisations dont les représentants se rencontrent souvent, dans un remarquable esprit de confiance réciproque, non seulement pour aplanir les différends, mais encore pour créer conjointement des institutions dans des domaines où elles ont des intérêts communs.

Si les deux organisations centrales d'employeurs et de travailleurs collaborent aujourd'hui d'une façon particulièrement étroite, c'est uniquement parce qu'elles ont fini par se rendre compte, après des dizaines d'années de suspicion réciproque et de lutte ouverte, qu'il était préférable de chercher à s'entendre, de faire œuvre constructive.

Mais il va de soi que l'U. P. S. et la C. G. T. S. ne sont pas les seules organisations d'employeurs et de travailleurs que compte la Suède. La première groupe presque uniquement des employeurs appartenant aux industries de transformation et la seconde comprend principalement des ouvriers de fabrique. Cela revient à dire qu'il existe, dans un camp comme dans l'autre, maintes associations groupant des employeurs ou des travailleurs d'autres branches. Du côté patronal notamment, on trouve de nombreuses associations non affiliées à l'U. P. S., encore que la politique fixée par celle-ci leur serve en général de modèle dans les négociations menées avec les syndicats. De même, près de la moitié des employés qui ne participent pas directement à la production sont affiliés à l'Organisation centrale des employés (O. C. E.).

En 1954, l'U. P. S. se composait de 42 associations professionnelles, dont les 14 000 membres employaient quelque 760 000 personnes. La C. G. T. S. embrassait 44 syndicats nationaux et 9000 syndicats locaux, son effectif global étant de 1 352 000 membres. Quant à l'O. C. E., elle comptait 42 sections avec 320 000 membres au total. Ces quelques chiffres montrent que, dans le domaine du travail, les trois grandes organisations précitées jouent les principaux rôles.

Fractionnement des responsabilités et des pouvoirs

L'histoire de ces trois organisations a été dominée par le dilemme « centralisation ou décentralisation ». En tant que groupement de défense, l'U. P. S. a commencé par sauvegarder les intérêts des employeurs lors des négociations et des différends avec les syndicats, et c'est toujours l'une de ses principales activités. Il lui fallait main-

tenir une unité d'action, d'où la nécessité d'une assez grande concentration de pouvoirs. Les associations affiliées à l'U. P. S. doivent faire approuver leurs statuts par celle-ci, de même que tous les amendements qui y sont apportés; en revanche, chaque membre d'une association doit accepter à la fois les statuts de la dite association et ceux de l'U. P. S. De plus, les employeurs qui désirent adhérer à une association affiliée doivent être agréés par l'organisation centrale. Chaque contrat de travail doit être approuvé par l'U. P. S., et les membres sont passibles d'une amende s'ils enfreignent cette règle ou s'ils brisent l'unité d'action, lors d'un conflit ouvert, en concluant un accord contraire à la politique de l'U. P. S. Du fait qu'elle a pour tâche essentielle d'assister les associations dans les négociations en matière de salaires, l'U. P. S. est toujours représentée lorsque des pourparlers importants ont lieu à ce sujet. Enfin, elle soutient financièrement ses membres en cas de conflit ouvert. Mais les rapports entre les membres, les différentes associations et l'U. P. S. sont à tel point empreints de confiance mutuelle qu'il est rarement nécessaire, pour l'organisation centrale, de faire preuve d'autorité. Au demeurant, la politique générale de l'U. P. S. n'est pas imposée de haut en bas, sans autre forme de procès. Le comité directeur — qui fixe cette politique — est en effet composé de vingt et un industriels choisis par les membres eux-mêmes. En outre, des fonctionnaires des associations se réunissent chaque mois pour examiner la ligne de conduite à suivre.

La C. G. T. S., elle, n'exerce pas une aussi grande autorité sur les syndicats qui lui sont affiliés. Ses quarante-quatre fédérations nationales — comme en Suisse — sont souveraines dans leur domaine particulier et elles ont le droit d'approuver des conventions ou de déclencher des grèves. Pendant les années trente, toutefois, on a assisté à une plus forte centralisation des pouvoirs. C'est ainsi que tous les syndicats sont maintenant obligés de tenir l'organisation centrale au courant des principaux mouvements de salaires et des différends du travail les plus importants. En outre et surtout, si un syndicat déclenche, sans l'assentiment de la C. G. T. S., une grève intéressant plus de 3% de ses membres, il perd ses droits à l'aide financière de l'organisation centrale durant le conflit. Bien entendu, la C. G. T. S. participe, elle aussi, à toutes les négociations importantes en matière de salaires.

Cependant, l'autorité exercée par la C. G. T. S. sur ses affiliés est avant tout morale. Elle n'est pas seulement le résultat du sentiment de solidarité qui caractérise le mouvement syndical suédois. Elle s'explique aussi par le fait que ce mouvement a été étroitement lié, dès ses débuts, au Parti socialiste. Certes, on a surestimé l'importance de ces liens, puisque la C. G. T. S. compte 1,3 million de membres, alors que le Parti socialiste n'a que 740 000 adhérents, y compris, naturellement, bon nombre de personnes qui ne sont pas affi-

liées à la C. G. T. S. Mais il n'en reste pas moins que les syndicats locaux coordonnent souvent leur action avec celle du Parti socialiste.

Les sections de l'O. C. E. jouissent, en matière de négociations collectives, d'une indépendance tout aussi grande, sinon plus grande, que les syndicats affiliés à la C. G. T. S. Toutefois, les accords négociés par les employés dans l'industrie ne portent pas sur les salaires; ils ont trait uniquement aux conditions d'emploi et de travail.

Les relations professionnelles, source de progrès social

Le haut degré de développement que les relations professionnelles ont atteint en Suède est, pour une large part, le résultat direct d'une œuvre, unique en son genre, menée à bien par les organisations centrales: la création d'institutions mixtes dans les domaines présentant un intérêt commun pour les employeurs et pour les travailleurs. Ce travail d'équipe a favorisé, dans une très grande mesure, la mise au point du système de négociations et de conventions collectives.

Entre 1920 et 1935 approximativement, de nombreux conflits de salaires avaient éclaté et donné lieu, très souvent, à des grèves ou à des lock-outs. Ces épreuves de force étaient non seulement coûteuses et stériles pour les parties en cause elles constituaient également une réelle menace pour la société. Aussi, de nombreuses voix s'étaient-elles élevées pour réclamer une intervention du pouvoir législatif.

Après avoir procédé à plusieurs enquêtes, le gouvernement laissa entendre aux grandes organisations qu'il se verrait obligé, si elles ne parvenaient pas à régler leurs différends d'une manière pacifique, de prendre toutes mesures utiles. Or, l'un des principaux intérêts communs des employeurs et des travailleurs, sinon le principal, était d'éviter que le gouvernement ne se mêlât de leurs affaires. C'est pourquoi elles créèrent, en 1936, un comité du marché du travail, composé de sept représentants de chacun des deux camps et qui est devenu une institution permanente pour l'étude de problèmes communs. Depuis la création de cet organisme, six accords fort importants ont été conclus sous son égide. Ces accords ne sont applicables aux différents syndicats que dans la mesure où ils sont approuvés de plein gré par les fédérations nationales affiliées. Ils ont fortement contribué, de l'avis général, à accroître la confiance et le respect mutuels.

L'accord fondamental de 1938

Le premier fruit de ce travail d'équipe a été l'accord, dit convention de base, de 1938. Cet instrument, qui vise au maintien de la paix du travail, a été accepté par la majorité des fédérations de

l'U. P. S. et de la C. G. T. S. Le fait que cet événement s'est produit avant la seconde guerre mondiale a été certainement très heureux pour la Suède.

L'accord prescrit tout d'abord que les conflits entre employeurs et travailleurs doivent être réglés par des négociations, dont il fixe la procédure. Ensuite, il restreint l'action coercitive. C'est ainsi qu'aucune mesure discriminatoire ne peut être prise à l'égard d'un individu pour des raisons politiques ou religieuses. En outre, dès qu'un différend a été réglé, aucune mesure de rétorsion n'est admise. Mais la disposition la plus intéressante sans doute est celle qui limite les interventions à l'égard de tiers, c'est-à-dire les mesures qui sont prises envers des personnes que le différend n'intéresse pas directement, dans le dessein d'influencer l'une ou l'autre des parties en cause. Enfin, une action directe ne peut pas être entreprise contre les petits exploitants qui n'emploient pas de main-d'œuvre en dehors de leur propre famille. Les litiges relatifs à ces restrictions sont arbitrés par un organisme spécial — le Comité du marché du travail — composé de trois représentants de chacune des deux parties.

Cependant, on estime généralement que les dispositions les plus importantes de l'accord sont celles qui ont trait au congédiement des travailleurs. C'est ainsi que tout employeur est tenu, en vertu de l'accord, de notifier au syndicat local, deux semaines par avance, son intention de congédier un travailleur qui a été employé au moins neuf mois, sauf dans certaines circonstances, par exemple en cas de mauvaise conduite de l'intéressé. Le représentant du syndicat peut alors discuter la question avec l'employeur. Il en va de même lorsque l'employeur envisage d'engager ou de réengager, dans les quatre mois qui suivent le congédiement, un travailleur appartenant à la même catégorie professionnelle que celui qui a été licencié. La décision appartient à l'employeur, mais les syndicats ont un droit de recours s'ils ne sont pas satisfaits. Ils peuvent en effet soumettre le cas aux fédérations nationales ou, si cela est nécessaire, au Comité du marché du travail. Les décisions de cet organisme n'ont pas force obligatoire; ce ne sont que des recommandations, mais qui exercent certainement une nette pression morale sur l'employeur. On pourrait croire que le Comité est saisi de nombreux litiges de ce genre. En réalité, ceux-ci sont presque tous réglés au niveau de l'entreprise ou dans le cadre des pourparlers avec le syndicat local, grâce aux efforts sincères déployés par les employeurs et les travailleurs en vue de respecter l'esprit de l'accord.

Au printemps 1953, une autre disposition de la convention de base a retenu, pour la première fois, l'attention générale: celle qui énonce que les conflits menaçant des services publics essentiels peuvent être soumis au Comité du marché du travail par l'une des organisations centrales ou par une administration publique. A cette

époque, un conflit était devenu imminent dans la branche de l'électricité. Saisi de l'affaire, le comité adopta à l'unanimité une recommandation qui fut acceptée par les parties en cause.

Collaboration en matière de sécurité industrielle

Malgré la législation en matière de sécurité du travail, le nombre des accidents reste extrêmement élevé dans l'industrie. En 1942, il y a eu soixante accidents professionnels par million d'heures de travail. Le Comité du marché du travail ayant estimé que l'intérêt porté aux règlements de sécurité n'était pas assez vif, faute d'une coopération suffisante dans le cadre de l'entreprise, il s'est occupé activement de la question et ses efforts ont abouti à la conclusion, en 1942, d'un accord entre l'U. P. S. et la C. G. T. S. Un organisme spécial, financé conjointement, a été créé aux fins de stimuler la collaboration entre travailleurs et employeurs pour ce qui touche aux mesures et aux conditions de sécurité. Presque toutes les industries ont ratifié l'accord, dont les recommandations ont été reprises et complétées par une nouvelle loi, votée en 1949, sur la protection des travailleurs.

Pour stimuler la formation professionnelle

La formation professionnelle s'étant révélée inadéquate dans l'industrie, le Comité du marché du travail créa, en 1944, un organisme mixte: le Conseil de la formation professionnelle. Un nouvel accord, conclu à ce sujet, prévoit l'institution de commissions d'apprentissage dans lesquelles les employeurs et les travailleurs sont représentés paritairement, ainsi que la désignation de spécialistes dans les entreprises qui ont des programmes de formation. Là aussi, l'initiative prise par l'U. P. S. et la C. G. T. S. a influencé l'action de l'Etat, qui a créé un Comité de la formation professionnelle au sein duquel sont représentées les organisations d'employeurs et de travailleurs, de même que diverses autres institutions.

Pour édifier la « démocratie industrielle »

C'est en 1946 qu'a été passé, sous les auspices du Comité du marché du travail, un accord portant création de « comités d'entreprise ». Il est à noter que cet accord a été également signé par l'O. C. E., qui a manifesté ainsi son intention de faire participer les employés à l'œuvre commune de l'U. P. S. et de la C. G. T. S. Depuis lors, les conseils d'entreprise ont connu un succès étonnant en Suède. En 1953, 3353 organismes de ce genre avaient été créés dans des entreprises employant plus de vingt-cinq personnes.

Conformément aux accords conclus, les conseils servent uniquement à des échanges de vues et d'informations; ils ne peuvent pas participer à des négociations ni prendre de décisions. C'est dire qu'ils ne doivent pas empiéter sur le champ d'activité normal des syndicats. Il est intéressant de relever, à ce propos, qu'au cours du congrès des syndicats de 1951, une motion tendant à accorder le pouvoir de décisions aux conseils d'entreprise avait été repoussée à une forte majorité.

Les objectifs et les tâches des conseils sont définis en détail dans les accords. Les conseils doivent notamment discuter les problèmes posés par la production (nouvelles techniques, organisation, développement des installations, plans, etc.). Les ouvriers sont encouragés à faire des suggestions. En 1953, celles-ci ont été au nombre de 21 652; sur ce chiffre, 14 116 se rapportaient à la production et presque la moitié d'entre elles ont été retenues.

Un autre objectif des conseils est de renseigner le personnel sur la situation économique et financière de l'entreprise. L'employeur doit fournir au comité des informations régulières sur l'évolution de la branche et sur l'état du marché, en tant que cela intéresse l'entreprise. Le conseil peut avoir connaissance du bilan, du compte de profits et pertes, des rapports des administrateurs et des vérificateurs, mais seulement dans la mesure où la loi prescrit leur publication. Jusqu'ici, c'est sur ce point que les difficultés ont été les plus grandes. D'un côté, il est apparu que la plupart des ouvriers ne possédaient pas, en matière de gestion financière et commerciale, les connaissances indispensables pour comprendre les indications qui leur étaient données. D'autre part, les employeurs n'ont pas toujours présenté le sujet de façon appropriée. Cela pose un problème d'éducation ouvrière que l'U. P. S. et la C. G. T. S. s'efforcent de résoudre en organisant, à l'intention de leurs membres, de nombreux cours consacrés à ces questions.

Les conseils d'entreprise doivent en outre s'occuper de la sécurité de l'emploi et du bien-être du personnel. Il en est résulté que la convention de base a été modifiée, en 1947, de façon à autoriser l'employeur ou le personnel à demander que le conseil d'entreprise soit chargé d'examiner les cas dans lesquels l'employeur est tenu de notifier son intention de congédier des travailleurs.

Il est trop tôt pour juger les résultats de l'activité des conseils d'entreprise en Suède. Naturellement, ces résultats diffèrent d'une entreprise à l'autre, de sorte que les opinions des employeurs et des travailleurs quant à la valeur de l'institution varient elles aussi. En plus des problèmes mentionnés précédemment, il est une question particulièrement difficile et qui concerne toutes les entreprises: la façon d'exposer, à l'ensemble du personnel, le résultat des délibérations du conseil. C'est là sans doute le plus grand obstacle, que l'on rencontre d'ailleurs dans d'autres pays aussi.

Malgré tout, l'expérience acquise au cours des huit dernières années laisse bien augurer de l'avenir des conseils d'entreprise. Il est en tout cas hors de doute que cette institution a pour effet de développer, dans le cadre de l'entreprise, cet esprit de confiance et de compréhension réciproques dont s'inspirent, depuis longtemps déjà, les rapports entre les organisations centrales d'employeurs et de salariés. Par surcroît, et cela n'est nullement négligeable, les conseils ne laissent pas de contribuer à la réalisation du principe de la décentralisation, en ce sens qu'ils favorisent la solution des problèmes à l'échelon local. Enfin, leur activité a d'autant plus de chances d'être efficace qu'ils ont leur origine dans une initiative émanant du mouvement ouvrier lui-même.

Pour accroître la productivité

Le cinquième accord conclu entre l'U. P. S. et la C. G. T. S., sous l'égide du Comité du marché du travail, a trait à l'étude des temps et des mouvements. C'est là une question particulièrement importante en Suède, puisque près de 65% du total des heures effectuées sont rémunérées d'après le système du travail aux pièces. L'accord, qui a été signé en 1948, prouve que les travailleurs, tout comme les employeurs, ont conscience du fait qu'il est dans l'intérêt général d'accroître la productivité et d'accepter les mesures de rationalisation commandées par les progrès de la technique. Un conseil paritaire pour l'étude des temps et des mouvements a été créé en vertu de l'accord; il lui incombe notamment de s'occuper des différends qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise. Jusqu'à maintenant, l'accord n'a été ratifié que par quelques-unes des grandes fédérations, mais celle-ci groupent presque la moitié des travailleurs des industries qu'englobe l'U. P. S.

Les problèmes posés par la main-d'œuvre féminine

Les problèmes que pose la main-d'œuvre féminine employée dans l'industrie ont revêtu une importance particulière aux environs de 1950; c'est en effet à cette époque que les syndicats ont insisté pour que soit réduit l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes. La question fut soumise au Comité du marché du travail et, en 1951, les organisations centrales constituèrent un nouvel organisme paritaire chargé d'examiner les problèmes relatifs à la main-d'œuvre féminine. On admit, en principe, qu'il était équitable que les femmes soient moins bien payées que les hommes, leur productivité étant inférieure, en raison notamment de la plus grande fréquence de leurs absences. L'injustice réside dans le fait que toutes les travailleuses sont mises sur le même pied, sans égard à leur rendement individuel. Aussi, les salaires devraient-ils être fixés de

façon que le coût total de la production reste le même pour l'employeur, qu'il occupe des hommes ou des femmes.

Mais les salaires ne constituent qu'un aspect du problème de l'égalité de l'homme et de la femme en matière de travail. C'est pourquoi l'accord conclu à ce sujet prévoit une intensification des efforts en vue d'améliorer la formation professionnelle des femmes, de rationaliser les travaux du ménage, de créer davantage de jardins d'enfants, d'ajuster les horaires de travail des femmes pour leur permettre de faire leurs emplettes et de modifier les mesures d'ordre social ou fiscal qui découragent les femmes mariées de prendre un emploi. Il est clair que tous ces objectifs, et le dernier en particulier, sont en rapport avec l'actuelle pénurie de main-d'œuvre.

Coopération avec le gouvernement

Il va sans dire que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent également un rôle de premier plan au sein des organismes gouvernementaux qui s'occupent des problèmes du travail. Elles sont représentées au Conseil national de la main-d'œuvre, au Tribunal du travail, au Conseil pour la protection des travailleurs, au Conseil de la formation professionnelle et dans maints autres organismes. L'U. P. S. et la C. G. T. S. ont conclu, avec le Conseil national de la main-d'œuvre, un accord aux termes duquel les employeurs sont tenus de signaler, aux organismes officiels chargés de s'occuper du marché du travail, tous les changements qui interviennent dans le domaine de l'emploi. Les autorités compétentes sont ainsi en mesure de trouver, suffisamment tôt, du travail pour les personnes qui vont être congédiées.

En outre, l'U. P. S., la C. G. T. S. et d'autres organisations d'employeurs ou de salariés ont pour tâche de donner leur avis sur les projets de lois et d'enquêtes qui les concernent. Elles sont toujours représentées au sein des comités d'experts et des commissions d'enquête.

Le système des conventions collectives

Du fait même de ce que l'on pourrait appeler l'« autonomie » des relations professionnelles en Suède, les négociations collectives sont singulièrement à l'abri de l'arbitrage obligatoire. La législation ne les influence que sur trois points: elle rend applicables les conventions collectives en vigueur et impose l'arbitrage en cas de différend résultant de leur interprétation ou de leur application; elle prescrit l'intervention d'un médiateur désigné par le gouvernement si les parties ne parviennent pas à s'entendre lors de négociations en vue de nouvelles conventions; elle exige enfin, lorsque la médiation échoue, un préavis d'une semaine pour les grèves et les lock-outs.

En Suède, les négociations collectives ont lieu le plus souvent à l'échelon de l'industrie. Comme la situation varie d'une branche à l'autre et d'une année à l'autre, il va de soi que les détails de la procédure varient également. Toutefois, nombre de points sont caractéristiques du système suédois. Si, par exemple, une convention n'est dénoncée ni par le syndicat ni par la fédération patronale à la date spécifiée — généralement trois mois avant son expiration — elle est reconduite tacitement. Au cours des dernières années, marquées par le plein emploi, des prix élevés et des revendications de salaires, ce sont généralement les travailleurs qui ont pris l'initiative de nouveaux pourparlers. En pareil cas, le syndicat intéressé réunit une conférence spéciale pour décider de la ligne de conduite à suivre. Désignés par les sections locales en proportion de leurs membres, les délégués à ces conférences sont non point des fonctionnaires syndicaux, mais des militants de la base. Bien que le syndicat et ses sections y soient représentés par des fonctionnaires, ceux-ci ne votent pas. Dans le camp des employeurs, on examine les revendications formulées par le syndicat et l'on fixe la ligne de conduite à suivre.

Lorsqu'elles se réunissent autour du tapis vert, les délégations sont prêtes à s'affronter durement, certes, mais dans un climat de confiance et de respect mutuels. Des deux côtés, on s'efforce de faire preuve d'objectivité, de tenir compte des réalités économiques et de l'intérêt du pays. Les statistiques des salaires établies par l'U. P. S. sont généralement acceptées par la C. G. T. S., ce qui ne laisse pas de faciliter les choses.

La première réunion ne conduit que rarement à des concessions et les deux parties conviennent parfois de désigner un président impartial, qui jouit de leur confiance et dont les services sont rétribués par elles. Lorsque les négociations aboutissent à une impasse et que les parties manifestent leur intention de recourir à un conflit ouvert, la loi prescrit l'intervention d'un médiateur officiel. Toutefois, quand le conflit est important ou de portée nationale, les parties ont coutume de solliciter elles-mêmes une telle intervention.

Le gouvernement a à sa disposition huit médiateurs de district, qu'il désigne et rétribue lui-même. Il peut également nommer des médiateurs spéciaux, voire, dans les situations particulièrement difficiles, une commission, composée ordinairement de trois membres. Assez souvent, les antagonistes demandent la désignation d'un médiateur de leur choix et il est généralement fait droit à leur requête. L'autorité du médiateur est respectée et, une fois désigné, il n'est jamais remplacé au cours des négociations.

Lorsque les deux délégations sont tombées d'accord sur le compromis proposé par le médiateur, celle des employeurs est habilitée

à signer la nouvelle convention, tandis que la délégation des travailleurs soumet en général le projet à une conférence spéciale ou à un vote général organisé parmi ses membres. Cependant, un référendum de la part des membres n'a qu'un caractère consultatif et le comité directeur du syndicat peut ne pas en tenir compte, encore qu'il respecte généralement la volonté ainsi exprimée.

Lorsque les négociations échouent

Qu'advient-il lorsque le différend est si grave que tous les moyens disponibles ne permettent pas d'obtenir, de part et d'autre, les concessions nécessaires? Le médiateur déclare que les négociations ont abouti à une impasse, après quoi les parties notifient leur intention de passer à l'action directe, ce qu'elles peuvent faire seulement au bout d'une semaine. Le médiateur profite alors de ce répit pour tenter une dernière fois d'empêcher le conflit. S'il n'y réussit pas, il laisse les choses suivre leur cours, mais intervient à nouveau dès qu'il voit une chance de rapprocher les points de vue.

En cas de grève « sur le tas », l'U. P. S. répond ordinairement par un lock-out général. Certes, la puissance des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs leur permet d'employer les méthodes de lutte les plus radicales. Toutefois, le fait même qu'elles sont de force égale les incite à ne recourir qu'exceptionnellement aux grands moyens. Aussi, la paix du travail n'a-t-elle guère été troublée depuis 1934, exception faite de deux conflits importants qui ont éclaté, en 1945 et en 1953, dans la métallurgie et dans l'industrie des produits alimentaires respectivement; le premier a duré cinq mois, tandis que le second a pris fin au bout de cinq semaines.

En cas de conflit ouvert, la loi et l'ordre continuent généralement d'être respectés et le système de règlement des différends ne s'en trouve pas affaibli. Les employeurs ne cherchent que très rarement à briser une grève: ils ferment tout simplement les portes de leur entreprise. Conformément à l'accord fondamental, les ouvriers continuent d'effectuer les travaux qui sont indispensables pour préserver les installations et le matériel.

Les conventions collectives et le Tribunal du travail

Les négociations relatives aux conventions collectives ont lieu surtout pendant les premiers mois de chaque année; ce sont les industries mécaniques qui donnent habituellement le branle. Bien que la plupart des accords soient conclus à l'échelon local, ceux qui sont de portée nationale couvrent plus de la moitié de la main-d'œuvre. En 1954, le nombre des conventions en vigueur était de 20 000 environ; elles intéressaient 1,3 million d'ouvriers, 200 000 employés et 95 000 employeurs. On voit par là que le système des

conventions collectives s'étend pratiquement à l'ensemble de la vie économique, puisque la petite fraction d'employeurs et de salariés qui ne sont pas couverts par de tels accords observent les dispositions de ceux-ci, à quelques exceptions près, dont celle des fonctionnaires.

Les conventions collectives ont force obligatoire en vertu d'une loi promulguée en 1928. Chacun d'elles est applicable à tous les intéressés, du haut en bas de l'échelle. Aucune partie ne peut recourir à l'action directe, pendant la validité d'une convention, aux fins d'en modifier les termes ou de régler un différend relatif à son interprétation ou à son application.

Les cas de violation et les différends relatifs à l'interprétation ou à l'application qui ne peuvent être réglés par les parties intéressées sont soumis à un tribunal du travail, créé en 1928. Ce tribunal se compose de sept membres, dont trois membres neutres, deux désignés par l'U. P. S. et deux par la C. G. T. S. Lorsque le tribunal a à connaître d'un cas intéressant des employés, l'un des membres désignés par la C. G. T. S. est remplacé par un représentant de l'O. C. E. Deux des membres neutres doivent être des juges de carrière. Les décisions du tribunal sont sans appel. Entre 1929 et 1952, les cas que le tribunal a été appelé à trancher ont été au nombre de 2469, ce qui est très peu. En fait, la plupart des litiges sont réglés dans le cadre de l'entreprise ou à l'échelon local.

En cas de violation d'une convention, la fédération (d'employeurs ou de salariés) et ses membres sont solidairement responsables, bien qu'un salarié ne puisse pas être puni d'une amende de plus de 200 couronnes.

Le pour et le contre de la centralisation en matière de négociations collectives

Les négociations collectives étant fortement centralisées en Suède, d'aucuns se demandent si ce système ne risque pas à la longue de paralyser les initiatives individuelles, d'affaiblir les syndicats locaux, voire de menacer la stabilité économique du pays.

Il tombe sous le sens que les employeurs et les travailleurs voient des avantages dans le système, puisque ce sont eux qui l'ont créé et mis au point. Des deux côtés de la barricade, toutefois, des esprits clairvoyants n'ont pas manqué de s'apercevoir qu'il présentait quelques inconvénients. C'est ainsi que l'U. P. S. n'est pas toujours en mesure d'accepter les innovations désirées par certains de ses membres, d'autant moins que sa tâche consiste à faire en sorte que les employeurs forment un front uni.

Malgré cela, les employeurs considèrent généralement que les avantages l'emportent sur les inconvénients. Ils ont notamment conscience du fait que, si les négociations n'avaient pas lieu à l'échelon

de l'industrie, les salaires monteraient rapidement en cas de pénurie de main-d'œuvre, de sorte que de nombreuses entreprises se trouveraient elles-mêmes dans une situation difficile.

De leur côté, les travailleurs estiment que le système actuel est de nature à favoriser leurs efforts tendant à réaliser, pour tous les travailleurs, le principe « à travail égal, salaire égal ». En outre, ils approuvent en général la politique de leur organisation centrale selon laquelle les salaires des catégories les moins favorisées doivent être augmentés plus fortement que ceux des autres catégories. Enfin, le système en vigueur n'a nullement réduit à l'oisiveté les syndicats locaux. Bien au contraire, ils ont de nombreuses et importantes tâches à accomplir: négociations relatives à la rémunération du travail aux pièces, activité au sein des conseils d'entreprise, éducation ouvrière, utilisation des loisirs, règlement de litiges, etc. D'ailleurs, les membres des syndicats locaux sont tenus régulièrement au courant de la politique suivie par l'organisation centrale.

Quant à la stabilité économique, le blocage des salaires, librement accepté en 1949/1950 par les employeurs et les travailleurs, prouve qu'elle ne peut être que renforcée par des négociations à l'échelon de l'industrie et par une concentration des pouvoirs. Ce blocage, demandé par le gouvernement en raison de la forte pression inflationniste qui s'était fait sentir dès 1948, a contribué dans une forte mesure à remédier à la situation; l'indice du coût de la vie, en effet, n'a augmenté que d'un point entre décembre 1948 et juin 1950.

Cela dit, il est évident que les organisations d'employeurs et de travailleurs subissent l'influence de l'évolution économique, ce qui ne laisse pas d'avoir des répercussions sur les négociations auxquelles elles procèdent. Lorsque règne le plein emploi et que les prix sont élevés, par exemple, les travailleurs ont une position anormalement forte et ils sont fatalement enclins à en profiter.

On peut se demander, dès lors, quels changements il convient d'apporter au mécanisme des négociations pour contribuer à la fois au maintien du plein emploi et à une atténuation de ses effets inflationnistes. Jusqu'à présent, aucune solution vraiment satisfaisante n'a été trouvée.

Systèmes de rémunération et salaires

L'application de plus en plus répandue du système du travail aux pièces témoigne des avantages qu'il comporte tant pour les employeurs que pour les travailleurs, notamment en période de plein emploi. En permettant aux travailleurs de gagner davantage, il les incite à accroître leur rendement.

Quant aux salaires au temps, ils varient, dans l'industrie, selon l'emplacement de l'entreprise, afin de tenir compte des différences

qu'accuse le coût de la vie d'une région à une autre. Les syndicats acceptent cette différenciation des salaires. D'autre part, leur politique consistant à réduire les différences de salaires entre les diverses catégories serait, d'après les auteurs de la brochure analysée ici, la principale cause d'une des plus grandes entraves à l'esprit d'émulation parmi la main-d'œuvre suédoise: le faible écart qui existe entre la rémunération des ouvriers qualifiés et celle des travailleurs non qualifiés. Le niveau élevé de l'impôt sur le revenu, dont les taux sont par surcroît très progressifs, ne semble pas non plus étranger à cet état de choses.

Les employés ont été moins favorisés que les ouvriers en matière d'augmentation des salaires. Toutefois, leurs traitements ont subi une hausse d'environ 20%. Ce sont les salaires des ouvriers agricoles et forestiers qui se sont accrus le plus rapidement. Ces ouvriers, dont les gains avaient toujours été fort modestes, ont fait l'objet d'une attention toute spéciale de la part des syndicats: entre 1940 et 1945, par exemple, leurs salaires ont augmenté de 80%, contre 40% pour ceux des ouvriers de fabrique.

Autres conditions d'emploi

Bien entendu, les conventions collectives portent non seulement sur les salaires, mais aussi sur d'autres conditions d'emploi, et cela dans le cadre de la législation en vigueur. Il s'agit notamment de la durée du travail, des congés payés, des conditions de sécurité et d'hygiène, de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, de l'assurance-chômage, etc. En outre, on parle beaucoup de la nécessité d'assurer une meilleure protection contre le chômage saisonnier; les fluctuations saisonnières étant très fortes en Suède, on constate en effet, dans certaines branches, un chômage plus ou moins régulier durant une bonne partie de l'année.

Quelques considérations sur la politique des salaires en Grande-Bretagne

Par *K. Bieligk*

Les grèves spectaculaires qui se sont suivies à assez court intervalle, celles des électriciens et mécaniciens des journaux de Londres, des dockers, puis des mécaniciens et chauffeurs de locomotives, confèrent une certaine actualité aux tendances de la politique des salaires en Grande-Bretagne.

Depuis quelques années, malgré le redressement marqué de l'économie britannique, les milieux patronaux paraissent de moins en