

Structure des organisations du travail Suédois Structure and Functioning of the Swedish Labour Market Organizations

René Doucet

Volume 17, Number 3, July 1962

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021574ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021574ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Doucet, R. (1962). Structure des organisations du travail Suédois. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 17(3), 263–286.

<https://doi.org/10.7202/1021574ar>

Article abstract

To day in Sweden, the labor market is characterized by a mutual understanding in the field of labor relations and by a durable balance of power between the competing groups.

But in order to achieve such a result, 30 years of struggles, sometimes acrimonious, have been necessary.

As early as in 1880, there were some labor unions and a few federations of unions. But, in 1898, appeared a national and central organization, The General Labor Confederation of Sweden, called LO. The claims of the workers then became more aggressive.

The employers retaliated with dismissals and, in 1902, they organized the Confederation of Sweden Employers, S.A.F., to face up the workers. Soon appeared a policy of constraint which resulted in many strikes and lockouts.

About 1930, this policy of constraint had not brought about any valuable result and the time had come for négociation and collective bargaining.

The two groups, workers and employers, are strongly organized.

In Sweden, 98% of the salaried workers are organized in two groups: the blue collars or manual workers and the white collars or non manual workers. The blue collar workers are almost all members of the LO while the non manual workers spread among three organizations, TCD, SR and SACO.

LO is a union of federations or national unions based on democratic principles. The local union (there are over 9,000) is the basic unit of LO. It may represent the workers of a single enterprise or these. There are also local councils grouping many local unions. They are in charge of publicity and propaganda.

The 44 national unions of LO are to-day chiefly organized on an industrial basis rather than on a trade basis, as was the case in the first years of the movement, a structure that often brought rivalry between unions.

There also are cartels between national unions when they have common interests.

LO is constituted bodies and its constitution is based on the representative system. The supreme executive power is in the hands of the Congress which discusses the great problems of the labor market and establishes leading policies. The Congress meets every 5 years and is composed of 300 delegates elected by the National unions. The Representative Assembly, which meets twice a year, decides the wage policy to follow up and settle the internal administrative problems; it is composed of 125 members. The Bureau is the administrative agency of LO; it meets every week and is composed of 13 members. Seven departments assist the Bureau in its works: Economic Research, Legal Affairs, Education, Propaganda, Information, Women Comity and Enterprise Comity.

On the side of the Industry, the employers are represented by a very strong organization: The Confederation of Sweden Employers, SAF, which groups 43 affiliated employers' associations. It possesses 4 decision making agencies: The General Assembly that once a year decides how to conduct the yearly exercise; the Trustees who are simply a kind of administrative board which takes decision on the current affairs, and finally the Executive Council. The SAF has also many directing committees acting under the secretary's office and the general manager: Negotiations, Studies, Information, Public relations, Finances and Intendant; furthermore the SAF has two experts: one for the Medical matters and the other for International relations.

We have then two powerful organizations facing each other. In order to collaborate and also to avoid governmental controls, they have willingly concluded agreements and set up representative bodies for the enforcement of these agreements: the Committee of the Labor Market which conducts researchs on the problems related to this field; the Council of the Labor Market which solves the conflicts on dismissals and personnel discharges; the Joint Committee on workers' protection; the Council on Professional Education; the Enterprise Committee which helps the creation of bodies at the enterprise level; the Council of Labor Research and, finally, the Women Committee of the labor market.

So the governmental action is quite unusual in the labor relations of Sweden; it mainly exists in three fields: workers' protection, legal aspect of negotiations and collective bargaining, conciliation and public mediation.

In conclusion, the structure and action of these two bodies are tending to centralism, but allowance is made toward some decentralization of conflicts in the hands of specialists, a characteristic which explain much of the success characterizing the Swedish system in industrial relations. However, in Sweden collective freedom has been definitely preferred to individual freedom. This means power and efficiency of the representative organizations and at the same time, peace in the labor field.

Structure des organisations du travail Suédois

René Doucet

En Suède, le marché du travail est caractérisé par la bonne entente dans les relations patronales-ouvrières et par un équilibre stable des forces en présence.

Rares sont les grèves et les « lockouts » en Suède, et ceci est dû principalement à ce que les organisations patronales et ouvrières se font face avec une force relativement égale et à ce qu'elles se rencontrent avec un rare degré de confiance mutuelle qui leur permet non seulement de négocier entre elles leurs différends, mais aussi de créer des institutions mutuelles de sécurité dans des domaines d'intérêts communs.

Si toutefois les organisations ouvrières et patronales suédoises ont atteint cette maturité remarquable dans leurs relations, c'est à la suite d'une expérience de trente années de luttes parfois acerbées.

« The traditions of labor government go far back in Sweden, but yet there is probably a less degree of government intervention in industrial relations than in any other country. »

ARNE GEIJER, président, LO.

I—Historique

Les unions ouvrières se formèrent tôt en Suède, dès le début du développement industriel. Dès 1880, on y comptait déjà des syndicats et des fédérations de syndicats. Ces unions se propagèrent rapidement, et en 1898 elles se groupèrent en une organisation centrale nationale, LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE SUEDE, appelée LO (Landsorganisationen i Sverige). C'est alors que les ouvriers, conscients de leur solidarité et de leur puissance collective, revendiquèrent avec beaucoup d'agressivité de meilleures conditions de travail.

DOUCET, RENÉ, LL.L., Délégué de l'E.U.M.C. au Séminaire de Suède en juillet 1961.

Pour toute réponse, les unionistes se virent congédiés. Les employeurs refusaient de négocier en alléguant que les unions par leurs revendications portaient atteinte au droit de gérance du patron.

Les ouvriers appuyaient leurs revendications en se mettant en grève, et les patrons ripostaient en fermant leurs entreprises. Grèves et « lockouts » devinrent de plus en plus fréquents à travers le pays.

Mais lorsque les employeurs constatèrent qu'ils ne pouvaient arrêter la vague unioniste, ils changèrent de politique et s'organisèrent eux aussi en union patronale.

En 1902, ils formèrent donc la CONFEDERATION DES EMPLOYEURS SUEDOIS, appelé SAF (Svenska Arbetsgivareforeningen). Cette organisation patronale devint bientôt assez forte pour faire face au mouvement ouvrier. Mais l'adversité était si grande à ce moment que les conflits devinrent de plus en plus désastreux et aboutirent en une grève générale en 1909. Cette date marqua la fin des efforts des organisations destinés à se détruire, mais les conflits continuèrent avec une force accrue.

De fait, jusqu'en 1930, la politique de force fut considérée tant par les patrons que par les ouvriers, comme le seul moyen de régler les conflits. Les statistiques révèlent qu'en Suède l'année 1920 fut une année record quant au nombre de grèves et de « lockouts »: les ouvriers suédois perdirent alors 1,700,000 jours de travail pour cause de grève, et 2,090,000 jours pour cause de « lockouts », soit au total une moyenne de 15 jours par ouvrier. En fait, durant les années 1920, la moyenne de travail de la Suède était une des plus basses au monde.

Après ces années difficiles, la négociation et la convention collective remplaça peu à peu les conflits violents. Ce changement de politique est dû principalement à ce que les parties se sont éduquées mutuellement.

D'une part, le mouvement syndical s'était développé au point où presque tous les ouvriers de l'industrie étaient membres des unions qui s'étaient formées sur des bases économiques stables, de sorte que les employeurs devinrent conscients du fait que les conflits étaient devenus coûteux et inutiles. D'autre part, les chefs unionistes comprirent que du moment où les ouvriers recevaient leur juste part des revenus de la pro-

duction industrielle, ils avaient tout intérêt à ce que cette production ne soit pas interrompue par des grèves interminables.

Pour ces deux raisons, patrons et ouvriers optèrent pour la politique de compromis, de sorte qu'aujourd'hui 99% de leurs différends se règlent par voie de négociation et de médiation publique ou conciliation.

II—Les organisations ouvrières suédoises

Aujourd'hui, en Suède, 98% des salariés sont syndiqués. Ils se divisent en deux groupes principaux, les collets bleus, ou ouvriers manuels, et les collets blancs, ou employés.

Les collets bleus sont presque tous membres de la plus importante centrale syndicale de la Suède, LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE SUEDE, ou LO.

LO, la plus ancienne confédération, fondée en 1898, groupe environ 1,450,000 travailleurs, soit environ 90% de la main-d'oeuvre industrielle suédoise. Une autre organisation, d'importance négligeable, groupe environ 17,000 membres.

Les collets blancs, connus en Suède sous le nom d'employés, sont syndiqués en trois organisations nationales: TCO, SR et SACO.

La plus importante des trois est sans doute TCO (Tjanstenannens Centralorganisation) ou l'ORGANISATION CENTRALE DES EMPLOYES SALARIES DE SUEDE, qui groupe 350,000 membres, c'est-à-dire près de la moitié des collets blancs de la Suède. Formée en 1944, TCO est la réunion de deux anciennes organisations, l'une pour les employés de l'industrie privée, fondée en 1931, et l'autre pour les employés de l'état, fondée en 1937. Aujourd'hui, TCO englobe sous sa juridiction 42 unions nationales.

La seconde en importance est SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation) ou la CONFEDERATION SUEDOISE DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES. SACO groupe environ 50,000 membres c'est-à-dire 75% des professionnels gradués des universités qui travaillent soit dans l'industrie privée, soit pour le gouvernement. Cette confédération fut formée en 1943 sous le nom de l'Organisation Centrale des Gradués de l'Université de Suède, et elle fut réorganisée sous son nom actuel en 1947.

La troisième enfin, SR (Statstjänstemannens Riksforbund) ou L'UNION NATIONALE DES EMPLOYÉS CIVILS, englobe environ 15,000 employés du gouvernement.

Il y a de plus quelques unions indépendantes dans le mouvement syndical suédois, que nous négligeons ici à cause de leur importance minime.

Les organisations les plus représentatives de la puissance ouvrière sont sans contredit LO pour les collets bleus et TCO pour les collets blancs. Ce sont d'ailleurs ces deux organisations qui marquent le pas dans les négociations avec l'Union Patronale Suédoise, la SAF.

Afin d'approfondir l'étude de la structure du mouvement ouvrier suédois, et vu que LO et TCO ont une structure et une organisation à peu près semblables, nous bornerons notre étude à LO qui est l'exemple type de l'organisation syndicale suédoise moderne.

L'ORGANISATION DE LA CONFÉDÉRATION DU TRAVAIL DE SUÈDE (LO).

La Confédération Générale du Travail de Suède, ou LO (Landsorganisation i Sverige), est une union de fédérations ou unions nationales basée sur le principe démocratique.

Aujourd'hui LO groupe plus de 1,450,000 membres, c'est-à-dire environ 90% de la force ouvrière suédoise. Parmi ce nombre, environ 650,000 travaillent dans l'industrie privée, ce qui représente 98% de la main-d'œuvre de l'industrie privée. Ces ouvriers font partie de 9,000 syndicats locaux qui comprennent eux-mêmes 6,000 sections d'entreprises ou « clubs d'atelier ».

Les 9,000 syndicats locaux sont fédérés en 44 unions nationales qui sont représentées proportionnellement au nombre de leurs membres à l'Assemblée Représentative et au Congrès de LO.

a) *Les syndicats locaux.*

Les 9,000 syndicats locaux sont les cellules fondamentales de LO: on les rencontre sous plusieurs formes.

Il y a d'abord le syndicat local d'entreprise, qui est celui où tous les ouvriers d'une entreprise deviennent membres sans exception. Ce syndicat est sous la juridiction de la fédération ou union nationale des syndicats de la branche d'industrie concernée.

Il y a aussi le syndicat local d'industrie: il existe là où plusieurs entreprises d'une même industrie sont concentrées en un même endroit. Le syndicat est alors subdivisé en plusieurs sections, une pour chacune des entreprises. Ces sections d'entreprise, au nombre de 6000, fonctionnent chacune au sein d'une entreprise mais elles sont toutes dépendantes du syndicat local de la région.

Il y a enfin le conseil local de travail, qui est la combinaison de plusieurs syndicats locaux dans les entreprises où plusieurs branches d'industrie sont représentées.

Les conseils locaux de travail, ou FCO (Fackliga Centralorganisationer), n'ont aucune fonction en ce qui concerne la politique des salaires; leur rôle est de voir à la propagande syndicale au sein de l'entreprise. Ils sont directement sous la juridiction de LO, tandis que les syndicats locaux, comme nous l'avons vu, sont sous la juridiction immédiate de la fédération ou union nationale dont ils font partie.

b) Les fédérations de syndicats ou unions nationales.

Les 44 unions nationales de LO, qui sont en fait des fédérations de syndicats locaux, sont organisées aujourd'hui surtout selon les branches d'industrie. Mais au début de leur formation, elles étaient plutôt organisées selon les métiers.

Les unions de métier révélèrent de nombreux désavantages tant au point de vue opérationnel que tactique.

Ainsi lorsque les ouvriers d'une entreprise désiraient négocier de nouvelles conditions de travail, ils étaient représentés par plusieurs unions différentes, autant d'unions qu'il y avait de métiers dans l'entreprise. Si quelques-unes de ces unions acceptaient un compromis, les autres pouvaient faire la grève et ainsi annuler les résultats obtenus.

Cette situation créait entre les unions une rivalité qui compliquait les négociations avec l'employeur et révélait un manque d'unité et de

coordination dans le mouvement ouvrier. D'où une insécurité générale qui donna lieu à de nombreux débats sur la structure même du mouvement ouvrier.

On proposa alors le changement des unions de métier en unions d'industrie qui seraient plus aptes à créer l'unité du monde ouvrier.

Les unions d'industrie ont plusieurs avantages: puisqu'elles englobent en principe tous les ouvriers d'une même industrie, elles présentent un front uni vis-à-vis l'employeur; et puisqu'alors une seule convention collective règle leurs conditions de travail, les unionistes peuvent adapter leurs revendications de salaire aux conditions industrielles et économiques de l'entreprise.

De plus, les chefs unionistes ayant accepté le principe de démocratisation des moyens de production, il fallait comme condition préalable au contrôle conjoint patron-ouvrier de la production que les unions soient organisées en fonction des branches d'industrie.

Les discussions à ce sujet s'élevèrent à un tel point qu'en 1909, au congrès de LO, 49 motions furent proposées pour faire accepter le principe du syndicalisme d'industrie. Le congrès décida de mener une enquête sur la question et les mandataires tracèrent un plan d'organisation des unions en fonction du principe du syndicalisme d'industrie.

Ce plan d'organisation limitait le nombre des unions nationales à 22, au lieu des 41 qui existaient à ce moment. Lorsqu'en 1912 on proposa l'adoption du plan au congrès de LO, on appuya sur la nécessité de réorganiser les unions selon les branches d'industrie, mais il fut aussi recommandé que cette organisation se fasse volontairement de la part des unions intéressées.

A chaque congrès de LO depuis ce temps, le principe du syndicalisme d'industrie est réaffirmé et l'application du plan d'organisation remis sur l'agenda pour fins d'études.

C'est ainsi que ce plan fut révisé maintes et maintes fois, et le plan actuel, qui prévoit l'organisation de tous les syndicats de LO en 38 fédérations ou unions nationales d'industrie, fut adopté au congrès de LO en 1951.

Aujourd'hui, presque toutes les fédérations de syndicats de LO sont organisées selon les branches d'industrie. Il reste encore quelques syn-

dicats de métiers récalcitrants, tels celui des relieurs, des lithographes et des imprimeurs. Les métallurgistes, les selliers et les tapissiers ne se sont pas encore intégrés au plan d'organisations; néanmoins des négociations sont actuellement en cours dans le but de faciliter leur adhésion.

c) La formation de cartels d'unions nationales.

Les unions ou fédérations nationales qui ont des intérêts communs, comme celles des bûcherons, celles des ouvriers du transport et celles des ouvriers du gouvernement ont en général établi un système de coordination pour régler leurs affaires syndicales et leur politique de salaires.

Ces organes de coopération sont appelés « cartels » d'unions nationales. Le principe de la formation de tels cartels entre les unions affiliées à LO est accepté même si aucun statut ne les prévoit.

Il est évident, en effet, que les unions dont les membres font à peu près le même travail et exigent à peu près le même salaire et les mêmes conditions de travail, ont tout intérêt à s'unir en fédérations ou cartels.

Tel est le cas, par exemple, de la Fédération des Ouvriers Forestiers, qui comprend l'union nationale des ouvriers de la pulpe et du papier, celle des ouvriers de l'industrie du bois, et celle des ouvriers forestiers et draveurs.

d) Le congrès de LO.

SON RÔLE

La constitution de LO applique le système représentatif, assurant à chaque membre droits et influence. Elle confère au Congrès confédéral le pouvoir exécutif suprême. Le Congrès traite des grands problèmes du marché du travail, et de la ligne de conduite du mouvement syndical.

Ce Congrès se réunit tous les 5 ans. Il est constitué de 300 délégués auxquels se joignent des membres de l'Assemblée Représentative et du Bureau qui sont les deux organismes qui administrent LO dans l'intervalle des Congrès. Il est à noter que c'est durant ces congrès que sont élus les membres du Bureau Administratif de LO.

SA COMPOSITION

Les 300 délégués au Congrès sont élus par leur fédération ou union nationale. Cette élection a lieu soit au congrès de chacune des fédérations soit par scrutin général parmi les syndiqués.

Chaque fédération ou union nationale est représentée par au moins un délégué proportionnellement au nombre de ses membres.

Au Congrès de 1951, la Fédération des Métallurgistes qui, avec ses 235.000 membres, est la plus importante fédération de LO, était représentée par 51 délégués. La Fédération du Bâtiment, seconde en importance, en avait 26; et la Fédération des Travailleurs du Commerce était représentée par 16 délégués, et ainsi de suite.

e) L'assemblée représentative de LO.

SON RÔLE

L'Assemblée représentative est, après le Congrès, l'organisme le plus puissant de LO. Elle se réunit au moins deux fois par année, une fois à l'automne pour décider de la politique de salaire à suivre durant l'année qui vient, et une fois au printemps pour régler les problèmes de régie interne.

Le rôle de l'Assemblée est donc principalement de décider la politique de salaires des différentes fédérations et unions nationales de LO. Ces décisions sont présentées sous forme de recommandations faites aux unions et fédérations concernées. Celles-ci ne sont nullement obligées, d'après les statuts de LO, de se conformer à ces recommandations. Elles sont libres de décider elles-mêmes quelles revendications de salaire elles feront aux employeurs, mais elles prennent tout naturellement en considération les recommandations qu'elles ont acceptées.

L'Assemblée est également l'organe devant lequel les unions peuvent interjeter appel des décisions administratives du Bureau de LO.

SA COMPOSITION

L'Assemblée est constituée en système fédératif. Elle comprend 125 personnes. Chaque union nationale ou fédération y est représentée par au moins un délégué, proportionnellement au nombre de ses membres.

La Fédération des Métallurgistes y envoie 13 délégués, la Fédération des Bâtiments 8, la Fédération des Travailleurs Municipaux 6, la Fédération des Travailleurs du Commerce 5, la Fédération des Chemins de fer 5, et ainsi de suite.

f) *Le bureau de LO.*

SON RÔLE

Le Bureau est l'organe administratif de LO. Il se réunit chaque semaine pour régler les questions de sa compétence, qui est très étendue.

Le Bureau veille à ce que l'activité de chaque fédération ou union nationale concorde avec les buts communs poursuivis. Il veille également à ce que les droits des unions d'une part, et les exigences de l'Etat d'autre part, soient respectés.

EN CAS DE GRÈVE

Ainsi d'après la loi, lorsqu'une union désire se mettre en grève, elle doit « annoncer » sa décision 7 jours avant de faire la grève.

Or la constitution de LO prévoit que cette union doit, avant même d'annoncer sa décision de grève, demander l'approbation du Bureau de LO, si le conflit touche plus de 3% des membres de l'union.

Le Bureau étudie alors la question et approuve la décision de grève si elle lui semble justifiée. Cette approbation constitue plus qu'un appui moral puisque le Bureau fournira à l'union l'aide technique et financière nécessaires à la réussite de la grève.

S'il n'approuve pas la décision de grève, il refusera l'aide technique, financière et morale à l'union intéressée. Il est même déjà arrivé dans ce cas que les dirigeants de LO ont fait de fortes pressions auprès d'unions en grève afin que les ouvriers retournent au travail, ce qu'ils ont fait d'ailleurs.

Ceci démontre la force de contrôle énorme que possède LO sur les unions affiliées.

EN CAS DE CONFLIT DE JURIDICTION

La compétence du Bureau s'étend également aux conflits entre deux ou plusieurs unions ou fédérations. Si par exemple deux fédérations ne se mettent pas d'accord sur l'attribution d'un certain groupe de travailleurs, l'affaire peut être menée devant le Bureau de LO qui est tenu de résoudre le conflit.

SA COMPOSITION

Le bureau est composé de 13 membres élus par le Congrès. Quatre d'entre eux sont fonctionnaires de LO: ce sont le président, M. Arne Geijer, le vice-président, M. Herman Blomgren, le secrétaire et le trésorier.

Les neuf autres membres du Bureau représentent les unions nationales ou fédérations de LO.

LO engage de plus plusieurs autres personnes chargées d'assister les membres de l'exécutif soit en les aidant dans leur travail, soit en étant responsables des différents départements auxiliaires de LO.

g) *Les départements de LO.*

Le Bureau de LO a organisé sept départements dans le but de l'assister dans différents domaines.

ENQUÊTES ÉCONOMIQUES

Le Département des Enquêtes économiques est chargé de présenter au Bureau et à l'Assemblée représentative des rapports sur la situation économique actuelle afin de les éclairer dans les décisions à prendre concernant les revendications futures de salaires.

AFFAIRES LÉGALES

Le Département juridique assiste le Bureau dans les questions d'interprétation juridique des conventions collectives et des statuts et en toute occasion où une connaissance juridique est nécessaire.

INSTRUCTION

Le Département de l'Instruction organise les cours d'organisation syndicale, d'économie politique et d'histoire aux deux écoles de LO, celle de Brunnsvik en Dalécarlie, et celle de Runo près de Stockholm.

PROPAGANDE

Le Département de Propagande diffuse, au moyen de conférences, de films et d'expositions, des renseignements à l'ensemble des membres de LO sur la position et les buts actuels du mouvement syndical.

INFORMATION

Le Département de l'Information alimente en nouvelles et matériaux l'organe d'information de LO, « Le Mouvement Syndical », et les quelques 32 journaux publiés par les fédérations affiliées, et qui ont un tirage total de 1,400,000 exemplaires.

Il est à noter de plus que LO est fortement engagée, au point de vue financier, dans la presse sociale-démocratique qui comprend 36 quotidiens.

COMITÉ FÉMININ

Le Comité féminin veille à l'activité dans le domaine professionnel des quelque 275,000 femmes syndiquées.

COMITÉS D'ENTREPRISE

LO a de plus à son service un fonctionnaire chargé spécialement de l'aide et de l'information aux 3,353 comités d'entreprise de la Suède. Nous étudierons ces comités d'entreprise plus loin.

Ceci termine l'étude des organisations du mouvement syndical suédois. Mais pour bien comprendre les relations de ces organisations avec les employeurs suédois, il est nécessaire d'étudier les organisations patronales suédoises.

III—Les organisations patronales suédoises

En dehors de l'industrie, les négociations sont conduites par des organisations d'employeurs particulières à chacune des branches, comme le commerce de détail, les banques, les assurances, les compagnies de navigation, les exploitations forestières, agricoles, etc.

Les entreprises coopératives, elles, négocient comme les municipalités et les communes rurales, par l'intermédiaire d'organismes centraux. Quant à l'Etat, il est représenté, en tant qu'employeur, par le Ministère de l'Intérieur.

Mais dans le domaine industriel, les patrons sont représentés en Suède par une organisation très puissante: l'Union Patronale Suédoise, mieux connue sous les initiales S.A.F. (Svenska Arbetsgivareföreningen). C'est cette organisation que nous étudierons plus en détail.

L'UNION PATRONALE SUÉDOISE, LA S.A.F.

La SAF, fondée en 1902, est l'organisme centralisateur de 43 associations d'employeurs affiliées, qui sont en fait les parties qui signent les conventions collectives.

La SAF groupe maintenant environ 16,000 entreprises privées qui emploient 840,000 personnes, dont 650,000 ouvriers (collets bleus) et 190,000 employés (collets blancs)

Il est à noter qu'en Suède, le secteur privé couvre 84.6% du nombre total des entreprises suédoises, et que les entreprises privées emploient 80% de la main-d'oeuvre. La SAF englobe la presque totalité du secteur privé de l'industrie suédoise, et on y compte également un grand nombre d'artisans, d'entreprises de transport et de commerce.

Le rôle de la SAF est de grouper les employeurs et de les assister financièrement et techniquement dans leurs relations avec leurs employés.

Les 16,000 employeurs membres de la SAF sont groupés en 43 associations d'industrie; chacune de ces associations a sa structure propre et possède, à l'échelon supérieur, un Conseil d'administration dont les membres sont les représentants des employeurs membres de cette association.

a) Les organes de décision de la SAF.

Au sein de l'Union Patronale Suédoise, seuls ont droit de décision l'Assemblée générale, les Commissaires, le Conseil d'administration et le Comité exécutif.

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée générale est l'organe suprême de la S.A.F. Elle se réunit une fois par an et se prononce sur la gestion de l'exercice de l'année qui vient de s'écouler, en donnant décharge aux Commissaires et au Conseil d'administration.

Elle est de plus habilitée à élire certains membres du Conseil d'administration, alors que les autres sont choisis par les associations.

L'Assemblée se compose de 260 membres: chacune des 43 associations affiliées y est représentée proportionnellement au nombre de ses

membres. Il est à noter que la plus importante de ces associations est la Fédération des Employeurs des Ateliers Mécaniques de Suède (Sveriges Berkstadsforening).

LES COMMISSAIRES

Les Commissaires constituent une sorte de Conseil d'administration élargi, composé d'un ou de plusieurs représentants de chaque association. Ces Commissaires sont au nombre de 62. Ils traitent certaines questions importantes que le Conseil d'administration leur renvoie, fixent le montant des cotisations annuelles qui équivalent maintenant à 0.3% du montant total des salaires payés, et ils prennent des décisions dans certains cas de lock-out.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration se compose de 22 membres, dont certains sont élus par l'Assemblée générale et les autres choisis par les associations. Le Conseil prend les décisions dans les affaires courantes; il étudie et tranche d'importantes questions, et il se prononce sur les affaires qui engagent les principes.

Il faut se rappeler que selon les statuts de la SAF, toute convention collective signée par les associations doit être ratifiée par le Conseil de SAF et doit comprendre une clause reconnaissant à l'employeur le droit de diriger et de répartir le travail ainsi que d'embaucher et de licencier librement les membres de son personnel, que ces derniers soient syndiqués ou non.

C'est le Conseil qui voit à l'application de ces règlements.

LE CONSEIL EXÉCUTIF

Le Conseil exécutif se compose de cinq membres. Il peut agir de lui-même dans les questions peu importantes ou de nature urgente, mais dans ce cas, il doit soumettre ses décisions à l'approbation du Conseil d'administration.

LE DIRECTEUR-GÉRANT

Le Directeur-gérant est « ex officio » membre permanent du Conseil d'administration et du Comité exécutif; cette double fonction lui permet

d'assurer la continuité des travaux, de coordonner les décisions des organes exécutifs, de faire le lien entre la décision et l'exécution.

L'Union se voit souvent dans l'obligation de prendre ses décisions très rapidement, et c'est pourquoi elle a donné des pouvoirs très étendus à son Directeur-gérant qui doit ensuite rendre compte de ses actes au Conseil d'administration.

b) Le Secrétariat

Le Secrétariat, qui dépend directement du Directeur-gérant, se compose de cinq grandes directions: la Direction des Négociations, celle des Etudes, celle de l'Information, celle des Relations extérieures et enfin celle des Finances et de l'Intendance.

De plus, l'Union possède deux experts, l'un pour les questions médicales, l'autre pour les relations internationales.

LES NÉGOCIATIONS

La Direction des Négociations se charge des travaux préliminaires qui doivent être faits à chaque modification des conventions collectives, et elle prête son appui aux associations affiliées à l'Union et à ses participants au cours de leurs négociations avec les unions nationales d'ouvriers ou d'employés. Elle comporte une section spéciale préposée aux questions qui ont trait aux employés et fonctionnaires.

LES ÉTUDES

La Direction des Etudes se compose de quatre bureaux dont l'un s'occupe des questions politico-sociales, le second des problèmes économiques, le troisième des questions juridiques, et le quatrième de la statistique.

Entre autres, cette direction se charge de réunir la documentation qui doit servir de base aux négociations, et c'est essentiellement à celle qu'on confie le soin de traiter les affaires que l'Etat soumet à l'examen de l'Union. On a adjoint à cette direction un expert spécialisé dans les questions techniques.

L'INFORMATION

La Direction de l'Information a pour mission de répandre les informations à l'intérieur même du secrétariat et de les communiquer aux associations membres et aux participants de l'Union.

Elle comprend également le secrétariat particulier de la direction, chargé entre autres d'organiser des conférences et réunions internes de l'organisation. De plus, la bibliothèque et les archives lui sont rattachées.

LES RELATIONS EXTÉRIEURES

La Direction des Relations extérieures établit et maintient des rapports constants avec la presse, la radiodiffusion, les mouvements populaires et les partis politiques.

Elle s'occupe également des Comités d'entreprise, de certaines relations avec l'étranger, et d'éducation professionnelle.

Elle publie les deux revues de la SAF, « Employeur » et « Industria », cette dernière étant rédigée en anglais une fois par année pour les étrangers.

FINANCES ET INTENDANCE

La Direction des Finances et de l'Intendance se charge des questions économiques, s'occupe du personnel et des besoins matériels de l'organisation ainsi que des questions similaires: admissions, cotisations, etc.

HYGIÈNE

Le Conseiller Médical est préposé à l'étude des questions d'hygiène industrielle et doit se tenir au courant de tout ce qui se fait à l'étranger dans ce domaine.

RELATIONS INTERNATIONALES

Le Directeur des Relations internationales représente l'Union devant l'étranger et traite des affaires qui ont trait à la représentation de la SAF au sein des organisations internationales, surtout au Bureau international du Travail, au Conseil des Fédérations industrielles de l'Europe, et à l'Organisation internationale des Employeurs.

Le directeur des relations internationales est commun aux pays scandinaves qui collaborent intimement dans les questions internationales et qui tiennent à maintenir une communauté d'attitude vis-à-vis l'étranger.

IV—Les organismes communs de coopération

Comme nous avons pu le constater, l'extraordinaire puissance des organisations ouvrières et patronales est relativement bien divisée entre les parties en présence. Mais celles-ci n'ont pas voulu se contenter d'un tel équilibre de force.

Elles ont voulu de plus, dans un but de véritable collaboration, et aussi pour éviter une trop grande réglementation gouvernementale de leurs relations, conclure des accords, ou conventions de coopération et confier l'application de ces conventions à des organismes communs.

La première de ces conventions, connue sous le nom « d'accord de Saltsjobaden » parce que c'est dans cette banlieue de Stockholm qu'elle fut signée, constitue la « Convention de base » des parties en présence. Elle fut conclue en 1933 par les représentants de LO et de SAF. Cet accord précise, entre autres, la procédure à suivre en cas de litige, les conditions de licenciement et de mise-à-pied du personnel, et il énonce l'interdiction du recours aux hostilités ouvertes dans certains cas et prévoit le règlement des conflits affectant la sécurité des pays et l'ordre social.

Cet esprit de conciliation, l'esprit de Saltsjobaden, a donné naissance à d'autres accords sur la protection des travailleurs en 1942, sur la formation professionnelle en 1944, sur les comités d'entreprise en 1946, et sur les études du travail en 1948. Pour chacune de ces conventions, il existe des organismes chargés de les appliquer. Ce sont ces organismes communs que nous allons maintenant étudier.

1.—LE COMITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce comité, composé de représentants de LO et de SAF, fut formé en 1936. Il constitue l'organe, commun aux deux parties, qui se charge de faire des enquêtes et d'engager des pourparlers au sujet de certains problèmes du marché du travail qui présentent un intérêt général.

Ce comité est à la base de toutes les ententes faites entre LO et SAF, i.e. les conventions de collaboration que nous avons vues plus haut.

Formé temporairement pour conclure la Convention de Base de 1938, il est devenu depuis l'organe de contact permanent entre LO et SAF.

2.—LE CONSEIL DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce conseil fut créé à la suite de la conclusion de la Convention de Base de 1938 dans le but de régler les différends que pourraient soulever cette convention.

Le Conseil se compose de 6 personnes, dont 3 sont nommées par LO et 3 par SAF. Dans les cas où la majorité simple ne peut être atteinte, les parties font appel à une septième personne indépendante pour régler le différend.

Le Conseil est chargé d'appliquer la Convention de Base: les principaux différends qui peuvent surgir de l'application de cette convention sont les congédiements sans cause et les mise-à-pied injustifiés.

En 1906, LO a accepté le principe du droit de gérance par lequel l'employeur a droit d'engager et de congédier ses employés à sa guise. Cependant en 1938, par la convention de base, la SAF s'est engagée à ce que les employeurs n'usent de ce droit qu'en se pliant à des conditions et à une procédure rigide.

Ainsi lorsqu'un employeur veut congédier un ouvrier qui a travaillé dans son entreprise durant plus de 9 mois, il doit en avertir le syndicat local au moins deux semaines auparavant, excepté dans les cas de mauvaise conduite. Cet avis permet aux représentant syndical de discuter le cas avec l'employeur. Si les négociations à l'échelon local ne donnent aucun résultat, le syndicat réfère le cas à sa fédération ou il le porte devant le Conseil du Marché du Travail.

Le Conseil étudie le cas en tenant compte des critères de compétence, de séniorité et des obligations familiales de l'employé. Sa décision n'est pas exécutoire: elle n'a qu'une force morale, mais les employeurs la prennent toujours en considération.

Un autre domaine où le Conseil s'avéra utile est celui des conflits mettant en danger l'économie nationale et l'ordre social. En Suède, aucune loi n'interdit les mesures coercitives aux industries d'intérêt public. Or en 1953 un conflit devint imminent dans l'industrie de l'électricité, qui représente 43% de l'industrie suédoise. La menace étant jugée dangereuse pour l'économie nationale, on reporta le problème devant le Conseil du Marché du Travail.

Les représentants de LO et de SAF qui formaient le Conseil étaient conscients de la gravité de la situation. Ils savaient que s'ils n'arrivaient pas à s'entendre, le gouvernement interviendrait pour régler le conflit et pour légiférer sur les cas semblables. Ils acceptèrent donc unanimement un compromis et formulèrent une recommandation qui fut acceptée par les parties en litige.

3.—LE COMITÉ CONJOINT DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Ce comité fut créé en 1942 par l'accord LO-SAF sur la protection des travailleurs. Cet accord ou convention de coopération fut conclue après que le Comité du Marché du Travail eut constaté que malgré une législation abondante sur le sujet, les accidents du travail étaient trop fréquents.

Ce comité fut créé pour développer une collaboration entre employeurs et ouvriers afin de prendre les mesures nécessaires à la sécurité des ouvriers.

Pratiquement toutes les entreprises ont ratifié la convention, qui fut révisée en 1951.

Le comité conjoint, formé lui aussi de représentants de LO et de SAF, voit à ce qu'il y ait un comité de sécurité dans toutes les entreprises de plus de 50 employés, et un agent de sécurité dans les autres entreprises de plus de 5 employés.

En 1949, une nouvelle loi sur la protection des travailleurs fut passée: on y a ajouté les recommandations prévues dans la Convention de 1942. Elle s'applique dans les entreprises qui ne sont pas touchées par la convention.

4.—LE CONSEIL DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Ce Conseil est une autre initiative du Comité du Marché du Travail qui le créa par la convention sur la formation professionnelle signée en 1944 par les représentants de LO et SAF.

Ce conseil voit au bon fonctionnement des comités de formation dans les entreprises et il encourage cette formation professionnelle par un vaste programme d'information.

Dans la même ligne d'idées, le gouvernement a créé lui aussi un « Bureau de formation professionnelle », au sein duquel les organisations patronales et ouvrières et d'autres mouvements également sont représentés.

5.—LES COMITÉS D'ENTREPRISE.

Les Comités d'entreprise, surnommés les « organes de la démocratie économique », furent créés en vertu d'une convention passée en 1946 par les trois grandes organisations du marché du travail suédois, LO, TCO, et SAF, l'union patronale.

Ces comités d'entreprise sont des organes d'information et de consultation formés de représentants de l'employeur et du syndicat local de l'entreprise. On les trouve dans presque toutes les grandes entreprises de Suède: il y en a plus de 3,000 maintenant.

Ils ont pour mission d'établir une collaboration constante entre l'employeur et son personnel afin d'atteindre la meilleure production possible. Par ces comités, on informe le personnel des conditions économiques et techniques de l'entreprise. On y discute les conditions de sécurité et d'hygiène du travail dans l'entreprise, et on essaie d'éliminer toute cause de mécontentement.

Ces comités ont également pour but d'encourager l'instruction professionnelle des ouvriers et d'assurer à l'entreprise de bonnes conditions de production.

D'une façon générale, les Comités d'entreprise ont accompli leurs buts: de 1950 à 1960, les ouvriers ont fait par l'entremise de ces comités environ 20,000 suggestions par année à leurs employeurs. En 1953, par exemple, 6,000 de ces 20,000 suggestions furent acceptées et appliquées.

Mais les Comités d'entreprise ont surtout le mérite d'avoir par l'échange d'informations développé une compréhension et une confiance mutuelle. Ils ont ainsi contribué grandement à éviter des conflits inutiles, et ils ont fait faire aux parties un pas vers la démocratie industrielle.

6.—LE CONSEIL D'ÉTUDES DU TRAVAIL.

Ce conseil, comme les autres, fut créé par une convention conclue par SAF et LO par l'entremise de leur Comité du Marché du Travail. Cette convention sur les études du travail fut signée en 1948.

Le conseil a pour rôle de veiller à ce que les ouvriers suivent des cours afin d'augmenter leur efficacité au travail et de se préparer à s'adapter au progrès technologique.

Ce problème est particulièrement important en Suède puisqu'environ 65% du travail se fait à la pièce.

Le conseil a de plus juridiction pour régler les différends qui surviennent au sujet de ces études dans les entreprises.

Actuellement la moitié environ des ouvriers de l'industrie sont touchés par cette convention; les autres attendent que leur union la ratifie.

7.—LE COMITÉ FÉMININ DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Le problème du travail de la femme se fit sentir lorsque les unions voulurent obtenir le même salaire pour la femme que pour l'homme. Cette question fut amenée devant le Comité du Marché du Travail qui créa en 1951 le Comité féminin du Marché du Travail.

Ce comité fut chargé d'évaluer le salaire de la femme à un juste niveau. On décida de suivre le critère suivant: on évalue le salaire de la femme de façon à ce que le coût total de production soit le même que si le travail était fait par des hommes.

Le comité s'occupe en plus de tous les problèmes connexes au travail de la femme: son travail de maison, la garde des enfants, etc.

V—Les organismes gouvernementaux

L'intervention gouvernementale ne se fait pas beaucoup sentir dans les relations patronales-ouvrières en Suède. Elle se limite aux trois principaux domaines suivants: une législation abondante régleme la protection des travailleurs, une autre forme le cadre légal des négociations et conventions collectives, et une autre enfin met à la disposition des parties un système de conciliation et de médiation publique.

Evidemment, de nombreux organismes voient à l'application de ces lois. Citons par exemple; le Tribunal du Travail, le Bureau national du Travail, le Bureau des Accidents du Travail, le Bureau de Protection des Travailleurs, le Conseil d'Orientation du Travail, etc.

Parmi tous ces organismes, deux cependant méritent notre attention: ce sont le Tribunal du Travail et le Bureau national du Travail.

1.—LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le Tribunal du Travail fut créé par la loi concernant la convention collective qui fut passée en 1928. Ce tribunal juge en dernier ressort des conflits qui peuvent survenir entre patrons et ouvriers.

Les conflits de droit sont ceux qui proviennent de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective. De tels conflits ne peuvent être réglés par des mesures coercitives: elles doivent être protégées devant le tribunal. La seule exception à ce principe est la grève ou le « lock-out » de sympathie.

Le tribunal est composé de 7 personnes, dont trois sont nommées par le gouvernement, deux par LO et deux par SAF.

2.—LE BUREAU NATIONAL DU TRAVAIL

La fonction de ce bureau est directement liée au problème du chômage. Il est vrai qu'en Suède le chômage est pratiquement inexistant. Mais si par exemple une entreprise doit renvoyer des ouvriers pour cause de ralentissement dans les affaires, le Bureau national du Travail doit trouver du travail à ces ouvriers.

Et si ceux-ci sont obligés de déménager pour travailler, le Bureau paiera le déménagement, leur trouvera des logements et les indemniserà pour la perte de salaires qu'ils ont subie.

A cet effet, le Bureau a conclu une entente avec la SAF et la Fédération des Industries suédoises qui oblige les employeurs à avertir le Bureau à l'avance de toute baisse dans le nombre de leurs employés. De cette façon le Bureau peut trouver à temps du travail pour ces employés.

Depuis quelque temps, le Bureau a entrepris une politique de « localisation » d'entreprises; cette politique consiste à suggérer à l'employeur qui veut partir une nouvelle entreprise, l'endroit où elle devrait être située. Cet endroit suggéré est nécessairement celui où il y a le plus de main-d'oeuvre disponible. Cette politique facilite le plein emploi sans amener une concentration trop grande des ouvriers dans les centres industriels.

Ce Bureau est composé, comme les autres organismes, de représentants du gouvernement, de LO et de SAF.

VI—Conclusion

Comme nous avons pu le constater à l'étude des organisations du marché du travail suédois, leur structure et leur fonctionnement sont marqués au coin du centralisme.

En effet, si on considère le fait qu'une union ne peut se mettre en grève sans le consentement du Bureau administratif de LO, et si on considère également qu'un employeur ou son association ne peut signer une convention collective sans qu'elle soit acceptée par le Conseil d'administration de SAF, on doit admettre que les plus grands problèmes du marché du travail sont discutés et décidés en définitive au niveau des grandes organisations centrales que sont SAF et LO.

D'ailleurs, ces organisations centrales sont assistées d'un nombre imposant d'experts qui donnent l'orientation générale des relations patronales-ouvrières en Suède.

D'autre part, il existe en Suède un phénomène que j'appellerais « déconcentration des conflits ». Cette déconcentration s'explique par le fait qu'un nombre imposant d'organismes conjoints et gouvernementaux divisent et canalisent les conflits entre les mains de spécialistes qui ont tout intérêt à les régler. Je crois que ce phénomène est une des principales causes de la réussite du système suédois.

Malheureusement ce système a une tendance accrue à devenir une bureaucratie d'experts. Dans ces circonstances, qu'advient-il de l'employeur et de l'ouvrier?

D'une part, l'ouvrier n'est plus libre de faire ou non partie du syndicat, car son patron, afin de rester en bons rapports avec l'union, lui conseillera fortement d'en faire partie.

Il est vrai que cet ouvrier peut avoir une grande influence dans son syndicat et ainsi exercer sa liberté; mais le syndicat local lui aussi est impuissant: par exemple il ne peut demander une augmentation de salaire plus forte que celle qui fut acceptée par les experts de LO et SAF, qui, après s'être consultés, ont décidé d'un certain pourcentage d'aug-

mentation. L'appareil syndical est trop puissant pour que le simple ouvrier puisse s'y sentir utile. C'est pourquoi LO fait de grands efforts actuellement pour intéresser l'ouvrier aux activités syndicales.

D'autre part, le petit employeur n'a plus la libre gestion de son entreprise, au point de vue relations patronales-ouvrières. Il peut évidemment faire entendre son opinion par l'intermédiaire de son association, mais il doit se soumettre aux décisions de la majorité qui est toujours très grandement influencée par les experts.

En définitive, on peut dire qu'à la liberté individuelle, on a préféré en Suède la liberté collective, c'est-à-dire la puissance et l'efficacité des organisations représentatives et la paix dans le monde du travail.

STRUCTURE AND FUNCTIONING OF THE SWEDISH LABOUR MARKET ORGANISATIONS

To day in Sweden, the labor market is characterized by a mutual understanding in the field of labor relations and by a durable balance of power between the competing groups.

But in order to achieve such a result, 30 years of struggles, sometimes acrimonious, have been necessary.

As early as in 1880, there were some labor unions and a few federations of unions. But, in 1898, appeared a national and central organization, The General Labor Confederation of Sweden, called LO. The claims of the workers then became more aggressive.

The employers retaliated with dismissals and, in 1902, they organized the Confederation of Sweden Employers, S.A.F., to face up the workers. Soon appeared a policy of constraint which resulted in many strikes and lockouts.

About 1930, this policy of constraint had not brought about any valuable result and the time had come for negotiation and collective bargaining.

The two groups, workers and employers, are strongly organized.

In Sweden, 98% of the salaried workers are organized in two groups: the blue collars or manual workers and the white collars or non manual workers. The blue collar workers are almost all members of the LO while the non manual workers spread among three organizations, TCD, SR and SACO.

LO is a union of federations or national unions based on democratic principles. The local union (there are over 9,000) is the basic unit of LO. It may represent the workers of a single enterprise or these. There are also local councils grouping many local unions. They are in charge of publicity and propaganda.

The 44 national unions of LO are to-day chiefly organized on an industrial basis rather than on a trade basis, as was the case in the first years of the movement, a structure that often brought rivalry between unions.

There also are cartels between national unions when they have common interests.

LO is constituted bodies and its constitution is based on the representative system. The supreme executive power is in the hands of the Congress which discusses the great problems of the labor market and establishes leading policies. The Congress meets every 5 years and is composed of 300 delegates elected by the National unions. The Representative Assembly, which meets twice a year, decides the wage policy to follow up and settle the internal administrative problems; it is composed of 125 members. The Bureau is the administrative agency of LO: it meets every week and is composed of 13 members. Seven departments assist the Bureau in its works: Economic Research, Legal Affairs, Education, Propaganda, Information, Women Comity and Enterprise Comity.

On the side of the Industry, the employers are represented by a very strong organization: The Confederation of Sweden Employers, SAF, which groups 43 affiliated employers' associations. It possesses 4 decision making agencies: The General Assembly that once a year decides how to conduct the yearly exercise; the Trustees who are simply a kind of administrative board which takes decision on the current affairs, and finally the Executive Council. The SAF has also many directing committees acting under the secretary's office and the general manager: Negotiations, Studies, Information, Public relations, Finances and Intendant; furthermore the SAF has two experts: one for the Medical matters and the other for International relations.

We have then two powerful organizations facing each other. In order to collaborate and also to avoid governmental controls, they have willingly concluded agreements and set up representative bodies for the enforcement of these agreements: the Committee of the Labor Market which conducts researchs on the problems related to this field; the Council of the Labor Market which solves the conflicts on dismissals and personnel discharges; the Joint Committee on workers' protection; the Council on Professionnal Education; the Enterprise Committee which helps the creation of bodies at the enterprise level; the Council of Labor Research and, finally, the Women Committee of the labor market.

So the governmental action is quite unusual in the labor relations of Sweden; it mainly exists in three fields: workers' protection, legal aspect of negotiations and collective bargaining, conciliation and public mediation.

In conclusion, the structure and action of these two bodies are tending to centralism, but allowance is made toward some decentralization of conflicts in the hands of specialists, a characteristic which explain much of the success characterizing the Swedish system in industrial relations. However, in Sweden collective freedom has been definitely preferred to individual freedom. This means power and efficiency of the representative organizations and at the same time, peace in the labor field.