

D'un modèle paradigmatique à une coquille vide? Les syndicats suédois à la fin du vingtième siècle

Rianne Mahon

Volume 30, numéro 2, automne 1998

Le syndicalisme

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001470ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001470ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Mahon, R. (1998). D'un modèle paradigmatique à une coquille vide? Les syndicats suédois à la fin du vingtième siècle. *Sociologie et sociétés*, 30(2), 71-93. <https://doi.org/10.7202/001470ar>

Résumé de l'article

Cette analyse examine les défis auxquels les syndicats suédois ont été confrontés, en plus d'évaluer leur capacité à les relever. La première partie du texte passe brièvement en revue la théorie des ressources de pouvoir telle qu'elle s'applique au cas suédois*. On tente d'y démontrer que si le mouvement syndical suédois est en effet exemplaire, il est impossible de considérer ses ressources comme permanentes ou absolues. De plus, il a fait l'objet de fortes pressions au cours des vingt dernières années alors que les employeurs tentaient de saper ses soutiens institutionnels. Il en a résulté des luttes importantes touchant les règles dominantes des relations entre le capital et le travail dans quatre domaines : la négociation des salaires, la formation, le temps de travail et la sécurité d'emploi. La capacité des syndicats de trouver des solutions pour contrer la polarisation du marché du travail et maintenir ainsi la solidarité des salariés, dépend de leur relation avec le SAP et de leur capacité d'élaborer une nouvelle alliance entre les principales associations de cols blancs et de cols bleus.

D'un modèle paradigmatique à une coquille vide ?¹

Les syndicats suédois à la fin du vingtième siècle



RIANNE MAHON

Traduction : Les traductions vice-versa

LES RESSOURCES DE POUVOIR DE LA CLASSE OUVRIÈRE : LE MODÈLE SUÉDOIS

Ce n'est pas un hasard si les théoriciens des « ressources de pouvoir » ont fait du mouvement syndical suédois un exemple². La LO, la principale organisation de cols bleus (laquelle a joué un rôle si important dans la formation d'une collectivité ouvrière, au sein du marché du travail comme dans la société), a rapidement établi le principe du syndicalisme industriel, ce qui a contribué à surmonter la fragmentation souvent associée au syndicalisme de métier³. Au moment de sa création, en 1898, la LO se conformait à la ligne du Parti social-démocrate suédois (SAP). Au milieu des années 1930, la LO et le SAP adoptaient une politique de classe qui visait à institutionnaliser une version musclée de l'État-providence keynésien, ce qui permit l'éclosion d'une solidarité au sein de la classe ouvrière.

La centralisation de la négociation collective, en permettant aux conventions collectives signées entre la LO et la SAF (principale association d'employeurs suédois) de donner le ton, a également contribué au renforcement d'une solidarité ouvrière au niveau national⁴. Au tournant du siècle, les principaux syndicats suédois avaient obtenu un pouvoir de négociation national, mais ce n'est qu'en 1941 que la LO obtint celui de contrôler l'utilisation de l'outil qu'est la grève. À cet

1. Remarque : Nous aimerions remercier le Conseil de recherche en sciences humaines pour son aide financière qui nous a permis de faire cette recherche. Nous aimerions aussi remercier Ann Britt Hellmark pour son aide à la recherche, aide qui, comme toujours, a été sans pareille. Nous avons également bénéficié des commentaires de Wallace Clement, d'Anders Kjellberg et de nos collègues à l'Institut suédois pour la recherche sur la vie de travail ainsi que de ceux des réviseurs anonymes et des responsables de la publication de cette revue.

2. Le cas suédois constituait un modèle paradigmatique pour les théoriciens des ressources de pouvoir comme Korpi (1978), Stephens (1979), Himmelstrand (1981) et Esping-Andersen (1985).

3. Les cols blancs et les professionnels appartiennent à des syndicats séparés affiliés à la TCO et à la SACO. Comme nous le verrons, bien que la syndicalisation séparée ait contribué au succès remarquable des syndicats suédois auprès d'un fort pourcentage de ce groupe, elle constitue un problème aujourd'hui parce que les syndicats de cols bleus et ceux de cols blancs doivent apprendre à travailler ensemble aux niveaux local et national afin de contrer les tentatives de l'employeur d'institutionnaliser la stratégie postfordiste. Les syndicats ont remarquablement bien réussi au niveau sectoriel, du moins dans l'industrie et dans un large segment du secteur public, mais les principales associations ont connu plus de difficultés.

4. Kjellberg (1991) propose un bon aperçu des forces intérieures et extérieures qui sous-tendent la centralisation.

égard, les syndicats accusaient un retard par rapport aux employeurs : l'organisation qui allait devenir le principal représentant de ces derniers, la SAF, disposait du pouvoir nécessaire depuis sa création. Mais à partir du milieu des années 1950, les conventions collectives signées entre la LO et la SAF établissaient les paramètres de la négociation sectorielle et locale parmi leurs affiliés, ayant du coup un effet d'entraînement sur l'économie dans son ensemble. Ainsi, la LO pouvait poursuivre sa stratégie solidaire de négociation salariale, une stratégie qui encourageait la solidarité de classe en utilisant le pouvoir de négociation des plus forts pour obtenir des hausses de rémunération pour les salariés les moins bien nantis et ce, avec un impact considérable⁵.

Le concept de « classe » a toujours été au cœur de l'identité de la LO et du SAP. L'identité de la classe ouvrière constitue la raison d'être de la LO et le Parti social-démocrate est toujours appelé Parti social-démocrate des travailleurs. Et pourtant, comme Esping-Andersen (1985) l'a souligné avec justesse, la classe ouvrière suédoise n'a jamais constitué un « ghetto » dans l'esprit de la LO ou du SAP. Au contraire, la classe ouvrière a toujours été assimilée à d'autres classes subordonnées (comme, dans les années trente, les cultivateurs), vues comme faisant partie du *folk* ; depuis la fin des années cinquante, elle est assimilée aux cols blancs en tant que « salariés ». Les politiques adoptées par le Parti social-démocrate, au pouvoir de 1932 à 1976 puis à nouveau de 1982 à 1991, ont été importantes à cet égard. Ainsi, l'Accord sur les quotas de lait de 1932 est venu cimenter une alliance entre le SAP et le parti des cultivateurs, ce qui a permis la mise en place de mesures keynésiennes et d'une base solide pour l'établissement d'un État-providence fort et fondé sur des principes universalistes. Dans les années cinquante et soixante, les fondements d'une nouvelle alliance des cols blancs et des cols bleus ont été posés, axés sur la prestation de services publics de qualité pour tous et l'insertion du principe de remplacement du revenu dans les programmes suédois d'assurance sociale.

La syndicalisation d'un nombre toujours plus important de cols blancs avait déjà jeté les bases de la nouvelle identité des salariés. Bien que les syndicats de cols blancs aient décidé de se syndiquer sans affiliation à la LO et qu'ils se soient rigoureusement abstenus de toute ligne partisane, les cols blancs en Suède n'ont pas, dans l'ensemble, opté pour le genre d'identité professionnelle⁶ susceptible de souligner l'écart les séparant de la classe ouvrière (Nilsson, 1985). Qui plus est, dans les années soixante-dix, tant les syndicats membres de la LO et de la TCO du secteur public que les syndicats affiliés à la TCO dans le secteur privé adoptaient la politique solidaire de la LO en matière de négociation de salaires.

Les identités établies au gré des alliances de classes s'appuyaient également sur le sexe des individus. Les réformes antérieures relatives au *folk* se fondaient sur l'hypothèse selon laquelle le travailleur typique était un col bleu du secteur de la production de biens et que les femmes étaient pour la plupart des mères et des ménagères. Tant les conservateurs que les sociaux-démocrates ont fini par accepter que le soutien de l'État était nécessaire pour encourager ces mères et ménagères à porter et à élever des enfants en santé⁷. Mais dans les années soixante, quelques éléments importants du parti et de la LO mirent en relief l'importance du soutien à la mère au travail. Ce changement d'attitude allait tout à fait dans le sens des tendances économiques, en ceci qu'il coïncidait avec la croissance du secteur des services, important employeur de femmes dans la plupart des pays de l'OCDE. En Suède, la participation des femmes au marché du travail augmenta rapidement pour atteindre un niveau supérieur, si bien que le taux de syndicalisation des femmes ne tarda pas à rejoindre leur taux de participation au marché du travail.

5. La négociation de salaires solidaires a d'abord pris la forme d'augmentations de salaires spéciales pour les travailleuses et les travailleurs les moins bien payés. Swanson (1989) propose une analyse percutante de la dynamique qui sous-tend la négociation de salaires solidaires.

6. Les petits syndicats de la SACO constituent en partie une exception : bien que fonctionnant comme des syndicats, ils affirment également l'identité professionnelle de leurs membres.

7. En attirant l'attention sur la baisse des taux de fertilité, deux importants intellectuels sociaux-démocrates, Gunnar et Alva Myrdal, ont contribué à forger le consensus sur le besoin d'adopter des mesures publiques incitant les femmes à mettre au monde et à élever des enfants en santé (Hirdman, 1994).

Même si le taux élevé de syndicalisation reflète le succès des syndicats suédois à recruter des travailleuses et des travailleurs du secteur des services tant publics que privés, le niveau de participation au marché du travail est, quant à lui, indubitablement lié aux politiques adoptées dans les années soixante et au début des années soixante-dix, notamment la multiplication, à partir des années soixante et tout au long des années soixante-dix et quatre-vingt, d'excellentes garderies dans le secteur public, ainsi qu'aux dispositions généreuses ayant trait aux congés parentaux introduites au départ en 1974 (Daune-Richard et Mahon, 1997). Ces politiques découlaient quant à elles de l'intégration au discours politique des revendications de la deuxième vague du mouvement féministe⁸. Même si la LO avait pesé de tout son poids pour obtenir l'expansion des garderies publiques et la mise en place d'une assurance généreuse pour les congés parentaux, et adoptait l'idée de l'égalité des sexes⁹, celle-ci demeurait clairement subordonnée à la prédominance de l'égalité de classe (Hermansson, 1993 ; Mahon, 1994).

NI PERMANENT NI ABSOLU

Un mouvement syndical voué à la poursuite de la politique solidaire en matière de négociation salariale et détenant un pouvoir organisationnel dans les milieux de travail et sur le marché du travail national doit, pour agir efficacement, forger une alliance entre la LO et le SAP qui soit forte et déterminée à formuler des politiques susceptibles de cimenter les liens avec d'autres forces populaires, d'abord les cultivateurs puis les salariés (des deux sexes). Voilà les raisons qui ont incité les théoriciens des ressources de pouvoir à choisir le modèle suédois. L'analyse des ressources de pouvoir, élaborée dans les années soixante-dix alors que les syndicats suédois semblaient prêts à passer au socialisme, bute sur le présupposé qui la sous-tend, soit que les ressources de pouvoir de la classe ouvrière peuvent facilement s'accumuler avec le temps et ne sont sujettes à aucune dévaluation. Cette insistance sur les ressources de pouvoir de la classe ouvrière a en outre relégué au second plan le fait que le pouvoir est relationnel. Or, les ressources de pouvoir de la classe ouvrière ne sont ni absolues ni permanentes.

Reconnaître que le pouvoir est relationnel signifie que les ressources de pouvoir de la classe ouvrière doivent être appréhendées dans leur rapport avec les ressources de pouvoir du capital. Cela ne veut pas dire que le capital et le travail sont condamnés à se livrer une lutte à tout prix. En fait, quand le régime d'accumulation est stabilisé par un mode de régulation adéquat, comme ce fut le cas pendant l'âge d'or du fordisme, tant le capital que le travail en sortent gagnants¹⁰. Ce fut le cas en Suède à partir des années trente jusqu'aux années soixante-dix, quand les mêmes politiques économiques et sociales et le même régime de négociation collective qui soutenaient l'accumulation des ressources de pouvoir de la classe ouvrière ont appuyé l'expansion nationale et étrangère des grandes sociétés suédoises, particulièrement dans le domaine de l'ingénierie¹¹. Au cours de cette

8. La Suède devance sans contredit de nombreux pays de l'OCDE quand il s'agit de promouvoir l'égalité économique des sexes, et pourtant, des inégalités importantes subsistent. Pour en savoir plus sur les limites de l'égalité des sexes en Suède, voir Baude (1979), Eduards (1991), Acker (1992), Jensen et Mahon (1993) Hirdman (1994), Bergqvist (1994) et Mahon (1996).

9. En suédois, on emploie le terme *jämställthet*, qui signifie « mettre sur un pied d'égalité », pour désigner l'égalité des sexes tandis qu'on parle de *jämlikhet* qui signifie « égalité », quand il est question de classes sociales.

10. Ces concepts ont été élaborés par l'école française de la régulation afin d'analyser avec plus de précision certaines périodes de l'accumulation capitaliste. La première période est la plus abstraite et traite de la logique qui domine la relation entre production et consommation, tandis que la seconde aborde les institutions par lesquelles ce lien se concrétise dans différentes formations sociales. Boyer (1990) en propose un aperçu intéressant. Ma propre interprétation de la théorie de la régulation a été tout particulièrement influencée par Lipietz. Voir en outre LeBorgne et Lipietz (1998).

11. Celui-ci comprend des industries fordistes classiques comme l'industrie de l'automobile (Volvo, Saab), du meuble (Ikea) et des biens durables techniques (Electrolux) ainsi que des fournisseurs de biens de production tels que Asea Brown Boveri (outillage électrique), SKF (roulements à billes) et Atlas Copco (machines-outils). Ce secteur n'a vu le jour que dans les années trente et quarante lorsque les fractions du capital les plus importantes étaient basées sur les matières premières axées sur l'exportation et sur les sociétés productrices de biens de production. Pour en apprendre davantage sur les politiques suédoises d'après-guerre et l'expansion du capital suédois, voir Katzenstein (1985) ; Pontusson (1992) et Benner (1997).

période, le rapport de forces en Suède jouait en faveur d'une hégémonie partagée : un secteur d'ingénierie important (et de plus en plus axé sur l'exportation) dominant dans la sphère économique, alors que les syndicats exerçaient une certaine hégémonie politico-idéologique dans la société suédoise.

Tout comme les régimes d'accumulation ne sont que stabilisés temporairement par les modes de régulation, les relations de pouvoir qui s'y rapportent sont elles aussi instables et peuvent se modifier. En fait, puisqu'il est difficile de tirer son épingle du jeu en période de crise économique, ces relations contribuent à déstabiliser les relations de pouvoir. La crise du fordisme, qui a miné les coalitions axées sur une croissance de type keynésien et les régimes de relations industrielles leur étant liés dans la plupart des pays de l'OCDE, a également affecté la Suède. La recherche de solutions à la crise de productivité fordiste a encouragé la recherche de nouvelles approches de « flexibilité » dans l'entreprise et sur le marché du travail, alors que la dynamique de la « mondialisation » contribuait à miner les fondements nationaux des ressources de pouvoir des syndicats. Mais le postfordisme n'est pas antiouvrier pour autant. Nous avons déjà abordé ailleurs la question de savoir si un nouveau régime postfordiste peut être institutionnalisé de différentes manières, avec des répercussions assez différentes pour les bases futures des ressources de pouvoir du capital et du travail¹².

Pour dire les choses comme elles sont, le capital a tout intérêt à institutionnaliser de nouvelles formes de production, d'où une atomisation du collectif des travailleuses et des travailleurs qui reconstruisent leur unité uniquement en tant que membres d'une « équipe » au sein de l'entreprise. Ce noyau central de travailleuses et travailleurs fournirait le modèle de « flexibilité » fonctionnelle et temporelle associée aux classifications d'emplois plus englobantes, aux nouveaux agencements de compétences (polyvalence) et aux systèmes de salaires ainsi qu'aux nouvelles règles plus permissives régissant le temps de travail. Le noyau central salarié, beaucoup moins substantiel qu'à l'époque du fordisme, serait distinct de la majorité des travailleuses et travailleurs assujettis à la méthode de production « juste à temps » formant la nouvelle armée de réserve industrielle et garantissant la « flexibilité numérique ». Pour les membres de cette armée, il n'y a pas de sécurité d'emploi, les revenus sont instables et les occasions d'acquérir les compétences nécessaires pour rejoindre les salariés centraux sont pratiquement inexistantes. Les travailleuses et travailleurs du noyau central paient à leur tour le prix de leur position par une augmentation du stress au travail sous-tendue par la crainte de perdre leur statut.

Cette vision de l'accumulation flexible prévaut désormais au sein du nouveau régime d'accumulation et ce, même parmi bon nombre d'intellectuels sociaux-démocrates¹³. Ce n'est pourtant pas l'unique solution de rechange. Une variante des relations de production postfordistes qui permettrait d'éviter cette polarisation menaçante pour les ressources de pouvoir des syndicats est concevable, mais une telle stratégie devrait également insister sur le maintien et même le renforcement des institutions transsectorielles au niveau national. En d'autres mots, même si la restructuration postfordiste peut conférer une importance nouvelle au milieu de travail et, de ce fait, aux négociations locales, la polarisation du marché du travail ne peut être totalement évitée et la solidarité ouvrière ne peut se maintenir qu'*avec la mise en place d'un ensemble de règles nationales régissant la négociation des salaires, l'acquisition de compétences, le temps de travail et la sécurité d'emploi*.

Un cadre national de négociation salariale est tout aussi important pour les ressources de pouvoir des syndicats dans la période postfordiste qu'à l'époque de Ford¹⁴. L'acceptation d'un cadre d'ensemble commun pour déterminer les augmentations salariales favorise la solidarité parce que

12. Voir Mahon (1987), (1991a), et (1991b).

13. Par exemple, voir Standing (1997) et Carnoy et Castells (1997). Les théoriciens post-industriels comme Esping-Andersen (1996) semblent également avoir adopté le point de vue selon lequel les droits sociaux à l'européenne constituent un frein à la création d'emplois bien qu'ils n'aient pas spécifiquement adopté le jargon de l'« eurosclérose ». Il existe encore quelques théoriciens (Lipietz, 1997) et Albo, 1997) qui entrevoient la possibilité de dénouements plus constructifs.

14. Nous n'abordons pas ici l'importante question de savoir quel type de régime international prévaut. Il apparaît clairement que la domination des règles néolibérales au sein des institutions internationales réduit la marge de manœuvre au niveau national. Certains éléments au sein du mouvement syndical suédois le reconnaissent, ce qui les a conduits, souvent de mauvais gré, à appuyer l'adhésion de la Suède à l'Union européenne avec pour objectif de réformer cette dernière et de la rendre plus favorable à la social-démocratie au niveau national.

les salariés dans tous les secteurs bénéficient de l'augmentation de la productivité, non pas seulement ceux du secteur de l'exportation. L'acceptation par les travailleuses et travailleurs d'une norme non inflationniste constitue également une part importante de ce que le mouvement syndical peut offrir à un gouvernement social-démocrate, en échange de politiques de soutien. La polarisation peut également être contrée par des politiques nationales visant à étendre la flexibilité fonctionnelle en s'assurant que l'ensemble des travailleuses et travailleurs peuvent développer les compétences requises. Les systèmes de formation et d'éducation devraient alors être structurés pour fournir des compétences générales au lieu de compétences spécifiques à l'entreprise. La flexibilité temporelle comporterait un ensemble de mesures détaillées pour la réduction du temps de travail de nature à institutionnaliser une nouvelle conception du plein emploi s'accordant avec le « virage vert » de l'économie (Albo, 1997 ; Lipietz, 1997). Les lois sur la sécurité d'emploi constituent un important moyen de limiter la croissance de la main-d'œuvre soumise au mode de production « juste à temps ». La flexibilité fonctionnelle réalisée grâce à cette main-d'œuvre peut être obtenue par le plein emploi et des politiques sociales de soutien.

Nous tâcherons de démontrer qu'une bonne partie de l'instabilité et de la contestation ayant caractérisé les relations syndicales-patronales en Suède au cours des vingt dernières années découle de ce qui précède. En d'autres mots, les principales sociétés d'ingénierie ont tenté d'utiliser leurs ressources de pouvoir pour préparer le terrain à l'établissement d'une version néolibérale de l'accumulation postfordiste. Elles ont été les premières à reconnaître qu'il faudrait, pour y parvenir, détruire les institutions ayant formé une partie aussi cruciale des ressources de pouvoir de la classe ouvrière suédoise (et des salariés suédois). Bien sûr, elles se sont heurtées à une forte résistance syndicale. En réponse à la tentative patronale de décentraliser le système des relations industrielles, vers la fin des années quatre-vingt, les syndicats ont élaboré leur propre stratégie postfordiste, le « travail solidaire¹⁵ ». Mais, dans les années 1990, les syndicats ont commencé à comprendre qu'une telle stratégie axée sur le milieu de travail ferait peu pour renouveler la base des ressources de pouvoir en l'absence de mesures nationales appropriées pour la soutenir.

L'OFFENSIVE DE LA SAF ET LA RÉSISTANCE SYNDICALE

Les ressources de pouvoir potentiellement disponibles pour la bourgeoisie diffèrent quelque peu de celles de la classe ouvrière. Bien que la bourgeoisie ait également besoin d'organisations lui permettant d'agir efficacement sur le marché du travail et sur la scène politique, sa force en tant que classe repose sur sa capacité de renforcer l'importance du marché. Comme l'a proposé Therborn, « cette capacité s'appuie sur le pouvoir du marché et sur la logique de l'accumulation incessante du capital contre les formes de contrôle territorial et stable » (1983, p. 41. c'est nous qui soulignons). Bien que l'expansion internationale du capital suédois ne constitue rien de neuf, à mesure que le processus de « mondialisation » s'accélérait pendant les années quatre-vingt sous la pression du néolibéralisme, l'équilibre des forces se modifiait, rendant plus difficile l'exercice du contrôle populaire et démocratique, en Suède comme dans d'autres pays.

Bien sûr, la « mondialisation » avait germé dans la période précédente. Dans l'après-guerre, l'expansion de l'économie suédoise dépendait de plus en plus des exportations. Alors que les exportations représentaient 24 pour cent des ventes totales en 1950, elles constituaient un tiers des ventes en 1960 et près de 50 pour cent vers la fin des années 1980 (Pontusson, 1992, p. 106). Les exportations se concentraient de plus en plus autour de l'industrie de l'ingénierie et, ainsi, des grandes sociétés transnationales dominant la production dans ce secteur. Dès 1980, les quatre grandes sociétés d'ingénierie, Electrolux (biens durables techniques), Ericsson (télécommunications), Asea (électricité, robotique) et Volvo (équipement de transport), représentaient 25 pour cent des exportations suédoises. De plus, ces sociétés dépendaient de moins en moins des ventes sur le marché national.

15. Voir Mahon (1991) et Mahon (1997) pour plus de précisions.

Ainsi, en 1986, la moitié de leurs produits étaient toujours vendus sur le marché suédois, alors qu'en 1990, il ne s'agissait plus que du quart (LO Tidningen 17.2.95).

L'investissement étranger direct des sociétés suédoises devait connaître une croissance encore plus sérieuse : 75 pour cent des filiales manufacturières de sociétés suédoises établies à l'étranger entre 1875 et 1978 l'ont été après 1960 (Olsen, 1991, p. 121). Mais l'investissement étranger direct a réellement pris de l'ampleur dans les années 1980, alors que l'investissement suédois à l'étranger augmentait de 800 pour cent (Andersson, 1992, p. 16). Le rapport entre le nombre d'emplois maintenus à l'étranger et sur le marché domestique par les sociétés suédoises augmenta en conséquence. Depuis 1980, les quinze sociétés suédoises les plus importantes ont ajouté 36 000 noms à leurs listes de paie hors de la Suède uniquement (LO Tidningen, 7 mars 1987). L'investissement étranger a également crû substantiellement en Suède, depuis que le gouvernement a éliminé les restrictions sur les actions négociées sur le marché boursier suédois à la fin des années quatre-vingt. Plus du tiers des travailleuses et travailleurs suédois du secteur industriel sont maintenant à l'emploi d'entreprises étrangères (LO Tidningen, 17 février 1995).

La croissance de l'industrie internationale des services financiers a également renforcé la position des détenteurs de capitaux. En Suède comme partout ailleurs, la croissance et l'internationalisation du marché financier ont été alimentées par la prolifération rapide d'établissements financiers non bancaires — qu'on songe aux opérations financières menées par des sociétés d'ingénierie dont le taux de profit est élevé, telles que Volvo et Asea. Ces innovations ont réduit l'efficacité des mécanismes traditionnels de régulation du capital financier dans toutes les économies nationales, abstraction faite de leurs différences, comme a tenté de le démontrer Saskia Sassen (1991, pp. 124-125), et la Suède ne fait pas exception. Dans ce contexte, au milieu des années quatre-vingt, les économistes de la Banque de Suède n'ont pas eu beaucoup de mal à convaincre le gouvernement social-démocrate qu'il n'avait d'autre choix que de libéraliser la réglementation financière et, dans les années qui ont suivi, les mouvements internationaux de capitaux. Cette libéralisation a par ailleurs rendu les gouvernements suédois subséquents vulnérables aux impératifs des marchés financiers internationaux. Par exemple, une soudaine sortie de capitaux, à l'automne 1991, a contribué à la volte-face des sociaux-démocrates sur la question de l'adhésion de la Suède à l'Union européenne.

La mondialisation, en vertu des règles néolibérales du type de celles qui ont prévalu lors de récentes tentatives visant à réformer les institutions internationales, a contribué à faire pencher la balance, favorisant le capital dans tous les pays de l'OCDE. Lorsque le capital détient également la capacité organisationnelle d'orienter l'action, tant sur le marché du travail qu'en politique, comme c'est le cas en Suède, il est en excellente position pour tirer avantage de ce nouvel équilibre¹⁶, et le capital suédois n'a pas hésité à utiliser son pouvoir dans le but de remodeler les institutions suédoises en fonction de la vision néolibérale du postfordisme. Outre le fait que le projet postfordiste suppose la transformation de l'État, de ses lois, de ses politiques sociales et économiques et de ses structures internes, le marché du travail a aussi constitué un important lieu de lutte. Et c'est ici que les sociétés multinationales qui dominent le secteur clef de l'ingénierie et son association, VI, ont mené le bal. La volonté de la VI et, en dernier ressort, de la SAF, a été de saper non seulement le système de négociation coordonné, si important pour la poursuite de l'objectif syndical de la solidarité salariale, mais également de réduire à néant la capacité des conventions collectives nationales d'influencer le résultat des négociations locales.

La SAF a commencé ouvertement à élaborer sa nouvelle politique salariale en 1979, en réaction au mécontentement exprimé de plus en plus fortement par la VI à l'égard de la négociation

16. Bien que le capital suédois ait depuis longtemps une représentation fragmentée en politique partisane, la SAF a coordonné efficacement les intérêts capitalistes en tant qu'employeur tout au long des décennies de l'hégémonie sociale-démocrate. Des modifications importantes ont été apportées aux structures de la SAF qui ont permis de répandre facilement les nouvelles politiques de la SAF, en particulier dans les sociétés de moindre envergure (De Greer, 1992). Les plus importants changements institutionnels ont été liés au développement d'un appareil de propagande substantiel et complexe (Hansson et Lodenius, 1988 ; Pestoff, 1991). Cet appareil polyvalent, de la station de radio la plus « cool » aux publications les plus raffinées destinées à la nouvelle génération d'intellectuels, lui a permis de prendre le dessus sur le mouvement syndical dans les années quatre-vingt.

coordonnée. La nouvelle politique avait pour objectif de remplacer le calcul macro-économique axé sur la demande globale et le plein emploi par un système mieux à même d'accroître le contrôle du capital dans le milieu de travail. La nouvelle politique représentait également un renoncement sans équivoque aux principes inscrits dans le système précédent, soit la légitimité du partage des profits dus à la productivité dans les principaux secteurs de l'économie nationale. Désormais, chaque établissement considéré individuellement devait constituer l'unité de référence et la productivité être stimulée grâce à des systèmes de rémunération en fonction du rendement. L'écart des salaires devait également s'élargir afin d'inciter le personnel à maîtriser un plus large éventail de tâches.

En 1979, la SAF et la VI étaient toujours prêtes à intégrer cette politique salariale au cadre de négociation, qui demeurait national bien que décentralisé au niveau sectoriel. Il était toutefois difficile de convaincre certains éléments clefs dans les rangs mêmes de la SAF — notamment la HAO, importante association d'employeurs dans le commerce de détail qui dépendait du marché national ainsi que de grosses sociétés d'exportation de l'industrie forestière —, de quitter la table de négociation centrale. La LO s'opposait violemment, elle aussi, à la décentralisation de la négociation. Quoi qu'il en fût, les grandes sociétés d'ingénierie ont pu utiliser des taux élevés d'ajustement local des salaires afin de miner le soutien à l'ancien modèle, tant et si bien qu'en 1990, la VI réussit à convaincre la SAF d'abolir son secrétariat de négociation (Ahrne et Clement, 1994). La coordination a été rétablie temporairement au moment de la ronde de négociations subséquente, alors que la commission Rehnberg, nommée par le gouvernement, parvint à obtenir des salaires assez comparables pour l'ensemble du marché du travail. Par la même occasion, ces conventions collectives permettaient la libéralisation des politiques salariales applicables aux entreprises, éliminant ainsi les clauses de garanties de salaire qui avaient permis aux travailleuses et travailleurs de profiter de taux relativement bas d'ajustement salarial et d'ainsi maintenir la parité salariale avec le personnel des grosses sociétés d'exportation (Kjellberg, 1998, p. 90). De cette manière, les fondements du partage des profits découlant de la croissance de la productivité dans les sociétés les plus rentables étaient éliminés.

Dès 1993, il ne faisait plus aucun doute que les principales entreprises membres de la VI ne souhaitent plus négocier des conventions collectives nationales. Elles cherchaient davantage à signer des conventions collectives, tant pour les cols bleus que pour les cols blancs, à l'échelle de l'entreprise ou à l'échelle locale, éliminant tout à fait les conventions nationales (Mahon, 1994). Constatant la nécessité d'arrangements provisoires pour les membres de la SAF, toujours incapables de fonctionner dans un système axé sur les besoins locaux, un ensemble restreint de cartels de négociation sectorielle étaient créés pour permettre la signature de conventions collectives établissant les conditions d'emploi générales tout en laissant les salaires se négocier au niveau local. La négociation locale des salaires bénéficiait de l'aide des organismes régionaux de la SAF ou des conseils de consultants issus du SAF tel que Löneanalyser AB.

La VI n'a pas réussi à éliminer les conventions collectives nationales en 1993 parce que les syndicats ont résisté avec succès. La disparition du secrétariat de négociation de la SAF a toutefois compliqué la tâche des syndicats suédois. Comme Streeck (1992) l'a déjà remarqué, il arrive que, pour se renforcer, le capital mise sur la faiblesse organisationnelle patronale. Les grosses sociétés d'ingénierie ont certainement entamé la capacité de la LO de susciter une action collective sur le marché du travail, mais on ne connaît pas encore l'issue de la lutte pour déterminer le régime de négociation à venir. Comme nous le verrons plus loin, les syndicats reconnaissent que la décentralisation signifie une menace pour une portion importante de leurs ressources de pouvoir et ils ont tenté de trouver des solutions avec la négociation collective et, plus récemment, l'intervention de l'État.

LA FLEXIBILITÉ POSTFORDISTE : LE PROGRAMME POLITIQUE NÉOLIBÉRAL

Les règles régissant la négociation collective constituaient la cible principale mais non unique, loin de là, dans le collimateur de la VI et de la SAF. La transformation de l'État était également indispensable pour institutionnaliser leur vision néolibérale de la production flexible. Plus particu-

lièrement, des changements aux règles régissant la formation et les lois sur le travail, touchant surtout le temps de travail et la sécurité d'emploi, ont été étudiés, et ce même à l'époque où les sociaux-démocrates étaient encore au pouvoir. En 1991, la défaite des sociaux-démocrates aux mains de la coalition menée par les conservateurs a toutefois semblé fournir au pouvoir l'occasion de mettre en place un programme de flexibilité néolibéral¹⁷.

Compte tenu de l'importance de la flexibilité fonctionnelle, la formation professionnelle constituait sans contredit l'un des domaines où des changements devaient être apportés. Ici, la stratégie patronale a été d'abandonner l'ancien système de réglementation corporatiste et d'insister sur la formation axée sur l'entreprise, sans égard aux règles nationales ni aux droits syndicaux. En 1991, la SAF se retirait de toutes les institutions corporatistes, dont la plus importante était le Conseil national de la main-d'œuvre (AMS) et son important réseau d'organismes locaux (Ahrne et Clement, 1994). L'AMS constituait en fait la pièce maîtresse de la fameuse « politique de main-d'œuvre active » de la Suède, ayant joué un rôle déterminant dans la mise en place de la politique économique du tandem LO-SAP à l'initiative de Rehn et Meidner. Pour la SAF, cependant, il n'était pas suffisant de se retirer des conseils de la main-d'œuvre (et d'ainsi faire en sorte qu'il devenait difficile pour les syndicats de maintenir leur engagement). Elle se montrait de plus en plus critique vis-à-vis du système, mais étant donné la faveur dont jouissait dans le monde la politique suédoise du marché du travail, il fallait compter avec l'aide de spécialistes étrangers¹⁸. Le fait que ces études aient été publiées au moment où les mécanismes traditionnels étaient submergés de données sur un taux de chômage à deux chiffres, inexistant depuis les années trente, soit avant l'élaboration de la politique moderne suédoise de la main-d'œuvre, a certainement contribué à rendre les conclusions de ces études acceptables pour l'ensemble de la population, habituée depuis longtemps à considérer l'AMS comme une importante innovation nationale et une source de fierté inépuisable.

Il faut considérer l'attaque contre l'AMS en relation avec l'accroissement de la formation en entreprise. Ce type de formation avait déjà commencé à se développer sans tenir compte des mécanismes de réglementation existants, avant l'élection du gouvernement Bildt, ce qui préoccupait le mouvement syndical, parce que la formation se concentrait sur une fraction du noyau de la main-d'œuvre, en particulier sur la portion la plus scolarisée (Dahlberg et Tuijnman, 1991). En 1989, les sociaux-démocrates ont mis sur pied une commission nationale sur la formation et le développement des aptitudes qui devait élaborer des propositions dans le but de stimuler puis régir le développement de la formation en entreprise. Le rapport remis au gouvernement Bildt devait révéler un désaccord profond entre la majorité favorable à l'imposition d'une taxe sur la formation, combinée à des accords sur la formation négociés localement, et la direction de la SAF, qui s'opposait à toute intervention de l'État. Un gouvernement bourgeois étant au pouvoir, l'opposition de la SAF fut suffisante pour que le rapport soit enfin relégué aux oubliettes.

Un des objectifs, plus crucial encore, était la transformation des lois suédoises sur le travail, tant dans le but d'obtenir la « flexibilité numérique » liée à la croissance du nombre de travailleuses et de travailleurs soumis à un mode de production « juste à temps » que pour affaiblir la position des responsables syndicaux locaux¹⁹. Une fois élu, le gouvernement Bildt a rapidement modifié la directive à l'intention de la commission des lois sur le travail établie par le précédent gouvernement SAP.

17. Ceci ne signifie pas qu'il soit impossible d'inciter les gouvernements sociaux-démocrates à amorcer une contre-offensive néolibérale. En fait, les sociaux-démocrates suédois sont divisés entre « traditionalistes » et « modernistes » depuis le début des années quatre-vingt. Pour la plupart, ces derniers sont certainement disposés à utiliser des techniques néolibérales.

18. Voir la série des études menées pour le SNS (le Centre d'étude sur les politiques publiques et managériales) sous la direction conjointe d'experts suédois, A. Björklund, A. Forslund et (ironiquement) Richard Freeman des États-Unis. Voir tout particulièrement l'étude de Forslund et Krueger (1995). Voir aussi l'étude commandée par le gouvernement (Blanchflower, Blackman et Saint Paul, 1995).

19. Jusque dans les années soixante-dix, les lois sur le travail ont joué un rôle de moindre importance dans les relations du travail en Suède. Au cours des années soixante-dix sous la bannière de la « démocratie industrielle », les sociaux-démocrates ont présenté un nombre incalculable de nouvelles lois dont celle devant renforcer la position des délégués syndicaux (1974), la loi sur la sécurité d'emploi (LAS, aussi 1974), celle sur la cogestion (MBL, 1976) et celle sur l'environnement du travail (1978).

Tandis que ce dernier désirait miser sur les réformes des années soixante-dix, dont l'objectif était de soutenir les syndicats dans les négociations locales sur des questions touchant l'organisation du travail et la formation, le gouvernement Bildt chercha à éliminer ce que la SAF avait fini par nommer « la bureaucratie en milieu de travail », qui, en renforçant les droits collectifs des syndicats au niveau local, constituait un obstacle important à l'instauration du milieu de travail flexible dont rêvait la SAF. Le rapport de la commission, tout comme celui de celle sur les compétences, mettait en relief l'envergure du désaccord entre les deux parties sur le marché du travail. L'absence de consensus, et le veto que devait obtenir le SAP par son soutien aux mesures gouvernementales pour affronter la crise de septembre 1992, permirent aux libéraux du cabinet²⁰ d'ignorer certaines des recommandations, parmi les plus musclées, inspirées par la SAF²¹. Malgré tout, le gouvernement Bildt présenta des changements visant à accroître la flexibilité numérique en allongeant la durée permise des périodes de probation et des nominations temporaires. Les droits relatifs à l'ancienneté furent également vidés d'une partie de leur substance alors que les employeurs obtenaient le droit de soustraire deux personnes par liste d'ancienneté.

De plus, le gouvernement Bildt s'en prit au système d'assurance-chômage géré par les syndicats qui, comme le propose Rothstein (1990), en était venu à constituer un important soutien institutionnel pour les ressources de pouvoir syndicales. Au mois de janvier 1992, le gouvernement Bildt doubla les taux de cotisation des salariés. Compte tenu de la difficulté à distinguer les cotisations à l'assurance-chômage et les cotisations syndicales en vertu du système suédois, la hausse du taux de cotisation forçait les syndicats à choisir entre, d'une part, la hausse du taux de cotisations de leurs membres ou, d'autre part, l'absorption des coûts en réduisant les activités syndicales. Le gouvernement annonça de plus son intention de remplacer le système géré par les syndicats par le genre de système dirigé (et contrôlé) par le gouvernement prédominant ailleurs. Ces décisions furent prises à un moment où il ne faisait pas de doute pour les syndicats qu'un nombre croissant de membres potentiels choisiraient de participer uniquement à la caisse de l'assurance-chômage (Kjellberg, 1997). Ainsi, les changements ne faisaient pas que réduire la capacité des syndicats de s'assurer que les conditions d'allocation de prestations d'assurance-chômage continuaient d'être compatibles avec la « solidarité des salariés », ils annonçaient vraisemblablement une perte substantielle et croissante d'un grand nombre de membres. Par-dessus le marché, le droit à une déduction fiscale pour cotisations syndicales fut retiré. Enfin, les taux de prestations relatifs à différents programmes sociaux furent réduits, incitant ainsi les individus à opter pour différents régimes privés additionnels gérés par l'employeur ou dans le cadre de régimes individuels. Dans ce dernier cas, cela revient à faire le jeu de l'employeur qui cherche à développer un marché du travail segmenté.

Ces attaques contre la négociation coordonnée, l'État social-démocrate et son appareil législatif survenaient à une époque où les licenciements se multipliaient. Si cette situation avait duré, le tandem VI-SAF aurait sans doute réussi à institutionnaliser une version libérale décentralisée « pure et dure » de la restructuration postfordiste. Les possibilités d'action syndicale auraient été réduites à des tentatives, plus futiles que jamais, de résister à la destruction des institutions dont le pouvoir syndical avait fini par dépendre. L'élection d'un gouvernement social-démocrate en 1994 a toutefois

20. La parti modéré, qui constitue désormais, et de loin, le plus important parti bourgeois, est le plus conservateur et le moins bien disposé à l'égard des syndicats. Le parti du centre et les partis libéraux cherchent à concurrencer le SAP dans la quête des votes des cols blancs en adoucissant leur position. Le parti centriste soutient sans doute plus vigoureusement l'État-providence (par exemple, en prônant un régime de prestations à un taux uniforme mais universel) et les questions touchant l'environnement, tandis que les libéraux concurrencent le SAP en tant que porte-étendard de la seconde vague féministe et ont appuyé le plus fortement les avantages sociaux de deuxième niveau (par exemple ceux qui se fondent sur le principe de remplacement du revenu).

21. Apparemment, le gouvernement Bildt envisageait de recommander les changements suivants : élimination de l'obligation de mener des négociations centrales en vertu du MBL ; restauration de l'obligation des gestionnaires d'informer le syndicat des questions « importantes » uniquement, après quoi le syndicat peut demander des négociations ; limitation du droit à l'information et à la négociation aux personnes à l'emploi de l'entreprise, modification qui affecterait les droits syndicaux, en particulier dans des entreprises de plus petite taille ; limitation du droit d'interprétation syndical ; élimination du droit syndical de négocier des décisions affectant le travail du personnel, les conditions de travail et la transmission de tels droits aux employés pris individuellement, (SAF, Tidningen, 30 septembre 1994).

donné aux syndicats l'occasion de regagner le terrain perdu. La question est de savoir si le lien entre la LO et le SAP était suffisant pour que le parti adopte des politiques susceptibles d'appuyer les syndicats et de leur redonner les moyens d'agir.

VERS UN ACCORD POST-SALTJSÖBADEN

Pendant plusieurs années, le tandem formé par la LO et les sociaux-démocrates a bien fonctionné, donnant le jour à de nouvelles politiques qui ont renforcé le pouvoir collectif des syndicats et cimenté d'importantes alliances avec d'autres groupes populaires. En fait, depuis les années trente, la LO a pu compter sur sa contrepartie politique pour obtenir des ressources s'ajoutant à celles obtenues sur le marché du travail. Ainsi, bien que l'accord de Saltjsöbaden de 1938 entre la LO et la SAF est considéré à juste titre comme ayant établi le principe de l'« autoréglementation centralisée » dans le processus de négociation collective, la volonté de la LO de participer à l'accord était liée à un objectif syndical plus large, soit mettre en place une politique de plein emploi keynésienne. L'adoption par la LO du principe de « négociation salariale solidaire », dans les années cinquante, se fondait sur la volonté du gouvernement social-démocrate d'adopter les propositions Rehn-Meidner qui n'avaient pas encore été mises en œuvre.

Cette alliance était toutefois mise à rude épreuve avec le tournant des années quatre-vingt²². Elle avait également changé de nature : la LO exerçait un leadership qui constituait pour le parti une source d'inspiration pour la stratégie à long terme et le renouveau en matière de politiques ; or, ce leadership n'existait plus (Pontusson, 1994, p. 34). Bien que les relations se soient quelque peu améliorées au moment où le gouvernement Bildt était au pouvoir, les « modernisateurs », tant du parti que des syndicats, ont clairement cherché à modifier les termes de la relation. Le ministre des Finances (actuellement premier ministre), Göran Persson, exagérait certes en décrivant la LO comme un groupe d'intérêt parmi d'autres²³, mais il a cependant permis à une ligne de pensée de s'exprimer davantage au sein du parti, soit qu'il était désirable de prendre quelque peu ses distances avec les forces syndicales. Du côté syndical, de plus en plus de voix s'accordaient pour dire que les syndicats devaient miser davantage sur la négociation collective que sur les trois politiques. La stratégie qui a émergé après la réélection du Parti social-démocrate en 1994 — la négociation d'un accord post-Saltsjöbaden — peut être considérée comme le reflet du point de vue de ses membres.

D'une certaine façon, cette stratégie représente une tentative de revenir au type de relations État-capital-syndicat d'avant 1970, quand, au nom de la démocratie industrielle, les syndicats et le parti étaient prêts à utiliser directement le pouvoir de légiférer pour modifier l'équilibre des forces entre le capital et les syndicats dans les milieux de travail²⁴. L'objectif d'un tel accord est de permettre à l'État de prendre ses distances vis-à-vis du marché du travail en obtenant que les syndicats et les employeurs négocient les règles régissant la négociation des salaires et d'autres questions importantes comme la formation professionnelle et le temps de travail. Bien que plusieurs éléments non négligeables au sein de la LO et du SAP penchaient en faveur de cette approche, son adoption ne s'est pas faite sans tensions.

Le nouveau gouvernement social-démocrate a agi rapidement pour enclencher le processus. Il a réactivé l'ancienne législation du travail ; en contrepartie, les syndicats devaient s'efforcer de mettre en place un nouveau système d'établissement des salaires qui puisse conjuguier la stabilité macro-économique et la décentralisation, et signer avec les employeurs des conventions collectives

22. Sur cette question, voir Mahon (1991, 1994) et Pontusson (1987, 1992) ainsi que Martin (1991), qui fournit des précisions intéressantes sur la fin de l'affiliation collective des syndicats au parti.

23. Persson a fait cette déclaration à la veille de l'élection de 1994 et a réitéré sa position en tant que ministre des Finances quand il a dévoilé son budget de 1995. (LO, Tidningar, 6 octobre 1995.)

24. Alors que les lois sur le travail de 1970 conféraient à l'État un rôle plus direct dans l'adaptation des règles régissant les relations entre le capital et les syndicats, il est nécessaire de préciser que ces lois permettaient pour la plupart des aménagements. En d'autres termes, elles permettaient aux parties sur le marché du travail de négocier des dispositions qui différaient de celles prévues par la loi. Il en découle que les lois ne dictaient pas de dispositions précises mais fournissaient un cadre incitant les employeurs à négocier des questions qui avaient été jusqu'alors une prérogative patronale.

en s'appuyant sur une nouvelle structure régissant les relations du travail en général. La LO avait certainement très conscience qu'il fallait mettre sur pied une structure institutionnelle obligeant les employeurs et les syndicats de tous les secteurs à respecter le même cadre de travail. Lors des négociations de 1995, la LO a travaillé d'arrache-pied dans le but d'arriver à un compromis satisfaisant pour tous ses syndicats affiliés afin de contenir les salaires tout en abordant des problèmes auxquels se heurtaient les syndicats tant dans le secteur des exportations que dans celui des services. Dans le but d'appuyer la LO et de s'assurer que des niveaux de contrôle similaires s'appliqueraient également aux conventions collectives des fonctionnaires, le comité Edin (du nom de l'économiste de la LO qui devait le présider) a été formé. Les membres du comité, composé d'économistes de la LO, de la TCO, de la SACO et de la SAF ainsi que d'organisations patronales du secteur public, devaient s'entendre sur une augmentation des taux de salaires compatible avec la croissance et la stabilité économiques. Cependant, pour la première fois depuis la mise en place de la négociation coordonnée dans les années cinquante, plusieurs syndicats ont refusé d'accorder leur appui aux recommandations de la LO, laissant ainsi à la seule norme Edin le fardeau de la coordination. La plupart des conventions collectives se situent dans la fourchette prévue par la norme Edin de 3,5 pour cent et le principe des conventions collectives nationales était maintenu encore une fois. Pourtant, bien que la faible demande sur le marché intérieur ait maintenu les salaires près de la norme dans le secteur du marché national, les ajustements salariaux sont réapparus dans le secteur, très rentable, des exportations. De plus, plusieurs conventions collectives permettaient que des négociations à l'échelle locale déterminent l'issue finale du processus.

Le gouvernement réunit également les parties afin qu'elles élaborent un nouvel ensemble de règles devant régir les relations du travail en général. Dès le mois de mars 1995, un nouveau comité sur la législation du travail, présidé par Tony Hagström, où étaient largement représentés les principaux syndicats et associations patronales, devait établir des règles pour promouvoir la flexibilité et les hausses de productivité, tout en faisant droit aux aspirations des salariés à des emplois plus satisfaisants et à davantage d'autonomie et en leur accordant une voix au chapitre dans les décisions concernant la restructuration et la sécurité²⁵. En accord avec la stratégie post-Saltsjöbaden, la directive du gouvernement encourageait les parties à envisager autant que possible de définir les règles dans le cadre d'une convention collective. Mais l'ampleur des divergences d'opinion entre les employeurs et les syndicats demeurait grande, et lorsque la commission a rendu son rapport en mai 1996, seuls le président et les membres n'étant liés à aucune des deux parties du marché du travail étaient disposés à signer. Tout en abordant quelques-unes des préoccupations syndicales, notamment la formation et de modestes améliorations aux droits des travailleuses et travailleurs à temps partiel ou occasionnels (touchant surtout le personnel du secteur public)²⁶, les propositions Hagström rappelaient beaucoup trop la loi du gouvernement Bildt sur la question des retraits de la liste d'ancienneté et allaient même plus loin sur l'importante question de la durée des contrats temporaires²⁷. Pour cette raison, ni la LO ni la TCO n'ont voulu appuyer ces propositions.

Avec l'échec de la commission Hagström, le gouvernement tenta d'enclencher des négociations au niveau sectoriel. Elles eurent lieu dans le secteur public, où une convention collective provisoire était signée pour les employés du gouvernement national en août 1996²⁸, mais aucune

25. La directive demandait « le développement, l'influence, la liberté et la sécurité » ainsi que la flexibilité et la productivité.

26. Hagström proposait deux mesures incitatives différentes pour amener les employeurs des secteurs public et privé respectivement à investir dans la formation du personnel et à le faire en vertu de dispositions négociées avec la direction des sections locales. Des travailleurs substitués auraient droit à un emploi permanent après avoir travaillé trois ans sur une période de cinq ans pour le même employeur. Les employés à temps partiel auraient le droit de poser leur candidature à tout poste à temps plein qui serait créé.

27. Les contrats temporaires auraient été prolongés pour un maximum de douze à dix-huit mois si l'employeur haussait le taux d'emplois de 25 pour cent dans une période de six mois.

28. L'entente provisoire allait plus loin que Hagström en ce qui avait trait aux préoccupations syndicales à l'égard des travailleurs remplaçants et comportait une clause sur le travail à distance — question qui touchait tout particulièrement la TCO (TCO Tidningen, 30 août 1996).

négociation n'eut lieu dans le secteur privé. La veille même du congrès de la LO, le gouvernement, « son » gouvernement, présentait une loi qui comprenait l'une des propositions Hagström que les syndicats avaient rejetées (la durée des contrats temporaires) tout en gardant le silence sur l'importante question de la formation professionnelle²⁹. Et, ce qui est encore plus significatif, le projet de loi comportait une nouvelle clause totalement inacceptable pour la TCO et la LO. La clause permettait aux sections locales de signer une entente sur les règles régissant l'embauche de personnel temporaire et de retirer des noms de la liste d'ancienneté dans l'éventualité de licenciements sans l'accord préalable des autorités nationales³⁰. Cette clause allait à l'encontre de la volonté syndicale en vertu de laquelle la décentralisation se matérialiserait *uniquement* dans un cadre établi par des conventions collectives nationales ou des lois.

La nouvelle législation du travail entrée en vigueur en janvier 1997 n'était certainement pas la seule initiative gouvernementale minant la lutte des syndicats pour faire avancer leur solution de rechange postfordiste. Ainsi, face aux pressions continues de la finance internationale pour résoudre le problème du déficit, les sociaux-démocrates ont renié en 1995 leur promesse de maintenir les services sociaux et de ramener les taux des prestations des programmes d'assurance sociale à leur niveau antérieur³¹. En retour, la réduction des taux d'assurance sociale a entraîné la multiplication, dans le secteur privé, des conventions collectives offrant une assurance supplémentaire pour les personnes ayant un rapport de forces sur le marché suffisant pour la revendiquer³². De plus, la volonté du gouvernement d'imposer une loi du travail défavorable aux syndicats donnait à penser qu'il était peut-être également disposé à suivre les recommandations inadéquates de la commission. Tout en relâchant substantiellement les normes relatives aux variations du temps de travail³³, la commission recommandait l'élimination du soutien législatif à la réglementation du temps de travail par les conventions collectives nationales.

Ces initiatives devaient mettre le feu aux poudres chez les travailleuses et travailleurs de la base. Le soutien à l'endroit du SAP chutait pour atteindre environ 30 pour cent tandis que les partis de gauche et les Verts gagnaient des appuis. Lors de l'élection du Parlement européen à l'automne

29. Les questions touchant la formation et la réglementation du travail à distance et les agences de travail intérimaire (industrie en pleine croissance depuis l'abolition du monopole gouvernemental sur le placement) ont été transférées et devaient être résolues dans le cadre d'une enquête, tout comme la question de l'accès aux statistiques sur les salaires dont les parties du marché du travail avaient besoin pour aborder la question de l'équité salariale.

30. La loi comprenait des clauses semblables à celles de Hagström concernant les travailleuses et travailleurs de remplacement et à temps partiel. Ceci devait entraîner un désaccord, bien que pour une courte durée, entre Kommunal, (l'important syndicat du secteur public qui avait essayé sans succès de négocier de telles clauses avec des employeurs gouvernementaux, des municipalités et comtés) et le leader de la LO, Bertil Jonsson qui (une fois n'est pas coutume) devait dénoncer ouvertement les propositions du gouvernement.

31. Au congrès de 1993, les syndicats approuvaient à contrecœur une entente par laquelle les taux des prestations devaient tomber à 80 pour cent alors que ceux qui favorisaient le retour au programme de taux unique (complété par une assurance privée) devaient accepter le maintien du principe de l'indemnisation en fonction du revenu. Même si des pressions internationales ont tenté d'inciter le gouvernement à réduire les prestations pour les congés de maladie et les congés parentaux à 75 pour cent en 1995, celui-ci a maintenu que les compressions se concentraient sur les paiements de transfert afin de protéger les services collectifs. En avril 1995, cependant, le gouvernement signait une entente surprise avec le Parti du centre, depuis longtemps en faveur des programmes à taux unique, qui non seulement étendait les compressions des prestations d'assurance-chômage, mais introduisait également des mesures destinées à freiner les dépenses municipales. Ces compressions au niveau municipal, en grande partie responsable, avec les comtés, de fournir les services sociaux, rendent très difficile le maintien des services sociaux sans le recours à une hausse des tarifs des services payants ou du nombre de clients par membre du personnel fournissant des services. À l'été 1996, d'autres mesures de compression de l'assurance-chômage ont été annoncées. Elles comprenaient l'obligation pour les prestataires de l'assurance-chômage d'avoir travaillé pendant six mois ou d'avoir participé à un programme du marché du travail, resserrant les règles pour le calcul du montant alloué aux individus de même que l'imposition d'une limite de droit aux prestations de trois ans (combinant le temps où une personne est bénéficiaire de l'assurance-chômage et participe à un programme de création d'emplois sur le marché du travail).

32. Il est plutôt intéressant de noter que le système de pensions de l'État en fonction du revenu comporte une portion que les individus pourront investir à leur gré. La LO semble prête à saisir l'occasion pour promouvoir l'adoption de quelque chose dans le genre du Fonds de solidarité existant au Québec.

33. Les normes existant depuis longtemps sur la semaine de quarante heures et la journée de huit heures seraient en fait abolies, ce qui permettrait de prévoir des périodes plus longues. La portion dévolue au travail de nuit serait élargie et les limites éliminées pour le travail de fin de semaine. La rémunération pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et de fin de semaine serait éliminée (LO Tidningen, 21 mars 1997).

1996, 58 pour cent des personnes inscrites sur les listes ne se sont pas déplacées, mais celles qui se sont rendues aux urnes ont choisi les partis de gauche et le Parti vert dans une proportion de 46 pour cent, 35 pour cent seulement ayant voté pour le SAP. Au sein du parti, un réseau d'anciens militants sociaux-démocrates, le *motionsverkstaden*, était créé en vue de susciter un important débat sur les changements nécessaires au parti et à ses politiques. Un autre groupe formé au sein du parti, *Offensiv*, est actif au niveau de la base, exprimant son opposition au chômage et aux compressions dans les services sociaux, etc. Au congrès de la LO, le geste du gouvernement a donné lieu à un débat animé sur la question de l'appui continu au parti mais, en fin de compte, la plupart des membres votaient la fidélité au parti et s'en-gageaient à travailler à le changer. Plus tard, à l'automne, plusieurs manifestations importantes furent organisées, attirant chaque fois entre trois et cinq mille personnes. Les syndicats locaux et les réseaux de chômeurs ont joué un rôle clef et certains membres de la direction de la LO, comme le négociateur principal Hans Kalrsson, affirmaient clairement leur soutien³⁴.

Le mouvement d'opposition n'a pas sonné le glas de la nouvelle loi, qui constitue un recul pour les syndicats dans leur lutte pour imposer leur vision de rechange de la restructuration postfordiste. Ceux-ci ont toutefois persuadé les sociaux-démocrates de retirer les propositions de changements au régime d'assurance-chômage³⁵ et, au printemps 1997, de consacrer quatre milliards de couronnes au maintien des services sociaux en 1997 (avec 8 milliards additionnels promis chaque année pour les deux années suivantes³⁶) et encore 6 milliards de couronnes injectés dans le système d'éducation des adultes et l'éducation postsecondaire. Au congrès du SAP, à l'automne 1997, le gouvernement a également promis d'augmenter les allocations pour enfants, de hausser les taux d'indemnisation à 80 pour cent en janvier 1998 et de ramener la période de congé de maladie payée par l'employeur à son niveau d'origine, tout cela à la demande des syndicats

Ces gestes ont beaucoup fait pour restaurer le soutien au SAP puisque, selon de récents sondages, le parti reçoit l'appui de plus de 40 pour cent des personnes inscrites sur les listes, et les syndicats individuels ainsi que la LO ont augmenté leurs dons en vue des élections de 1998. Si l'on considère maintenant l'établissement d'un accord post-Saltsjöbaden, la réalisation la plus importante se rapporte à la signature d'une convention collective de coopération, au printemps 1997, entre les huit syndicats industriels (cols bleus et cols blancs) et les organisations patronales. Cette convention remplace le comité Edin, auquel la SAF refuse désormais de participer, par un comité de l'industrie (composé de membres du monde patronal, du monde syndical et d'une présidence impartiale) ainsi que par un conseil économique composé de quatre économistes indépendants. Les parties ont accepté d'entamer les négociations trois mois avant l'expiration de l'ancienne convention collective, et la présidence a le pouvoir de reporter le recours aux moyens de pression pour une période pouvant aller jusqu'à quatorze jours. Si un conflit éclate, un comité unifié sectoriel de l'industrie a le droit de mettre un terme au conflit.

34. Un certain nombre de réseaux de personnes au chômage ont vu le jour à la suite d'actions locales, par exemple « Les chômeuses en Suède » (SAK) et TAG (Initiative plurisyndicale contre le chômage), ainsi que des groupes critiques organisés au sein même du parti, par exemple *Offensiv*. Certains éléments de la LO comme Karlsson et les personnes associées à l'importante contre-offensive idéologique de la LO (le projet « Justice ») reconnaissent l'importance de travailler avec ces groupes, alors que d'autres au sein de la LO n'y voient que des pions des groupes d'extrême gauche. Remarquons que *Kommunal*, dont le précédent leader s'était montré si critique à l'endroit du gouvernement SAP, était notoirement absent de ces manifestations et que son nouveau leader, Ylva Thorne, a refusé d'accorder son soutien au projet mis de l'avant par plusieurs ministres féminins du Parti social-démocrate, soit une proposition visant à mettre un terme aux compressions des services sociaux. Ceci reflète en partie le soutien du gouvernement aux demandes syndicales dans les lois sur le travail et la priorité accordée au maintien des services sociaux plutôt que des transferts sociaux. Mais la réaction de Thorne à l'endroit des femmes sociales-démocrates laisse entendre que, sous la bannière de « travail solidaire », la direction du syndicat aurait opté pour une variante de la production au plus juste (*lean production*). Voir *Kommunal Arbetaren*, novembre-décembre 1996.

35. Notons que les responsables se sont vu demander de proposer des solutions de rechange aux compressions de 500 millions de couronnes suédoises.

36. Nécessaires dans la mesure où l'exigence d'équilibrer les budgets municipaux d'ici 1999, proposée précédemment, entraînait déjà de nombreux licenciements. D'autres pertes d'emplois étaient prévues.

Plusieurs saluent cet accord comme l'équivalent moderne de l'accord de Saltjsöbaden de 1938 entre la LO et la SAF. On lui attribue le succès relatif des négociations de 1998. Les ententes issues de celles-ci ont certainement établi quelles hausses salariales étaient compatibles avec les objectifs macro-économiques du gouvernement. Dans l'ensemble, l'entente signée par les syndicats de la LO a également un profil solidaire, en ceci que les hausses sont spécifiées en couronnes et non en pourcentage. Plusieurs ententes comportaient des clauses réduisant le temps de travail annuel (une percée réalisée par Metall lors des négociations précédentes), généralement en échange du droit pour l'employeur d'ajuster le temps de travail au cours de l'année. De plus, pour la première fois, un certain nombre d'ententes clefs comportaient une clause de formation ou de perfectionnement³⁷.

Le nouvel accord semble témoigner que l'employeur, y compris les importantes sociétés d'ingénierie, admet que les syndicats sont trop puissants pour que les ententes nationales soient vidées de leur substance. Le système qui se fait jour propose également un modèle de coordination valable pour les cols bleus et blancs qui résout l'un des problèmes auquel se butait l'ancien système : les cols blancs hors de la juridiction des négociations LO-SAF, qui constituaient désormais une part plus importante que jamais du marché du travail. En plus d'établir les règles pour la négociation des salaires, on attribue à cet accord de l'industrie le succès d'une importante ronde de négociations, couronnée par de nombreuses ententes sur des clauses relatives au temps de travail et à la formation. En ce sens, l'accord post-Saltjsöbaden semble englober trois domaines clefs : les salaires, le perfectionnement professionnel et la réglementation du temps de travail.

Ainsi, au bout d'une décennie de conflits souvent intenses, un système régissant le marché du travail semble émerger et refléter un nouveau compromis entre le capital et le travail. Mais on peut se demander si ce système permettra d'améliorer les ressources de pouvoir des syndicats comme le précédent. Certains doutes subsistent à cet égard. En mettant l'accent sur la réglementation au niveau sectoriel, l'accord Saltjsöbaden favorise l'institutionnalisation d'une version pure et dure du postfordisme. Le salariat central pourrait obtenir de meilleurs emplois, une compétence accrue et une réduction du temps de travail annuel, mais il n'y parviendra qu'au prix d'un surcroît de travail et un stress accru (Aronsson et Gransson, 1997). Les conséquences pour la main-d'œuvre périphérique seront toutefois pires. À leur avis, ce système sert à marginaliser les personnes qui ne sont désormais plus nécessaires au noyau central.

Tant le temps de travail flexible que la flexibilité par le biais d'une organisation du travail développée suppose qu'on utilise la main-d'œuvre existante plus efficacement. Lorsque la demande est forte, il n'est pas nécessaire d'avoir recours à du nouveau personnel, et si la demande est faible, personne ne quitte son emploi. Ces stratégies de flexibilité affaiblissent [...] la mobilité au sein de la main-d'œuvre. Pour les personnes au chômage, une courbe économique ascendante offre moins d'occasions d'entrer sur le marché du travail. (Aronsson et Groussen, 1997, p. 48 ; c'est nous qui traduisons)

Par le passé, les pertes d'emplois causées par la restructuration dans le secteur de la production de biens étaient compensées par la création de postes dans les services, tout particulièrement dans le secteur public, et différents mécanismes étaient en place pour assurer que les conditions, tant dans le secteur public que privé, se maintenaient au niveau prévalant dans le secteur de l'exportation. Le changement en faveur d'une entente sectorielle (et locale) que le nouvel accord post-Saltjsöbaden entérinera sans doute élargit le fossé entre ces deux secteurs. Cela constitue une menace grave pour les ressources de pouvoir accumulées par les salariés suédois.

37. Deux exemples s'imposent ici. L'entente Metall-VI, qui sert d'étalon, comportait un certain nombre de recommandations permettant d'orienter les parties à conclure des ententes locales relatives à la formation et établissait un comité national pour l'examen des besoins en matière de formation pour l'industrie. Toutefois, rien n'oblige les parties à bouger. Dans le secteur de la vente au détail, cependant, Handels a réussi à obtenir une clause de rechange qui dit que si les parties locales ne peuvent s'entendre sur la manière de dépenser le 0,25 pour cent de la hausse de salaire pour la formation, cette somme reviendra à tous les employés sous la forme d'une augmentation de salaire.

Le défi auquel les ressources de pouvoir sont confrontées se fait déjà jour dans les changements aux règles régissant le temps de travail. L'ancienne loi fixait certaines limites relatives aux heures de travail hebdomadaires, aux heures supplémentaires et au travail de nuit, etc.³⁸. Comme la plupart des lois suédoises sur le travail, elle autorisait des accommodements, de sorte que les ententes nationales pouvaient en préciser les dispositions. Ainsi, les sections locales devaient obtenir l'accord du bureau central pour consentir à des heures supplémentaires additionnelles. Ce système protégeait mal les travailleuses et travailleurs d'entreprises de moindre envergure, qui se voyaient pressés d'accepter des ententes « sous la table » (Johnsson et Malmberg, 1998, p. 20). Qui plus est, au cours de la dernière décennie, les grosses sociétés dans le secteur des exportations ont réussi à faire pression sur les sections locales pour que celles-ci acceptent une plus grande flexibilité afin de faire fluctuer le temps de travail selon la demande. Lors des négociations de 1998, les principaux syndicats industriels ont pu tirer parti de l'intérêt manifesté par les employeurs à l'égard de la flexibilité pour obtenir de modestes réductions du temps de travail³⁹, mais encore fallait-il s'entendre sur le prix à payer. Ainsi, les syndicats dans le secteur de l'alimentation ont refusé le compromis, et une importante minorité au sein du conseil général des employés de bureau se sont opposés à l'entente, non pas tant parce qu'elle entraînait une hausse salariale moins importante (5 pour cent de la hausse annuelle pour chacune des trois années est allouée à une banque de temps de travail pour chaque individu) qu'en raison du contrôle accru de l'employeur sur les horaires de travail.

Dans le secteur des services, le problème est tout autre. Dans ce cas, les syndicats, tels que Kommunal et les syndicats de services dans le secteur privé comme Handels, ne veulent pas ou ne pensent pas négocier de réduction du temps de travail. Leurs membres connaissent déjà des taux relativement élevés de travail à temps partiel⁴⁰. Par le passé, cette portion du marché du travail à forte représentation féminine a pu choisir le temps partiel parce que les femmes continuaient de faire les frais des coûts associés au travail rémunéré et d'assurer l'essentiel des charges familiales. Elles pouvaient néanmoins se permettre d'accepter une réduction du temps de travail parce que l'État-providence et le système de négociation collective rendaient, en se conjuguant, la chose possible. Des modifications aux deux systèmes, de l'élimination du personnel d'appoint pour travailler les week-ends et en soirée, comme le permettent les accords issus de la Communauté européenne, jusqu'à la destruction des mécanismes pour que les hausses de salaires dans ces secteurs se maintiennent au niveau des hausses dans le secteur de l'exportation en passant par des compressions dans un ensemble de paiements de transfert, tout cela contribue à accroître le travail à temps partiel involontaire (LO, 1998, tableau 6). C'est la raison pour laquelle certains syndicats comme Kommunal ont abandonné leur soutien traditionnel à la journée de six heures et insistent désormais sur le droit au travail à temps plein.

Il est clair que les règles régissant la négociation des salaires jouent un rôle central et, là encore, l'accord post-Saltsjöbaden soulève certaines questions. On considère implicitement que le nouveau système aura pour effet de conférer à la main-d'œuvre du secteur de production de biens la possibilité de donner le ton, rôle naguère dévolu à la LO et à la SAF. Pourtant, un des facteurs ayant contribué à la faillite de l'ancien système a été la croissance de l'emploi hors de la LO-SAF, notamment dans le secteur public et pour les emplois de cols blancs dans le secteur privé. Même si

38. Les lois suédoises ont été modifiées pour satisfaire aux directives sur le temps de travail de l'UE qui précisent que la limite hebdomadaire doit être calculée en fonction d'une moyenne trimestrielle. Le gouvernement a aussi envisagé de proposer une mesure visant à remplacer la référence aux conventions collectives nationales (et non locales), mais l'opposition syndicale a été la plus forte.

39. Les syndicats industriels sont plutôt nombreux à avoir adopté le modèle des employés de bureau qui permet aux travailleuses et travailleurs de décider individuellement d'échanger des crédits pour des hausses de salaire, des suppléments de prestations de retraite ou pour une réduction du temps de travail, mais l'entente Metall-VI précise que seule la diminution du temps de travail est acceptable.

40. En 1997, 50 pour cent des membres de Kommunal, 44 pour cent des membres de Handels et 39 pour cent des membres du syndicat du personnel des hôtels et restaurants travaillaient à temps partiel (LO, 1998, tableau 4). Les emplois temporaires sont également plus nombreux que la moyenne dans ces secteurs. Tandis que la moyenne nationale en matière de travail temporaire se situe à 15 pour cent, elle était légèrement au-dessus de ce chiffre (16 %) pour les membres de Kommunal et de Handels, et de 27 pour cent pour le syndicat du personnel des hôtels et restaurants (LO, 1998, tableau 12).

le nouveau système sectoriel facilite la coordination entre les cols bleus et blancs, le secteur de la production de biens compte une fraction restreinte de la main-d'œuvre (moins de 20 pour cent). Les mécanismes de fixation des salaires dans l'ensemble de l'économie se retrouvent ainsi entre les mains des forces du marché, lesquelles ont déjà engendré un élargissement de l'écart des salaires entre les secteurs⁴¹, tant et si bien qu'il est impensable que les grands syndicats recrutant leurs membres dans les secteurs des services public et privé puissent emboîter le pas. L'écart des salaires menace de miner la solidarité entre salariés. Il compromet également le maintien de l'objectif de croissance stable des salaires ainsi que, compte tenu de l'importance de la stabilité des salaires pour les échanges politiques entre les syndicats et les gouvernements sociaux-démocrates, les ressources de pouvoir des syndicats.

La LO, certainement consciente du danger, a continué de travailler dans les coulisses à coordonner les positions de négociation de ses syndicats affiliés. Son échec en 1995 devait toutefois mettre en relief les déficiences de sa politique. C'est ainsi qu'elle en est venue à formuler sa proposition « Lisa⁴² », qui vise à englober toutes les parties du marché du travail. Un comité d'économistes issus des différents groupes représentés sur le marché du travail établirait une norme nationale pour les hausses de salaires avant la tenue des négociations. Une norme créée de façon similaire concernerait l'application du système, utilisant un ensemble complet de statistiques sur les salaires dans le but d'évaluer des ententes particulières susceptibles d'avoir un impact sur d'autres secteurs ou d'autres régions. Qui plus est, la proposition de la LO envisage de formaliser et d'étendre le rôle joué par les médiateurs du gouvernement. Ceux-ci, de concert avec les parties, établiraient un plan d'action avant la tenue des négociations. Si celles-ci semblaient se heurter à certaines difficultés, les médiateurs auraient aussi l'autorité de réunir les différentes propositions et les parties devraient se prononcer sur l'ensemble, la majorité l'emportant⁴³.

Si la proposition « Lisa » était acceptée, le principal problème auquel se heurte l'industrie serait résolu : on parviendrait enfin à assurer la coordination dans tous les secteurs de l'économie. Une telle coordination est essentielle pour que règne la stabilité macro-économique, qui garantit le maintien des ressources de pouvoir des syndicats, leur capacité de participer à la stabilité macro-économique contribuant largement à ramener la solidarité dans le mouvement syndical. Comme le disait Bertil Jonsson, dirigeant de la LO, « tout le monde a le droit de profiter des hausses de productivité qui surviennent dans l'industrie. Sans routes, sans transports en commun et sans hôpitaux, l'industrie ne réaliserait pas de tels gains de productivité. Ainsi, toutes les personnes salariées devraient partager les fruits de ce qu'elles ont contribué à créer. » (LO Tidningen, 14 novembre 1997).

Le hic c'est que la SAF n'est pas la seule à s'y opposer, puisque la TCO et la SACO y sont également hostiles. De là des pressions sur le gouvernement social-démocrate, qui, au printemps 1997, mettait sur pied un comité pour examiner la question. Le rapport préliminaire de ce dernier

41. Tandis que les salaires de l'industrie augmentaient de 25 pour cent entre 1992 et 1997, les salaires locaux des emplois gouvernementaux (la plus grosse part du secteur public) augmentaient de 18 pour cent alors que d'autres travailleuses et travailleurs du secteur privé voyaient leur salaire augmenter de 20 pour cent (Viklund, 1998).

42. Lisa est un acronyme : formation (lönebildning), inflation, emploi (sysselsättning) et marché du travail (arbetsmarknad). Bien que les spécialistes de la LO (y compris Ingemar Göransson, l'un des cerveaux de la stratégie de travail solidaire mise de l'avant par Metall) aient conçu ses caractéristiques fondamentales, une portion importante du projet concernait des discussions par des membres de la base afin d'obtenir une rétroaction et d'ancrer la politique à ce niveau. Voir la section suivante pour plus de renseignements sur la renaissance au sein des syndicats suédois de cette forme de « syndicalisme du dialogue ». Il est intéressant de noter que Lisa jouit du soutien de Metall, des syndicats d'employés de bureau ainsi que de Kommunal et de Handels. Le projet Lisa n'a été rejeté que par un seul syndicat — les travailleurs des transports font bande à part —, mais certains autres se sont montrés sceptiques, dont Industrifackett (syndicat issu d'une fusion récente entre les travailleurs du textile et de l'industrie chimique), le syndicat principal des travailleurs de la construction ainsi que le syndicat résultant d'une fusion du syndicat des cols bleus du gouvernement national (auparavant le syndicat des travailleurs des communications) et le syndicat des gens de la mer, Seko.

43. Si une entente a déjà été conclue dans certains secteurs, elle ne doit pas nécessairement être intégrée à l'ensemble, mais une des parties peut exiger que l'entente soit considérée de façon préliminaire afin qu'elle puisse en faire partie ultérieurement.

voyait d'un œil favorable l'expansion du bureau du médiateur dont est responsable le projet « Lisa » de la LO. Il est toutefois peu probable que le gouvernement accroisse les pouvoirs du médiateur. La grève générale de dix jours au Danemark, berceau de ce système, a donné au premier ministre l'excuse nécessaire pour éviter d'avoir à se ranger publiquement du côté de la LO, contre les autres syndicats qui représentent dorénavant une large part de l'électorat.

S'AGIT-IL TOUJOURS D'UNE COLLECTIVITÉ DE SALARIÉS ?

En retirant à l'État son rôle dans la réglementation industrielle, l'accord post-Saltjöbaden laisse aux conventions collectives sectorielles le soin de régir les importantes questions du temps de travail, des salaires et de l'accès à la formation. La polarisation pourrait encore être contrée si les syndicats eux-mêmes étaient en mesure de s'unir. Mais comme nous l'avons vu, les assauts répétés contre la négociation coordonnée ont mis en lumière la crise entourant l'hégémonie de la LO. Cette dernière s'est heurtée à des difficultés toujours plus grandes touchant la coordination des activités de ses syndicats affiliés, sans compter les syndicats de cols blancs, dont l'importance ne cesse de croître. Le positionnement de l'employeur et la nature conflictuelle de l'association LO-SAP a contribué à créer cette situation, mais la crise relative au contrôle du pouvoir reflète également la difficulté de la LO à s'adapter aux effets des changements structurels.

Ainsi, au sein même de la LO, l'équilibre numérique des forces n'a pas cessé de se transformer. Les syndicats qui, à l'origine, regroupaient en majorité des travailleurs masculins du secteur de production des biens, comme Metall, ont maintenant un effectif majoritairement féminin, comme Kommunal et Handels, qui œuvrent dans le secteur des services. Les tensions entre syndicats dans ces deux secteurs ont éclaté au grand jour dans les années quatre-vingt, quand le chef de Metall de l'époque désignait les syndicats du secteur public comme des « coucous qui détruisent le nid de tous les autres oiseaux⁴⁴ ». Cette attitude agressive reflétait la position des syndicats dans le secteur de l'exportation, lesquels estimaient que les syndicats du secteur public, en se soustrayant à la domination du secteur de l'exportation, menaçaient la position concurrentielle de l'économie suédoise. Bien que ces tensions au sein du mouvement aient rarement été étalées sur la place publique depuis, les différences d'opinion touchant le temps de travail, les lois sur le travail et les systèmes de salaires n'en sont pas moins réelles. La coïncidence entre les secteurs et le sexe des travailleurs a donné à ces divisions un relief encore plus grand, tout particulièrement dans le contexte d'un féminisme renouvelé qui a pris racine au sein même des syndicats (Mahon, 1996).

Conjuguée avec le déplacement des emplois vers le secteur des services, la croissance relative des postes de cols blancs a continué de gruger la position des syndicats de la LO sur le marché du travail. Ainsi, dès 1994, les syndicats de la LO ne représentaient plus que 53 pour cent des salariés (45 pour cent de la masse salariale) tandis que les syndicats de la TCO regroupaient 36 pour cent des salariés (représentant 40 pour cent de la masse salariale) et pour le reste, 10 pour cent (TCO, 1997, p. 14, tableau 2). Comme le soulignent les théoriciens des ressources de pouvoir, la LO a d'abord réagi selon un mode hégémonique en travaillant avec le SAP au pouvoir, à fabriquer une identité commune sous laquelle regrouper tous les salariés. Néanmoins, cette nouvelle identité s'est d'abord construite dans la sphère de la distribution, avec l'État-providence. Elle ne rend pas caduques les identités déjà existantes de « travailleur » et d'« employé », qui persistent dans la sphère de la production⁴⁵. Les réformes de la démocratie industrielle de 1970 comportaient en germe la naissance d'une nouvelle figure sociale, consolidant au sein du milieu de travail l'identité commune à laquelle la catégorie « salarié » donnait lieu dans la sphère de la distribution. Toutefois,

44. On sait que les coucous pondent leurs œufs dans les nids d'autres oiseaux. Au moment de l'éclosion, les bébés coucous poussent les autres oisillons hors du nid.

45. Le terme suédois, *tjänsteman*, est difficile à traduire. Il n'a pas tout à fait le même sens que « professionnel » mais recouvre une différence de statut par rapport au « col blanc ». Il s'apparente peut-être davantage au *black-coated worker* britannique tel que décrit par Lockwood (1958). Les théoriciens des classes des années soixante-dix tels que Poulantzas les considéraient comme des membres de la « nouvelle petite bourgeoisie ».

les réformes ont été adoptées alors que les forces de gauche reculaient et, avec le changement dans l'équilibre du pouvoir, la nouvelle identité n'a jamais débordé le discours législatif non plus qu'eu des répercussions réelles au plan politique. L'échec de la tentative visant à faire reposer l'alliance sur des bases plus solides devait rendre celle-ci vulnérable aux conflits internes susceptibles de faire le jeu des employeurs. Cette vulnérabilité est apparue dans les tentatives toujours plus chaotiques d'établissement des salaires dans les années soixante-dix et quatre-vingt, alors que les cols blancs du secteur privé et les travailleurs du secteur public, cols blancs et cols bleus confondus, constituaient un défi pour la LO-SAF qui prétendait donner le ton. Mais les tensions dans les relations du travail qu'allait susciter l'initiative de la VI pour décentraliser la négociation devaient avoir des conséquences encore plus importantes à long terme.

Comme on l'a dit précédemment, en détruisant complètement la négociation à l'échelle nationale, les grandes sociétés d'ingénierie ont commencé à négocier des ententes de « coopération » avant les négociations de 1993. Le but recherché était de faire en sorte que ces ententes locales, présentées aux salariés comme des solutions de rechange aux différends hérités du passé, remplaçaient les conventions collectives nationales venant à échéance. Lorsque les syndicats en ont pris conscience, ils ont mobilisé efficacement leurs membres pour la défense du principe des conventions collectives nationales. Leur succès à cet égard est en grande partie attribuable aux nouvelles alliances entre cols bleus et cols blancs mises au point par d'importants syndicats au niveau sectoriel. La nouvelle alliance entre les syndicats Metall (LO), SIF (TCO) et CF (SACO) (davantage concernés parce que devant affronter les grosses sociétés d'ingénierie) revêt ici une signification particulière en raison du contexte. Des modèles semblables voient le jour dans d'autres secteurs de l'industrie et dans le secteur des services. Nous avons abordé ailleurs la formation de ces nouvelles alliances et leur importance (1994, 1997). Nous voulons toutefois souligner ici le fait que bien qu'elles aient été conclues au niveau sectoriel, ces alliances n'ont malheureusement pas atteint le niveau des associations nationales.

Le principal problème est que le leadership de la LO a mis du temps à se rendre compte que les choses avaient changé et qu'elle ne pouvait plus maintenir sa position hégémonique comme dans le bon vieux temps. Bien entendu, au début des années 1990, certaines personnes⁴⁶ ont essayé de faire valoir que la LO et la TCO devraient travailler plus étroitement et sur des bases nouvelles, la TCO devant être reconnue comme partenaire et non plus comme la « petite sœur » qu'elle était dans le passé. L'idée n'a pourtant pas été retenue dans la planification organisationnelle préparée pour le congrès de la LO de même que dans le rapport stratégique du comité Parsson (dont deux des principaux membres, y compris le président, appuyaient l'idée), lequel n'accordait que trois maigres paragraphes sur soixante-douze pages à la coopération avec la TCO. Il n'y était nulle part question du besoin de nouvelles formes de coopération approfondies. Au congrès de 1996, on devait s'entendre sur une proposition de Metall pour que la LO élabore un plan d'action en vue d'une coopération plus efficace avec la TCO. Mais à l'époque, toutefois, la TCO avait déjà commencé à se rapprocher de la SACO.

À l'automne 1996, la TCO et la SACO signaient un accord de coopération et annonçaient peu après la formation d'une société conjointe de services juridiques. Lors de son congrès de 1997, la TCO appuyait la recommandation de son comité d'organisation, qui préconisait une fusion avec la SACO. Pour y parvenir, cependant, les deux associations devaient s'entendre sur la définition de l'« employé col blanc ». Par le passé, les deux entités ne s'étaient pas entendues, alors que la TCO optait pour les valeurs de solidarité entre salariés tandis que les syndicats de la SACO se compor-

46. Au milieu des années quatre-vingt-dix, un certain nombre d'articles dans les journaux de la LO ont soulevé cette éventualité. Parmi ceux qui se montraient favorables à des relations plus étroites, on peut citer Anders Lindström, à l'époque candidat à la présidence de la LO ; Curt Persson, à l'époque chef du syndicat des travailleurs du gouvernement national et président du comité de la LO sur les nouvelles relations entre la LO et ses syndicats affiliés ; le président d'alors de Metall, Leif Blomberg. Cinquante-trois pour cent des personnes déléguées au congrès de 1991 de la LO étaient également favorables à ce développement et les appuis les plus soutenus provenaient de syndicats comme Metall, Handels et le syndicat des travailleurs du gouvernement national.

taient davantage en organisations professionnelles qu'en syndicats. Si toutes deux en viennent à développer une identité commune, est-ce parce que la SACO se rapproche de la TCO, ou faut-il comprendre que celle-ci s'éloigne des valeurs syndicales de solidarité pour adopter celles du professionnalisme libéral ?

La position de la TCO est en grande partie attribuable aux changements survenus dans les mécanismes de production qui ont, selon elle, modifié le rôle même des syndicats. C'est-à-dire que les syndicats doivent désormais se comporter tant comme des syndicats traditionnels se préoccupant des salaires et des conditions de travail que comme des associations professionnelles soucieuses de qualification, de perfectionnement et ainsi de suite. Le rapport d'organisation de la TCO, en 1997, préconisait la création d'une nouvelle organisation « matricielle » qui conjuguerait le principe vertical ayant prédominé à la TCO (soit le syndicalisme industriel) et le principe horizontal (l'organisation en fonction du poste ou de la compétence), lequel constitue le fondement des syndicats de la SACO (TCO, 1997, pp. 21-24). L'argument selon lequel les syndicats doivent combiner le syndicalisme industriel de nature englobante et un type d'organisation se rapportant spécifiquement au poste ou à la compétence n'est pas sans intérêt. Ce point de vue s'accorde certainement avec la prédiction de Streeck, qui affirme que le syndicalisme industriel fonctionnait bien à l'époque du fordisme mais que, pour être en mesure de tirer le meilleur parti de toutes les occasions se faisant jour suite à l'instauration de nouveaux modes de production, les syndicats devront acquérir certaines des caractéristiques du syndicalisme horizontal (1992).

Il est intéressant de noter qu'un certain nombre de syndicats de la LO ont également cherché des moyens de préserver les avantages des syndicats industriels tout en développant des mécanismes devant tenir compte des besoins particuliers aux occupations ou à la compétence spécifiques de leurs membres dans une économie postfordiste (Mahon, 1997, pp. 89-90). En d'autres termes, les syndicats affiliés à la fois à la TCO et à la LO ont élaboré de nouveaux moyens d'intégrer les identités particulières de leurs différents groupes de membres selon l'occupation ou la qualification à une structure syndicale plus large. Cette forme organisationnelle hybride est peut-être toute désignée pour promouvoir un programme syndical axé sur la « solidarité dans le travail » et la « politique salariale ». Elle pourrait également devenir le moyen par lequel le mouvement syndical suédois se dirigerait vers une identité professionnelle libérale, qui s'accorderait certainement mieux à la suède postfordiste que la SAF tente d'instaurer.

En d'autres termes, ce n'est pas tant la forme organisationnelle qui compte que la capacité des nouvelles formes organisationnelles à refléter la prédominance de l'idéologie « professionnelle » plus étriquée (ayant longtemps caractérisé l'approche de la SACO) sur les valeurs solidaires au cœur de l'ancienne identité salariale. Il ne fait aucun doute que certains des syndicats de la TCO, comme le syndicat des infirmières SHSTF, ont emprunté la voie précédente⁴⁷, mais d'autres, par exemple le SIF, le principal syndicat de cols blancs de l'industrie, ou le SHTF, l'équivalent de Kommunal au niveau municipal, demeurent davantage proches de l'identité « syndicale » créée à l'époque de la prédominance de la LO. De plus, certains des syndicats parmi les plus gros et les plus puissants au sein de la TCO, notamment le SIF, ne semblent pas particulièrement favorables à l'établissement de nouveaux liens avec la SACO (SIF Tidningen, n° 8, 1997). La TCO elle-même a une position apparemment ambiguë. Elle rejetait, tout comme la SACO, l'approche interventionniste de la LO pour régir les salaires, préférant l'espèce d'« autorégulation » inscrite dans l'entente de l'industrie. Mais en même temps, sa position sur la question essentielle de la sécurité d'emploi sou-

47. Le SHSTF semble avoir adopté une position fortement libérale-professionnelle (et féministe). Ainsi, tandis que Kommunal travaillait avec ses homologues de la TCO au niveau municipal (SKTF) et que les deux syndicats coopéraient avec leurs homologues de la SACO pour faire avancer la cause de l'équité salariale à la table de négociation, le SHSTF tâchait de demeurer à l'écart de l'alliance. La voie qu'a choisie le syndicat pour ce qui est de l'équité salariale est de faire la plus grande place possible aux hausses salariales individuelles, au mérite, et d'encourager les infirmières à se faire valoir individuellement. Des tensions entre les infirmières et Kommunal auquel adhèrent les infirmières auxiliaires et les préposés aux soins, se sont également fait jour sur la question de la formation. Ainsi, la présidente du syndicat des infirmières a réagi de façon très critique à l'entente conclue entre Kommunal et l'Université de Göteborg sur la question du perfectionnement (Kommunal website, décembre 1997).

levée par les réformes des lois du travail se rapprochait davantage de la position de la LO que de celle de la SACO⁴⁸.

Le fait que la direction de la LO semble enfin avoir reconnu le besoin de rebâtir l'alliance sur de nouvelles bases pourrait faire pencher la balance du côté de la solidarité des salariés. Au printemps 1998, la LO et la TCO ont annoncé qu'elles prévoyaient établir une nouvelle instance dans le but d'en venir à une position commune sur des questions qui les concernent tout autant l'une que l'autre⁴⁹. Le besoin d'une telle instance de coopération (qui accueillerait favorablement la participation de la SACO) émerge de préoccupations communes découlant de la mondialisation, de la restructuration du travail et des défis politiques qu'elles entraînent. Bien que certaines différences existent, et en particulier le fait que seule la LO est associée au SAP, des bases solides pour redéfinir l'intérêt des salariés sont en place.

Tout comme dans l'accord SACO-TCO, on souligne l'importance de la qualification et de l'éducation bien que cette fois-ci, on invoque l'intérêt commun plutôt que le clivage entre cols bleus et cols blancs. Mieux encore, les auteurs du document constatent qu'un grand nombre de leurs membres appartiennent à la même catégorie de salaires : parmi les travailleuses et travailleurs à temps plein, 83 pour cent des membres de la LO, près de 75 pour cent des travailleuses et travailleurs de la TCO et 55 pour cent des membres de la SACO ont un salaire mensuel qui varie entre 11 700 et 25 000 couronnes (LO-TCO, 1998, p. 8). C'est dire que quelle que soit leur affiliation organisationnelle, la plupart des membres ont des salaires modestes. On peut donc affirmer qu'ils partagent le même intérêt pour des politiques sociales de redistribution. L'identité commune est également teintée par le féminisme : il est bien connu que les femmes composent une portion non négligeable de l'effectif des trois organisations, qu'elles sont relativement peu payées et souvent confinées à des emplois à temps partiel.

Bien que ce qui précède suggère que la relation entre la LO et la TCO penche du côté de la solidarité des salariés, il est trop tôt pour affirmer qu'elle comblera le vide qui s'est développé au cœur du mouvement syndical suédois. Une telle coopération est essentielle si les divisions sectorielles (tout particulièrement en ce qui concerne les questions du temps de travail et de la sécurité d'emploi) peuvent être abordées de façon à rétablir les conditions permettant le maintien de la solidarité des salariés. Ici, tant la LO que la TCO ont vraisemblablement un intérêt commun. Par ailleurs, des différends existent depuis longtemps touchant la formation professionnelle et l'éducation. C'est un des domaines où les conceptions du professionnalisme libéral et celles de la solidarité des salariés s'affrontent. Et, ce qui importe peut-être encore plus, la TCO et la SACO ne partageaient pas le point de vue de la LO voulant qu'il fallait faire davantage pour assurer la coordination transsectorielle de la négociation des salaires. Si les syndicats parviennent à s'entendre sur ces questions, ils réussiront peut-être à restaurer les conditions de la solidarité. Sinon, un nouveau centre de gravité pourrait se mettre en place, centre qui serait utilisé pour remplacer la solidarité par le professionnalisme libéral. Dès lors, le mouvement syndical suédois aura été vidé de sa substance.

Rianne MAHON

Faculté des études supérieures et de la recherche

Université Carleton

Ottawa (Ontario), Canada

K1S 5B6

48. Il faut toutefois noter que la LO semble avoir adopté une position plus défensive, tandis que la TCO souhaitait des changements susceptibles de promouvoir les droits collectifs ayant trait à de nouveaux développements tels que le télétravail et la prolifération de différentes formes de travail temporaire.

49. Bien que le document soit bref, il semble indiquer une volonté réelle de travailler en collaboration. Y est reconnue la nécessité de donner au nouvel organisme une substance en le dotant d'un secrétariat, en lui fournissant des représentantes et représentants provenant de chaque organisme ainsi que la possibilité de mettre sur pied au besoin des groupes de projet.

RÉSUMÉ

Cette analyse examine les défis auxquels les syndicats suédois ont été confrontés, en plus d'évaluer leur capacité à les relever. La première partie du texte passe brièvement en revue la théorie des ressources de pouvoir telle qu'elle s'applique au cas suédois*. On tente d'y démontrer que si le mouvement syndical suédois est en effet exemplaire, il est impossible de considérer ses ressources comme permanentes ou absolues. De plus, il a fait l'objet de fortes pressions au cours des vingt dernières années alors que les employeurs tentaient de saper ses soutiens institutionnels. Il en a résulté des luttes importantes touchant les règles dominant les relations entre le capital et le travail dans quatre domaines : la négociation des salaires, la formation, le temps de travail et la sécurité d'emploi. La capacité des syndicats de trouver des solutions pour contrer la polarisation du marché du travail et maintenir ainsi la solidarité des salariés, dépend de leur relation avec le SAP et de leur capacité d'élaborer une nouvelle alliance entre les principales associations de cols blancs et de cols bleus.

SUMMARY

This paper will examine the challenges the Swedish unions have faced and assess their capacity to respond to these. The first section briefly revisits the power resource theory as applied to the Swedish case. It is argued that while the Swedish labour movement deserved its exemplary status, its resources cannot be understood as either permanent or absolute. Over the past two decades, moreover, they have been under strong pressure as the employers' have worked to dismantle their institutional supports. This has resulted in a series of important struggles over the rules governing capital-labour relations in four areas : wages bargaining, training, work time and employment security. The unions' ability to secure solutions to counteract labour market polarisation and thus to maintain wage earner solidarity, depends on their relationship with the SAP and on their ability to work out a new alliance between the peak associations of white and blue collar workers.

RESUMEN

Este análisis examina los desafíos a los cuales los sindicatos suecos se han confrontado y evalúa su capacidad para afrontarlos. La primera parte del texto revisa la teoría de los recursos de poder aplicada al caso sueco. Se trata de demostrar que si bien el movimiento sindical sueco ha merecido justificadamente el calificativo de ejemplar, es imposible de considerar que sus recursos sean permanentes o absolutos. Además, él ha sido objeto de fuertes presiones en el transcurso de los últimos veinte años mientras que los empleadores intentaban socavar sus apoyos institucionales. De esta situación surgieron importantes luchas centradas en la reglas que dominan las relaciones entre el capital y el trabajo particularmente en cuatro campos: la negociación de salarios, la capacitación, el tiempo de trabajo y la seguridad de empleo. La capacidad de los sindicatos para encontrar soluciones que se opongan a la polarización del mercado de trabajo y para mantener de esta manera la solidaridad de los asalariados depende de su relación con el SAP y de su capacidad para elaborar una nueva alianza entre las principales asociaciones de trabajadores de cuellos blancos y cuellos azules.

BIBLIOGRAPHIE

- ACKER, J. (1992), « Reformer och kvinnor i den framtida välfärds-staten », *Kvinnors och mäns liv och arbete*, J. Acker et coll. (sous la dir. de), Stockholm, SNS Förlag.
- AHLÉN, K. (1989), « Swedish Collective Bargaining Under Pressure : Inter-union Rivalry and Incomes Policies », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 27, n° 3, pp. 330-346.
- AHRNE, G. et W. CLEMENT (1994), « A New Regime ? Class Representation within the (sous la dir. de W. Clement et R. Mahon), Swedish state », *Swedish Social Democracy : A Model in Transition*, Toronto, Canadian Scholars' Press.
- ANDERSSON, T. (1993), « Sveriges val, EG och direkt-investeringar », *Bilaga 7 til EG-konsekvensutredningen*, Stockholm IESR, n° 141.
- ARONSSON, G. et S. GÖRANSSON (1997), « Mellan tids och resultatkontraktet : En empirisk studie av obetalt övertidsarbete », *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, vol. 3, n° 2.
- BAUDE, A. (1979), « Public Policy and Changing Family Patterns in Sweden, 1930-1977 », *Sex Roles and Social Policy : A Complex Social Science Equation*, (dir. J. Lipman-Blumen et J. Bernard), Beverley Hills, Ca, Sage.
- BENNER, M. (1997), *The Politics of Growth : Economic Regulation in Sweden 1930-1994*, Lund, Arkiv.
- BERGQVIST, C. (1994), *Mans makt och kvinnors intressen*, Uppsala, Acta Universitatis Uppsala.
- BLANCHFLOWER, D. G., R. JACKMAN et G. SAINT PAUL (1995), « Some reflections on Swedish Labour Market Policy », Stockholm, Swedish government : SOU, 1995, p. 39.
- BOYER, R. (1988), « Is a new socio-technical system emerging ? », article préparé en vue de la Conference on Structural change and labour market policy, ALC, Sweden, 6-9 juin.
- BOYER, R. (1990), *The Regulation School : A Critical Introduction*, New York, Columbia University Press.
- CARNOY, M. et M. CASTELLS (1997), *Sustainable Flexibility : A prospective study on Work, Family and Society in the Information Age*, OECD, Paris.
- DAHLBERG, Å. et A. TUIJNMAN (1991), « The Development of Human Resources in Internal Labour Markets : Implications for Swedish Labour Market Policy », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 12, n° 2.

* Note de la rédaction : les « ressources de pouvoir » est l'expression qui désigne de façon plus ou moins adéquate, l'expression anglaise "power resources".

- DAUNE-RICHARD, A. M. et R. MAHON (1997), « La Suède. Le modèle égalitaire en danger ? », (sous la dir. de J. Jenson et M. Sineau), *Qui doit garder le jeune enfant ? Les Représentations du travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, CNAF.
- DE GEER, H. (1992), *Arbetsgivare : SAF i tio decennier*, Stockholm, SAF.
- EDUARDES, M. L. (1991), « Toward a Third Way : Women's Politics and Welfare Policies in Sweden », *Social Research*, vol. 58, n° 3.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1985), *Politics Against Markets : The Social Democratic Road To Power*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity.
- ESPING-ANDERSEN, G. (dir.) (1996), *Welfare States in Transition : National Adaptations in Global Economies*, Londres, Sage.
- FORSLUND A. et K. KRUEGER (1995), *An Evaluation of Swedish Labor Market Policy — New and Received Wisdom*, Stockholm, SNS et NBER (Harvard).
- HANSSON, S.-O. et A.-L. LODENIUS (1988), *Operation högervridning*, Stockholm, Tiden.
- HERMANSSON, A.-S. (1993), « Arbetarrörelsen och Feminismen », *Stockholm, Brevskolan, Samtal om rättvisa serier # 11*.
- HIMMELSTRAND, U. et coll. (1981), *Beyond Welfare Capitalism : Issues, Actors, and Forces in Societal Change*, Londres, Heinemann.
- HIRDMAN, Y. (1994), « Social Engineering and the Woman Question : Sweden in the 1930s », (sous la dir. de Wallace Clement et Rianne Mahon), *Swedish Social Democracy : A Model in Transition*, Toronto, Canadian Scholars' Press.
- ISIDORSSON, T. et K. HÅKANSSON (1997), « Flexibla arbetstider på gott och ont », (sous la dir. de M. Matteoni), *Det nya arbetstidskiftet — Mellan gränslös flexibilitet och mänskliga behov*, Stockholm, Rådet för Arbetslivsforskning.
- JENSON, J. et R. MAHON (1993), « Representing Solidarity : Class, Gender and the Crisis of Social Democratic Sweden », *New Left Review*, vol. 201, pp. 201-100.
- JOHANSSON, D. et J. MALMBERG (1998), *Avtalsutveckling på arbetstidsrådet*, Stockholm, Arbetslivsrapport, ALI.
- KATZENSTEIN, P. (1985), *Small states in world markets : Industrial policy in Europe*, Ithaca, Cornell University Press.
- KJELLBERG, A. (1983), *Facklig Organisering i tolv länder*, Lund, Arkiv.
- KJELLBERG, A. (1991), « The Swedish Trade Union System : Centralization and Decentralization », article présenté au 12^e Congrès mondial de sociologie, 9-13 juillet, Madrid.
- KJELLBERG, A. (1997), *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Lund, Arkiv.
- KJELLBERG, A. (1998), « Sweden : Restoring the Model ? », (sous la dir d'A. Ferner et R. Hyman), *Changing Industrial Relations in Europe*, 2^e édition, Oxford, Blackwell.
- KORPI, W. (1978), *The Working Class in Welfare Capitalism*, Londres, Routledge, Kegan Paul.
- LEBORGNE, D. et A. LIPIETZ (1988), « New Technologies, New Modes of Regulation : Some Spatial Implications », *Environment and Planning D : Space and Society*, vol. 6, n° 3.
- LIPIETZ, A. (1997), *La Société en Sablier*, Paris, Éditions La Découverte.
- LOCKWOOD, D. (1958), *The Blackcoated Worker*, Londres, Allen and Unwin.
- LO (1998), *Förändring av arbetstider och anställningsformer på olika delar av arbetsmarknaden*, Stockholm, LO Faktamaterial, n° 36.
- LO-TCO (1998), *Ökat samarbete mellan LO och TCO*, document inédit.
- MAHON, R. (1987), « From Fordism to ? New Technology, Labour Markets and Unions », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 8, n° 1, pp. 5-60.
- MAHON, R. (1991), « From Solidaristic Wages to Solidaristic Work : A Post-Fordist Historic Compromise for Sweden ? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 12, n° 3, pp. 295-326.
- MAHON, R. (1991), « Post-Fordism, Canada and the FTA : Some Issues for Labour », (sous la dir. de D. Drache et M. S. Gertler), *The New Era of Global Competition*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press.
- MAHON, R. (1994), « Wage Earners or Co-Workers ? : Contested Identities », (sous la dir. de W. Clement et R. Mahon), *Swedish Social Democracy : A Model In Transition*, Toronto, Canadian Scholars' Press.
- MAHON, R. (1996), « Women Wage Earners and the Future of Swedish Unions », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 17, n° 4, pp. 545-586.
- MAHON, R. (à paraître), « Yesterday's 'Modern Times' Are No Longer Modern : Swedish Unions Confront the Double Shift », (sous la dir. de G. Ross. et A. Martin), *The Changing Role of Labor in Europe*, Boston, Bergan.
- MARTIN, A. (1991), *Wage bargaining and Swedish politics : The political implications of the end of centralized bargaining*, Stockholm, Power Project.
- NILSSON (1988), *Arbetare eller tjänsteman ? Gränsdragningsproblem i svensk verkstadsindustri*, Lund, Arkiv.
- NILSSON, T. (1985), *Från kamratförening till facklig rörelse : de svenska tjänstemännens organisationsutveckling 1900-1980*, Lund, Arkiv.
- NILSSON, T. (1992), *Lokal lönebildning och arbetsutveckling för industritjänstemän (pilot study) KTH*, Stockholm, Royal Institute of Technology.
- NILSSON, T. et Å. SANDBERG (1988), *Rörelse över gränser*, Lund, Arkiv.
- OFFE, C. et H. WIESENTHAL (1980), « Two Logics of Collective Action », *Political Power and Social Theory*, vol. 1, pp. 67-115.
- PESTOFF, V. (1991), *The Demise of the Swedish Model and the Rise of Organized Business as a Major Political Actor*, article présenté à la Société pour l'avancement de la Socio-économique, Stockholm.
- PONTUSSON, J. (1987), « Radicalization and Retreat in Swedish Social Democracy », *New Left Review*, vol. 165.
- PONTUSSON, J. (1992), *The Limits of Social-Democracy : Investment Politics in Sweden*, Ithaca, Cornell University Press.

- PONTUSSON, J. (1994), « Sweden : After the Golden Age », (sous la dir. de P. Anderson. et P. Camiller), *Mapping the West European Left*, Londres, Verso.
- PONTUSSON, J. et P. SWENSON (1996), « Labor market, Production Strategies and Wage-Bargaining Institutions », *Comparative Political Studies*, vol. 29, n° 2.
- ROTHSTEIN, B. (1990), « Marxism and Institutional Analysis : Working-class Strength and Welfare State Development : The Swedish Case », *Politics and Society*, vol. 18, n° 3, pp. 317-45.
- SASSEN, S. (1991), *The Global City : New York, London, Tokyo*, Princeton, Princeton University Press.
- STANDING, G. (1997), « Globalization, Labour Flexibility and Insecurity : The Era of Market Regulation », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, n° 1.
- STEPHENS, J. (1979), *The transition from capitalism to socialism*, Londres, Macmillan.
- STRECK, W. (1992), « Interest Heterogeneity and Organizing Capacity : Two Class Logics of Collective Action », (sous la dir. de W. Streeck), *Social Institutions and Economic Performance : Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*, Londres, Sage.
- SWENSON, P. (1989), *Fair Shares : Unions, Pay and Politics in Sweden and West Germany*, Ithaca, Cornell University Press.
- TCO (1997), *Nya tider, nya fack*, Stockholm, TCO.
- THERBORN, G. (1983), « Why Some Classes are More Successful than Others », *New Left Review*, vol. 138, pp. 37-55.