SUCCÈS, FAIBLESSES ET PERSPECTIVES D'AVENIR DU MOUVEMENT SYNDICAL SUÉDOIS

Rudolf MEIDNER *

Les études comparatives sur les mouvements syndicaux des pays industrialisés de l'Ouest attirent souvent l'attention sur les stratégies diverses qu'utilisent les syndicats [1]. Schématiquement on pourrait les ranger en deux catégories.

1. Les syndicats qui s'attachent principalement à acquérir de l'influence au niveau des entreprises.
2. Les syndicats qui se préoccupent de prendre part aux décisions macropolitiques, par exemple en influençant la configuration de la politique des revenus et de la prévoyance d'un pays. Dans certains cas les syndicats sont parvenus à disposer aussi d'une possibilité de dialogue dans le domaine de la politique économique en général. Cela présuppose un niveau de syndicalisation élevé et une structure centralisée de l'organisation syndicale. Ce sont alors des *political unions*, éléments d'un système corporatiste. Le mouvement syndical suédois est sans conteste à ranger dans cette deuxième catégorie.

* *Ancien dirigeant de LO, l'un des concepteurs de la politique de solidarité salariale. Aujourd'hui professeur émérite de l'Arbetslivcentrum, Stockholm, éditeur de la Revue "Economic and Industrial Democracy".*

Traduction de l'original allemand : Christian Dufour

---

(1) Cet article, rédigé à la demande de la Revue de l'IRES et présenté par son auteur lors d'un séminaire de l'IRES organisé à Paris en collaboration avec la Friedrich Ebert Stiftung, est aussi publié dans une version allemande légèrement abrégée par la revue du WSI, "WSI Mitteilungen" 1/94.

LE MOUVEMENT SYNDICAL SUÉDOIS PROTOTYPE DU SYNDICAT TOURNÉ VERS LA MACRO-POLITIQUE

En comparaison internationale la Suède présente un taux de syndicalisation exceptionnellement élevé. Même après le retrait des membres retraités le taux de syndicalisation dépasse les 80 %, se situant en tête des états industrialisés de l'Ouest [2].

Le principe du syndicalisme d'industrie a servi de modèle pour la formation d'unions organisant cependant les ouvriers distinctement des employés et regroupées dans l'union confédérale LO pour les ouvriers et TCO pour les employés. Les salariés disposant d'une formation universitaire sont rassemblés dans des syndicats particuliers qui forment la confédération SACO.

Cela peut donner l'impression que le système syndical suédois est fortement divisé et que l'image originelle d'une Suède comme pays à syndicats centralisés ne correspond pas à la réalité. Il faut prendre en considération que les frontières syndicales entre LO et TCO sont formellement établies et que de ce fait les litiges d'organisation comptent parmi les raretés. Indiscutablement les syndicats d'ouvriers au sein de LO sont plus fortement centralisés que les autres, dont les statuts n'accordent pas le même rôle aux confédérations. LO, TCO et SACO ne sont pas des syndicats de tendance au sens originel, c'est-à-dire fondés sur la base de différences politiques, religieuses ou linguistiques. Ils sont plutôt constitués d'après les statuts (ouvriers ou employés) ou d'après la formation (SACO en tant qu'union des diplômés de l'Université).

Depuis le milieu des années 1950 les négociations salariales des syndicats ouvriers sont centralisées à LO, qui se trouve comme partenaire face à l'union centrale des employeurs SAF. Ce système centralisé de négociation, dont les principes ont été fondés dès l'accord de paix de Saltsjöbaden entre LO et le SAF en 1938, a eu une importance décisive pour la collaboration entre les partenaires sociaux et le gouvernement dans l'après-guerre, donc pour le système néo-corporatiste en Suède [3].

Non seulement le gouvernement conduisait à de multiples occasions des discussions de politique économique avec les organisations syndicales centrales, mais les unions étaient représentées à des places de responsabilité dans une série d'instances étatiques et exer-

(2) J.Visser, In Search of Inclusive Unionism, in Bulletin of Comparative Labour Relations 18/1990.

(3) En 1938 un accord de paix est conclu entre les confédérations d'employeurs et de salariés, à Saltsjöbanden, dans la banlieue de Stockholm. Cet accord peut être considéré comme le précurseur des négociations collectives centrales ultérieures.

çaient à ce titre dans une certaine mesure des prérogatives étatiques. Les projets de loi étaient régulièrement expertisés par les unions centrales, avant que le gouvernement ne les soumette à la décision du Parlement.

Le corporatisme suédois tient sa spécificité de la collaboration intime et de longue date entre le syndicat ouvrier LO et le parti social-démocrate, lequel occupa le gouvernement de la fin de la guerre jusqu'à 1976 et plus tard à nouveau de 1982 jusqu'à 1991.

Les deux branches du mouvement ouvrier suédois, la politique et la syndicale, ont créé ensemble le modèle suédois, dans lequel la politique salariale, la politique économique et la politique de prévoyance [4] sont étroitement liées.

L'influence syndicale sur la formation de ce modèle a été d'une grande importance. La politique de solidarité salariale a joué un rôle décisif dans le travail syndical, elle doit de ce fait être examinée de plus près ci-après.

LA POLITIQUE DE SOLIDARITÉ SALARIALE COMME FONDEMENT DE L'IDÉOLOGIE SYNDICALE

La solidarité entre les salariés est la base de toute organisation syndicale. Dans le mouvement syndical suédois, et plus spécialement dans LO, la politique de solidarité salariale est le coeur de l'idéologie syndicale et l'étoile du berger de la politique salariale mise en oeuvre.

On trouve dans un rapport du congrès de LO de 1951 ce qu'il faut entendre par là [5]. La politique de solidarité salariale se construit sur deux revendications fondamentales : des salaires égaux doivent être payés pour des travaux égaux, ce qui signifie que des salaires différents sont acceptés pour des travaux différents. Ensuite, on doit réduire les différences de salaires existantes. La politique de solidarité salariale contient ainsi deux éléments : des salaires équitables et une structure de salaire harmonisée.

Le point crucial de cette conception est d'établir le travail fourni comme critère du niveau salarial et non la productivité de l'entreprise. Cela met en lumière le fait que ce principe n'est pas compatible avec les principes de l'économie de marché à l'état pur : ce n'est pas la rentabilité de l'entreprise particulière qui est déterminante mais la

(4) *Wohlfahrtspolitik.* Cette traduction est préférée à celle d'Etat-providence, plus fréquente (NdT).

(5) Trade Unions and Full Employment, Un rapport pour le congrès de LO, Stockholm 1953.

croissance de la productivité de l'économie en général. Ainsi la politique de solidarité salariale devient un élément de macro-politique, un moyen adapté à une politique de stabilité.

De leur côté les syndicats adressent à la politique économique de l'Etat des demandes qui doivent constituer des préalables à la réalisation des objectifs de la politique salariale.

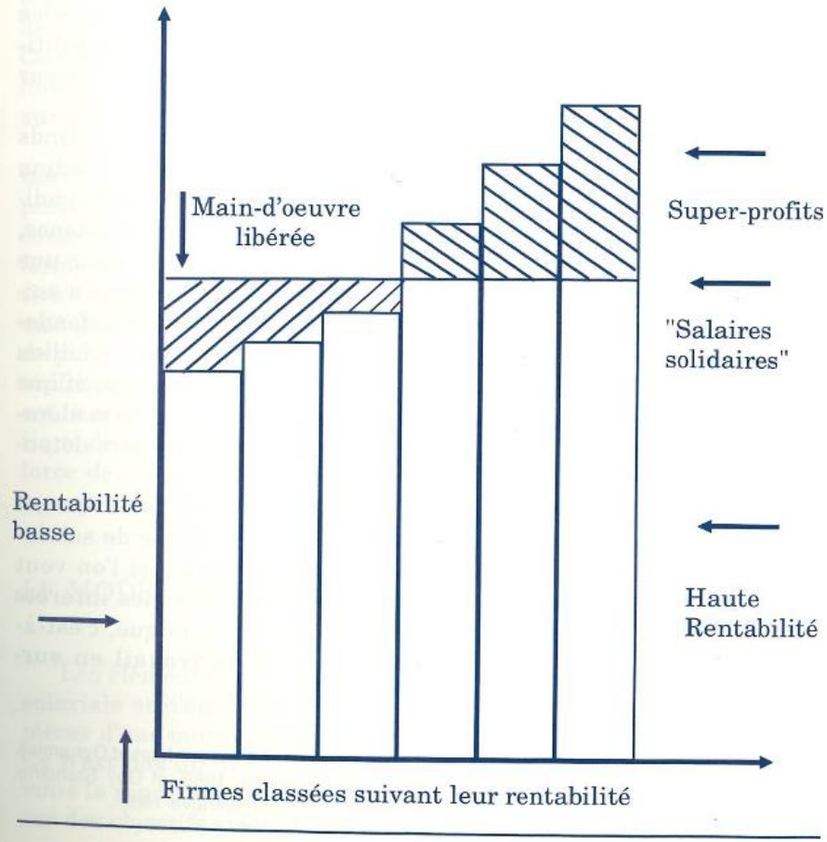
1. La main-d'oeuvre des entreprises non rentables remise à disposition du fait des revendications de salaires liées à la politique de solidarité doit se voir proposer de nouvelles places de travail. Cela présuppose une volonté gouvernementale de plein emploi et une politique active du travail. Le transfert de la main-d'oeuvre des secteurs économiques faibles vers les entreprises et les branches en expansion signifie - suivant la théorie - que la politique de solidarité salariale favorise la croissance.
2. La politique de solidarité salariale tend à exclure du marché les entreprises faibles, mais favorise les entreprises à haute rentabilité dont la capacité de paiement des salaires n'est pas entièrement épuisée. Là aussi les syndicats ont besoin de l'aide de la politique économique de l'Etat ; les fruits d'une politique salariale modérée dans la partie de l'économie en expansion ne doivent pas bénéficier aux détenteurs du capital. Les syndicats réclament donc des prélèvements sur les super-profits (*Übergewinnen*) par le biais de l'impôt sur les bénéfices, la création de fonds en faveur des salariés, ou par d'autres moyens.

La politique de solidarité salariale réclame un gouvernement qui veuille satisfaire les revendications d'une politique active du travail et les mesures de limitation des gains. Les gouvernements sociaux-démocrates de l'après-guerre ont suivi pour l'essentiel ces revendications syndicales. Ceci est naturel si l'on pense que les objectifs des gouvernements sociaux-démocrates et des syndicats étaient les mêmes : plein emploi, égalisation des revenus et croissance économique ont été retenus dans un programme élaboré pour le parti et LO en vue de la politique économique d'après-guerre. Que les deux branches réformistes du mouvement ouvrier collaborent étroitement est plutôt évident. Observé d'un point de vue de science politique ce jeu en équipe de l'Etat et des syndicats a conduit à un cas classique de néo-corporatisme : les syndicats ont exercé une forte influence sur la politique économique, non pour défendre leurs propres intérêts, mais parce que leurs objectifs recouvraient les objectifs du mouvement politique ouvrier.

Le tableau suivant illustre la politique de solidarité salariale et ses conséquences en termes de politique économique.

Dans une économie dynamique il y a toujours des entreprises à faible rentabilité et d'autres qui offrent de bons rapports et sont prêtes à embaucher une nouvelle force de travail. La politique de solidarité salariale ne s'intéresse en principe pas à ces différences, mais prévoit des salaires moyens pour des travaux équivalents. Les entreprises faibles sont hors d'état de payer ces salaires et peuvent se voir contraintes à des rationalisations, voire à des fermetures dans les cas extrêmes.

Conséquences de la politique de solidarité salariale pour des sociétés à rentabilité moyenne



C'est le rôle de la politique envers le marché du travail de transférer les effectifs en excédent vers les parties de l'économie en expansion. Ce n'est pas le lieu de décrire plus précisément ici les instruments de cette politique active du travail, puisqu'une littérature internationale suffisante existe sur ce thème [6]. Il suffit d'attirer l'attention sur le fait que cette politique a aussi d'autres rôles que de servir de complément à la politique de solidarité salariale. Elle est un moyen important pour la conservation du plein emploi, et elle a le rôle supplémentaire de faciliter les changements structurels dans l'économie. Ce rôle tripolaire a conduit à ce que la politique active sur le marché du travail joue un rôle beaucoup plus grand en Suède que dans des pays comparables.

La partie supérieure de notre tableau illustre le cas contraire, soit les conséquences de la politique de solidarité salariale pour les entreprises à haute rentabilité : dans ce cas se constituent des "super-profits" qui échoient aux actionnaires de ces firmes. Il est logique que les syndicats aient proposé de neutraliser ces conséquences de la politique de solidarité salariale par des méthodes de prélèvement en faveur du collectif des salariés.

La proposition faite au congrès de LO de créer les fameux fonds salariaux devait remplir cette fonction, par le transfert d'une fraction des gains à des fonds collectifs qui devaient être gérés par les syndicats [7]. Cette proposition a entraîné une discussion longue et intense, et elle n'a pu se réaliser que sous une forme atténuée, et pour une période courte (1984-1991). Le gouvernement social-démocrate a suivi les souhaits des syndicats par une série de mesures ad hoc (fondation de fonds de formation et de fonds pour l'amélioration du milieu de travail), mais ne résolut pas par ce moyen le problème spécifique de la politique salariale solidaire, qui fait que la politique de modération salariale dans les entreprises productives bénéficie aux détenteurs du capital.

Une politique active sur le marché du travail et le prélèvement des super-profits sont donc les préalables de la politique de solidarité salariale. Un troisième préalable doit être rempli, si l'on veut une politique salariale responsable et conciliable avec les intérêts hiérarchisés de l'économie générale : l'égalité économique, c'est-à-dire une économie sans inflation ni marché du travail en surchauffe.

(6) Cf. par exemple Jan Johannesson, Labour Market Policy and Labour Market Dynamics, The Swedish Case, Swedish Ministry of Labour, Stockholm 1988, et Guy Standing, Unemployment and Labour Market Flexibility : Sweden. ILO, Genève 1988.

(7) R. Meidner, Employee Investment Funds, London 1978.

La politique de solidarité salariale ne dit rien sur le niveau des revendications salariales, mais concerne seulement le partage de la hausse salariale globale entre les différents groupes. Les hausses de salaire dans leur ensemble doivent s'orienter comme la productivité d'ensemble de l'économie nationale, pour éviter un développement inflationniste. Dans une économie de plein emploi des syndicats forts sont en situation, et soumis à la tentation, d'avancer des revendications salariales qui aillent au-delà de cela.

C'est le problème central de l'après-guerre (et pas seulement en Suède), le dilemme éternel entre deux objectifs difficilement conciliables : le plein emploi et la stabilité des prix. Cela est particulièrement aigu en Suède, qui a des syndicats forts et attribue une valeur importante à l'objectif du plein emploi.

Les gouvernements suédois ont souvent - et la plupart du temps sans succès - appelé au sens de la responsabilité des syndicats, tout en comprenant que le marché du travail était une partie de l'économie de marché, et de ce fait soumis aux forces de l'offre et de la demande. Ce n'est pas le manque de sens des responsabilités qui a conduit à des hausses de salaires porteuses d'inflation, mais le manque d'équilibre sur le marché du travail.

Une politique étatique des revenus n'est elle-même pas une solution au problème. La direction syndicale a reconnu cela à temps, et proposé des solutions constructives peu après la guerre. Le rapport au congrès de LO en 1951 déjà évoqué demandait une modification de la forme du keynésianisme : une politique économique générale restrictive - conduite au moyen de la politique financière et monétaire - devait garantir l'équilibre sur les marchés du travail, avec des mesures de politique de l'emploi sélectives, et ainsi mettre les syndicats en position de mener une politique salariale modérée et responsable. Cela est, à nouveau, un préalable pour la mise en place efficace d'une politique de solidarité salariale, puisqu'en cas de demande trop élevée de force de travail le contrôle sur la formation des salaires échappe au mouvement syndical.

LE MODÈLE SUÉDOIS

Les éléments partiels du plein emploi, de la politique de solidarité salariale et d'équilibre économique se laissent assembler comme les pièces d'une mosaïque pour former un tableau d'ensemble du modèle. Ce n'est pas un modèle dans le sens d'une construction en chambre, mais la représentation concrète de moyens et de méthodes pour réaliser des objectifs visés. Si nous avons ci-après représenté le modèle du

point de vue syndical, les syndicats et le parti social-démocrate - les deux piliers du mouvement ouvrier - sont également porteurs de ce modèle dont le fondement idéologique - plein emploi et égalité - est commun aux deux. Comme il ressort du tableau suivant l'Etat et les syndicats sont les acteurs principaux, mais ils utilisent des instruments différents.

Représentation schématique du modèle suédois

BUTS	PLEIN EMPLOI	ÉGALITÉ
Restrictions / ACTEURS	Stabilité des prix	Efficacité
ETAT	Keynésianisme modifié	Prévoyance globale
SYNDICATS	Négociations collectives centralisées	Politique de solidarité salariale

Le gouvernement porte la responsabilité du plein emploi et cherche à le réaliser par la combinaison fine de moyens macro-économiques globaux et de mesures sélectives touchant les marchés de l'emploi et les politiques régionales, sans menacer pour autant la stabilité des prix. On doit comprendre ici le plein emploi dans son sens littéral : le droit de tout citoyen à un travail rémunéré. Le chômage n'est tolérable en principe que comme chômage de friction, de court terme, inévitable dans une économie dynamique, et lié aux perpétuels changements structurels. Un taux de chômage de 2 % à 2,5 %, comme on l'a connu en Suède jusqu'au début des années 1990, et principalement sous forme de chômage technique, peut correspondre à cette conception du plein emploi d'après les expériences suédoises. Aux syndicats échoit le rôle de tenir les revendications salariales dans un cadre supportable par l'économie générale, sur la base de la politique de solidarité salariale, afin de conserver l'équilibre précaire entre haut niveau d'emploi et stabilité des prix.

Le second objectif d'importance, l'égalisation des revenus, montre un partage du travail homologue mais encore plus significatif entre gouvernement et syndicats. Dans un pays comme la Suède où le système de prévoyance est largement laissé à la gestion publique, l'Etat est seul capable, en l'étendant largement, de créer une égalisation économique et sociale. Les syndicats visent le même objectif avec la politique de solidarité salariale. Dans l'après-guerre les groupes les

plus faibles ont presque sans exception eu la priorité dans les négociations centrales.

Ce n'est pas par accident que les deux éléments réformistes du mouvement ouvrier suédois - le politique et le syndical - vivent en une relation symbiotique depuis près de cent ans. Ils s'attachent au même idéal et priorisent les mêmes valeurs. Le développement *par préférence* [8] de la Suède comme société de prévoyance est essentiellement le résultat de cette collaboration longue et étroite, dans laquelle les gouvernements sociaux-démocrates et la LO se soutiennent mutuellement et se complètent. Les syndicats apportent au parti la plus grande fraction de ses électeurs, le gouvernement pratique en retour une politique active sur le marché du travail, qui neutralise les problèmes d'emploi de la politique de solidarité salariale. Il aide par la législation à faire bouger les positions en faveur des syndicats lorsque ceux-ci n'y parviennent pas par la voie de la négociation avec les employeurs. La vague de réformes du droit du travail dans les années 1970 en est un bon exemple : une réglementation législative sur la représentation syndicale dans les conseils de surveillance, des ordonnances sur la protection de l'embauche ainsi qu'une loi sur la codétermination ont renforcé les syndicats d'une façon qu'ils n'auraient pu atteindre par leur seule force.

Il ressort de ce qui a été dit précédemment que la Suède était clairement une société corporatiste dans les décennies d'hégémonie incontestée de la social-démocratie (de la fin de la guerre au milieu des années 1970). L'influence de LO sur la politique économique et de prévoyance du pays ne s'exprimait pas seulement par des contacts permanents entre gouvernement et direction syndicale, mais aussi par le fait que des représentants des partenaires sociaux, donc aussi des employeurs, étaient membres de la direction d'institutions étatiques. L'un des exemples est l'autorité étatique du marché du travail (AMS), dont la direction, au sein d'une indépendance formelle, était sous forte influence syndicale dans ses années de plus forte expansion (les décennies 1960 et 1970).

Ce qui a été présenté grossièrement ici comme le modèle suédois est aussi le modèle d'un mouvement ouvrier réformiste, qui influençait de façon décisive le développement suédois dans l'après-guerre. Il reconnaissait en principe l'économie de marché, mais accordait à l'Etat le droit d'agir fortement, par une politique conjoncturelle anticyclique, une politique active sur le marché du travail, une politique régionale et industrielle. La propriété privée des moyens de produc-

(8) En français dans le texte.

tion restait incontestée et la maîtrise des employeurs dans leurs propres entreprises conservée pour l'essentiel.

Il est de notoriété publique que les syndicats fortement centralisés donnaient la priorité à leur tâches politiques à caractère économique et sociétal par rapport au renforcement de l'influence syndicale au niveau de l'entreprise. Le plein emploi, la solidarité avec les groupes faibles, la croissance économique comme préalables à des réformes sociales conséquentes étaient les buts primordiaux. Les syndicats, dans ces années-là, étaient souvent plus actifs et plus radicaux que le parti avec sa position gouvernementale. Beaucoup dans le renouveau intellectuel de ces années provenait des syndicats, comme le keynésianisme modifié pour permettre en même temps plein emploi et stabilité des prix, le rôle central de la politique active sur le marché du travail, ou le renforcement de l'influence étatique sur la formation du capital par les fonds collectifs. Ce radicalisme syndical, qui s'exprimait par exemple par le maintien dans les statuts de nombreux syndicats d'objectifs socialistes, a pendant longtemps conduit à des divergences entre les syndicats qui poussaient à une démocratisation de l'économie et le parti qui tenait une ligne plus conforme au marché dans son rôle gouvernemental.

LE MODÈLE SUÉDOIS, UNE SUCCESS STORY ?

Le modèle suédois, à la construction et à la réalisation pratique duquel les syndicats ont si largement contribué a sans aucun doute été couronné de succès dans les "années d'or" (jusqu'au milieu des années 1970). Le plein emploi a été la marque principale de l'économie suédoise et il a pu être conservé aussi pendant les décennies qui ont suivi la crise pétrolière, ce qui conférait à la Suède une place particulière dans une Europe de l'Ouest marquée par un chômage de masse. Le taux d'activité (*Berufsintensität*), avec plus de 80 %, était le plus haut d'Europe de l'Ouest, surtout à cause d'un taux d'activité féminine très élevé, facilitée il est vrai par la croissance rapide de la constitution du secteur public.

Les syndicats étaient des organisations de masse, et forts en influence. Le nombre croissant des employés dans la société post-industrielle conduisit à la formation d'unions particulières aux employés. Avec un taux d'organisation de 85 % la Suède prit une position internationale de pointe. Comme les syndicats d'employés sont officiellement neutres politiquement, et que contrairement à LO ils ne travaillent pas ouvertement en commun avec le parti social-démocrate, l'organisation des catégories moyennes sans appartenance traditionnelle au mouvement ouvrier a été favorisée. D'autres facteurs ont contribué à l'obtention de forts taux d'organisation en Suède. On pourrait évoquer le fait que le travail féminin y est relativement haut, et que la politique salariale des syndicats depuis des dizaines d'années visait à augmenter tout particulièrement les salaires des femmes. La politique de solidarité salariale a ainsi favorisé des groupes qui dans d'autres pays restaient faiblement organisés. Enfin on peut rajouter que les syndicats suédois administrent leurs propres caisses de chômage. On peut imputer à l'ensemble de ces données un effet d'attraction en faveur des syndicats, effet qui semble se confirmer dans la crise actuelle.

Plein emploi, fort taux d'activité, et taux d'organisation syndical exceptionnellement haut sont les caractéristiques de la Suède dans la période la plus éclatante du modèle. Sur le plan syndical, les caractéristiques principales sont les négociations collectives centralisées entre SAF et LO, ainsi que des efforts syndicaux consciemment ciblés pour réaliser la politique de solidarité salariale. Depuis le milieu des années 1950 et jusqu'au début des années 1980 la centralisation des négociations collectives était une institution solide du marché du travail, souvent considérée comme le coeur du modèle suédois. On ne peut cependant pas ignorer que des négociations salariales locales liées aux conclusions des négociations centrales ont toujours joué un grand rôle.

Cela peut paraître paradoxal, et comme une véritable ironie de l'histoire, que les unions d'employeurs aient à l'origine obligé les syndicats à cette centralisation, pour échapper à des négociations fractionnées par fédération, nombreuses, coûteuses en temps, et souvent plus difficiles.

Après coup on peut affirmer que ces négociations centralisées sont un préalable incontournable de la politique de solidarité salariale. Celle-ci a été fructueuse pour autant qu'elle a permis d'éviter des ruptures salariales à l'intérieur du collectif de LO. Des analyses scientifiques ont démontré l'importance de la politique de solidarité salariale comme politique d'égalisation des salaires [9]. La Suède pouvait afficher la structure salariale la plus égalitaire de tous les pays industrialisés de l'Ouest. On peut aussi démontrer que les salaires étaient largement indépendants du niveau de productivité des entreprises, mais bien un résultat de la concurrence des entreprises à propos de la main-d'oeuvre dans une économie de plein emploi, et aussi un résultat d'une politique salariale consciente de la part des syndicats.

---

(9) D.A.Hibbs, H.Loeking, Wage Compensation under Solidarity Bargaining in Sweden. Trade Union Institute for Economic Research, Stockholm, 1990.

MISE À MAL DU MODÈLE SUÉDOIS, LES SYNDICATS DANS LA CRISE

Déjà depuis le milieu des années 1970 on peut observer des signes de faiblesse dans l'économie suédoise. Des tendances inflationnistes affaiblissent la capacité concurrentielle de la Suède et ne peuvent qu'être difficilement neutralisées, et encore à court terme, par des dévaluations de la couronne suédoise. Le taux de croissance stagne et des déficits budgétaires croissants tirent les taux d'intérêt vers le haut. Le capital suédois se tourne de plus en plus vers l'étranger. Les négociations salariales offrent une image dégradée, et difficile à saisir dans son ensemble ; les partenaires se démultiplient et l'importance normative des accords centraux entre LO et le SAF pour l'ensemble du marché du travail vacille. On observe des coupures au sein de LO entre les syndicats qui agissent dans le secteur public et ceux de l'industrie. Le marché du travail suédois, traditionnellement pacifique, est secoué par des conflits, surtout dans le secteur public.

La haute conjoncture des années 1980 conduit à une économie de spéculation, qui échappe à tout contrôle, et fait perdre l'équilibre au système financier du pays. Le fondement du modèle suédois, le plein emploi, disparaît au début des années 1990 ; le chômage grimpe rapidement, rappelant la crise des années 1930. Avec la perte du pouvoir politique en 1991 au profit d'un gouvernement conservateur, les schèmes de représentation du mouvement ouvrier sont totalement détruits.

Ce n'est pas le lieu d'analyser les changements spectaculaires de l'économie suédoise. Nous voulons nous en tenir au rôle et au comportement des syndicats, maintenant qu'ils se trouvent dans une situation nouvelle et imprévisible. Le plus fort mouvement syndical du monde, avec un taux d'organisation de 85 %, n'a pu empêcher la destruction du modèle suédois, et particulièrement le retour du chômage de masse, que l'on croyait pour toujours réduit à un spectre disparu. Comment a-t-il pu se faire que les syndicats acceptent presque sans combat la perte de leurs valeurs traditionnelles ?

A la différence des autres pays de l'Ouest européen la crise et le chômage de masse n'ont pas empêché une organisation massive dans les syndicats. Tout au contraire : la crainte du chômage et de la détérioration des conditions de travail a apporté aux syndicats un supplément d'adhérents. Numériquement les syndicats suédois sont plus forts que jamais. Les raisons de l'affaiblissement de la position syndicale sont autres qu'un effectif adhérent en régression. L'image du colosse au pied d'argile s'impose. Quelles circonstances ont privé l'institution longtemps la plus influente de Suède de son importance ? Les causes sont à chercher aussi bien dans l'environnement de l'organisation qu'en son sein.

1. L'économie de la Suède, ouverte sur le monde, est largement soumise à des influences qui conduisent à des changements structurels significatifs. En résumé on parle de passage de la société industrielle à la société post-industrielle, développement que l'on peut observer dans tous les pays industrialisés avancés. Le coeur des syndicats ouvriers classiques, comme LO, fond. La part des actifs dans l'industrie elle-même est de moins de 20 % aujourd'hui dans l'emploi total en Suède.

L'expansion du marché du travail se retrouve avant tout dans les unions d'employés et de fonctionnaires, donc dans les syndicats du TCO dont les membres dans leur majorité ne se reconnaissent pas comme éléments du mouvement ouvrier. L'hégémonie de LO comme porteur des idéologies et traditions socialistes se perd, et se voit remplacée de plus en plus par un collectif de salariés libre d'idéologies. L'influence de LO sur les décisions économiques et sociales s'en trouve réduite d'autant.

2. La direction syndicale de LO affirmait déjà en 1951 dans son rapport d'orientation la nécessité d'une politique de stabilisation rigoureuse. L'idée qu'une politique salariale responsable, c'est-à-dire adaptée aux intérêts de l'économie générale, n'était possible que si des marchés du travail surchauffés ne provoquaient pas d'inflation, avait conduit à adresser au gouvernement une revendication pour qu'il engage des mesures de stabilisation. Le coeur du modèle suédois se trouvait dans le rapport évoqué, avec des propositions de politique garantissant en même temps plein emploi et stabilité des prix.

Les gouvernements d'après-guerre n'étaient pas en état de maîtriser les tendances inflationnistes de l'économie de plein emploi. A la place d'une nécessaire restriction on a mené une politique économique qui conduisait à un surcroît de demande en forces de travail. Les gouvernements faisaient appel aux syndicats pour qu'ils n'utilisent pas cette position à des fins de revendications salariales. En d'autres termes ils glissaient vers les syndicats la responsabilité de la stabilité des prix. Les appels, les tentatives de persuasion, et différentes formes de politique des revenus n'ont pas été capables d'empêcher les hausses de salaires qui découlaient d'une demande de forces de travail en permanence à un haut niveau. On ne voulait ou ne pouvait pas voir que le marché du travail est lui-même un marché, pour lequel la loi de l'offre et de la demande vaut.

Il est clair que ces demandes de l'Etat ont détourné les syndicats de leur rôles de représentants des intérêts de leurs membres. Une politique salariale modérée, défensive, dans une situation où les profits et la demande de force de travail sont hauts, est difficile à comprendre pour les adhérents, et elle mine leur confiance dans la direction

des syndicats. On a plutôt tendance à faire confiance aux employeurs qui dans leur concurrence pour trouver de la force de travail offrent de payer des salaires supérieurs aux normes conventionnelles. Les écarts de salaires locaux rendent difficile la politique de solidarité salariale, et conduisent à des tensions entre la centrale syndicale et les syndicats locaux.

Un autre moyen pour les employeurs de réduire le rôle des syndicats centraux consiste à offrir au personnel une participation aux profits, ou des actions convertibles prometteuses en rendement. On en est venu à des oppositions ouvertes entre syndicats locaux et centraux dans les discussions internes à propos de ces faveurs spéciales accordées au personnel de certaines entreprises.

Les années 1980 ont marqué le point culminant de cette situation critique pour les syndicats : une demande très élevée de force de travail a créé les conditions d'une offensive pour des hausses de salaires nominaux, alors que la politique de stabilisation du gouvernement demandait une politique salariale modérée. Le mouvement syndical suédois a été décisivement affaibli par ce dilemme. Pas une décennie de l'histoire plus que centenaire de LO n'avait été aussi dommageable à son développement que celle des années 1980 avec son économie à la spéculation sans frein ; à l'exception peut-être des années qui ont suivi l'échec de la grève générale en 1909. Ce n'est pas le comportement irresponsable des syndicats qui a conduit à ce résultat, mais les lourdes erreurs de la politique économique des sociaux-démocrates, qui ont laissé libre cours aux forces d'une conjoncture en hausse excessive. Les recommandations émises par LO en 1951 étaient oubliées.

3. La politique salariale de l'après-guerre, se fondait sur des négociations collectives centralisées entre LO et le SAF, qui servaient de références au reste du marché du travail. Les deux partenaires voyaient des avantages à ce système centralisé. Pour LO des négociations centralisées étaient le préalable pour la mise en place de la politique de solidarité salariale. Les unions d'employeurs, qui étaient dominées par les grandes entreprises exportatrices de la métallurgie et de la construction mécanique, y trouvaient aussi leurs avantages. La modération de la politique salariale appliquée au niveau central favorisait les grandes entreprises rentables, et renforçait leur capacité concurrentielle.

A partir du début des années 1980 ce fondement du modèle suédois commence à plier : les employeurs se retirent des négociations collectives centralisées et prennent partie pour des négociations locales. Ils retirent ainsi aux syndicats suédois le sol sur lequel ils avaient fondé le système collectif pendant des décennies. La perte de l'adversaire et la délocalisation vers l'entreprise du système de négociation

constituent des coups sérieux pour la stratégie salariale de LO et son rôle d'organisation centrale.

Le SAF ne se livra même pas à la promesse de participer plus tard à des négociations centrales, mais il développa une nouvelle idéologie de la politique salariale, qui se distanciait de la politique de solidarité. Les salaires doivent selon les employeurs découler de la productivité de chaque entreprise, et être adaptés aux situations locales. "Le salaire instrument de contrôle des employeurs" doit remplacer le salaire comme rémunération déterminée par des références syndicales inter-entreprises. Le concept de "collaborateur", qui apparut dans un grand nombre de grosses entreprises suédoises, signifiait le passage de la solidarité syndicale à la loyauté à l'entreprise. Le rôle des syndicats et des centrales syndicales était ainsi consciemment affaibli.

Les employeurs justifiaient leur marche vers la rupture de la collaboration conventionnelle au niveau central par le fait qu'ils considéraient les accords centraux comme inadaptés à la période et rigides. Ces accords centraux ne seraient plus justifiés par les exigences de l'économie moderne. La flexibilité, la qualité, la spécialisation, la responsabilité personnelle du salarié résumeraient selon les employeurs les causes faisant d'accords centraux conclus loin des entreprises particulières des instruments inutilisables pour la détermination des salaires dans une économie moderne post-fordienne.

On ne peut que spéculer sur les motivations complémentaires ou plus profondes de la part des employeurs. Leur évolution revient à une dénonciation des accords de Saltsjöbaden, lesquels représentaient un accord de paix entre LO et le SAF et conduisaient par conséquence à des accords conventionnels centralisés. Les employeurs de leur côté peuvent avoir pensé que les syndicats pour leur part avaient rompu les accords de Saltsjöbaden avec les nombreuses réformes du droit du travail survenues au cours des années 1970. Les lois sur la protection contre le licenciement, la co-détermination et la représentation syndicale dans les conseils de surveillance, etc. étaient une prise de distance par rapport à l'idée d'une collaboration des partenaires sociaux indemne d'intervention étatique. La proposition de LO de créer des fonds salariaux peut avoir fini de convaincre les employeurs que les syndicats étaient prêts à rompre l'accord de paix de 1938 et à s'en prendre à la souveraineté des porteurs de capitaux.

La prise de position des employeurs suédois peut aussi être référée à l'internationalisation croissante de l'économie suédoise. La Suède est le siège d'un nombre relativement grand de grosses entreprises multinationales qui se sont plus développées à travers leurs filiales à l'étranger qu'à travers les sociétés-mères basées en Suède. Les accords salariaux centraux stabilisaient l'évolution salariale dans

les établissements suédois, et la politique de solidarité salariale avait des effets modérateurs sur le développement salarial dans des entreprises souvent profitables.

Avec l'internationalisation croissante cette situation perd de son importance pour les employeurs. La possibilité de déplacer une partie du groupe à l'étranger remplace la pression à la modération salariale que la politique de solidarité salariale exerçait. L'intégration dans les cadres spécifiques des traditions et institutions suédoises a joué un rôle de plus en plus restreint pour des groupes suédois de taille mondiale, multinationaux ou nationaux. Les accords collectifs centraux et nationaux, avec leurs clauses de politique salariale solidaire ne rencontraient plus l'intérêt des entreprises multinationales.

4. La macro-économie des dernières années a aussi exercé une influence négative sur les syndicats. Les syndicats ont subi un affaiblissement décisif en mettant l'objectif du plein emploi au centre de la politique économique suédoise. La Suède a échappé au chômage de masse de l'Europe de l'Ouest dans les années 1980, et passait pour le pays du plein emploi permanent. Une pression inflationniste croissante, une industrie suédoise à la compétitivité affaiblie et des finances publiques détériorées obligeaient déjà le gouvernement socialiste à la fin de son mandat (1990/1991) à donner au combat contre l'inflation la priorité sur le plein emploi. Le chômage se mit à progresser à une vitesse dramatique après le changement de gouvernement à l'automne 1991, pour atteindre le niveau à deux chiffres de l'Europe de l'Ouest. Il se trouve actuellement, à l'automne 1993, au-dessus de 12 % si l'on compte les salariés concernés par des mesures relevant de politiques de l'emploi. Il ne faut pas passer sous silence le fait que le gouvernement conservateur-libéral utilise le chômage, comme l'avait fait Margaret Thatcher, pour réduire le pouvoir syndical. Il reste cependant que le gouvernement accepte un chômage d'un niveau sans exemple dans l'histoire suédoise d'après-guerre, et ne tente pas d'en venir à bout au moyen de mesures contra-cycliques. Un chômage qui touche d'abord les jeunes, les immigrants et les personnes à niveau de qualification insuffisant affaiblit bien sûr les positions syndicales sur tous les fronts ; d'abord sur la politique salariale, mais aussi comme partisans d'une politique de prévoyance avancée. Les syndicats se voient accepter sans combat la réduction continue du secteur public, alors que leurs membres, surtout des femmes, sont menacés de chômage. On vérifie une fois de plus que le chômage de masse ne concerne pas que les chômeurs eux-mêmes, mais le mouvement syndical en tant que tel. Il faut mettre au compte de la responsabilité syndicale dans les caisses de chômage que le niveau d'organisation ne se soit pas affaibli dans les dernières années en Suède. Les cotisations à

ces caisses sont prélevées en même temps que les cotisations syndicales. On peut formellement être dépendant d'une caisse sans être adhérent syndical, mais dans la pratique c'est une situation plutôt exceptionnelle.

5. Le haut niveau de chômage de son côté crée les conditions favorables à des attaques des employeurs sur les acquis du droit du travail, pour lesquels les syndicats ont combattu pendant de longues décennies. Les années 1970 ont marqué le point culminant de l'offensive vers le droit du travail, apportant en particulier aux syndicats la protection contre le licenciement et la codétermination. Le gouvernement social-démocrate qui avait aidé les syndicats à obtenir ces succès par des décisions parlementaires fut contraint en 1990 de proposer des mesures sévèrement anti-syndicales du fait d'une situation économique dramatiquement détériorée en Suède : interdiction de hausses salariales et suspension du droit de grève, cette dernière mesure représentant un coup désespéré contre les fondements du droit syndical. Ces propositions éveillèrent des réactions syndicales mais aussi politiques si fortes que le gouvernement dut les retirer, et fut contraint à la démission.

Le gouvernement revint en fonction après peu de temps, et moyennant un léger remaniement, mais il poursuivit son immixtion dans le système conventionnel, bien que cette politique s'écartât de la tradition politique suédoise. Il mit en place une commission dont le rôle était de limiter radicalement les hausses de salaires. La lutte pour la stabilisation de l'économie suédoise avait donc détruit un fondement du modèle suédois traditionnel : l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux. Peu de mois après, le gouvernement social-démocrate montra à nouveau sa détermination à limiter l'espace d'action des syndicats. Un groupe d'experts devait faire des propositions pour modifier les "règles du jeu" des négociations collectives. Le résultat, conformément aux prescriptions de départ, fut une série de propositions qui affaiblissait les positions syndicales dans les négociations, en faveur d'interventions étatiques. Une forte résistance syndicale obligea le gouvernement à ne pas mettre ces propositions en oeuvre. Le fait qu'on se trouvât peu avant des élections parlementaires, impossibles à gagner sans le soutien de LO, peut aussi y avoir contribué.

La sociale démocratie fut lourdement battue dans ces élections (automne 1991), ce qui ne fut pas une surprise. Les dissensions esquissées ici entre les deux branches du mouvement ouvrier suédois sont sans aucun doute une raison décisive de cet échec. Le mouvement ouvrier a été politiquement fort et il a connu des succès aussi longtemps que le parti et LO marchaient du même pas. La politique des gouvernements sociaux-démocrates consistant à faire endosser

par les syndicats l'entière responsabilité de la lutte contre l'inflation minait la relation de confiance entre parti et syndicats, et portait du tort aux syndicats, mais aussi au mouvement ouvrier dans son ensemble. Il faut tenir une pareille politique pour inassimilable aux positions de fond du modèle suédois. La politique anti-inflationniste est de la responsabilité du gouvernement, et ne peut être transférée ni au moyen d'accords ni au moyen de lois sur les syndicats.

6. Les circonstances qui jusqu'alors avaient conduit à un affaiblissement syndical trouvaient leur origine en dehors de leur champ d'influence : la transformation de la société industrielle en société de services, la politique économique inflationniste qui produisait des hausses de salaires incontrôlables, les nouvelles stratégies salariales des employeurs (partiellement un succès de l'internationalisation de l'économie suédoise), la forte croissance du chômage et les attaques contre les acquis du droit du travail... tous ces facteurs ont atteint les syndicats de l'extérieur et les ont acculés à la défensive.

On ne peut cependant ignorer que depuis les dix à quinze dernières années les syndicats manifestaient des signes de faiblesse en leur sein. On a déjà dit plus haut que la politique de solidarité salariale constituait le fondement et l'élément le plus important de la force originelle du travail syndical. L'élimination des différences de salaires était un des objectifs, auquel il se consacrait avec succès. Il était beaucoup plus dur de trouver une stratégie pour le deuxième objectif : à travail égal, salaire égal, mais aussi des salaires différentiés suivant les différences de tâches à accomplir et leur degré de difficulté.

Le combat pour une politique salariale égalitaire avait du succès parce qu'il mobilisait les masses des groupes de mal-payés : ouvriers sans qualification, femmes, ouvriers des branches à salaires traditionnellement bas comme le textile ou l'agriculture. Ces groupes, qui dans beaucoup d'autres pays sont mal organisés, voyaient leurs intérêts bien représentés par la politique de solidarité salariale et s'engouffraient dans les syndicats. Les groupes à salaires plus élevés, comme par exemple les ouvriers de la métallurgie et du bâtiment, coeurs du salariat à conscience de classe, applaudissaient la politique de solidarité salariale, parce qu'elle était l'expression de l'idéologie égalitaire socialiste. La politique de solidarité salariale conduisait à une "égalisation" des structures salariales suédoises qui reste sans équivalent en Europe de l'Ouest. Cette période active de politique salariale était en même temps une période de force des syndicats comme partenaires sociaux, et comme institutions influentes dans la vie sociale suédoise.

Vers la fin des années 1970 cette tendance s'affaiblit manifestement et se mit à stagner au début de la décennie suivante. La perpétuation de l'égalisation salariale entre les groupes ne semblait plus possible, et beaucoup de membres se mirent à ne plus la tenir même pour souhaitable.

Il devenait d'autant plus important de trouver les moyens de réaliser le deuxième objectif, trop longtemps abandonné : trouver pour les différenciations salariales des normes qui se justifient par le type et la nature du travail fourni. Seul un système d'évaluation du travail applicable à l'ensemble du marché du travail tel qu'il a été proposé par les experts de LO dès 1951 pouvait répondre à des questions telles que : Sous quelles conditions peut-on considérer le travail dans l'industrie et le travail dans les services comme équivalents ? Quels facteurs dans le procès de travail justifient des différences de salaires ? Peut-on véritablement trouver dans une économie moderne compliquée et hétéroclite des normes pour des niveaux de salaires différenciés ?

Les succès significatifs enregistrés dans la politique voulue d'égalisation salariale ne peuvent pas masquer que les syndicats ont échoué dans leur tâche de trouver des normes de ce type valables en général. De nombreuses tentatives dans ce sens n'ont pas conduit à des succès. Ni dans LO ni entre ses membres on ne put parvenir à un consensus sur un système de valorisation du travail de ce type. Les essais de conceptualisation générale pour les unions d'ouvriers et d'employés furent rapidement abandonnés. Du coup il manquait aux syndicats une stratégie pour leur politique salariale : l'objectif de l'égalisation était presque atteint, l'objectif d'une structure de salaire favorable au travail (*arbeitsorientierte Lohnstruktur*) ne put pas être réalisé faute de méthode. La centralisation des négociations collectives avait ainsi perdu une part importante de sa justification.

Il n'est pas surprenant que les employeurs aient sauté dans ce vide et développé leur propre stratégie salariale, en tout point contraire à l'idéologie de politique salariale des syndicats. Les intérêts de l'entreprise et sa compétitivité économique ont été mis sur l'avant-scène. Les négociations collectives centralisées ont ainsi pu être remplacées par des négociations locales dans les entreprises elles-mêmes. La solidarité inter-entreprise de la conception syndicale doit être dissoute au bénéfice de structures de salaires adaptées à la rentabilité de l'entreprise. La détermination du salaire devient un instrument de contrôle des employeurs. La stratégie de décentralisation des salaires a aussi été reprise par les employeurs du secteur public. Les structures salariales de l'Etat et des communes, traditionnellement impératives, ont été remplacées par des méthodes de détermination des salaires conformes au marché, avec décentralisation et avec des possibilités nombreuses offertes aux centrales et aux unités adminis-

tratives de décider des salaires et des traitements sur la base de leurs propres estimations.

Sans leur propre stratégie salariale les syndicats peuvent seulement tenter de soutenir leurs positions de façon défensive. Le haut niveau de chômage n'explique que partiellement que les employeurs aient pu prendre actuellement l'initiative en matière de politique de salaire. Les syndicats sont intérieurement affaiblis par leur incapacité à développer une conception salariale adaptée à des conditions nouvelles.

Cela ne signifie pas que la doctrine qui fonde la politique de solidarité salariale se soit dissoute. Déjà lors de sa conception programmatique en 1951 le concept de solidarité salariale était ainsi formulé qu'il légitimait des différences de salaires en fonction des différences de tâche. Les syndicats suédois veulent maintenant effectuer un pas de plus et passer de la politique de solidarité salariale à une politique de solidarité de l'emploi, et ainsi à une coordination entre organisation du travail et détermination du salaire. Ce vers quoi l'on tend est une combinaison de directives centrales et de politique salariale adaptée aux spécificités de chaque entreprise ; cette tâche sera d'une grande exigence pour les syndicats.

LES TÂCHES D'AVENIR DES SYNDICATS SUÉDOIS

L'adhésion aux syndicats en Suède est institutionnalisée jusqu'à l'évidence, de sorte qu'un recul quantitatif tel qu'on l'observe dans d'autres pays aussi en situations difficiles est à peine imaginable. Il ne s'exprime pas de point de vue explicitement anti-syndical, et les syndicats sont largement reconnus comme institutions de l'économie de marché. Il n'est pas apparu en Suède jusqu'à présent de penseur ultra néo-libéral regardant les syndicats comme des monopoles et donc comme incompatibles avec l'économie de marché [10].

Il ne s'agit pas de l'importance quantitative des syndicats, mais de leur rôle dans la politique sociale comme porteurs d'une idéologie, qui construit sur la solidarité de tous les salariés et sur leur droit d'expression dans l'entreprise. Il s'agit aussi du rôle des syndicats comme partisans et garants d'un Etat de prévoyance, et comme combattants pour une démocratisation de l'économie. Les syndicats suédois ont joué ce rôle dans l'après-guerre, mais ils courent le risque de le perdre s'ils ne sont pas en état de développer une stratégie qui leur soit propre. Pour conclure nous voudrions discuter quelques uns des éléments possibles de cette stratégie.

(10) Cf. par exemple Milton Friedman, Some Comments on the Significance of Labour Unions for Economic Policy, in D.MC.Card, Wright (Ed.) The Impact of the Unions, New York, 1951.

1. Le retour au plein emploi est de la plus grande importance pour l'avenir des syndicats. Le chômage de masse actuel est la plus grande menace qui pèse actuellement sur eux. C'est la tâche du gouvernement de revenir au plein emploi. Les syndicats peuvent seulement exercer une forte pression sur le gouvernement, ce pour quoi tous les moyens sont bons. Ils doivent se lier avec ceux des partis politiques pour lesquels le plein emploi est un objectif prioritaire. La dépendance à l'export de l'économie suédoise rend aussi nécessaire de mener le combat contre le chômage au niveau international. Jusqu'à présent la voix des syndicats dans le concert international a été trop faible, comme par exemple dans la Communauté européenne, pour s'opposer à d'autres priorités.

2. Le retour au plein emploi ne doit cependant pas se traduire par de nouvelles places de travail principalement constituées par création de postes sous-qualifiés et mal payés dans le secteur privé des services. Les travaux atypiques, et à temps partiel, les postes sans protection sociale, les relations de travail cachées sous l'apparence de l'indépendance, se développent. Le spectre de la société des deux tiers [11] menace de devenir réalité et ainsi de miner les fondements de l'état de prévoyance.

Dans ce contexte les syndicats ont un rôle important. Ils doivent défendre les intérêts de tous les groupes, comme c'était le cas jusqu'à présent en Suède, et particulièrement les intérêts des groupes les plus faibles. Le temps partiel qui est un chômage déguisé doit être traité comme tel et indemnisé par un secours au chômage. Le rôle des syndicats est aussi d'empêcher la discrimination de groupes comme les femmes, les personnes âgées ou les immigrants. Les formes d'emploi qui n'offrent pas aux salariés une protection sociale complète doivent être mises en cause. C'est seulement si les syndicats se mobilisent comme représentants des intérêts de groupes les plus larges et non seulement comme représentants des intérêts particuliers de groupes choisis qu'ils peuvent contribuer à contrecarrer les tendances à la ségrégation sur le marché du travail.

3. La politique de solidarité salariale a eu son heure de gloire dans les décennies où l'industrie suédoise était marquée par un caractère de fordisme tardif : de grandes entreprises avec une organisation du travail hiérarchique, une production d'articles de masse, et des personnels relativement homogènes dominaient la scène. Les négociations

(11) Expression recoupant à peu prés l'idée de "société duale" (NdT).

collectives centralisées et leurs hausses salariales valables pour toutes les branches de l'industrie qui favorisaient les bas salaires étaient bien adaptées à la structure industrielle de cette période.

L'évolution technique et les changements dans l'organisation du travail demandaient une plus grande attention sur les conditions particulières dans les diverses entreprises. Des contrats collectifs centralisés ne peuvent pas suffisamment s'intéresser aux qualifications spécifiques à une entreprise. La politique salariale traditionnelle s'applique très mal dans le cadre de l'organisation du travail d'entreprises évolutives qui offrent à leur personnel des possibilités de carrière interne par un système de formation (*learning by doing*). Dans ces situations les échelons salariaux ne peuvent être négociés qu'au niveau local.

Les syndicats doivent donc laisser plus d'espace que jusqu'à présent à la formation des salaires au niveau des entreprises et ne doivent pas abandonner l'initiative dans ce domaine aux employeurs qui ont en vue de contrarier les intérêts syndicaux par une politique salariale décentralisée. Il faut opposer une stratégie syndicale qui fasse de la détermination du salaire un moyen de développement personnel des salariés, à la stratégie patronale qui veut faire de la politique salariale d'entreprise un instrument de pilotage et de contrôle pour la direction de l'entreprise. Les syndicats promeuvent ainsi une organisation du travail qui donne plus de contenu au travail, qui réclame de la polyvalence, de la responsabilité, une capacité d'initiative et de hautes qualifications et se paie donc en conséquence. La politique salariale acquiert ainsi un nouveau statut, et du point de vue syndical une dimension importante.

Des tentatives de nouvelle stratégie dans la politique salariale cherchant à lier la politique salariale et l'organisation du travail se trouvent dans des documents syndicaux publiés depuis peu. La fédération des métallurgistes suédois joue un rôle moteur de ce point de vue ; à son congrès de septembre 1993 elle a plus particulièrement développé sa position sur la politique salariale. Des différences de salaires motivées sont acceptées volontiers, mais elles doivent se fonder sur des différences dans la nature du travail objectivement contrôlables, et être le produit de négociations locales et non le résultat de la seule volonté patronale.

Une limite salariale inférieure, permettant un niveau de vie honnête, doit s'appliquer au travail non qualifié. Tous les métallurgistes doivent se voir offrir des possibilités vers des qualifications plus hautes, et ainsi l'accès à des échelons de salaires supérieurs. Les formes de ce développement personnel, approprié aux carrières d'ouvrier et d'employé, doivent être régulées par des accords locaux, s'appuyant

eux-mêmes sur des normes et une nomenclature professionnelle reconnue par des accords centraux.

De ces résumés il ressort que les syndicats acceptent les négociations locales d'entreprise, mais qu'ils veulent les mettre sous leur contrôle, et qu'en même temps ils veulent des normes imposées au niveau central et ainsi conserver la tendance de fond à une politique de solidarité salariale. Il s'agit là d'une modernisation du système suédois traditionnel de politique salariale, prometteuse à beaucoup de points de vue, et paraissant bien adaptée aux exigences de développement des compétences des individus et aux organisations du travail non-hiérarchiques de la société post-fordiste. Le slogan "politique de solidarité salariale par une politique de l'emploi solidaire" peut offrir une contribution importante à la mobilisation des syndicats.

4. Un dernier point sur la politique syndicale d'avenir lié de près au point précédent concerne les relations entre les confédérations LO et TCO. Dans les entreprises modernes les différences entre les tâches manuelles et intellectuelles se réduisent constamment, et de ce fait aussi les frontières entre les organisations. Si l'on offre aux membres de LO des possibilités de promotion dans l'entreprise, on voit disparaître une borne essentielle de la différenciation entre ouvriers et employés. Des niveaux de qualification communs, et donc des accords communs au niveau de l'entreprise ("accords avec les collaborateurs") existent déjà dans certaines entreprises. Mais jusqu'à présent les accords de ce type ont été initiés par les employeurs et pensés comme moyens de rendre les accords centraux superfétatoires.

Les syndicats doivent cependant être en situation d'inverser la tendance, et de renforcer la position syndicale par une attitude commune. Une nouvelle conscience collective de tous les salariés dans l'entreprise, qu'ils soient ouvriers ou employés, donnerait une puissante impulsion aux syndicats. A l'horizon lointain se dessine une fusion entre LO et TCO. Les circonstances historiques ont fait qu'en Suède les syndicats d'ouvriers et d'employés sont allés par des chemins différents. Dans la société future il n'y aura plus que des salariés, dont les intérêts seront représentés le mieux par un syndicat unique.

Il y a en Suède des gens qui se font des soucis pour l'avenir des syndicats. Dans ce texte les faiblesses du développement syndical n'ont pas été tues ni sous-estimées. Mais il y a de bonnes raisons de regarder l'avenir d'un point de vue optimiste. Le syndicalisme suédois ne fera pas que dépasser sa crise, mais dans l'avenir il restera porteur d'une idéologie solidariste et jouera pour cette raison un rôle central dans l'évolution vers la société suédoise de bien-être.