

Les problèmes syndicaux en Suède

Autor(en): **Casparsson, Ragnar**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **34 (1942)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384314>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les problèmes syndicaux en Suède.

Par *Ragnar Casparsson.*

La Suède, la Grande-Bretagne et la Suisse sont les dernières démocraties européennes ayant résisté à la tourmente. Bien que ces trois pays, ensuite de l'extension de la guerre et de l'économie de guerre, aient accepté, en partie librement, en partie forcés par les événements, de fortes restrictions des libertés démocratiques, bien qu'ils aient pris des mesures d'économie dirigée qui ne disparaîtront probablement pas lors du rétablissement de la paix, la démocratie y est néanmoins encore bien vivante et leur évolution politique, économique et sociale est demeurée infiniment plus souple que celle des pays autoritaires. De nouvelles conceptions, de nouvelles formes de vie apparaissent, non pas étrangères mais adaptées aux traditions, au « climat » économique, politique et social particulier à chacune de ces démocraties. C'est pourquoi, respectueux de cette vivante diversité, nous nous garderons de procéder à des comparaisons arbitraires. Toutefois, afin de faire mieux comprendre l'article du collègue Casparsson, secrétaire de l'Union syndicale suédoise, nous jugeons utile de souligner certaines différences fondamentales: Contrairement à ce que l'on constate encore dans notre pays, la collaboration entre employeurs et salariés est depuis longtemps très étroite en Suède. Depuis des années, la plupart des associations patronales suédoises sont gagnées à la cause des conventions collectives de même qu'à d'autres revendications du mouvement syndical moderne. C'est ce qui explique pourquoi, en Suède, le libéralisme et l'économie libérale sont encore une force vivante, un facteur positif; dans ce pays, les solutions étatistes n'ont pas de grandes chances de succès, et les interventions de l'Etat, lorsqu'elles apparaissent nécessaires, sont toujours mesurées et tiennent compte dans la plus large mesure des intérêts divers; on le comprendra mieux si l'on rappelle que les associations patronales et ouvrières sont équitablement représentées dans l'appareil d'économie de guerre et qu'aucune décision n'est prise sans qu'elles soient consultées. Que ce ne soit pas le cas en Suisse, les récentes publications de l'Union syndicale l'ont suffisamment souligné. En Suède, les organisations syndicales sont représentées non seulement dans l'organisation centrale de l'économie de guerre, mais encore dans les organes locaux, dans la commission centrale du marché du travail, dans la commission du contrôle des combustibles, dans la commission du contrôle des prix, etc. De même, les associations de salariés jouent un rôle prépondérant dans toutes les organisations auxiliaires de défense nationale. La situation est assez analogue en Grande-Bretagne (voir, dans le numéro de septembre 1941, l'article consacré à l'économie de guerre dans ce pays).

Il va sans dire que le fait, lors de chaque intervention dans la vie économique, et cela aussi bien avant que pendant la guerre, de n'avoir jamais négligé de prendre en considération les organisations syndicales a fortement contribué, en Suède comme en Grande-Bretagne, à l'attitude positive qu'elles ont adoptée envers l'Etat. « Tous les arguments opposés autrefois, au temps où la classe ouvrière était encore réduite à l'impuissance sur le plan politique et économique, sont devenus sans objet, la démocratie ayant fini par s'imposer, ce qui a déterminé une modification de l'équilibre des forces en présence, une modification structurelle de la société; aujourd'hui, la classe ouvrière exerce sur les décisions de l'Etat une influence proportionnelle à son importance. » Ces déclarations du collègue Casparsson pourraient être faites par un militant britannique. Elles indiquent la marche de l'évolution dans les pays démocratiques, ou tout au moins la direction qu'elle pourrait et devrait prendre. Chacun conviendra que nous avons encore beaucoup à faire en Suisse!

(Réd.)

Du 6 au 13 septembre 1941 a eu lieu à Stockholm le XII^e Congrès de l'Union syndicale suédoise. Il s'est prononcé sur un certain nombre de questions importantes concernant avant tout la position des organisations syndicales dans l'Etat. Le congrès a tout particulièrement discuté les « thèses concernant le mouvement syndical et l'activité économique » établies par un comité spécial. Cette étude, publiée à grand tirage et commentée de la manière la plus sympathique par la presse suédoise, était accompagnée d'une proposition de réforme des statuts de l'Union syndicale et des fédérations affiliées. La commission spéciale chargée d'établir ce projet avait été désignée par le congrès syndical de 1936; elle se composait de 15 représentants de l'Union syndicale et des principales fédérations.

Après avoir retracé l'origine et le développement du mouvement syndical, cette étude analyse *la formation des salaires* et énonce quelques principes fixant *l'attitude des organisations syndicales au sujet de la rationalisation, de l'Etat, de la démocratie dans le cadre de l'entreprise; elle établit des directives relatives à la politique des salaires et aux problèmes constitutionnels.*

La *rationalisation* est considérée comme un moyen naturel d'accroître la production et propre à élever le niveau du bien-être matériel et de la culture de tous les membres de la société. Le mouvement syndical ne peut s'opposer à la rationalisation ainsi définie. Cependant, il a le devoir de suivre de la manière la plus attentive toutes les phases de cette rationalisation afin d'être en mesure de sauvegarder en tout temps les intérêts de ses membres s'ils apparaissent menacés. Les interventions du mouvement syndical sont nécessaires, certaines formes de rationalisation entraînant, pour diverses catégories d'employés et d'ouvriers, la perte de leur emploi. De même, les employés et ouvriers appelés à supporter les conséquences de la rationalisation — notamment une intensification du rythme du travail — ont droit à une contre-prestation sous forme d'une augmentation équitable du salaire, d'une réduction de la durée du travail et de vacances payées.

Au chapitre des « relations entre l'Etat et les syndicats », le rapport précise qu'aucun mouvement, aucune association, quel qu'il soit et quel qu'en soit le but, ne peut s'arroger le privilège, dans un Etat démocratique, d'échapper au contrôle de l'Etat. Le mouvement syndical ne saurait prétendre, dans ses rapports avec l'Etat, occuper une situation privilégiée en regard des autres groupements d'intérêts. « Tous les arguments opposés autrefois au temps où la classe ouvrière était encore réduite à l'impuissance sur le plan politique et économique, aux interventions de l'Etat (à l'exception des mesures de protection sociale) sont devenus sans objet, la démocratie ayant fini par s'imposer, ce qui a déterminé une modification de l'équilibre des forces en présence, une modification structurelle de la société, et permis à la classe ouvrière d'exercer sur les décisions de l'Etat une influence proportionnelle à son im-

portance, plus encore, l'a engagée à endosser elle-même la responsabilité du pouvoir.

Mais si le mouvement syndical repousse tout de même les interventions de l'Etat dans son domaine d'activité, ce n'est pas ensuite de considérations de principe. Dans quelle mesure une loi est-elle nécessaire et quelle forme entend-on lui donner? Telles sont les deux questions qui déterminent l'attitude des syndicats. En effet, en face des restrictions de la liberté que la situation rend indispensables, les organisations syndicales doivent poser deux conditions sur lesquelles elles ne sauraient rien céder: premièrement, en aucun cas ces interventions ne doivent aller au delà du strict nécessaire; secondement, en aucun cas elles ne doivent limiter *unilatéralement* le droit d'association et la liberté d'action des associations de salariés.

Dans cet ordre d'idées, le rapport souligne que le problème du maintien de la paix du travail et, partant, des rapports entre les syndicats et l'Etat a deux aspects selon qu'il s'agit d'un conflit de droit (divergences d'opinion sur l'interprétation et l'application de contrats en vigueur) ou de conflits d'intérêts (par exemple lors de la conclusion de nouveaux contrats). Dans le premier cas, c'est aux tribunaux qu'il appartient de trancher. La législation relative aux contrats collectifs et le tribunal du travail ont été institués en 1928 contre l'opposition énergique du mouvement syndical. Le rapport reconnaît cependant que les réserves que ces innovations avaient inspirées aux organisations syndicales n'ont pas été confirmées par la pratique et qu'elles sont devenues sans objet. Cette législation n'a en rien entravé les progrès du mouvement syndical, qui a pris depuis lors un développement extraordinaire. Depuis 1928, les effectifs syndicaux ont plus que doublé; ils atteignent aujourd'hui près d'un million de membres. Pendant la même période, le nombre des contrats collectifs a triplé. En 1939, les représentants syndicaux au parlement ont repoussé une proposition tendant à abroger cette législation.

En ce qui concerne les conflits d'intérêts, par contre, les syndicats estiment qu'une solution à l'amiable, sans intervention de l'Etat, est préférable aussi bien pour les intéressés que pour la collectivité. Cette conception est partagée non seulement par les associations de salariés et d'employeurs — ce qui ressort de la manière la plus nette de la convention générale de 1938 — mais encore par le Parlement. Jamais personne n'a préconisé l'introduction de tribunaux arbitraux obligatoires; il a toujours été entendu que cette sorte d'arbitrage doit être réservée exclusivement à certains conflits susceptibles de comporter des conséquences particulièrement graves pour la collectivité. La convention générale passée avec les employeurs prévoit une procédure que la collectivité peut considérer comme absolument satisfaisante et qui donne toutes les garanties nécessaires. Cette convention comporte des dispositions précises réglant une question autrefois très contestée en Suède: à savoir le

droit d'un tiers à demeurer neutre lors de conflits de travail. La convention reconnaît sans ambages ce droit et stipule les dispositions propres à le garantir.

Quant au droit d'association (droit de coalition), il ne fait l'objet d'aucun article législatif; par ailleurs, en Suède, aucune disposition de droit public n'a été promulguée pour les sociétés poursuivant un but idéal. Le rapport constate que la revendication visant à demander, en vue d'assurer la paix du travail, une réglementation légale pour les organisations syndicales en tant que sociétés est devenue sans objet, étant donné que, depuis la convention générale, la compétence des associations affiliées de décréter des mesures de lutte tend à passer de plus en plus aux organisations faïtières.

C'est dans la mesure où une société — une organisation syndicale — est en mesure de se développer librement, conformément à ses statuts, qu'elle est le mieux à même de défendre, dans l'intérêt de ses membres et de la collectivité, les intérêts qui lui sont confiés.

Dans ses conclusions, le rapport constate que la liberté syndicale — comme toute liberté — est indissolublement liée au régime démocratique. C'est pourquoi c'est à cette forme de l'organisation humaine qu'il appartient de déterminer l'ampleur et la nature de cette liberté. Cependant, le mouvement syndical s'oppose à toute restriction de sa liberté qui ne soit pas absolument commandée par l'intérêt supérieur de la société. Le syndicalisme suédois repousse de prime abord toute intention de subordonner le régime du travail à un régime corporatif ou à tout autre système analogue, dans le cadre duquel les groupements d'intérêts, les associations économiques deviendraient de simples organes de droit public, seraient intégrés à l'appareil de l'Etat dont ils ne seraient que de simples agents d'exécution. En reconnaissant que l'Etat est placé au-dessus des groupements d'intérêts, les syndicats n'entendent par « Etat » que l'Etat démocratique, et cela aussi longtemps que ce dernier garantit le droit de libre coalition.

En ce qui concerne les rapports avec les employeurs, la commission souligne la nécessité, par des pourparlers réguliers avec les associations patronales et menés dans l'esprit de la convention générale de 1938, de créer progressivement un droit contractuel garantissant à l'ouvrier la sécurité de l'emploi et donnant au patron la garantie de prestations optima.

Quant à la démocratie dans le cadre de l'entreprise, la commission constate que l'organisation et le rendement du travail ne constituent en aucun cas une question privée concernant uniquement le détenteur des moyens de production. Le développement de la démocratie ne doit pas s'arrêter à la porte de la fabrique. Par l'extension progressive et systématique des contrats collectifs, les entreprises doivent passer du type autocratique au type démocratique. Les ententes conclues doivent permettre aux employés et aux ouvriers de s'assurer une influence conforme à leur importance dans la solution de tous les problèmes vitaux pour les deux parties.

L'évolution sociale et économique justifie de plus en plus la revendication syndicale demandant que les employés et les ouvriers jouissent d'un droit d'intervention effectif dans toutes les décisions concernant l'avenir ou l'organisation interne de l'entreprise, qu'il s'agisse de problèmes techniques, économiques ou administratifs.

Une évolution saine de l'économie est la condition fondamentale de toute amélioration du niveau de vie — matériel, culturel et social — des employés et ouvriers, de même que toute activité syndicale efficace. En aucun cas, la production ne doit servir unilatéralement les intérêts particuliers et le profit de quelques-uns. Lorsque l'initiative patronale apparaît incapable d'assurer aux membres de la communauté un niveau de vie conforme à l'état de la technique et aux possibilités de production, l'Etat doit intervenir et prendre les mesures nécessaires pour réaliser une production optimum.

En ce qui concerne la politique des salaires, qu'elle veuille solidaire, la commission estime qu'il faut empêcher tout nouvel écart entre les revenus des diverses catégories de salariés. Avant tout, les organisations syndicales ont pour mission d'améliorer les conditions d'existence des catégories les plus mal rémunérées. Cependant, ce problème ne peut pas toujours être réglé par des méthodes uniquement syndicales; ces dernières doivent être complétées par une politique sociale rationnelle.

Au cours du congrès, de nombreux délégués ont reproché au projet d'amendement des statuts d'être trop centraliste. Ils ont estimé que, dans l'état de choses actuel, l'Union syndicale a pour tâche essentielle d'assurer une aide financière aux fédérations affiliées dont les membres ont été victimes de lock-outs, étant donné que l'organisation centrale n'a que peu ou même aucune influence sur les mouvements de salaire. L'Union syndicale est l'organe commun des fédérations pour toutes les questions en corrélation avec la législation. Sa tâche est de s'occuper d'éducation, de propagande, etc.

Cependant, au cours de ces dernières années, l'Union syndicale — en corrélation avec la réglementation de l'échelle mobile — s'est assurée de plus en plus une position clé en matière de politique contractuelle. Les expériences faites dans ce domaine, souligne la commission, démontrent la nécessité d'une coordination plus poussée au sein du mouvement syndical. Le problème central de l'organisation interne du mouvement syndical consiste à mettre sur pied un régime répondant aux intérêts solidaires et à la responsabilité sociale des travailleurs, tout en assurant à chacun la plus grande part de liberté individuelle et le droit de regard le plus large, ces deux derniers postulats étant à la base de toute démocratie. En réalisant cet équilibre nécessaire des intérêts, il importe de ne pas oublier que la liberté individuelle du travailleur repose avant tout sur la solidarité syndicale; dans ces conditions, l'organisation centrale qui, par delà la profession et de l'industrie, unit l'ensemble de la classe ouvrière, est la personnification de cette universelle solidarité.

Cette tendance à la centralisation se manifeste, entre autres choses, par une disposition interdisant aux fédérations affiliées de déclencher sans l'autorisation de l'Union syndicale des grèves d'une certaine ampleur et susceptibles, comme le démontre l'expérience, de provoquer des lock-outs plus graves encore. En outre, l'Union syndicale doit avoir la compétence de contrôler la politique des fédérations; elle doit faire en sorte que chacune des associations affiliées ne détermine sa politique strictement professionnelle qu'en collaboration avec les autres, en tenant compte des intérêts communs du mouvement syndical et de la communauté nationale et en respectant les droits de l'individu. L'Union syndicale est également autorisée à soumettre aux fédérations des propositions en vue de liquider les différends de nature contractuelle. Lorsque la fédération intéressée repousse les propositions de l'Union syndicale, cette dernière peut refuser tout subventionnement du conflit résultant de cette attitude. En revanche, le nouveau projet de statut augmente les secours que l'organisation centrale est tenue de verser en cas de conflit. Ces secours ne doivent pas avoir uniquement un caractère défensif (lock-outs), mais encore un caractère offensif (grèves).

En outre, pour être admise dans l'Union syndicale, une fédération doit stipuler dans ses statuts que c'est aux organes directeurs de la fédération qu'il appartient de prendre les décisions définitives dans toutes les questions en rapport avec la dénonciation d'un contrat collectif, l'acceptation ou le rejet d'un projet de contrat, ou encore avec des mesures de lutte. La votation générale n'a donc plus qu'un caractère consultatif.

Le projet d'un « statut normal » des fédérations contient entre autres points intéressants, une disposition autorisant les organes directeurs de la fédération à exclure les membres exerçant ou soutenant une activité incompatible avec les buts de l'organisation. Pour les mêmes raisons, les organes directeurs peuvent s'opposer à l'admission. Cette disposition concerne directement les partis et organisations antidémocratiques. Les statuts de l'Union syndicale, comme ceux des fédérations affiliées, prescrivent au mouvement syndical de collaborer au développement de la civilisation et de la culture dans le cadre d'une démocratie politique, économique et sociale.

Tout salarié occupé dans une branche donnée a le droit de s'affilier à la fédération syndicale compétente, de même que, lorsqu'il change de profession, le droit de passer sans rien perdre des avantages acquis dans la fédération qui organise sa nouvelle profession. Une fédération ne peut s'affilier à l'Union syndicale qu'à la condition de faire figurer ces dispositions dans ses statuts.

Par 320 voix contre 17, le congrès a accepté, avec quelques légers amendements, les propositions de la commission.

En Suède, cette décision a été interprétée comme une démonstration de l'importance économique et sociale du mouvement syndical, du sens élevé de ses responsabilités et de son esprit civique.