

MĂSURILE ACTIVE ALE POLITICII PIETEI MUNCII ȘI RELAȚIA SINDICATE-PATRONAT ÎN SUEZIA

ION BOBOC, LIVIUS MANEA

Cea mai evidentă transformare în ultimele decenii pentru majoritatea țărilor membre O.E.C.D. a fost ritmul rapid de creștere economică; astfel, în perioada 1960-1990 acest ritm de creștere a avut o medie anuală de 3,5%. În spatele acestei cifre se află profunde modificări în structura socială, progresul tehnologic, creșteri ale nivelului educațional și o profundă schimbare a modurilor și stilurilor de viață.

În momentul de față, Suedia se află angajată într-un proces de restructurare, impus în condițiile recesiunii economice mondiale și de o tendință de creștere a ratei șomajului. În definirea politicilor de dezvoltare structurală, nu se procedează la abordarea diferită, independentă a problemelor economice, a celor ce țin de piața muncii, de sectorul industrial sau de educație, ci se încearcă o perspectivă coerentă asupra tuturor acestor dimensiuni, pentru asigurarea cadrului cel mai eficient, favorabil restructurării.

În acest proces de restructurare, două elemente fundamentale sînt definatorii pentru "modelul suedez": accentul pus pe măsurile active ale politicii pieței muncii și pe relațiile dintre sindicate-patronat.

A. Strategia muncii

Principiul care se află la baza politicii economice în general și la baza politicii pieței muncii în particular este cel al asigurării unui "loc de muncă pentru fiecare". Deci obiectivul politicii pieței suedeze a muncii este încadrarea universală în muncă; aceasta nu înseamnă numai utilizarea deplină a forței de muncă, ci și facilitarea și încurajarea participării la viața activă de muncă. Această orientare pozitivă constituie de mult timp un criteriu pentru politica economică suedeză.

Bazele teoretice ale strategiei muncii datează în politica pieței muncii de la sfîrșitul anilor '40 și se bazează pe modelul Rehn-Meidner. Astfel, Gosta Rehn susținea că singura cale de rezolvare a problemelor viitoare ale încadrării în muncă ar fi rapida concentrare a forței de muncă spre companiile și sectoarele care au un grad ridicat de elasticitate față de dificultățile climatului afacerilor. În consecință, în locul protecționismului și subvențiilor este mult mai eficient a acorda ajutor și a stimula forțele productive care nu sînt competitive, părțile productive ale economiei. Aceste opinii au fost larg împărtășite de guvern, patronat și sindicate.

Recomandările politice decurgînd din acest model erau inițial destinate reducerii conflictului dintre obiectivele deplinei utilizări a forței de muncă și stabilității prețurilor.

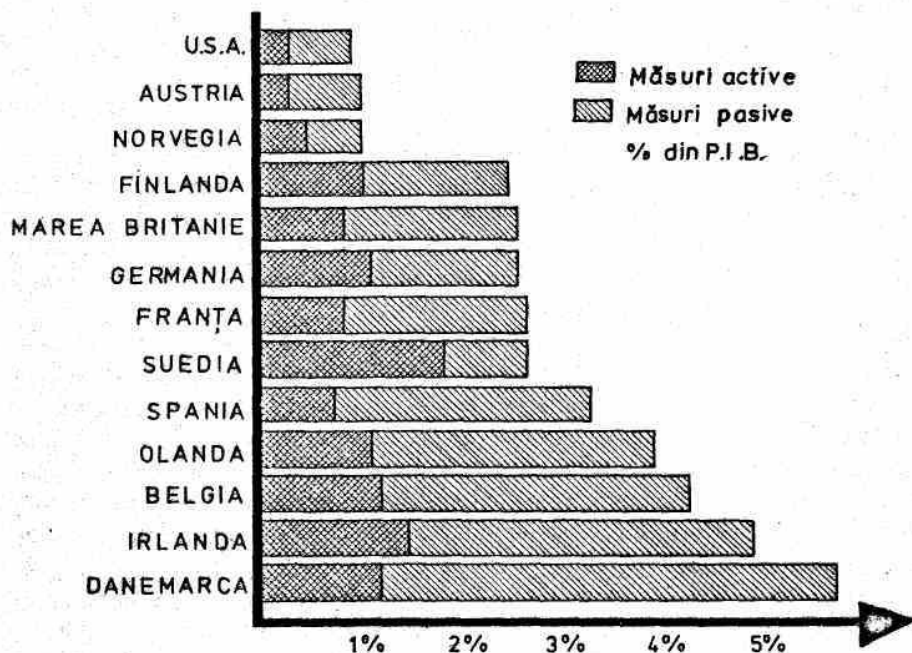
Treptat, așteptările au vizat în plus atât consolidarea creșterii economice, cât și o distribuire mai echitabilă a veniturilor. Recomandările ar putea fi rezumate astfel:

- a) o politică fiscală restrictivă să fie combinată cu măsuri selective;
- b) nivelul profitului să fie ținut redus;
- c) sindicatelor să aibă ca obiectiv solidaritatea în politica salarială (plată egală pentru muncă egală).

Noutatea acestui model rezidă în aceea că măsurile economice generale sînt considerate insuficiente pentru combinarea deplinei încadrări în activitate cu stabilitatea prețurilor. Pentru atingerea acestui deziderat ele trebuie suplimentate cu măsuri selective în domeniul politicii pieței muncii. Aceste măsuri sînt combinate cu intervenții directe în beneficiul celor cu handicap ocupațional și al altor grupuri dezavantajate. Dacă anterior politica pieței muncii era concentrată asupra șomajului, în prezent ea vizează ajustarea forței de muncă și a locurilor de muncă, pe baze parteneriale concertante, care să asigure o nouă calitate a vieții de muncă.

Măsurile active, în contrast cu cele pasive, constituie un principiu de bază al politicii pieței muncii. Strategia muncii echivalează cu a oferi. Aceasta înseamnă că măsurile active care vizează a asigura șomerilor încadrare în condiții obișnuite de muncă au prioritate față de acordarea pasivă de alocații.

Suedia este țara care alocă fondurile cele mai mari din PNB pentru măsurile active, comparativ cu celelalte țări ale O.E.C.D.¹



Cheltuieli ale pieței muncii în unele țări membre ale OECD*.

¹ Policies for structural change in Sweden, Stockholm, The Ministry of Industry, The Ministry of Labour, The Swedish Institute, 1991.

În ultimii ani, mai mult ca oricând înainte, accentul a fost pus pe măsurile de politică activă. Aceasta nu se datorează numai costului ridicat al măsurilor pasive. În cadrul categoriei măsurilor active există o continuă schimbare de accent în favoarea celor mai eficiente măsuri: plasamentul și dezvoltarea competenței. Acestea, numite și măsuri ale ofertei sau pentru mobilitate, servesc la promovarea flexibilității și adaptabilității pieței muncii. Celelalte măsuri, ale cererii sau ale creării de locuri de muncă, cum ar fi încadrarea temporară în domeniul public și subvențiile, pot fi utilizate în mod restrictiv chiar în timpul perioadelor de recesiune economică.

Tipuri de măsuri ale politicii pieței muncii

O tipologie a acestor măsuri poate fi stabilită în funcție de criteriul obiectivului pe care îl urmăresc. Intenția anumitor măsuri este de a asigura corespondența între locurile de muncă vacante și solicitanții de locuri de muncă, în principal prin intermediul *plasamentului*. Alte programe sînt destinate influenșării *ofertei de locuri de muncă*, încurajînd înainte de toate mobilitatea geografică. În fine, anumite activități vizează să influenșeze *cererea de locuri de muncă*, aît prin intermediul subvențiilor pentru păstrarea sau creșterea încadrărilor la companii, cît și prin intermediul măsurilor orientate individual, cum ar fi munca protejată sau eforturile de a crea locuri de muncă pentru vîrstnici sau pentru cei cu handicap ocupațional. Alături de aceste forme active de ajutor, există prestațiile în bani pentru cei aflați în situația de șomaj.

Oficiile de muncă au la dispoziție alocații guvernamentale, avînd și posibilitatea de a alege cea mai eficientă măsură pentru fiecare situație.

Activitățile legate de *plasament*, destinate să asigure corespondența între locurile vacante și solicitanții lor, sînt sprijinite de activitățile de informare și orientare care conduc la variate programe de pregătire a unei persoane pentru încadrarea în muncă. Serviciile speciale furnizează consiliere vocațională și examinarea situației solicitantului atunci cînd acestea se impun. Astfel, se asigură formare vocațională, testare aptitudinală, recalificare sau plasament pe un loc de muncă în afara pieței obișnuite (muncă de reconfortare, încadrare cu plata subvenționată, muncă protejată). Un program nou, datînd de cîtiva ani, denumit "cluburile muncii" ("job clubs") este destinat să reducă perioada de căutare și să furnizeze cunoștințe despre disponibilitățile de locuri de muncă. Apartenența la acestea implică participarea activă, în grup, a solicitanților, care sînt urmăriți pînă la găsirea locului de muncă potrivit sau pînă la trimiterea lor la alte tipuri de programe ale politicii pieței muncii.

Consilierea este destinată a acorda suport acelor grupuri de solicitanți care au dificultăți la intrarea în piața muncii. Ea este destinată aît celor indeciși vocațional, cît și celor cu handicap ocupațional și celor care doresc schimbarea locului de muncă.

Persoanele cu diferite incapacități sînt incluse în programe speciale de evaluare și testare a aptitudinilor; după caz, li se acordă alocații pentru procurarea ajutoarelor tehnice sau a dispozitivelor speciale pentru adaptarea locului de muncă.

O atenție specială este acordată tinerilor sub aspectul educației, formării profesionale, a achiziționării experienței în muncă sau încadrării în muncă.

Formarea profesională pentru șomeri are forma diferitelor cursuri pentru toate domeniile ocupaționale, de la cele preparatorii și studii teoretice la cursuri de nivel post-secundar pentru industrie. Anual, între 65-75% din numărul celor care urmează diferite cursuri găsesc locuri de muncă pe piața deschisă într-un termen de până la 6 luni după completarea studiilor. Cursurile sînt gratuite, iar pe durata lor participanții primesc alocații speciale.

Un alt tip de măsură destinată să influențeze oferta este *acordarea de alocații pentru inițierea unor afaceri* solicitanților cărora nu li se poate oferi un loc de muncă sau pentru care alte măsuri de găsire a locului de muncă se dovedesc fără succes. Acest tip de alocație se acordă în situația cînd afacerea se vedește ca profitabilă și este plătită pentru 6 luni, la nivelul alocației de șomaj, fiind destinată să asigure costurile vieții în această perioadă, în special în cazul persoanelor cu incapacități.

Măsuri vizînd influențarea cererii

Multe persoane care se află în șomaj pentru o durată considerabilă de timp, din anumite motive, pot avea dificultăți în a corespunde măsurilor luate la nivelul serviciilor de încadrare în muncă; pentru ele există o serie de măsuri specifice, avînd ca obiectiv să influențeze cererea pieței muncii. În acest sens, există posibilitatea încadrării temporare în locuri de muncă aparținînd sectorului public, finanțate de la bugetul național, regional ori municipal. Există, de asemenea, subvenții acordate sectorului privat, în cazul recrutării anumitor categorii de persoane (imigranți, tineri, persoane handicapate). Totodată, există o rețea de ateliere protejate ("The Samhall Group") care furnizează locuri de muncă celor incapabili de a găsi un plasament în condiții obișnuite.

Măsuri vizînd viața de muncă

O serie de reglementări adoptate recent țin de eforturile de a reduce absentismul medical, accidentele de muncă și retragerea din activitatea de muncă înainte de împlinirea vîrstei de pensionare. În acest sens, patronii au responsabilități pe linia măsurilor preventive legate de mediul de muncă și în privința reabilitării vocaționale a salariaților. Indivizii constituie obiectul unor măsuri destinate a-i incita să revină în activitatea productivă. S-a creat un *Fond pentru viața de muncă*, în vederea determinării patronilor în asumarea noilor responsabilități legate de reînnoirea și dezvoltarea vieții de muncă. De asemenea, se consideră că o utilizare mai flexibilă a alocațiilor pentru asigurările de boală va îmbunătăți accesul persoanelor cu incapacități la măsuri de reabilitare într-un stadiu cît mai precoce.

În primăvara anului 1991 Parlamentul a adoptat un amendament privind mediul de muncă, în care sînt formulate cerințe ale asigurării celor mai bune condiții de muncă: organizare, tehnică, ambianță etc. Totodată, amendamentul prevede implicarea patronilor în asigurarea schemei optime de modificare a muncii și de reabilitare în cazul fiecărui loc de muncă. Prin aceasta, patronii sînt stimulați să joace un rol activ în reabilitarea vocațională a lucrătorilor bolnavi sau cu deficiențe, în scopul reintroducerii cît mai rapide a acestora în activitate.

Două cazuri-reper de informare a pieței muncii:

— “Job expo” și “Job info” —

Un rol deosebit de important în organizarea pieței muncii suedeze îl au comunicațiile care favorizează cunoașterea sistemului pieței muncii, posibilităților de integrare în muncă pentru cei tineri — mai ales absolvenți de diferite trepte de învățământ — și ofertelor pentru forța de muncă mobilă, adică adresate celor care își schimbă locurile de muncă.

Informația constituie unul dintre cele mai bune mijloace de a activa oamenii care au nevoie de un loc de muncă și de a asigura dialogul dintre cei care oferă și au nevoie de forță de muncă și cei care solicită un loc de muncă.

În Suedia, sursele de informare sînt numeroase: datele statistice declarate direct de întreprinderi pentru public, publicațiile oficiale și televiziunea, precum și cele private sau specifice, ale departamentului de profil sau organizațiilor profesionale, studii publicate la nivel național sau pe zone, anchete locale sau centrale realizate prin întreprinderi sau prin proiecte ale experților din sistemul Departamentului muncii din Suedia.

Direcțiile departamentale de muncă și chiar oficiile de plasare zonale sînt conectate la sistemul informațional național al pieței muncii la care sînt interconectate și alte trei țări vecine: Norvegia, Danemarca și Finlanda. În același timp, există o cerere reală și intensă de explicitare a modului de utilizare a informațiilor legate de piața muncii în Suedia: este vorba nu numai de utilizarea computerelor și pliantelor ci și de detalii privind posibilitățile de acces și de cunoaștere în profunzime a condițiilor, sarcinilor de muncă și stimulentele pe care le oferă o muncă sau alta, de posibilitățile de formare prin muncă sau de perfecționare și mai ales de cerințele care conduc la o calitate superioară a muncii.

Toate aceste detalii sînt furnizate în mod calitativ de “Job expo”, un mijloc și totodată o metodă extrem de utilă pentru activizarea celor care sînt în căutare de lucru. Aici sînt oferite, pe lângă informațiile cu privire la locul de muncă pentru solicitanți, date asupra remunerațiilor practicate pentru tipuri diferite de calificări, condiții de deplasare, mediul de muncă existent, durata muncii și cerințele de colaborare cu organizații profesionale (patronat, sindicate).

“Job info” se adresează cu precădere tinerilor și constituie un ghid complementar sistemului “Job info”. “Job expo” oferă o informare complexă atît celor care sînt în căutare de lucru cît și altor tineri care sînt interesați de o gamă largă de activități privind:

— *stagiile de formare:*

- stagiile de pregătire pentru muncă;
- stagiile de calificare;
- acțiunile de formare organizate prin ateliere pedagogice;
- activități instructive (prin studii de diferite niveluri școlare sau universitare), din zonă și din țară;

— *contracte de muncă obișnuite sau speciale:*

- contracte de instruire sau învățare în vederea obținerii unor munci în țară și în străinătate;
- contracte de calificare prin AMU sau direct prin întreprinderi;
- stagii de adaptare și de angajare sezonieră sau temporară.

“Job expo” din Göteborg

Amplasamentul central al “Job expo” din Göteborg oferă un cadru de întâlnire pentru toți cei interesați de piața muncii comunale pe o rază de circa 100 km².

Aflat în inima complexului de magazine NORDSTAN și în apropierea șantierelor navale, “Job expo” se prezintă ca un model de informatizare a pieței muncii din zona de coastă (de vest) a Suediei.

De asemenea, avînd facilități de acces la toate datele cu privire la locurile de muncă disponibile din Suedia și din țările scandinave, la care se adaugă alte oferte din țări vest-europene, “Job expo” din Göteborg constituie un punct de atracție și pentru persoanele interesate în aflarea nevoilor actualizate permanent ale pieței muncii suedeze.

Persoane calificate pot oferi date suplimentare vizînd utilizarea informațiilor sau consilierea în materie de contracte prin fax, telex sau informații telefonate.

Numeroși tineri sau maturi se așează în fața monitoarelor care le oferă imaginea zilnică a “traseelor” locurilor de muncă și a posibilităților de acces spre acestea.

În cadrul “Job expo” sînt prezentate și date complementare legate de: disponibilitățile școlare și universitare din Göteborg, din alte orașe universitare suedeze sau occidentale, facilitățile și cheltuielile în cazul unor cursuri de durată variabilă din Suedia și din vestul Europei, de studiere a limbilor străine sau de formare în profesii de ultimă oră: informatică, cibernetică, birotică etc.

În același timp, la “Job expo” sînt oferite bibliografii recente într-o diversitate de științe: economice, sociale, politice și în domeniul managementului. Vizitatorii “Job expo” primesc pliante și presă de specialitate care expun pe larg “rute profesionale”, adrese, persoane de contact din firme, universități, școli de formare, cerințe psihofiziologice și de competență profesională, limitele câștigurilor și viitorul profesiunilor respectiv.

Zilnic la “Job expo” se perindă circa 1000 de persoane pe un spațiu de 250 m², cei mai mulți fiind tineri în căutarea unui nou loc de muncă sau primului lor loc de muncă. Computerele, mijloacele mass-media, cataloagele și studiile de specialitate îi introduc pe vizitatori într-o lume în continuă mutație care prezintă “mlădierea” sau flexibilitatea pieței muncii în Suedia.

“Job info” din Göteborg

Noul sistem “Job info” este de dată mai recentă, el venind în completarea “Job expo”, dar se adresează cu precădere tinerilor, o bună parte aflați chiar pe băncile școlilor sau universităților. “Job info” se prezintă în mod original și specific prin aceea că oferă și posibilitatea directă de studiu al vieții științifice, culturale și de muncă din Suedia, ca și al posibilităților de petrecere a timpului liber, în mod util și plăcut.

Aici, tinerilor le sînt oferite de către experți (și aceștia tineri) un set diversificat de mijloace informatice (cursuri, studii științifice, personalități de prim rang în mai multe domenii de activitate), împreună cu posibilități de consiliere directă pentru înțelegerea conținutului materialelor și mijloacelor pe care le au la dispoziție.

Într-un spațiu mai intim, specialiștii expun principalele lucrări și cursuri, cataloage după sfera de interes pentru tineri și însoțesc tinerii pentru consultația directă și pentru operarea cu informații.

În concluzie "Job expo" și "Job info" constituie atât metode cât și mijloace de activizare, cu precădere a șomerilor și a altor persoane aflate în sistemul suedez al pieței muncii. Mai mult decât atât, ambele instituții se constituie într-un fel de microcosmos informațional, parte a strategiilor macroeconomice suedeze care tind spre informatizarea întregii societăți, ca necesitate impusă de o lume în continuă mutație.

B. Relația de tip syndicate-patronat

Scurt istoric

Celebritatea *modelului suedez* este atașată cel mai adesea la relațiile profesionale organizaționale și în speță la "pacea socială". Există încă și acum un adevărat pelerinaj al specialiștilor din Vestul sau Estul Europei care sînt interesați de sistemul suedez al relațiilor profesionale consensuale, devenite deja tradiționale și care au avut apogeul între 1950 și 1970, cînd Stockholm-ul sau Göteborg-ul erau considerate ca un fel de Mecca și Medina al pelerinilor occidentali specialiști în conflicte de muncă. Dar și anterior anilor "50, mai exact în 1939, "modelul suedez" a fost intens propagat în mediile cercetătorilor occidentali, mai ales după ce cunoscutul autor american Marquis W. Childs a publicat lucrarea *This is democracy: Collective bargaining in Scandinavia* (septembrie 1938)². Apariția acestei lucrări este concomitentă cu primul dintre acordurile încheiate între sindicatele centrale și patronatul suedez în vederea asigurării unei anumite unități de acțiune (convenția din 1938 de la Saltsjobaden). Acest acord organiza relațiile directe dintre sindicate și patronat, fixînd limitele informării, comunicării și interacțiunii reciproce, devenind astfel un fel de lege privată, respectată cu sfințenie de părți. În același timp, am putea spune că acordul din 1938 fusese pregătit de reglementări anterioare, convenite bilateral, rolul Guvernului și Parlamentului diminuîndu-se încă de la începutul secolului. Astfel, o primă conciliere națională a avut loc în 1906 între Confederația Generală a Sindicatelor (Landsorganisation i Sverige — LO) și Confederația Patronilor din Suedia (Svenska Arbetsgivareforeninger — SAF) printr-un document cunoscut și sub numele de "Compromisul din Decembrie". Acesta prevedea dreptul de asociere și negociere al sindicatelor și dreptul de angajare, decizie și concediere al patronilor. Datorită însă faptului că patronatul a încălcat anumite prevederi ale compromisului, greva generală din 1909 anulează documentul și determină toate acțiunile de restabilire și consolidare a păcii sociale din decada cuprinsă între anii 1910 și 1920.

În 1917, primul cabinet cu participare social-democrată propune un nou set legislativ reformat, care începe cu stabilirea orarului săptămînal de muncă la 48 de ore și extensia dreptului de vot și în cazul femeilor. În 1920 apare Legea medierii conflictelor de muncă.

În 1928, Parlamentul votează Legea Contractelor Colective (Collective Contracts Act) care stipulează obligația părților de a respecta înțelegerile convenite cu ocazia negocierilor colective. În vederea reglementării diferendelor care puteau apărea între sindicate și patronat, este promulgată o lege în acest sens (Labor Court Act), aceasta stipulînd că

² John P. Windmuller, *La negotiation collective dans les pays à l'économie de marché: un reexamen*, Genève, B.I.T., 1985, p. 325.

disputele de tip muncă-management trebuie supuse unui tribunal special, numit și Curtea de Muncă pentru Arbitraj (Arbetsdomsstolen — AD).

Odată cu primul guvern social-democrat majoritar din 1932, în afara Convenției de Bază de la Saltsjobadeh încheiată între LO și SAF, cele două mari organizații partenariale încheie și alte înțelegeri reciproce sub deviza "Libertate în condițiile responsabilității", cum ar fi Legea Drepturilor de Asociere și Negociere din 1936, care obligă patronii să negocieze și să semneze contracte colective de muncă cu salariații din sectorul particular.

Sistemul negocierii colective și al rezolvării disputelor

În lucrarea *Histoire de la violence*, Jean-Claude Chesnais face o distincție între 3 tipuri de țări, în funcție de numărul și rezolvarea conflictelor sociale, după cum urmează:

— *țări ale consensului*: sînt țări unde un conflict (mai ales grevist) nu se rezolvă decît în urma unei lungi perioade de negocieri;

— *țări ale înfruntării*: sînt cele unde înțelegerea între partenerii sociali este anevoioasă și suspicioasă și

— *țări ale dictatului*, unde nici un dialog nu este posibil și unde conflictele sociale nu sînt permise.

În această tipologie, Suedia face parte din grupul de țări ale consensului, conform tabelului de mai jos:

Țări ale consensului		Țări ale înfruntării	
Elveția	- 4,0	Marea Britanie	- 141,7
Țările de Jos	- 17,4	Belgia	- 216,7
R.F.G.	- 24,3	Irlanda	- 283,0
Austria	- 27,6	Franța	- (219,9)*
Suedia	- 31,8	Finlanda	- 386,9
Norvegia	- 83,4	Italia	- 498,8
Danemarca	- 94,3		

— Conflictele sociale în Europa de Vest contemporană (nr. zile pierdute din cauza grevelor în perioada 1950-1969, în medie pe an la 1000 persoane active).

— * Fără greva din mai-iunie 1968, a cărei amploare a fost cea mai mare cunoscută vreodată în Europa după război.

Autorul face observația că "țările de cultură germanică cum sînt Suedia, Țările de Jos, R.F.G., Austria și Elveția sînt societăți solidare și disciplinate, unde fiecare simte privirea celuilalt așintită către sine, unde emoțiile sînt stăpînite și agresivitatea individuală este controlată, de aceea și izbucnirile violente sînt excepțional de rare³. Dacă recunoaștem în aceste caracteristici psihologice moștenirea luterană și spiritul Reformei, cu totul alta este atitudinea voit turbulentă în țările catolice ca Italia, Franța, Belgia sau Irlanda (cazul Finlandei fiind unul special), unde constrîngerile impuse de regulile jocului democratic sînt mai greu de acceptat, organizațiile fiind înclinate să dorească o putere monocratică sau aristocratică, fiecare tinzînd să întoarcă regulile jocului în favoarea sa.

³ Jean-Claude Chesnais, *Histoire de la violence en Occident (de la 1800 à nos jours)*, Paris, Editions Robers Lafont, 1981, p. 380.

La sistemul legislativ de reglementare a conflictelor sociale se adaugă, în cazul Suediei în speță, un spirit tolerant și conciliant bazat pe cutume (regula "precedentului creat"), care nu numai că reduce numărul de dispute identice supuse Curții de Muncă pentru Arbitraj, dar adesea partenerii renunță reciproc și de bună voie la susținerea unor revendicări unilaterale în momentul în care fie că li se aduce în față rezolvarea cazului identic, fie că li se explică necesitatea sinceră a renunțării, în condițiile unor pierderi iminente pentru întreprindere.

La una din cele mai mari întreprinderi din Suedia, S.K.F. (producătoare de rulmenți), dl. Lanert Albera ne explică spiritul de încredere și cooperare la care a ajuns sindicatul condus de el (președinte, din partea LO, în ultimii 14 ani) și grupul de manageri-negociatori care îl reprezintă pe patron (dl. Walleberg). Contractul colectiv de muncă acoperă un număr de 400 membrii din top-management, 2200 muncitori manuali și nonmanuali și 700-800 funcționari, documentul încheiat luând forma unui obișnuit proces-verbal de negociere care timp de un an devine literă de lege pentru manageri și salariați. În 33 de ani, își amintește cu greu și dl. Ferenez Nagy (vicepreședinte și coordonator politic în SKF din partea Partidului Social Democrat din Suedia), în fabrică au existat 4 greve și pînă la 10 mici neînțelegeri rezolvate direct la masa negocierilor.

Evident că și la nivel național procentul de cuprindere al drepturilor și responsabilităților sindicaliştilor, prin contracte colective de muncă, este în conformitate cu gradul de sindicalizare din întreprinderile private și de stat din Suedia, adică de peste 90%. Ne referim atât la muncitorii manuali și nonmanuali reprezentați de LO, cît și la "clasa de mijloc", a cărei reprezentare este autonomă, fie prin Organizația Centrală a funcționarilor salariați TCO (Tjänstenännens centralorganisation), fie prin Confederația Asociațiilor Profesionale SACO (Sveriges akademikers centralorganisation), care în 1974 s-a unit cu Federația Națională a Personalului Civil (SR), formînd SACO/SR.

Fiind una din cele mai puternice centrale sindicale din Suedia, LO a avut și cele mai importante acțiuni inițiale de negociere colectivă, mai ales cu principala organizație a patronatului, Confederația Patronilor Suedezi SAF, dar și cu organizațiile patronale federative, cum este puternica Federație Suedeză a Întreprinderilor Libere Mici și Mijlocii (Företagarnas Riksorganisation — FR).

Într-o întîlnire avută cu dl. Thomas Olsson, șef al filialei FR din Göteborg, am aflat că în Suedia doar 2% din numărul întreprinderilor sînt mari companii (cele mai importante fiind Volvo, SKF și Electrolux), pe cînd companiile mici și mijlocii, alcătuiesc împreună 96% din totalul întreprinderilor suedeze. De aceea există fricțiuni interne între SAF și organizațiile de tip federativ patronal și în privința sistemului negocierii colective. Avînd în vedere și reprezentarea parlamentară a membrilor federației patronale (în primul rînd oameni de afaceri, patroni ai întreprinderilor mici și mijlocii, dar și jurnaliști sau politicieni independenți), în prezent se discută necesitatea descentralizării negocierilor colective care se derulau aproape exclusiv între SAF și LO.

Ruptura a venit așadar mai întîi din interiorul patronatului și a determinat și o schimbare de optică la nivelul reprezentării sindicatelor, acestea începînd și ele să se gîndească la necesitatea descentralizării negocierii colective pînă la nivelul întreprinderilor. Procesul a început în 1970 și continuă pînă în prezent.

Competiția acerbă cu Japonia și SUA, precum și recesiunea economică, pe care o traversează tot Occidentul, la care se adaugă schimbările bruște din Europa de Est, au condus la victoria în alegeri a "moderaților", care au impulsivat noi strategii economice de tip liberal și au determinat mutații și la nivelul relațiilor de muncă. Mai mult, chiar LO s-a trezit în fața unor realități pentru care nu erau pregătute strategii sindicale de răspuns. Liderii sindicali reprezentativi încep să analizeze cauzele care au determinat membrii lor de sindicat să nu mai susțină politica social-democratică ci pe cea liberală.

Reprezentantul LO pe lângă factorii guvernamentali ne explică chiar tendința unor lideri sindicali de a se îndrepta spre opțiuni politice care nu mai sînt de stînga, ei ducînd în prezent o activitate de susținere a politicii liberale în fața membrilor de sindicat, bineînțeles fără a uita susținerea intereselor salariaților (mai ales a celor cu venituri mai mici) în fața unor patroni care au tendințe de maximizare a profiturilor. Ceea ce este încă de notat, constituie faptul că Suedia fiind o țară fără săraci și cu o economie stabilă, asemenea noi mutații nu pot conduce la dezechilibre sau conflicte radicale de interese între partenerii sociali, dar provoacă noi opțiuni în domeniile sindicalismului și vieții patronale care sînt nevoite să-și reconsidere pozițiile tradiționale în problema negocierii colective.

Modelelor de "umanizare a muncii", inițiate la Volvo, li se adaugă noile modele ale negocierii colective la nivel de ramură și de întreprindere și mai ales ale întăririi și sprijinirii sistemului de protecție socială, într-un cuvînt ale creșterii calității vieții de muncă.

Deschiderea, implicarea și activizarea organizațiilor salariaților și patronilor în domeniul muncii și protecției sociale

Pomînd de la centralizarea negocierilor colective, ca model inițial de asigurare a păcii sociale, dar și de la actualele tendințe de descentralizare a negocierilor, cele trei principale centrale sindicale, împreună cu SAF, au convenit și au impus factorilor guvernamentali de a trimite în Parlament, în 1977, o lege privind participarea salariaților la luarea deciziilor (Legea Codeterminării), promulgată în același an și aplicată automat în raporturile de muncă la toate nivelele. Acest act de importanță crucială pentru continuarea relațiilor consensuale tradiționale a dovedit încă o dată dorința părților de a rămîne deschise noilor schimbări și dialogului social eficient, de a se implica fiecare după rolul și funcțiile specifice și de a activa toate forțele societății pentru asigurarea creșterii economice pe baza unor înțelegeri statornicite și respectate de-a lungul timpului.

Deși cea mai importantă funcție a contractelor colective de muncă este cea de asigurare a păcii muncii, dreptul la diverse forme de acțiuni industriale specifice este în continuare păstrat.

De regulă SAF și LO încep negocierile iar concluziile acestora sînt detaliate într-un document care devine model și recomandare pentru organizațiile aparținătoare atît la nivel de ramură cît și de întreprindere. Apoi, negocierile continuă pentru fiecare sector de activități, încheindu-se și la acest nivel contracte de ramură. În final, companiile negociază cu sindicatele locale și încheie un contract colectiv de muncă specific. Patronii și salariații care

nu fac parte din SAF respectiv LO procedează într-un mod similar iar înțelegerile intră în aplicare pentru o perioadă de 1-2 ani. Mai nou, descentralizarea acestui model de negociere a pornit de la cel mai larg grup aparținător de SAF — Engineering Employers' Association — care au încheiat în 1983 o înțelegere directă cu sindicatul salariaților din metalurgie — Metal Workers' Union. În februarie 1990, SAF a decis să abandoneze sistemul de negociere centralizat, susținut încă de LO.

În întreaga legislație a muncii sînt stipulate drepturile organizațiilor salariaților și patronilor de a participa activ la creșterea calității vieții de muncă și în domeniul protecției sociale a membrilor lor. Astfel, în Legea Securității Muncii (adoptată în 1974 și revăzută în 1982) sau în Legea Mediului de Muncă (1978) sînt stipulate nivelele de intervenție a celor două tipuri de organizații pentru respectarea drepturilor membrilor de a muncii într-un mediu curat sau de a beneficia de stimulente compensatorii pentru condiții grele sau periculoase de muncă. Mai mult, aproape întreaga legislație care vizează raporturile de muncă este însoțită de convenții colective suplimentare care definesc detalii și interpretări, așa cum ar fi de exemplu înțelegerea SAF-LO din 1976 cu privire la mediul de muncă, rămasă în vigoare și după apariția legii din 1978 și care adaugă noi responsabilități sau detalii la cele stipulate în lege. Un alt exemplu îl constituie înțelegerea privind eficiența și participarea reciprocă dintre SAF și LO/PTK, din 1982, vizînd și buna informare și nevoia influențării directe pe care o pot avea salariații înșiși asupra îmbunătățirii calității locurilor de muncă pe care le au, precum și necesitatea consultării cu reprezentanții salariaților în cazurile importante care pot afecta salariații în general, o parte a lor sau indivizi. Sindicatele au în mod virtual dreptul de a cere și a primi orice documente ale companiilor din care fac parte, iar în cazul unor dispute de interpretare a unor articole din legi sau din înțelegerile convenite, punctele de vedere susținute sînt în favoarea sindicatelor, pe lângă Curtea de Muncă pentru Arbitraj.

Mai mult, aproape în toate marile organisme industriale de conducere descentralizate, consiliile de conducere au în compoziția lor reprezentanți ai celor mai importante organizații sindicale și patronale teritoriale.

Același lucru se întîmplă în organismele administrative care coordonează activitățile de politică a pieței muncii și de protecție socială.

Cei care aduc critici la adresa eficacității modelului suedez, pe termen mediu sau lung trebuie să recunoască faptul că întregul sistem economic și social și-a creat mecanisme și resurse care îi pot asigura flexibilitatea și coerența.