

Suède

Entre attractivité et *organizing* : les stratégies des syndicats suédois pour (re)conquérir des adhérents

Annie JOLIVET*

La Suède présente l'un des taux de syndicalisation les plus élevés du monde. Les syndicats suédois ont réussi à contenir le processus de désaffiliation syndicale amorcé à la fin des années 1980, la baisse des effectifs n'affectant jusqu'au milieu des années 2000 que la confédération Landsorganisationen i Sverige (LO, Organisation nationale de Suède ; Coulet, 2008). Après l'apogée atteinte en 1986 avec 86 % de syndiqués parmi les actifs en emploi, et une remontée quasiment à ce niveau en 1995 juste après la crise économique sévère du début des années 1990, le taux de syndicalisation redescend à 81 % en 1999. S'enclenche alors à partir des années 2000 une diminution lente, qui s'accélère brutalement avec la réforme de l'assurance chômage mise en œuvre en 2007 et 2008 par le gouvernement issu d'une coalition de centre-droit. Cette réforme provoque une baisse du nombre de personnes syndiquées : le taux de syndicalisation chute

de 78 % en 2006 à 73 % en 2007, puis passe sous la barre des 70 %, une diminution brutale jamais connue depuis l'échec de la grande grève de 1909¹ (Coulet, 2008). Si une certaine reprise des adhésions s'observe depuis, la stabilisation s'opère aujourd'hui à un niveau inférieur à celui des années 1980 et 1990.

Les accords collectifs jouant un rôle essentiel et la représentation des salariés sur les lieux de travail étant assurée par des délégués syndicaux (Fulton, 2013 ; Jolivet, 2000), les syndicats suédois ne sont pas restés passifs face à ces évolutions qui fragilisent le modèle suédois. Après avoir dressé un état des lieux des forces syndicales et des causes des évolutions constatées, nous verrons quelles actions les syndicats ont engagées, à la fois pour recruter de nouveaux adhérents, renforcer leur implantation sur les lieux de travail et défendre leur rôle et le modèle suédois.

* Chercheure au Centre d'études de l'emploi et du travail-Cnam et CRTD-Cnam ; chercheure associée à l'Ires ; Gis Creapt.

1. Première grève générale en Suède, la grève de 1909 marque le point d'orgue d'une série de conflits localisés, provoqués par la montée en puissance du mouvement syndical et l'opposition du patronat aux revendications des ouvriers notamment sur les salaires et la durée du travail. Elle s'est soldée par un échec cuisant pour les syndicats et la perte de la moitié de leurs membres. Pour une analyse en détail, voir Office du travail (1912).

Des tendances fortes à la baisse du nombre de syndiqués

L'évolution des effectifs diffère notablement selon les confédérations syndicales et selon les syndicats, traduisant l'impact considérable de la réforme de l'assurance chômage mais aussi des recompositions sectorielles de long terme. Les taux de syndicalisation selon le niveau de qualification sont désormais inversés : les cols blancs et diplômés sont aujourd'hui plus syndiqués que les cols bleus². La forte baisse des adhésions de jeunes est une tendance ancienne qui s'est accentuée depuis le milieu des années 1990.

Le choc de la réforme de l'assurance chômage en 2007-2008

La réforme de l'assurance chômage est l'une des premières mesures mises en place par le gouvernement Reinfeldt issu des élections législatives de septembre 2006. Elle vise non seulement à inciter les chômeurs à reprendre rapidement un emploi mais aussi à peser sur la formation des salaires. L'accroissement du financement à la charge des caisses d'assurance chômage et la modulation des cotisations selon le risque doivent inciter les caisses, et donc les syndicats (encadré), à modérer leurs revendications salariales. Une première loi est votée par le Parlement le 21 décembre 2006, suivie par une succession de modifications ponctuelles³. L'ensemble aboutit à une évolution profonde du mode de

financement de l'assurance chômage et des règles d'indemnisation des chômeurs (Jolivet, Mantz, 2008).

La réforme du financement vise à accroître la part des cotisations dans les ressources des caisses d'assurance chômage afin de réduire la contribution de l'État. Il s'agit de resserrer le lien entre le risque de chômage et la cotisation à une caisse d'assurance chômage, renforçant donc la logique assurantielle. La réforme est faite en deux étapes. À partir de janvier 2007, la contribution de l'État au financement des allocations chômage passe de 95 % à 55 % (Coulet, 2008). Les caisses sont alors contraintes d'augmenter les cotisations des personnes affiliées. Elles sont par ailleurs incitées à réduire leurs coûts et/ou renforcer les contrôles et les organisations syndicales qui leur sont liées sont incitées à réduire le nombre de chômeurs en modérant leurs revendications salariales (Mantz, 2007). À partir du 1^{er} juillet 2008, les cotisations individuelles sont en partie réduites, mais les cotisations varient désormais plus fortement selon les caisses en fonction du risque de chômage du secteur couvert.

Cette réforme du financement provoque d'une part immédiatement une forte hausse du montant des cotisations aux caisses et d'autre part accroît les différences de cotisation entre caisses. Le montant des cotisations généralement compris entre 90 et 105 couronnes suédoises⁴ par mois avant la réforme (soit 54 à 63 couronnes suédoises après déduction

2. Rappelons que les trois confédérations existantes sont organisées selon une stratification sociale : Landsorganisationen i Sverige (LO) rassemble 14 syndicats d'ouvriers et employés ; Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) regroupe 23 syndicats de diplômés de l'université et Tjänstemännens centralorganisation (TCO) 14 syndicats d'autres cols blancs. Même s'il peut exister des problèmes de démarcation entre syndicats, le fait que le syndicat correspondant au secteur d'activité d'un salarié est unique et identifiable contribue fortement au niveau de syndicalisation (Bruhn *et al.*, 2013).

3. Pour une synthèse de ces réformes, voir Jolivet et Mantz (2008).

4. Pour obtenir l'équivalent en euros, il suffit de diviser le montant par dix.

Encadré

Syndicats et caisses d'assurance chômage en Suède

En Suède, les syndicats assurent depuis 1935 une fonction de gestion et de distribution des allocations d'assurance chômage. La Suède relève en effet de ce qu'on appelle le « système de Gand » (Ghent en anglais). En 1901, la ville de Gand, en Belgique, fut la première à subventionner des fonds d'assurance chômage (Coulet, 2008:53). Les pays qui ont confié aux syndicats la gestion de l'assurance chômage présentent un taux de syndicalisation assez élevé voire très élevé (Belgique, Finlande, Islande, Danemark).

En Suède, à chaque syndicat correspond une caisse d'assurance chômage, organisme privé qui lui est rattaché. Il existe également une caisse publique indépendante des syndicats, Alfa, créée en 1998. Chaque caisse gère l'attribution des allocations chômage, définit leur montant et leur éventuelle réduction selon les informations données par l'Agence pour l'emploi (Arbetsförmedlingen), et assure l'information des demandeurs d'emploi. Le financement de ces caisses repose sur des cotisations individuelles volontaires (il n'y a pas d'obligation d'affiliation à une caisse d'assurance chômage), complétées par un financement de l'État. Les 28 caisses d'assurance chômage sont sous la tutelle de l'Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring (IAF, Inspection de l'assurance chômage) depuis 2001.

L'adhésion à un syndicat entraîne automatiquement l'inscription à la caisse d'assurance chômage correspondante. Un salarié peut aussi choisir de s'affilier à une caisse sans être adhérent du syndicat qui la gère. C'est désormais le cas d'environ un affilié sur cinq. Sa cotisation est alors plus élevée, l'IAF veillant à ce que l'écart soit modéré, et ses allocations chômage sont un peu inférieures.

L'affiliation à la caisse d'assurance chômage du syndicat est traditionnellement une voie de recrutement de nouveaux adhérents pour le syndicat. Coulet (2008:53) rapporte les travaux de Rothstein publiés en 1992 qui estimaient que la gestion des caisses d'assurance chômage assurait le cinquième des inscriptions individuelles auprès des syndicats suédois. Bruhn *et alii* (2013) soulignent que les caisses d'assurance chômage jouent probablement un rôle important dans le recrutement de nouveaux adhérents parmi les catégories de travailleurs dont les conditions d'emploi sont les moins stables et qui ont un risque de chômage plus élevé (jeunes, femmes, immigrés, personnes à temps partiel, à contrat à durée déterminée). Toutefois cette voie de recrutement pourrait être durablement affaiblie.

fiscale) passe dès janvier 2007 de 330 à 365 couronnes suédoises (Kjellberg, 2011:74). Cette hausse du coût est d'autant plus sensible que la déduction fiscale de 40 % de l'affiliation à une caisse d'assurance chômage est supprimée, et que la

hausse est la plus forte pour les caisses dont les membres sont fortement exposés au risque de chômage.

L'augmentation des cotisations aux caisses d'assurance chômage se traduit à la fois par une forte baisse du nombre

de personnes affiliées à ces caisses et par une diminution du nombre de syndiqués. Entre fin 2005 et fin 2008, l'ensemble des caisses d'assurance chômage perd 483 000 affiliés, soit 12,7 % de leurs effectifs ⁵. Certains secteurs sont particulièrement touchés : l'hôtellerie-restauration, le commerce, les transports et les salariés des municipalités (Eliasson, 2008 cité par Anxo, 2012). De début 2007 à fin 2008, le taux de syndicalisation connaît lui aussi un recul sans précédent de 6 points de pourcentage et les syndicats perdent au total 246 000 membres, soit 8 % de leurs adhérents (Kjellberg, 2011). La baisse affecte inégalement les confédérations : LO perd 11 % de ses

membres et Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) 7 %, alors que Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco) progresse de 1 %.

En septembre 2008, le gouvernement opère un changement de politique compte tenu du nombre important de personnes non affiliées à une caisse d'assurance chômage, qui atteint fin 2008 1,4 million, soit 30 % de la population active, contre 700 000 et 16 % fin 2005 (Kjellberg, Ibsen, 2016:286). Trois mesures destinées à encourager et à faciliter l'adhésion aux caisses d'assurance chômage figurent alors dans le projet de budget d'automne. En janvier 2011, la baisse du taux de chômage et l'arrivée à expiration

Tableau 1. Effectifs syndiqués et taux de syndicalisation (1985-2015)

Effectifs en milliers et taux en %

	1985	1990	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2010	2014	2015
LO ¹	2004	1962	1955	1753	1587	1564	1442	1385	1318	1267	1271
TCO ²	1108	1144	1148	1045	1040	1026	975	958	963	1043	1061
Saco ³	219	260	289	355	419	425	420	427	454	486	491
Autres ⁴	21	21	21	79	87	87	83	86	94	101	102
Total	3352	3388	3412	3232	3133	3102	2921	2856	2829	2898	2926
Taux de syndicalisation	83-84	81	85	81	78	77	73	71	71	70	69
Cols bleus	-	82	86	83	77	77	74	71	69	64	63
Cols blancs	-	81	84	79	78	77	73	72	73	74	74

Chômeurs inclus. Retraités, étudiants et, pour Saco, travailleurs indépendants exclus.

1. Deux syndicats représentent à eux seuls 60 % des membres de LO : le syndicat des employés des administrations locales, Kommunal (522 000 membres fin 2015), et IF Metall (251 000 membres), issu d'une fusion entre les syndicats des métallurgistes et des travailleurs industriels en 2006 et présent dans les industries de la métallurgie, des éléments de construction, du textile et de l'habillement.

2. L'organisation majoritaire est Unionen (518 000 membres fin 2015), issue en 2008 de la fusion de SIF, syndicat des employés de bureau et techniques de l'industrie, et HTF, très implanté dans le commerce de détail et la distribution. Le deuxième syndicat est le syndicat enseignant, Lärarförbundet (172 000 membres) suivi du syndicat des travailleurs non manuels des administrations locales et centrales, Vision (anciennement SKTF), avec 128 000 membres.

3. Le syndicat le plus représenté au sein de Saco est Sveriges Ingenjörer, syndicat des ingénieurs diplômés (118 000 membres, soit 24 %), suivi de Jusek, qui regroupe notamment des avocats, des dirigeants d'entreprise, des directeurs des ressources humaines et des experts informatiques (62 000), et de Lärarnas Riksförbund, un autre syndicat enseignant (60 000).

4. Cette catégorie rassemble des syndicats non affiliés aux trois grandes confédérations : l'association de cadres Ledama (affiliée à TCO jusqu'en 1997), l'association des pilotes Svensk Pilotförening, l'association des conducteurs de train Svensk Lokförarförening, la fédération nationale des pompiers Brandmännens Riksförbund, la fédération des travailleurs portuaires Svenska Hamnarbetarförbundet et la Confédération des travailleurs de Suède Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC).

Source : confédérations syndicales et Kjellberg, Ibsen (2016) pour les chiffres ; rapport 2016 du Medlingsinstitutet (MI) pour les notes.

5. Selon les chiffres fournis par Kjellberg et Ibsen (2016:287). Les désaffiliations ont commencé dès l'automne 2006, à l'annonce de la hausse des cotisations aux caisses à partir de janvier 2007 (Kjellberg, Ibsen, 2016:290).

des droits à allocation de la plupart des chômeurs permettent à de nombreuses caisses de réduire très fortement leurs cotisations (Kjellberg, 2009). Le Conseil de la politique fiscale conclut en 2011 que la différenciation des coûts d'affiliation n'a eu aucune influence sur la formation des salaires, alors que c'était l'objectif affiché de la réforme. En janvier 2014, le gouvernement Reinfeldt ramène donc ces coûts à leur niveau antérieur à 2007 (Kjellberg, Ibsen, 2016).

L'épisode de réforme semble toutefois avoir des conséquences durables sur l'affiliation aux caisses d'assurance chômage et sur le lien avec l'adhésion à un syndicat. La différenciation accrue du coût de l'affiliation selon les caisses est venue s'ajouter à la tendance antérieure à l'affiliation simple à la caisse : en 2010, 18,5 % des affiliés à une caisse le sont sans être adhérents au syndicat gestionnaire, contre 14,2 % en 2005 et 6,4 % en 1990 (Kjellberg, 2016:287). S'y ajoute un recul de l'adhésion au syndicat et/ou de l'affiliation à la caisse d'assurance chômage des ouvriers, particulièrement des ouvriers aux rémunérations relativement faibles et exposés à un fort risque de perte d'emploi. C'est notamment le cas des salariés du secteur privé des services, dont l'hôtellerie-restauration, le transport et la maintenance. S'affilient également moins à une caisse d'assurance chômage les employés ayant un risque de chômage faible et les personnes proches du départ à la retraite, notamment dans des emplois publics (Kjellberg, 2016).

Les normes d'adhésion (à une caisse d'assurance chômage ; à un syndicat et à la caisse d'assurance chômage) pourraient ainsi être durablement remises en cause. Des fluctuations de la syndicalisation

avaient déjà été observées dans les années 1990, mais elles étaient alors procycliques. La réforme de 2006 a provoqué un phénomène différent : une baisse des adhésions pendant la période de récession, qui perdure pendant les années de reprise.

Des évolutions de l'emploi qui affectent les syndicats de façon différenciée

Plusieurs évolutions structurelles de l'emploi affectent les syndicats : les re-compositions sectorielles, l'implantation géographique des activités ⁶, la structure des qualifications et les caractéristiques des emplois.

Après avoir continûment augmenté jusqu'à la fin des années 1980, surtout grâce aux adhésions des femmes cols bleus à partir des années 1970 (notamment dans les activités relevant des municipalités, ce qui inclut les emplois liés à la santé et aux soins des personnes), le nombre de membres des syndicats affiliés à LO atteint un pic de 2 275 000 personnes en 1988 (Larsson, 2017). La crise économique du début des années 1990 se traduit par de profondes restructurations, à la fois dans le secteur privé industriel, avec la disparition définitive d'un certain nombre d'emplois, et dans le secteur public, avec des réductions d'emplois liées aux contraintes budgétaires (Jolivet, 2014). Le nombre d'adhérents connaît alors une longue phase de diminution, notamment pendant la crise économique de 2007-2010 qui affecte aussi les emplois publics (*ibid.*). Une stabilisation semble se dessiner depuis 2013-2014, qui pourrait être en partie due à la reprise économique en général et à la reprise des embauches dans le secteur public.

6. Le taux de syndicalisation varie selon les comtés. Le comté de Stockholm présente le taux de syndicalisation le plus faible de Suède.

Les deux autres confédérations bénéficient de la croissance des effectifs de cadres et de diplômés du supérieur dans l'emploi mais se trouvent dans des situations très différentes. Saco connaît un doublement de ses effectifs depuis le début des années 1990, une progression remarquable et quasi continue (tableau 1). TCO voit en revanche le nombre de ses adhérents baisser à partir du début des années 2000. S'ils n'ont pas retrouvé leur niveau du début des années 1990, ses effectifs sont repartis à la hausse depuis 2011 : entre 2012 et 2014, leur nombre a progressé de plus de 3 % par an⁶. TCO se rapproche ainsi progressivement de LO, ce qui renforce son influence dans le débat politique⁷ et vis-à-vis des deux autres confédérations. Cette hausse s'explique, selon TCO, par sa politique de recrutement et son positionnement sur des sujets politiques qui intéressent ses membres (comme une amélioration des indemnités chômage pour les travailleurs à hauts salaires et une limitation des emplois à durée déterminée), et par sa politique de recrutement très active en particulier en direction des étudiants⁸. Le syndicat Unionen, qui s'est fortement développé depuis sa création en 2008, n'a toutefois pas atteint le pic d'effectifs des syndicats dont il est issu par fusion. Les frontières entre TCO et Saco tendent à devenir plus floues avec la progression du niveau de formation initiale de membres de TCO tels que les professeurs et les journalistes. Et les syndicats de TCO ont des difficultés à concurrencer les syndicats de Saco organisés sur une base professionnelle (Kjellberg, 2013).

Le recul des effectifs de LO et la progression de ceux de TCO et de Saco ont pour conséquence un phénomène nouveau : les cols blancs sont désormais davantage syndiqués (74 %) que les cols bleus (63 %). Et dans certains secteurs d'activité, le taux de syndicalisation a chuté considérablement, décrochant largement de la moyenne tous emplois confondus (tableau 2). C'est le cas de la construction, secteur très fortement syndiqué jusqu'au début des années 2000, aujourd'hui affecté par les nouvelles conditions de la concurrence et particulièrement par la place prise par les entreprises étrangères et par les travailleurs détachés. C'est aussi le cas du commerce et des autres services privés, en particulier des hôtels et restaurants. Ces activités traditionnellement moins organisées sont désormais tombées à des niveaux de syndicalisation particulièrement bas.

La Suède a par ailleurs connu à partir des années 1980 une flexibilisation de l'emploi avec le développement des formes atypiques d'emploi (Coulet, 2013). Le temps partiel et l'emploi à durée déterminée sont particulièrement fréquents chez les jeunes, et davantage chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes. Ils constituent une voie d'accès à l'emploi, notamment pour les demandeurs d'emploi et particulièrement pour les jeunes. C'est le cas dans des secteurs où la variabilité de l'emploi est forte mais aussi dans les emplois du secteur public. Le taux de syndicalisation est dans ces emplois notablement plus faible que dans les emplois permanents, et encore plus pour les cols bleus (tableau 3).

6. V. Hours, « Suède : LO (cols bleus) et TCO (cols blancs et personnel très diplômé) au coude à coude », *Planet Labor*, n° 8939, 9 mars 2015, <https://goo.gl/4eLDf4>.

7. Rappelons que TCO et Saco ont toujours souligné leur indépendance politique, LO restant proche du Parti social-démocrate.

8. V. Hours, « Suède : LO (cols bleus) et TCO (cols blancs et personnel très diplômé) au coude à coude », *op. cit.*

Tableau 2. Taux de syndicalisation par catégorie et secteur (1990-2017)

En %

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Var. 1995-2017
Cols bleus								
Industrie de fabrication	89	93	90	89	83	81	79	-14
Construction	89	90	88	83	74	66	66	-24
Commerce de gros et de détail	68	75	72	67	57	53	56	-19
Autres services privés	69	77	74	68	58	55	51	-26
<i>services sociaux, à domicile...</i>							59	
<i>hôtels</i>							31	
<i>restaurants</i>							28	
État	92	95	96	96	86	86	75*	-20
Municipalités et conseils de comté	87	94	92	89	84	79	73	-21
Total cols bleus	84	88	85	80	71	65	63	-25
Cols blancs								
Industrie de fabrication	82	84	81	87	79	80	81	-3
Construction	75	74	72	72	65	68	64	-10
Commerce de gros et de détail	60	65	61	64	60	65	66	+1
Autres services privés	67	75	68	68	64	67	68	-7
<i>services sociaux, à domicile...</i>							82	
<i>hôtels</i>							57	
<i>restaurants</i>							50	
État	94	94	90	90	84	82	81	-13
Municipalités et conseils de comté	93	94	94	91	86	85	83	-11
Total cols blancs	81	84	80	79	73	74	74	-10
Total	82	85	82	78	72	71	70	-15

Note : sont exclus les étudiants à temps plein.

* Changement de codage de certains emplois.

Source : Larsson (2017).

Tableau 3. Taux de syndicalisation selon la forme d'emploi (2005-2017)

En %

	2005	2010	2015	2017	Var. 2005-2017
Cols bleus					
Emplois permanents	83	76	71	69	- 14
Emplois à durée déterminée	63	43	41	38	- 25
Total cols bleus	80	71	65	63	- 17
Cols blancs					
Emplois permanents	80	75	76	76	- 4
Emplois à durée déterminée	68	58	59	55	- 13
Total cols blancs	79	73	74	73	- 6

Note : sont exclus les étudiants à temps plein.

Source : Larsson (2017).

Une tendance de fond : les jeunes adhérent de moins en moins

Les taux de syndicalisation moyens masquent par ailleurs des différences et des changements importants dans l'adhésion de certaines catégories de travailleurs.

La principale difficulté, pour les syndicats, concerne le recrutement des jeunes. La proportion de travailleurs de moins de 25 ans membres d'un syndicat connaît une forte baisse au cours des années 1990 (Jolivet, 2000). Cette baisse peut être mise en relation avec la sur-représentation des emplois à durée déterminée chez les 16-24 ans, du fait de l'alternance de périodes d'activité professionnelle et de formation (professionnelle ou initiale). Elle s'accroît avec la réforme de l'assurance chômage de 2007, qui supprime les conditions applicables aux étudiants et durcit celles applicables aux emplois à durée déterminée. Beaucoup de jeunes de 20 à 24 ans sont ainsi exclus de l'indemnisation par l'assurance chômage (Coulet, 2013). Entre 2006 et 2008, le taux de syndicalisation des 16-24 ans déjà relativement faible perd 10 points, et n'est plus que de 35 % en 2015 (tableau 4).

L'une des caractéristiques de la syndicalisation en Suède est la forte présence des femmes parmi les adhérents (tableau 4). Il y a toutefois des variations considérables

selon leur catégorie et leur secteur, accentuées par la forte concentration des femmes soit dans des emplois où le taux de syndicalisation est resté fort (secteur public, par exemple Kommunal ; cols blancs), soit dans des emplois où il est en revanche devenu très faible (services privés).

L'adhésion à un syndicat est en revanche plus faible parmi les salariés nés à l'étranger : 61 % contre 72 % de ceux qui sont nés en Suède (Larsson, 2017). Cet écart est plus marqué parmi les ouvriers. Ces travailleurs sont en effet particulièrement présents dans les secteurs peu syndiqués (hôtellerie-restauration, services aux personnes et aux entreprises). Il existe par ailleurs un écart très important de taux d'emploi et de taux de chômage entre les personnes nées en Suède et les autres.

La syndicalisation des travailleurs détachés soulève une question tout à fait différente : peuvent-ils être syndiqués dans les organisations suédoises ? L'Organisation internationale du travail (OIT) a adressé au cours des dernières années des remontrances aux syndicats suédois qui semblaient refuser de les accueillir comme membres. La faible durée d'emploi de certains travailleurs détachés sur le sol suédois explique en partie leur absence d'adhésion, les avantages procurés

Tableau 4. Taux de syndicalisation par âge et par sexe (1990-2015)

En %

	1990	1993	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
16-24 ans	62	69	52	46	40	36	35	34	34	36	36	35	35
25-29 ans	78	81	74	68	64	61	59	60	58	57	58	58	59
30-44 ans	85	86	82	77	74	72	72	73	72	71	71	71	70
45-64 ans	88	89	88	85	82	81	80	80	80	80	80	80	79
16-64 ans	81	85	81	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69
Femmes				80	76	74	74	75	73	73	73	73	73
Hommes				74	71	68	68	68	67	68	67	67	66

Note : Sont exclus les étudiants à temps plein.

Source : Labor Force Surveys ; Kjellberg (2016:79).

dépendant d'une durée minimale bien supérieure (généralement 12 mois).

**Des stratégies diverses
sont combinées pour contrer
la baisse des adhésions**

Les syndicats suédois considèrent le nombre de leurs adhérents comme essentiel à leur crédibilité et à leur pouvoir de négociation, notamment lors de chaque vague de négociation collective. Ce nombre affecte aussi leurs ressources (puisque le financement des syndicats provient essentiellement des adhésions) et la force des conventions collectives (car il n'existe pas de procédure d'extension de ces conventions). La réflexion sur les stratégies et les objectifs à privilégier est donc ancienne, particulièrement dans les syndicats et les confédérations qui ont connu une baisse de leurs effectifs. LO et ses syndicats affiliés ont entamé dès le début des années 1990 une large enquête auprès de 30 000 de leurs membres. Le rapport sur la justice au travail et au sein de la société en général qui en est issu a été discuté lors du congrès de 1996.

La baisse très forte du nombre de syndiqués en 2007 et 2008 a intensifié ces réflexions⁹ et a conduit les confédérations et les syndicats à adopter des stratégies diverses pour contrer la baisse des adhésions, s'implanter dans les secteurs moins syndiqués et renforcer la présence des syndicats sur les lieux de travail. Deux initiatives visant à rendre l'adhésion plus attractive ont été prises par les confédérations LO et TCO dès 2007. D'autres initiatives ont été prises par des

syndicats eux-mêmes, combinant dans des proportions très variables des actions orientées vers le « recrutement » et des actions orientées vers l'« organizing » (Bengtsson *et al.*, 2013).

Rendre l'adhésion plus attractive

Unionen a été le premier syndicat à proposer une adhésion gratuite pendant deux mois en 2010, avec accès aux services offerts pendant six mois, à toute personne, qu'elle vienne d'un autre syndicat ou qu'elle soit une nouvelle venue¹⁰. Le coût de l'adhésion est normalement fonction de la rémunération (50 couronnes suédoises, soit 5 euros minimum). Cette démarche renvoie à l'analyse des « *experience goods* » développée par Nelson dans les années 1970. Il s'agit de biens dont les qualités et les caractéristiques sont difficiles à apprécier, et qui en revanche peuvent être consommés dès lors que l'expérience de leur utilisation s'avère positive. Cette approche est notamment utilisée en marketing pour les biens à fort contenu d'innovation.

Le syndicat des salariés du commerce Handels a quant à lui mis en place en 2009 une opération d'« e-adhésion » pour des salariés à bas salaires (moins de 8 000 couronnes suédoises, soit 800 euros par mois) de Stockholm, Göteborg et Malmö. Cette adhésion à moins de la moitié du coût normal vise à attirer des salariés particulièrement peu syndiqués sur ces zones géographiques, avec en contrepartie des échanges essentiellement par courrier électronique¹¹.

La communication sur les avantages que procure l'adhésion à un syndicat ne

9. Par exemple, le congrès de 2008 de LO rappelle que LO et ses syndicats affiliés ont déployé depuis juin 2007 des efforts communs pour accroître les adhésions : http://www.lo.se/english/news/joint_recruitment_by_lo_unions, consulté le 31 octobre 2017.

10. « Suède : pour augmenter ses effectifs, le syndicat Unionen lance une campagne d'adhésion gratuite », *Planet Labor*, n° 5411, 16 novembre 2010, <https://goo.gl/g7nkt3>.

11. *Ibid.*

ne passe pas seulement par les informations fournies par les syndicats, notamment sur leurs sites. Ainsi, www.knegdeg.se, un site lancé en février 2015, explique avec des vidéos humoristiques, un simulateur très simple et des questions/réponses les avantages supplémentaires dont une personne adhérente à un syndicat, et donc couverte par un accord collectif, bénéficie dans différentes situations (congé parental, indemnisation en cas de maladie, d'accident du travail, de décès, cotisations aux retraites professionnelles). Sont principalement visés par cette campagne les salariés âgés de 28 à 40 ans. Le point de vue adopté est clairement économique et individuel : « Vois ce que tu gagnes avec et sans accord collectif. » Des informations de base sont aussi données sur ce qu'est un accord collectif, ce qu'il coûte, son rôle. Knegdeg est une initiative du cartel des employés du secteur privé Privattjänstemannakartellen (PTK), une coalition de 26 syndicats (7 syndicats de TCO, 18 de Saco et le syndicat de cadres Lederna). Ce site a remporté une série de prix en Suède, notamment le prix 2015 du design sur l'information digitale et le Spinn Award 2015 dans la catégorie de l'information sociale.

Enfin, les syndicats offrent différents services à leurs adhérents (conseils juridiques, en matière de carrière, de négociation d'une augmentation de salaire ; formation ; tarifs négociés par exemple sur des voyages, des assurances, etc. ; assurances sociales complémentaires). Un élément important de cette offre est l'assurance contre la perte de revenu en cas de chômage. La réforme de l'assurance chômage mise en œuvre par le gouvernement Reinfeldt en 2007 et 2008 a réduit les indemnités en général (notamment

pour les nouveaux diplômés) et pour les travailleurs à temps partiel à la recherche d'un emploi à temps plein. Par ailleurs, le plafond pris en compte pour percevoir une allocation de 80 % de la rémunération précédente n'a pas été révisé entre 2002 et septembre 2015, limitant progressivement le taux de remplacement par les caisses d'assurance chômage. Beaucoup de syndicats ont donc proposé à leurs membres des dispositifs complémentaires, voire supplémentaires pour compenser la perte de revenu (Kjellberg, 2016). Ainsi, Unionen propose à ses membres deux assurances cumulables qui permettent de couvrir les pertes de revenu jusqu'à 150 000 couronnes suédoises par mois (soit six fois le plafond de l'assurance chômage, environ 15 000 euros). Ce type de dispositif est moins coûteux à offrir quand les membres du syndicat sont moins susceptibles de perdre leur emploi, et que leurs revenus leur permettent de le financer. Selon Kjellberg (2016:286), beaucoup de nouveaux adhérents auraient ainsi été recrutés par Unionen. Ce type de dispositif, coûteux pour les membres et pour le syndicat, est évidemment moins accessible à des ouvriers, et n'est pas proposé par exemple par IF Metall et le syndicat de la construction Byggnad, tous deux affiliés à LO.

Des plateformes et des campagnes de communication en direction des jeunes

LO a créé en 2011 un site dédié aux jeunes¹² dont la bannière figure en haut à droite de son site général¹³. Ce site dédié propose des rubriques adaptées avec par exemple des réponses aux questions fréquentes ; une rubrique « Ny på jobbet », qui donne les informations nécessaires pour tout nouvel embauché (certificats

12. www.lo.se/ung.

13. www.lo.se.

de travail, salaire et congés, conditions d'emploi, conventions collectives, assurance et syndicat) ; une présentation des différents types de formation initiale, y compris des formations destinées aux jeunes au sein du syndicat. Figure également sur un bandeau de la page d'accueil et dans une rubrique le numéro de l'aide téléphonique du syndicat (appel gratuit). Le contenu des rubriques est conçu pour répondre aux problèmes concrets des jeunes, y compris pour des jobs d'été et pour des stages. LO met en avant son souci de répondre aux besoins des jeunes à travers un manifeste, qui présente les résultats d'une enquête auprès de 10 000 jeunes à l'été 2013 sur les questions considérées par eux comme les plus importantes en ce qui concerne le marché du travail, et détaille les réponses de LO.

On y trouve aussi des conseils et des exemples d'activité destinés aux jeunes élus, les coordonnées de la secrétaire LO jeunes, la présentation du Forum des jeunes organisé chaque année, et un appel à proposer des candidat·es pour le prix de « l'héroïsme syndical » (*fackliga hjältedåd*) de l'année. Ce prix récompense une contribution significative d'une personne ou d'un groupe actif dans l'un des syndicats affiliés à LO et ayant moins de 30 ans. Le design du site est différent de celui du site général, avec des rubriques plus courtes, des vidéos, des accroches visuelles, un accès plus rapide aux réseaux sociaux.

La confédération TCO a mené de son côté en 2007, 2014 et 2015 des campagnes de communication remarquées en direction des jeunes principalement¹⁴, mais aussi des travailleurs temporaires (Brunk, 2010). Ces campagnes insistent sur les avantages liés au fonctionnement du système de relations professionnelles, et notamment la conclusion d'accords collectifs. Tournés en anglais, les deux clips diffusés sur YouTube en 2014 et 2015 ont été largement remarqués, cités dans les journaux nationaux et dans des médias internationaux.

Avoir une organisation syndicale forte et active sur le lieu de travail

Cette stratégie comporte deux volets : l'implantation sur des lieux de travail sans présence syndicale (sans adhérents et/ou sans club local) et le renforcement de l'activité du club syndical local d'abord puis du nombre d'adhérents¹⁵. Les travailleurs suédois sont en effet représentés sur leurs lieux de travail par les syndicats, qui fixent leurs propres modalités de nomination des représentants syndicaux. Il n'existe pas d'autre structure ou instance de représentation élue, analogue aux comités d'entreprise.

En 2013, le syndicat Kommunal (affilié à LO) a mis en place une nouvelle méthode de travail pour améliorer son implantation sur les lieux de travail : l'« organisation stratégique » (*strategisk organisering*)¹⁶. Le travail de base, qui prend entre quatre et sept mois, démarre

14. V. Hours, « Suède : Spotify et le syndicat TCO vantent le modèle suédois », *Planet Labor*, n° 9420, 15 décembre 2015, <https://goo.gl/rHwiaM>.

15. Voir Fulton (2013). La présence des syndicats sur le lieu de travail est encadrée par la loi sur la codétermination (MBL) de 1976 qui accorde aux syndicats le « droit de négocier avec un employeur toute question en rapport avec la relation entre ce dernier et un membre » du syndicat. L'accord de 1982 sur l'efficacité et la participation stipule qu'en l'absence de structure syndicale locale sur le lieu de travail, le syndicat peut désigner un contact au sein du personnel. Le club syndical est le niveau de base de constitution d'un syndicat au niveau local, dès lors qu'il y a 20-30 adhérents. C'est au sein de ce club que sont désignés les représentants au niveau local.

16. <http://tankesmedjantiden.se/wp-content/uploads/2015/12/Folkr%C3%B6relser-sk%C3%A4rper-facket.pdf>.

par des conversations individuelles de l'organisateur ou de l'organisatrice avec toute personne travaillant sur un site mais hors du lieu de travail. Il s'agit de créer un rapport de confiance et de découvrir ce qui est important pour chaque personne, ce qu'elle veut changer, comprendre l'histoire et le problème principal du lieu de travail pour identifier des sujets d'action collective pertinents. Il s'agit également d'identifier des personnes actives, de repérer des *leaders* qui peuvent prendre les postes de représentants locaux, d'accompagner la création de groupes de travail locaux et la réalisation d'actions collectives. Cela implique de former les personnes sur leurs droits mais aussi sur la gestion collective des problèmes, sur la façon de discuter avec leurs collègues. Avant le départ de l'organisateur ou de l'organisatrice, un plan d'action est élaboré avec les représentants syndicaux compétents dans la section du syndicat pour préciser ce à quoi ressemblera le suivi, à quelle fréquence le syndicat aura des réunions avec le groupe de travail, quelles questions devraient être traitées et quelles sont les formations dont les nouveaux membres actifs de la section ont besoin. Une organisatrice de Kommunal résume bien l'enjeu et les exigences de cette méthode : « Ce qui est difficile avec l'organisation, c'est que c'est une connaissance pratique, ce n'est rien que l'on puisse apprendre en théorie. Dans le mouvement syndical suédois, nous n'avons pas donné la priorité à ce travail, donc nous en avons trop peu qui ont les connaissances pratiques. C'est probablement le plus grand défi. Nous devons reconstruire la connaissance de la façon dont nous faisons cela ¹⁷. »

Cette mission est confiée à des organisateurs qui suivent une formation continue et sont supervisés quotidiennement par un chef de groupe. Les objectifs sont à terme d'attirer de nouveaux membres et de renforcer l'implantation sur les lieux de travail, mais un objectif au moins aussi important est d'avoir des organisations locales actives. Cette nouvelle méthode s'inspire directement de la stratégie d'*organizing* des syndicats américains. Elle permet en particulier de favoriser l'engagement de personnes qui n'envisagent pas d'adhérer au syndicat ou qui ont cessé d'adhérer, de personnes occupant des emplois précaires, de personnes qui hésitent à exprimer leur opinion (Bengtsson *et al.*, 2013). L'« organisation stratégique », qui avait reçu un accueil mitigé parmi les membres du syndicat, semble désormais largement acceptée. Elle a probablement contribué à la nette reprise des adhésions au cours des dernières années. Dans des lieux de travail où la proportion d'adhérents était très faible (30-40 %), la proportion passe généralement à 70-80 % lorsque les organisateurs ont achevé leur mission ¹⁸.

D'autres syndicats, affiliés à LO ou TCO, ont des réflexions similaires sur la nécessité de travailler sur l'organisation au niveau local et de dynamiser l'engagement mais ne font pas référence à l'*organizing*.

Le syndicat Vision (affilié à TCO) réalise aussi des entretiens approfondis avec des salariés pour identifier les sujets pertinents au niveau local, mais plutôt sur les lieux de travail ¹⁹. Du matériel pour les discussions sur site est fourni aux adhérents actifs et aux représentants

17. Lisa, interrogée en 2015 : <http://tankesmedjantiden.se/wp-content/uploads/2015/12/Folkr%C3%B6relser-sk%C3%A4rp-er-facket.pdf>.

18. Lisa, *ibid.*

19. Karin Ottosson, directrice des communications et du développement, <http://tankesmedjantiden.se/wp-content/uploads/2015/12/Folkr%C3%B6relser-sk%C3%A4rp-er-facket.pdf>.

élus. L'engagement *via* Internet est aussi beaucoup développé avec ce que Vision appelle le « kiosque d'engagement » (« *engagemangskiosken* ») : il permet à chaque adhérent·e d'accéder au site Web de Vision et de choisir ce qu'il ou elle veut faire (conduire une réflexion sur une question, organiser une discussion ou un séminaire), de s'inspirer de ce que d'autres ont fait. Lorsque l'événement est enregistré, le membre reçoit de l'aide du syndicat pour le mettre en œuvre. La campagne « Café pour le bon salaire » (« *fika för rätt lön* ») a ainsi permis de débattre sur une nouvelle politique salariale.

Le syndicat du commerce Handels a relancé en octobre 2012 la formation et l'animation de groupes syndicaux centraux (GSC) dans 11 grandes chaînes de magasin. Il s'agit de donner plus de responsabilités aux GSC pour négocier, conclure des accords au niveau de ces chaînes et recruter des membres ²⁰. Les négociations se font en effet habituellement au niveau local, alors que ces grandes chaînes ont une administration centrale.

Dans des secteurs qui emploient une forte proportion de travailleurs précaires et notamment de travailleurs détachés/migrants, la frontière entre stratégie d'*organizing*, stratégie de recrutement et stratégie « administrative » d'extension des accords collectifs est plus floue. La stratégie retenue dépend beaucoup des caractéristiques des emplois et de la position institutionnelle du syndicat (Bengtsson, 2013). Depuis le début des années 1990, IF Metall devenu Metall a axé sa stratégie sur un consensus avec les employeurs quant aux conditions d'emploi et de

rémunération des travailleurs migrants. En revanche, le syndicat de la construction Byggnads puis le syndicat Transport (inspiré par son homologue américain, les Teamsters) ont privilégié le recrutement de travailleurs migrants *via* l'embauche d'interprètes. Cette stratégie a donné des résultats très limités : le projet Interprètes a permis à Byggnads d'organiser entre 100 et 500 travailleurs de 2004 à 2010 (Bengtsson, 2013:182).

La défense par les syndicats de leur rôle et du modèle suédois

La suppression des déductions fiscales sur les adhésions aux syndicats en 2007 a été l'une des causes du renchérissement de ces adhésions. Avec l'arrivée au pouvoir de Stefan Löfven, l'ancien *leader* syndical d'IF Metall de 2006 à 2012, les syndicats ont pesé pour faire rétablir les déductions antérieures. Le gouvernement a inclus dans le budget 2018-2020 qu'il a présenté au Parlement cet automne une déduction fiscale de 25 % du coût de l'adhésion à un syndicat si ce coût est supérieur à 400 couronnes suédoises par mois (soit 40 euros). Cette disposition a été adoptée et entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2018 ²¹. Les syndicats en espèrent une augmentation des adhésions. En 2014, la suppression des différenciations du coût d'adhésion s'est ainsi traduite par une augmentation de 15 % des adhésions à la caisse des hôtels et restaurants.

Une autre bataille de longue haleine a abouti également en 2017. En avril, le Parlement a adopté le projet de loi qui revient sur certaines dispositions de la loi dite Lex Laval votée en 2010 à la suite de l'arrêt Vaxholm pris en 2007 par la Cour de justice des communautés

20. « Suède : Handels lance une nouvelle stratégie syndicale en direction des chaînes de magasins », *Planet Labor*, n° 6895, 2 octobre 2012, <https://goo.gl/KZULyV>.

21. V. Hours, « Suède : le gouvernement donne un coup de pouce aux syndicats pour recruter des membres », *Planet Labor*, n° 10393, 11 octobre 2017, <https://goo.gl/7Jhepc>.

européennes²². Désormais, c'est à l'entreprise qui détache des travailleurs en Suède de prouver qu'elle y respecte les conditions de travail. Les syndicats pourront également exercer des actions contre une entreprise qui refuserait de conclure un accord collectif en Suède comportant des dispositions applicables aux travailleurs détachés. Enfin, les travailleurs détachés bénéficieront des conditions d'un accord existant même s'ils ne sont pas membres du syndicat suédois. Si cette disposition limite les bénéfices d'une adhésion au syndicat, elle contient la concurrence exercée par les travailleurs détachés. La loi votée en 2017 institue sur ce point un cadre commun, les initiatives des syndicats comme Metall (Bengtsson, 2013) et Unionen²³ pour créer des règles conventionnelles ayant très diversement abouti.

Conclusion

Le taux de syndicalisation paraît stabilisé à un niveau encore élevé, après la forte baisse consécutive à la réforme de l'assurance chômage, et les adhésions semblent reprendre depuis 2015. Toutefois la secousse qu'a connue le modèle de Gand pourrait avoir durablement atteint ce qui constituait l'une des voies majeures de recrutement de nouveaux adhérents aux syndicats : la double adhésion à un syndicat et à la caisse d'assurance chômage gérée par ce syndicat (Lind, 2009). Le désormais plus faible taux de syndicalisation des cols bleus comparé à celui des cols blancs et le niveau dramatiquement bas du taux de syndicalisation des jeunes

et de certains secteurs mettent en lumière une fragilisation et une possible nouvelle baisse. Avec en arrière-plan une fragmentation accrue des travailleurs suédois selon leur secteur d'activité, la nature de leur emploi et leur âge.

Les syndicats ont réagi à la baisse des adhésions par des initiatives variées : incitations à adhérer *via* une réduction du coût, voire la gratuité, pendant des périodes de promotion, et possibilité de tester les services offerts ; proposition de services adaptés aux nouveaux besoins (notamment des conseils individuels pour la carrière et une assurance complémentaire contre la perte de revenu en cas de chômage) ; plateformes Internet, utilisation des nouveaux médias de communication et campagnes en direction des jeunes notamment ; développement des implantations sur les lieux de travail et travail en profondeur sur l'organisation de la représentation au niveau local. S'y ajoutent des actions plus classiques de défense du modèle suédois, qui ont abouti au rétablissement des déductions fiscales sur les adhésions et à une nouvelle loi Laval. La question sous-jacente et non tranchée reste celle de la nature et de l'ampleur des évolutions pour les syndicats : s'agit-il d'adapter leurs modes d'action et de communication ou de transformer en profondeur leur rôle voire leurs valeurs ?

Sources :

Anxo D. (2012), « From One Crisis to Another: The Swedish Model in Turbulent Times Revisited », in Lehndorff S. (ed.), *A Triumph of Failed Ideas. European Models of Capitalism in the Crisis*, Brussels, ETUI, p. 27-40, <https://goo.gl/ZB1FqH>.

22. V. Hours, « Suède : face au nombre exponentiel de salariés détachés, les syndicats cherchent une parade pour favoriser la conclusion d'accords collectifs », *Planet Labor*, n° 9750, 1^{er} juillet 2016, <https://goo.gl/vYqfKy>.

23. V. Hours, « Suède : Spotify et le syndicat TCO vantent le modèle suédois », *Planet Labor*, n° 9420, 15 décembre 2015, <https://goo.gl/rHwiam>.

- Bengtsson E. (2013), « Swedish Trade Unions and European Union Migrant Workers », *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 2, p. 174-189, <https://doi.org/10.1177/0022185612473211>.
- Bengtsson E., Rolka J., & Ståhle F. (2013), *Organisera eller rekrytera? En rapport om facklig förnyelse (Organiser ou recruter ? Un rapport sur le renouvellement des syndicats)*, Tankeverksamheten inom Arbetarrörelsen i Göteborg, <http://www.tankeverksamheten.se/2013/09/organisera-eller-rekrytera-en-rapport.html>.
- Bruhn A., Kjellberg A., Sandberg A. (2013), « A New World of Work Challenging Swedish Unions », in Sandberg A. (ed.), *Nordic Lights: Work, Management and Welfare in Scandinavia*, Falun, SNS Förlag, p. 126-188, <https://goo.gl/yhYx6b>
- Brunk T. (2010), *Trade Union Strategies To Recruit New Groups of Workers – Sweden*, Eurwork, <https://goo.gl/XFcNxs>.
- Coulet C. (2008), « Suède : une chute rapide du taux de syndicalisation induite par la réforme de l'assurance chômage », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 112, mai, p. 47-58, <https://goo.gl/57C9py>.
- Coulet C. (2013), « La flexibilité de l'emploi et les évolutions de la protection sociale en Suède », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, p. 90-113, <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2013-4-page-90.htm>.
- Fulton L. (2013), *La représentation des travailleurs en Europe*, Labour Research Department/ETUI, réalisé avec l'aide du réseau SEEurope, <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux>, consulté le 12 décembre 2012.
- Jolivet A. (2000), « Suède : un syndicalisme fort, confronté à des évolutions déstabilisantes », n° spécial, « La représentativité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 66, octobre, p. 77-83, <https://goo.gl/2nA162>.
- Jolivet A. (2014), « Suède : des réformes et des ajustements bien antérieurs à la crise », n° spécial, « Santé, éducation : services publics dans la tourmente », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, décembre, p. 140-150, <https://goo.gl/VVD5qK>.
- Jolivet A., Mantz T. (2008), « Suède : une profonde réforme de l'assurance chômage depuis 2007 », n° spécial, « Indemnisation du chômage : débats sur les réformes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 115, novembre, p. 89-99, <https://goo.gl/kHjKxU>.
- Kjellberg A. (2009), « The Swedish Ghent System and Trade Unions under Pressure », *Transfer*, vol. 15, n° 3-4, p. 481-504, <https://doi.org/10.1177/10242589090150031601>.
- Kjellberg A. (2011), « The Decline in Swedish Union Density since 2007 », *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 1, n° 1, p. 67-93, <https://doi.org/10.19154/njwls.v1i1.2336>.
- Kjellberg A. (2013), « Union Density and Specialist/Professional Unions in Sweden », *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, Research Reports*, n° 2013/2, Department of Sociology, Lund University, <http://lup.lub.lu.se/record/3912694>.
- Kjellberg A. (2016), « Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund », *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, Research Reports*, n° 2010/1 (2013/1), Department of Sociology, Lund University, <http://lup.lub.lu.se/search/ws/files/5860304/1545800.pdf>.
- Kjellberg A., Ibsen C.L. (2016), « Attacks on Union Organizing: Reversible and Irreversible Changes to the Ghent Systems in Sweden and Denmark », in Larsen T.P., Ilsøe A. (eds.), *Den Danske Model Set Udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering : Et festskrift til professor emeritus Jesper Due og og professor emeritus Jørgen Steen Madsen*, København, Jurist-og Økonomforbundets Forlag, p. 279-302, <https://goo.gl/3Hohzy>.
- Larsson M. (2017), *Facklig anslutning år 2017, Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år 1990-2017*, LO, <https://goo.gl/uMsFoh>.
- Lind J. (2009), « The End of the Ghent System as Trade Union Recruitment Machinery? » *Industrial Relations Journal*, vol. 40, n° 6, p. 510-523, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2009.00543.x>.
- Mantz T. (2007), « Suède : après l'arrêt de la CJCE dans l'affaire Vaxholm : quelles adaptations pour le modèle suédois ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier, p. 52-60, <https://goo.gl/rDQqcj>.
- Office du travail (1912), *Les lock-out et la grève générale en Suède en 1909*, rapport présenté à l'Administration royale de l'industrie et du commerce, Beckman, gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5543942p.