

Deuxième grande catégorie de régimes : les régimes sectoriels. Ceux-ci ont un poids important aux Pays-Bas où il en existent 81. Ce sont des régimes gérés paritairement par les représentants des employeurs et des salariés et qui couvrent obligatoirement l'ensemble des salariés appartenant aux entreprises des secteurs concernés. Ce type de régime est en voie de développement au Danemark. Après s'être longtemps battus sans succès pour obtenir de l'Etat la création d'un régime complémentaire national, les syndicats danois ont opéré au début des années 90 un changement complet de stratégie : à la suite du syndicat des ouvriers de la métallurgie, les principales organisations ont négocié avec les employeurs l'instauration de régimes sectoriels. Ceux-ci sont en train de se mettre en place. Un mouvement comparable s'est produit en Australie au cours des années 80 ; les syndicats australiens ont réussi à pallier la faiblesse de la couverture d'entreprise (moins de 40 % des salariés couverts) en obtenant l'instauration de régimes sectoriels paritaires.

Troisième catégorie : les régimes nationaux. Ceux-ci assurent une couverture généralisée sur l'ensemble du territoire national. Certains de ces régimes ne sont pas à proprement parler des régimes privés. C'est le cas en Grèce du régime complémentaire IKA-TEAM dans lequel l'Etat joue un rôle majeur et qui devrait à terme être absorbé par le régime de base. Les régimes complémentaires finlandais (LEL et TEL), qui couvrent l'ensemble des salariés du privé, sont également des régimes légaux ; ils sont qualifiés de « semi-publics » dans la mesure où ils sont gérés par des institutions financières privées.

En revanche, en Suède, comme en France, des régimes complémentaires à couverture nationale et généralisée ont été instaurés par la négociation entre représentants des employeurs et des salariés. La mise en place de ces dispositifs a suivi un mouvement similaire dans les deux pays. Une catégorie particulière de salariés a d'abord obtenu un régime propre : le régime ITP en Suède pour les cols blancs et le régime AGIRC en France pour les cadres. Cela a ensuite conduit à l'extension de la couverture complémentaire aux autres salariés, à travers le régime STP en Suède et les régimes ARRCO en France. Cette situation propre aux deux pays renvoie au clivage pratiqué, à l'intérieur du mouvement syndical, entre cols blancs et cols bleus, en Suède, et entre cadres et non-cadres en France. Cela a permis aux syndicats de négocier un régime national pour une catégorie spécifiée ; celui-ci est devenu la référence et, par effet d'entraînement, une couverture complémentaire généralisée a été obtenue pour l'ensemble des salariés du privé. Il ne s'agit sans doute là que d'un des éléments explicatifs. La Suède et la France constituent en tout cas, dans la diversité des situations rencontrées, les deux seuls exemples d'une couverture complémentaire généralisée assurée par les représentants des employeurs et des salariés.

Emmanuel Reynaud

Relation entre les régimes de retraite publics et professionnels dans les pays nordiques

Einar Øverbye *

On considère souvent que les pays nordiques sont dotés d'un système de protection sociale distinct, différent du modèle anglo-saxon (libéral) et de l'Europe continentale (conservateur-corporatiste) (Esping-Andersen, 1990). Cette hypothèse est difficile à défendre, tout du moins en matière de retraite. Le seul dénominateur commun aux pays nordiques est l'importance qu'ils attachent au versement de pensions minimum généreuses (Kangas et Palme, 1988). On peut toutefois distinguer une « politique » de retraite propre aux pays nordiques de l'Ouest (Danemark, Norvège) d'une part, et à ceux de l'Est (Suède, Finlande) d'autre part (cf. Rokkan, 1981). Le modèle occidental ressemble à un modèle libéral (de type Beveridge) en ce sens que les systèmes de retraite publics sont essentiellement axés sur une garantie de protection minimale. Les pays de l'Est sont plus proches de la tradition corporatiste (bismarckienne) en ce que leurs systèmes de retraite publics privilégient largement le maintien des revenus en même temps qu'une garantie de protection minimale.

La différence entre les pays de l'Est et de l'Ouest ne constitue pas une dichotomie tranchée mais plutôt un « nuancier », la Finlande et le Danemark se situant presque à l'opposé l'un de l'autre.

* *Institute of Applied Social Research, Norvège.*

Le Danemark n'a jamais introduit de régime de retraite public à prestations proportionnelles au salaire¹ et la structure des pensions professionnelles y est plus diversifiée que dans tous les autres pays nordiques.

En Finlande, le développement des pensions semi-publiques proportionnelles est tel qu'elles excluent pratiquement toute pension professionnelle standard. La plupart des régimes professionnels restants disparaîtront lorsque les régimes de retraite semi-publics seront complètement développés. La Suède allie des pensions proportionnelles fort généreuses à des pensions professionnelles extrêmement standardisées. La Norvège, quant à elle, associe des pensions proportionnelles (moins généreuses qu'en Suède) à une structure de pension professionnelle plus fragmentée qu'en Suède mais moins qu'au Danemark.

Quelle est l'origine de ces différences ? Certains soutiennent qu'elles sont dues à des positions géopolitiques différentes. Le Danemark et la Norvège sont des pays maritimes traditionnellement tournés vers l'océan Atlantique (et le monde anglo-saxon). La Suède et la Finlande, quant à elles, sont plus orientées vers les terres et l'Europe centrale (Rokkan, 1981). Cela est particulièrement vrai de la Finlande (historiquement située à l'intersection des sphères d'influence suédoise, russe et allemande). La position de la Norvège, à mi-chemin entre les structures de pension suédoise et danoise, peut également être reliée à l'influence culturelle et politique sur la société norvégienne de ces deux Etats-nations plus anciens : la Norvège était partie intégrante du royaume dano-norvégien de 1397 à 1814 et elle a formé, entre 1814 et 1905, une union politique avec la Suède (sous l'autorité du roi de Suède).

Ces observations peuvent servir de point de départ mais ne nous permettent pas d'identifier les véritables mécanismes sociaux qui ont modelé la structure des retraites (y compris celle des régimes professionnels) dans les pays nordiques. L'identification de ces mécanismes requiert en fait des détails beaucoup plus riches sur les institutions, que cet article va tenter de fournir.

Il est essentiel de comprendre à la fois l'évolution des préférences de la population dans son ensemble en matière de politique de retraite et la façon dont ces préférences ont été concrétisées et structurées par les jeux intervenant entre les divers acteurs en présence. Si de nombreux facteurs ont contribué à modeler les systèmes de retraite actuels des pays nordiques, les divers degrés de cohésion au sein du mouvement syndicaliste et parmi les partis de part et d'autre du clivage politique droite-gauche constituent un élément d'explication majeur. Ce sont en effet des facteurs qui permettent d'expliquer non seulement la coexistence des pensions publiques professionnelles, mais aussi la très grande diversité institutionnelle au sein du secteur des pensions professionnelles.

1. Afin de faciliter la lecture, les régimes de retraite à prestations proportionnelles au salaire sont dits « régimes proportionnels ».

1. Choix historiques des politiques de pension

Dans les pays nordiques – comme en Europe de manière générale – deux questions fondamentales ont dominé (et dominent encore dans une certaine mesure) le débat politique sur les pensions. 1) Les retraites publiques doivent-elles se fonder sur un principe assurantiel (à chacun selon son mérite) ou sur le principe de l'impôt (à chacun selon ses besoins) ? 2) Les retraites publiques doivent-elles être réservées à certains segments de la population ou doivent-elles concerner tous les résidents ? Le premier système de retraite allemand était réservé aux ouvriers de l'industrie (Alber, 1987). A l'opposé, le premier régime britannique faisait de chaque citoyen le bénéficiaire potentiel des prestations des régimes de retraite publics. Les pays nordiques ont fait le même choix que la Grande-Bretagne (contrairement à la plupart des pays européens), tout en adoptant une attitude différente face au principe de l'assurance. Le premier système danois (1891) ne consistait qu'en prestations versées sous conditions de ressources financées par l'impôt (Vestere-Jensen, 1985, p. 41). Le premier système finlandais (1937), au contraire, se fondait sur le principe de l'universalité, liant les prestations aux contributions (Kangas, 1988, p. 16). La Suède (1913) et la Norvège (1936) ont adopté une voie moyenne associant l'assurance pour tous à des compléments versés sous conditions de ressources (Rasmussen, 1985, p. 20 ; Hatland, 1986).

Au fil du temps, les systèmes de retraite des pays nordiques ont convergé. Le principe de l'assurance a été progressivement aboli. Les pensions financées par l'impôt et versées sous conditions de ressources sont devenues prépondérantes. Après 1945, le système d'évaluation des ressources a été progressivement assoupli pour être finalement remplacé par un système de pensions forfaitaires financé es par l'impôt général (« pensions de base »). La Suède a été la première à instaurer ce type de système (1948), suivie de la Norvège en 1956, de la Finlande en 1957 et enfin du Danemark en 1970.

Les partisans des pensions publiques financées par l'impôt l'ont emporté sur les adeptes d'un système de pension minimale fondé sur l'assurance (style Beveridge). Cependant, le débat a refait surface lorsque la demande de pensions proportionnelles est revenue à l'ordre du jour dans les années 50. Trois des quatre pays nordiques (Suède, Finlande et Norvège) ont alors introduit des régimes de retraite obligatoires proportionnels. Encore une fois, la Suède a montré le chemin en 1959, suivie de la Finlande en 1960 et de la Norvège en 1966. En introduisant ces pensions publiques proportionnelles, ces pays se sont à nouveau orientés vers un système de retraite public fondé sur l'assurance.

2. Interactions entre pensions professionnelles et régimes publics

Formation des préférences parmi les salariés et leurs syndicats

Avant l'introduction des régimes publics proportionnels, les pensions professionnelles étaient très courantes, surtout dans le secteur public et parmi les cols blancs. Les salariés accédant aux régimes professionnels n'ont aucun intérêt immédiat à soutenir une demande de régimes de retraite publics. Un secteur de pension professionnelle fortement développé pourrait donc réduire le soutien politique apporté aux pensions publiques proportionnelles. Toutefois, une logique de situation différente est également à l'oeuvre : les régimes professionnels peuvent servir de référence à d'autres catégories professionnelles en leur montrant, en quelque sorte, la « Terre promise ». Si les pensions professionnelles se généralisent et si l'adhésion est limitée à certaines catégories de salariés dans chaque entreprise, le nombre des salariés confrontés à l'écart entre leur pension et celle de leurs collègues plus chanceux sera plus important. Ainsi, les pensions professionnelles dont bénéficiaient les cols blancs ont alimenté la demande de pensions proportionnelles parmi les ouvriers.

Les fonctionnaires du gouvernement central ont été parmi les premiers à accéder aux pensions professionnelles. Leur pension représentait approximativement deux tiers du salaire de fin de carrière après un minimum de 30 ans de service. Les fonctionnaires des collectivités locales et les cols blancs du secteur privé ont très vite exigé un régime professionnel similaire. Lorsque le nombre de cols blancs bénéficiant d'une pension professionnelle s'est développé, la demande s'est élargie aux cols bleus. Après la guerre, les syndicats de cols blancs de tous les pays nordiques ont commencé à exiger des pensions égales pour les cols bleus et les cols blancs (Heclø, 1974 : p. 233, Vestero-Jensen, 1985 : p. 117, Pedersen, 1990 : pp. 51-55, Kangas, 1988, p. 32).

La demande de pensions proportionnelles est donc semblable à un processus de diffusion. Les fonctionnaires ont été les premiers à recevoir des pensions proportionnelles et la demande s'est élargie en cercles concentriques à des segments de plus en plus importants de la population active. La théorie du « groupe de référence » peut expliquer le mécanisme social à l'origine de ce processus. Les gens ont tendance à évaluer leurs récompenses (résultat). Pour ce faire, ils se comparent à ceux dont l'apport (défini comme la contribution apportée par un individu au travail) est similaire. Plus la similarité (perçue) entre les apports est grande et plus la différence (perçue) entre les ratios apport/résultat est importante, plus forte est l'envie de la réduire. Les fonctionnaires des collectivités locales, habitués à comparer leur salaire à ceux des fonctionnaires du gouvernement central, ont vite exigé des dispositions similaires en matière de retraite. Lorsque ces salariés ont pu accéder aux pensions professionnelles, la demande s'est élargie à des groupes moins enclins à se comparer directement aux fonctionnaires du

gouvernement central. A la fin, le niveau de pension des fonctionnaires du gouvernement central est devenu le point de référence « naturel » de la majorité de la population active.

Choix des stratégies

Les ouvriers exigeaient de bénéficier de retraites complémentaires similaires à celles servies aux cols blancs. Pour répondre à cette demande, les syndicats pouvaient faire des pensions professionnelles leur objectif prioritaire dans les négociations collectives ou pratiquer le lobbying politique pour obtenir des régimes publics. Il est parfois considéré comme évident que les syndicats préfèrent dans la mesure du possible les solutions publiques (politiques) en matière de protection sociale aux solutions privées (Korpi, 1983). Il est vrai que, du point de vue syndical, les solutions politiques s'assortissent d'avantages évidents, le principal étant qu'avec les systèmes publics les coûts sont supportés non plus par ceux qui n'ont pas de couverture mais par les employeurs ou les contribuables en général (si les régimes sont financés par l'impôt ou les contributions des employeurs). A l'opposé, dans un contexte de négociation collective, les employeurs subordonnent généralement la mise en place d'un régime de retraite professionnel à une limitation des salaires. Cependant, ceci ne constitue pas nécessairement une raison suffisante pour que les syndicats préfèrent des pensions publiques proportionnelles. Les syndicats rassemblant des ouvriers dont les salaires sont peu élevés peuvent choisir de faire pression pour obtenir des pensions minimales plus élevées plutôt que des pensions proportionnelles. Des syndicats puissants peuvent choisir, quant à eux, d'utiliser leur influence pour négocier un régime de retraite avec leurs employeurs plutôt que de poursuivre, associés à des syndicats plus faibles, une stratégie politique longue et incertaine.

La poursuite d'une stratégie commune exige une forte cohésion au sein du mouvement syndical. Il doit être hiérarchisé et les syndicats locaux doivent être prêts à se soumettre aux décisions prises au niveau central. Même si le niveau central de la confédération est fort, il peut préférer une solution négociée si les employeurs sont prêts à refuser l'accès au régime aux employés non syndiqués. Enfin, les stratégies adoptées par les syndicats dépendent bien entendu des chances de réussite de la solution politique à laquelle ils aspirent.

La Suède est probablement dotée du mouvement syndical le plus cohérent des pays nordiques (Rasmussen, 1985, p. 37). Le syndicat suédois LO a exigé des pensions publiques proportionnelles dès les années 40. Le mouvement syndical entretenait des liens fort étroits avec le Parti social-démocrate alors au pouvoir ; une solution publique semblait donc accessible.

Lorsque les pensions proportionnelles sont passées à l'ordre du jour en Finlande, les pensions professionnelles étaient moins répandues qu'en

Suède et même rares, hormis dans le secteur public. La confédération des cols blancs a été la première à exiger des pensions publiques proportionnelles, bien qu'elle ait été rapidement suivie par la confédération des cols bleus (Kangas, 1988, p. 67).

Alors que les syndicats suédois et finlandais ont très tôt recherché des solutions publiques, les syndicats norvégiens et danois étaient à l'origine plus enclins à adopter une stratégie de négociation collective. En 1960, la confédération norvégienne des syndicats (LO) et l'association patronale norvégienne concluaient un accord introduisant un régime de retraite professionnel (FTP) couvrant tous les salariés du secteur privé. Ce régime ne servait que des prestations forfaitaires. En 1964, le gouvernement danois (social-démocrate) introduisait un régime similaire dans le cadre d'un accord de négociation collective tripartite plus vaste. L'objet de ce régime était essentiellement d'offrir une compensation pour les restrictions salariales imposées.

Les travailleurs non syndiqués sont fortement incités à adhérer à un syndicat si seuls les ouvriers syndiqués ont accès aux pensions professionnelles. Cependant, ni la LO norvégienne ni la LO danoise n'ont réussi à refuser l'accès du régime de retraite négocié aux travailleurs non syndiqués. Il faut également noter que les pensions versées par ces régimes n'ont pas été aussi généreuses que celles des régimes professionnels dont bénéficiaient les cols blancs. Dans les années qui ont suivi, les syndicats se sont montrés de plus en plus intéressés par une solution politique.

Afin de comprendre pourquoi les syndicats de tous les pays nordiques ont décidé de recourir au lobbying politique plutôt qu'à la négociation collective comme stratégie principale, il faut également décrire le cadre institutionnel des régimes de retraite professionnels. Les retraites professionnelles destinées aux employés étaient habituellement considérées comme des « gratifications » plutôt que comme du « salaire différé » (Hyman et Schuller, 1983). En règle générale, elles n'étaient pas introduites par des négociations collectives (dans le secteur public, ces régimes étaient même mis en place par le législateur). L'absence de liens institutionnels entre les retraites professionnelles et les négociations salariales ont conduit les ouvriers et leurs syndicats à interpréter ces régimes comme des **privilèges** accordés aux cols blancs. Combattre les privilèges et accorder des « droits égaux » aux ouvriers et aux cols blancs constituent des problèmes politiques (alors que la recherche d'un équilibre optimal entre les salaires actuels et différés est plutôt considérée comme étant du ressort des négociations collectives). Ainsi, les pensions professionnelles n'ont pas seulement engendré la demande de retraites complémentaires parmi les ouvriers. Leur organisation institutionnelle (absence de liens formels avec les négociations salariales) a en outre influencé le choix des stratégies adoptées par les syndicats car les adeptes du lobbying politique ont ainsi eu plus de facilités à faire accepter un cadre de référence politisé au sein du mouvement ouvrier.

Réponse des partis politiques

Les partis de gauche ont réagi diversement à la demande de pensions publiques proportionnelles. Certains se sont montrés plutôt pour, soutenant que ce type de pension égaliserait les prestations des cols bleus et des cols blancs et/ou que le « maintien du revenu » était un objectif politique plus adéquat qu'une protection minimale. D'autres pensaient que les retraites publiques devaient combler les inégalités créées par le marché du travail plutôt que les pérenniser. Ils souhaitaient s'en tenir à des pensions forfaitaires ou versées sous conditions de ressources. Ainsi, deux concepts d'« égalité » se heurtaient : égalité entre cols bleus et cols blancs et égalité entre les citoyens quelle que soit leur performance sur le marché du travail.

Des points de vue différents ont également été exprimés à droite. Certains libéraux soutenaient que l'Etat devrait limiter le versement de pensions publiques aux individus incapables d'acheter une assurance privée, les « mauvais risques ». Ainsi fallait-il préférer les pensions minimales forfaitaires ou versées sous conditions de ressources. Il est en revanche plus facile de former un lien entre les impôts/contributions et les prestations dans un système de retraite proportionnel (« à chacun selon son mérite »). En outre, les pensions proportionnelles maintiennent les différences de statut et renforcent ainsi la stabilité sociale.

Les sociaux-démocrates ont fini par soutenir la demande de pensions proportionnelles bien qu'au Danemark l'opposition interne ait été assez forte pour empêcher le gouvernement social-démocrate de faire voter un projet (Vestergaard-Jensen, 1985, p. 143). Les partis communistes se sont opposés aux pensions proportionnelles dans tous les pays nordiques, à l'exception de la Suède.

Les partis non socialistes suédois se sont opposés à la solution préconisée par les sociaux-démocrates (SAP), mais ils ont été incapables de s'entendre sur une autre solution. En 1959, la proposition du SAP a été acceptée à la majorité plus une voix. En Finlande, le Parti conservateur soutenait la demande de pensions proportionnelles, mais le puissant Parti agrarien (qui contrôlait le gouvernement) était opposé à cette idée (Kangas, 1988, p. 36). Cependant, les agrariens ayant ensuite changé d'avis, la proposition a été acceptée par une large coalition en 1960. En Norvège, deux petits partis centristes (les libéraux et le Parti chrétien-populaire) étaient en faveur de retraites proportionnelles bien avant la prise de position des sociaux-démocrates. Les conservateurs et les agrariens, initialement opposés à ce principe, l'ont ensuite accepté. Les partis non socialistes ont obtenu la majorité parlementaire lors des élections de 1965 et le gouvernement de coalition ainsi formé a introduit des pensions proportionnelles inspirées du modèle suédois en 1966. Au Danemark, des conservateurs s'inspirant de l'exemple suédois ont suggéré d'introduire un système de retraite similaire (Nelson, 1984, p. 70). Cependant, lorsque le gouvernement de minorité social-dé-

mocrate a enfin tenté, sans conviction, de donner suite à la question, tous les partis non socialistes s'y sont opposés.

Les opinions divergentes et parfois changeantes exprimées par les partis révèlent non seulement l'absence de lignes directrices claires, mais également les divergences d'intérêt économique parmi leurs électeurs. Comme Molin (1965, p. 187) le fait remarquer, les pensions proportionnelles peuvent intéresser les salariés des tranches supérieures (qui tendent à voter conservateur), tandis que de nombreux salariés du bas de l'échelle (qui votent généralement pour les sociaux-démocrates, les communistes ou les agrariens) seraient avantagés par un relèvement de la pension minimum.

Comment les différentes attitudes des partis politiques s'expliquent-elles ? Pourquoi les partis non socialistes se sont-ils unis contre la demande de pension proportionnelle en Suède et au Danemark, tandis que les mêmes partis en Norvège et en Finlande ont fini par soutenir de tels régimes ? En fait, la principale controverse politique dans les pays nordiques a porté sur le mode de financement des régimes plutôt que sur la retraite elle-même.

Les sociaux-démocrates suédois voulaient financer le régime public de retraite proportionnel (ATP) par des fonds de pension importants gérés par l'Etat. Ce système avait un parfum de « socialisme à base de fonds de pension » et les partis non socialistes se sont unis contre ce projet.

Les adeptes des pensions proportionnelles au sein du Parti social-démocrate danois soutenaient également que la question des retraites pouvait être utilisée pour accroître le contrôle du capital par l'Etat. C'est une des raisons essentielles pour lesquelles les partisans des pensions publiques proportionnelles ont pu l'emporter au sein du parti. Cet argument a réuni les partis non socialistes danois contre le projet tout comme en Suède. Face à l'opposition, non seulement des partis non socialistes, mais également des petits partis à gauche des sociaux-démocrates, conjuguée à l'opposition persistante au sein du parti, le gouvernement de minorité social-démocrate a finalement renoncé à soumettre un projet finalisé de pensions proportionnelles.

L'organisation patronale suédoise conseilla à son organisation homologue finlandaise de ne pas s'opposer aux pensions proportionnelles, mais plutôt de canaliser la demande vers des régimes plus attractifs pour le patronat (Pentikainen, 1987, p. 27). Les patrons se sont déclarés d'accord pour soutenir des régimes de retraite proportionnels à condition que la gestion des fonds de pension soit décentralisée et confiée à des institutions financières privées. Les syndicats ont accepté cette idée et le Parti conservateur s'est rangé aux côtés de l'organisation patronale. Le gouvernement agrarien a accepté la proposition à contrecœur lorsque les sociaux-démocrates ont suggéré d'introduire un régime de retraite pour les travailleurs saisonniers et à temps partiel (LEL), parallèlement au régime de retraite principal (TEL). Le résultat fut l'introduction de pensions à prestations proportionnelles en 1960. Cependant, bien que l'affi-

liation soit obligatoire, l'Etat n'est pas formellement responsable du versement des prestations. Les régimes peuvent théoriquement faire faillite. C'est pour cette raison qu'ils doivent être considérés comme semi-publics plutôt que comme totalement publics. Le système de comptabilité nationale finlandais classe d'ailleurs les régimes de retraite du secteur privé dans la catégorie des retraites privées.

Au départ, les membres influents du Parti social-démocrate norvégien se montraient peu enclins à adopter la politique de la Suède (Hatland, 1986). Néanmoins, en 1962, un comité gouvernemental fut chargé d'élaborer un projet de régime de retraite proportionnel (Pedersen, 1990). Avant que le comité ait fini son travail, un accident survenu dans une mine d'Etat en 1963 provoqua la chute du gouvernement social-démocrate. Pour la première fois depuis la guerre, un gouvernement de coalition non socialiste arriva au pouvoir. Quelques jours après la prise de fonctions du nouveau gouvernement, le Parti social-démocrate annonçait son intention d'introduire des pensions publiques proportionnelles sur le modèle suédois. Il souhaitait probablement brouiller ainsi les partis du nouveau gouvernement de coalition non socialiste (Hatland, 1986 ; Ringen, 1987 ; Skånland, 1989). Les libéraux et le Parti chrétien-populaire voulaient introduire des retraites proportionnelles ; les conservateurs et les agrariens y étaient opposés. Cependant, l'expérience suédoise avait appris aux partis non socialistes à ne pas laisser les sociaux-démocrates monopoliser une question populaire. Au lieu de s'opposer au projet, les agrariens et les conservateurs annoncèrent qu'ils soutenaient les pensions proportionnelles. Les partis non socialistes obtinrent une majorité parlementaire aux élections de 1965 et introduisirent des pensions publiques proportionnelles en 1966. Le régime norvégien fut modelé sur le système suédois, à une exception importante près : il était beaucoup plus largement financé par répartition. Ainsi, le gouvernement de coalition non socialiste évitait d'accumuler de lourdes sommes au titre d'un fonds de pension public.

En résumé, les partisans des pensions publiques proportionnelles ont gagné la lutte de pouvoir interne au sein des partis sociaux-démocrates (malgré l'opposition au sein des partis, particulièrement au Danemark et en Norvège). Grâce au rôle dominant des Partis sociaux-démocrates, les désaccords sont plus ou moins restés dans la famille de gauche, mais ont été exprimés ouvertement sur la scène politique par de nombreux partis de la droite fragmentée. Ces dissensions ouvertes ont conduit à l'introduction de régimes de retraite proportionnels publics et semi-publics dans tous les pays nordiques à l'exception du Danemark. Du fait d'une plus grande cohésion des partis de gauche, les partisans des pensions proportionnelles au sein des Partis sociaux-démocrates ont pu l'emporter.

Le Danemark a conservé le régime public complémentaire forfaitaire (ATP) introduit en 1964 mais, comme le montre le tableau 1, ce complé-

ment a beaucoup moins d'impact sur le niveau général des retraites que les systèmes complémentaires des autres pays nordiques.

Tableau 1 - Retraites publiques en pourcentage du salaire moyen masculin dans l'industrie (après impôt) pour un retraité célibataire (1987)

	Danemark	Norvège	Suède	Finlande
Pension minimale uniquement	44	44	46	39
Avec retraite complémentaire publique	47	72	73	60

(en %)

Source : Nordisk Socialstatistik Komite 1989 p. 48.

Rôle des pensions professionnelles dans le processus politique

Un régime de retraite public ne présente aucun intérêt immédiat pour un salarié couvert par un régime de retraite professionnel, surtout s'il est supposé marginaliser (ne pas intégrer) les régimes professionnels existants. Le manque d'enthousiasme de la part des travailleurs déjà couverts explique certaines des difficultés rencontrées par la LO danoise pour maintenir l'unité des syndicats face à la demande d'un système public. Il existe toutefois des solutions permettant de gagner le soutien de ceux qui sont déjà couverts par des retraites professionnelles ou du moins d'éviter leur opposition, comme le suggère l'expérience de la Finlande, de la Norvège et de la Suède.

En Finlande, les régimes de retraite professionnels étaient peu répandus en dehors du secteur public. L'affiliation aux nouveaux régimes proportionnels (TEL et LEL) fut simplement limitée aux salariés du secteur privé, contournant ainsi la question de savoir comment intégrer les régimes professionnels existants dans les nouveaux régimes publics.

Le projet suédois de 1959 visait à introduire un régime proportionnel couvrant toute la population, y compris les affiliés aux régimes professionnels. En Suède, l'opposition des salariés du secteur public fut contrée de deux façons. 1) Une pension supérieure à celle dont ils bénéficiaient avant la création du régime public leur fut accordée. 2) Ils eurent droit à des augmentations de salaire. Dans le secteur privé, il fut provisoirement possible de s'affilier à un régime différent du nouveau régime public, à certaines conditions (Molin, 1965).

Lorsque le nouveau régime de retraite public norvégien fut mis en place en 1966, les salariés couverts par des régimes professionnels n'eurent droit à aucune augmentation de salaire ni à une augmentation du niveau général de leurs prestations de retraite. La différence entre la Norvège et la Suède peut s'expliquer par la position de négociation des salariés couverts par des régimes professionnels. En Suède, la question de la retraite engendra l'un des conflits politiques les plus intenses de l'après-guerre. Un référendum

consultatif, la dissolution du Parlement et de nouvelles élections furent nécessaires pour que les sociaux-démocrates puissent faire voter leur projet au Parlement à la majorité plus une voix. C'est une voix « dissidente » du Parti libéral qui assura la majorité. Il était donc de la plus haute importance que les sociaux-démocrates obtiennent l'accord d'un nombre maximal d'électeurs. A l'opposé, en Norvège, tous les grands partis se mirent finalement d'accord pour introduire un système de retraite public proportionnel. Il ne fut donc pas nécessaire d'« acheter » le soutien des affiliés aux régimes de retraite professionnels car ces derniers n'avaient pas le choix.

Unir les intérêts des cols bleus et des cols blancs ?

La présentation des réformes du deuxième étage du système de retraite a joué un rôle non seulement dans leur acceptation par les parties directement intéressées par les régimes professionnels, mais également dans la lutte plus vaste dont l'enjeu était d'utiliser la politique sociale pour modeler les allégeances politiques du public. Dans ce contexte, Esping-Andersen (1985) estime que les partis sociaux-démocrates se sont servis de la question de la retraite pour forger une nouvelle alliance entre les travailleurs manuels et la classe moyenne naissante. Cela n'a probablement pas été le cas, tout du moins pas au début. Les sociaux-démocrates voulaient accorder des retraites proportionnelles à leurs électeurs traditionnels plutôt que de former une alliance inter-classes. En principe, ces deux motivations auraient pu fonctionner en tandem, mais les partis suédois et norvégiens proposèrent un plafonnement des salaires donnant droit à des pensions complémentaires. Les salariés à faibles revenus se virent accorder des retraites plus généreuses (en pourcentage de leur salaire) que les tranches de salaires supérieures. En Norvège, le plafond de revenu fixé par la loi de 1966 sur les retraites fut fortement relevé en 1971 par un gouvernement de coalition non socialiste contre le vote des sociaux-démocrates (Hatland, 1982). En 1990, le Parlement norvégien (conduit par un gouvernement social-démocrate) abaissa le plafond de revenus, réduisant ainsi le niveau des retraites des tranches de salaires supérieures. Cela vient confirmer l'hypothèse selon laquelle l'objectif premier des sociaux-démocrates était – et demeure – d'octroyer des retraites proportionnelles à leurs électeurs traditionnels.

La thèse d'Esping-Andersen a un pouvoir explicatif plus important si elle n'est appliquée qu'à la création d'une cohésion plus forte au sein du mouvement ouvrier traditionnel. Un régime de retraite public proportionnel unique limite les tensions entre les différents syndicats ouvriers et entre les syndicats et leurs partenaires traditionnels (petits fermiers et pêcheurs). Cet argument a d'ailleurs été utilisé par les acteurs clés au sein des syndicats et des partis sociaux-démocrates, au moins dans certains pays nordiques (cf. par ex. Pedersen, 1990).

Les partis de gauche assortirent donc le système de retraite proportionnel d'un plafond de revenus, tandis que ceux de droite préférèrent mettre l'accent

sur le lien entre contributions et prestations. Cela explique probablement l'absence de plafond de revenus dans le système de retraite finlandais. Le Parti social-démocrate était plus faible en Finlande qu'en Norvège et en Suède et dut s'allier au Parti conservateur pour faire passer le projet au Parlement. Si l'objectif des régimes proportionnels est de lier contributions et prestations et/ou de stabiliser les différences de statut, il faut éviter de plafonner les revenus. Ainsi, en ce qui concerne l'expérience des pays nordiques, plus la position du Parti conservateur est forte, moins il est probable que le régime proportionnel s'assortira d'un plafond de revenus.

3. Le développement des régimes professionnels : quatre variations sur un même thème

La démarche consistant à demander une couverture de retraite similaire à celle dont bénéficient les collègues auquel on tend à se comparer ne s'est pas limitée aux régimes publics. Selon le résultat de la lutte pour des retraites publiques proportionnelles, la demande d'une couverture similaire a pris de nouvelles formes (Finlande, Suède et Norvège) ou est restée dans le même cadre (Danemark).

Les régimes TEL et LEL finlandais accordaient des pensions presque aussi généreuses aux salariés du secteur privé que les régimes de retraite du secteur public. Mais en Suède et en Norvège, les plafonds de revenus des régimes proportionnels ont empêché les tranches de salaires supérieures d'atteindre un niveau de retraite égal à celui dont bénéficiaient ceux qui avaient accès à des régimes professionnels complémentaires. Ce phénomène était encore accentué au Danemark où le régime complémentaire forfaitaire n'accordait qu'un faible taux de remplacement même aux tranches de salaires moyennes. Les syndicats ont donc exercé des pressions pour obtenir un régime public proportionnel pendant de nombreuses années. En Suède et en Norvège, ils furent plus tentés de recourir aux négociations collectives pour réduire l'écart restant entre les salariés avec et sans couverture professionnelle complémentaire, tandis qu'en Finlande l'absence d'un plafond de revenus dans les régimes de retraite publics incitait peu les salariés du secteur privé à compléter leur couverture publique par des régimes complémentaires. En Finlande, la pression exercée pour obtenir de nouvelles réformes des retraites était essentiellement le fait des exclus des régimes TEL et LEL : les employés du secteur public et les travailleurs indépendants.

La Finlande : la réaction en chaîne

Les salariés couverts par des régimes proportionnels (qu'ils soient publics ou privés) n'ont aucun intérêt à soutenir d'autres groupes demandant des régimes similaires. Cependant, le succès de certains groupes peut également déclencher une réaction en chaîne. Les fonctionnaires appréciaient la structure unifiée des nouveaux régimes TEL et LEL (comparée au patch-

work des différents régimes du secteur public à cette époque). En 1964, les régimes existants destinés aux fonctionnaires des collectivités locales furent remplacés par un régime unifié (KVTEL). En 1967, les régimes destinés aux fonctionnaires du gouvernement central furent à leur tour reconstruits (VEL). Enfin, les agriculteurs et autres groupes de travailleurs indépendants acquièrent leurs propres régimes de retraite proportionnels (MYEL et YEL) en 1969. Par le biais de ces six régimes de retraite légaux, presque toute la population active put accéder à des pensions proportionnelles.

Le rôle des régimes professionnels standard (non introduits par la législation) est désormais limité à fournir des pensions aux individus trop âgés pour acquérir des droits à pension à taux plein dans les nouveaux systèmes légaux. En 1985, 15 % des salariés finlandais étaient affiliés à des régimes de retraite professionnels (Kangas et Palme, 1988, p. 72). Le nombre de ces régimes recule et ils disparaîtront totalement lorsque les régimes proportionnels publics seront entièrement développés (à moins que les régimes publics ne soient réduits à l'avenir).

La Suède et la Norvège : une progression par étapes

Après la législation de 1959, les patrons et la confédération suédoise des syndicats de cols blancs du secteur privé (TCO-P) conclurent un accord portant sur la mise en place d'un régime de retraite professionnel différentiel² (ITP). Les travailleurs manuels découvrirent très vite que malgré l'introduction de régimes publics proportionnels, ils étaient moins bien couverts que leurs collègues cols blancs. Cela conduisit la confédération générale ouvrière (LO) à négocier un système de retraite avec le patronat en 1972. Ce régime (STP) couvre les travailleurs manuels du secteur privé.

En 1974, les fonctionnaires du gouvernement central renégocièrent leurs régimes de retraite professionnels. Le nouveau régime (SPV) couvre les travailleurs manuels aussi bien que les cols blancs et les salariés à temps partiel aussi bien que ceux à temps plein. Les collectivités locales gèrent leur propre régime (KPA), dans l'ensemble très similaire au SPV. Ces dispositions négociées collectivement font de la Suède le pays bénéficiant du plus fort taux de couverture par régime professionnel du monde (von Nordheim Nielsen, 1990). Presque tous les salariés sont affiliés à l'un des quatre régimes principaux.

Les dispositions du régime professionnel couvrant les fonctionnaires du gouvernement central norvégien (SPK) sont assez similaires à celles du régime suédois. Le secteur des collectivités locales est en principe plus fragmenté, une collectivité locale pouvant gérer son propre régime. Cependant, une compagnie d'assurances privée (KLP) détient le quasi-monopole de la

2. Un régime est dit « différentiel » lorsqu'il tient compte des prestations du régime public dans le calcul des siennes.

fourniture de régimes professionnels des collectivités locales. Il en résulte une forte standardisation des régimes de retraite, dont la structure est semblable à celle du SPK.

Dans le secteur privé, la situation est très différente de celle de la Suède. Il n'existe rien de similaire à l'ITP ou au STP. Environ le tiers des salariés est couvert par des régimes d'entreprise. En 1988, 59 % des cols blancs et 24 % des cols bleus déclaraient être couverts par ce type de régime (Hippe et Pedersen, 1988). Presque tous les régimes ont été introduits par les employeurs sans négociation formelle avec les salariés ou les syndicats. Les prestations de ces régimes sont proportionnelles au salaire et représentent 60 % à 70 % du salaire de fin de carrière.

En Norvège, l'absence de dispositifs négociés a conduit au développement d'un véritable marché des retraites professionnelles. Ce marché est toutefois fortement réglementé. Les employeurs qui refusent de respecter la réglementation se voient refuser les avantages fiscaux généralement accordés aux régimes professionnels.

La différence de structure des régimes professionnels en Suède et en Norvège ne peut être attribuée aux différences entre les régimes publics. Le régime proportionnel norvégien est moins généreux que le régime suédois. Si la thèse de l'exclusion est correcte, la moindre générosité du régime norvégien devrait coïncider avec un secteur des retraites professionnelles plus développé. Or, c'est l'opposé qui est vrai. Pourquoi ?

La raison principale tient à la structure différente des syndicats en Suède et en Norvège. En 1960, l'axe TCO-LO monopolisait pratiquement le mouvement syndical suédois. Le TCO-P syndique les cols blancs du secteur privé tandis que la LO syndique les cols bleus. Cette division de la main-d'œuvre a permis au TCO-P et aux employeurs de mettre le régime ITP en place sans avoir à l'ouvrir aux cols bleus. Elle a également facilité la négociation d'un régime similaire pour les travailleurs manuels par la LO quelques années plus tard. Du fait que les travailleurs manuels étaient complètement exclus de l'ITP, aucune tension n'existait entre les affiliés à la LO couverts ou non par un régime professionnel.

Les syndicats norvégiens ne sont pas nettement divisés entre syndicats de cols bleus et syndicats de cols blancs. La principale confédération rassemble les syndicats qui regroupent à la fois des cols bleus et des cols blancs. Aucun syndicat similaire au TCO n'existe. Ainsi, il est pratiquement impossible de parvenir à un accord central ne couvrant que les cols blancs ou que les cols bleus.

La structure du marché de l'assurance est un deuxième facteur expliquant les différences entre la Norvège et la Suède. En Suède, le marché des retraites professionnelles n'a jamais été libre. Avant l'introduction de l'ITP, la plupart des dispositifs de retraite étaient gérés par la compagnie d'assurances SPP. En Norvège, la gestion des régimes de retraite professionnels était

en revanche répartie entre plusieurs compagnies concurrentes. La Suède pouvait passer de plusieurs régimes différents gérés par une compagnie d'assurances à un régime unique géré par la même compagnie. La Norvège aurait eu beaucoup plus de difficultés à passer d'un contexte de marché libre à un régime unifié.

En l'absence d'un accord négocié, les syndicats norvégiens ont eu recours au lobbying politique pour influencer la réglementation du secteur des retraites professionnelles. Par exemple, les gouvernements norvégiens (essentiellement sociaux-démocrates) ont instauré des mesures réglementaires pour augmenter la couverture des travailleurs manuels par les régimes professionnels.

Les types de régimes professionnels très différents actuellement en place en Suède et en Norvège montrent que la diversité institutionnelle au sein du secteur des pensions professionnelles peut être comparable à la diversité entre les secteurs public et professionnel. Les expériences suédoise et norvégienne montrent également que la structure d'un système de retraite public n'est pas le seul facteur influençant la portée et la structure des retraites professionnelles. La structure du mouvement syndical et celle du marché de l'assurance sont elles aussi très importantes. L'expérience norvégienne montre également que le lobbying politique n'est pas nécessairement limité aux demandes de retraites publiques : les syndicats peuvent demander des mesures réglementaires favorables et/ou exercer des pressions pour obtenir un régime public. Enfin, l'expérience suédoise montre que l'épargne privée n'est pas la seule solution de substitution aux régimes de retraite publics par répartition. Aucun des régimes de retraite professionnels suédois (SPV, KPA, ITP et STP) n'est totalement préfinancé d'un point de vue actuariel. Ainsi, l'alternative à un régime public par répartition pourrait bien être des régimes professionnels financés eux aussi par répartition : ce point est presque totalement oublié par les économistes qui débattent des effets des retraites publiques sur l'épargne nationale.

Le Danemark : des modèles multiples

Le Danemark se différencie de la Norvège et de la Suède non seulement par les dispositions relatives aux retraites publiques mais également par la configuration des retraites professionnelles. Tout d'abord, aucun régime professionnel différentiel n'existe dans le secteur privé ou public. Une partie des fonctionnaires du gouvernement a accès à des régimes de retraite professionnels proportionnels similaires aux dispositions mises en place pour leurs collègues norvégiens, suédois et finlandais. Cependant, ces régimes ne couvrent pas tous les fonctionnaires, au contraire des autres pays nordiques. Ensuite, les régimes à prestations définies ne dominent pas le secteur des retraites professionnelles dans la même mesure qu'en Suède, en Norvège et en Finlande. Dans le cadre d'un régime à prestations

définies, le niveau de la pension correspond à un pourcentage des revenus. A l'opposé, une grande partie du marché danois est constituée de régimes à cotisations définies. Dans ce type de régime, les cotisations représentent un pourcentage du salaire annuel. Le niveau des prestations de retraite dépend de celui des contributions et du taux d'intérêt.

Les régimes à prestations définies ont en fait prédominé au Danemark jusque dans les années 60. Les régimes de retraite professionnels du secteur privé étaient des régimes d'entreprise imitant l'ancien régime des fonctionnaires. Après la restructuration du secteur public dans les années 60, de nombreux fonctionnaires ont pu opter pour de nouveaux régimes à cotisations définies. En 1990, la plupart des salariés du secteur public non couverts par l'ancien régime à prestations définies avaient accédé à des régimes à cotisations définies par le biais de négociations collectives.

La LO danoise a essayé de réunir les syndicats rassemblant les travailleurs du secteur privé derrière un projet d'introduction de régimes de retraite publics proportionnels. La confédération était en interne assez forte pour empêcher les divers syndicats de se séparer et de négocier leurs propres régimes avec les employeurs, mais politiquement trop faible pour pousser les partis politiques à introduire des retraites proportionnelles. Pendant de nombreuses années, cette impasse a abouti à une situation dans laquelle les travailleurs du secteur privé n'avaient droit ni aux retraites complémentaires publiques ni aux retraites professionnelles. Cependant, la capacité de la LO danoise à maintenir les syndicats en rang a faibli durant les années 80 à mesure que l'équilibre des pouvoirs au Parlement se déplaçait vers les partis non socialistes. En 1990, le puissant syndicat des ouvriers métallurgistes a finalement décidé de faire cavalier seul. Les autres syndicats lui ont immédiatement emboîté le pas et à la fin 1991, la plupart des grands syndicats avaient négocié leurs propres régimes avec les employeurs. Les nouveaux régimes étaient fondés sur le principe des cotisations définies.

Comme dans les autres pays nordiques, l'évolution du secteur privé danois semble refléter les développements plus précoces du secteur public. Cependant, le processus de diffusion dans le secteur public danois ayant abouti à deux systèmes de retraite professionnelle, le secteur privé a pu choisir entre les deux modèles.

Dès les années 70, les négociations en matière de retraite dans le secteur privé ont abouti à des régimes à cotisations définies plutôt qu'à prestations définies. Cependant, la longue période durant laquelle de larges fractions de la population active sont restées sans couverture complémentaire publique ou professionnelle a également abouti à un marché des retraites individuelles beaucoup plus vaste au Danemark que dans les autres pays nordiques, comme le montre le tableau 2.

Tableau 2 - Part des dépenses globales de retraite par type de retraite - 1985

	(en %)			
	Danemark	Norvège	Suède	Finlande
Retraites publiques				
Minimum	76	64	45	39
Complémentaire	2	25	42	56
Retraites professionnelles				
Secteur public	10	7	7	0
Secteur privé	5	3	4	4
Retraites individuelles	8	1	2	1
Total	101	100	100	100

Source : von Nordheim Nielsen 1990, p. 82.

4. Conclusions

Les premiers régimes de retraite professionnels de type « gratifications » ont servi de référence aux demandes des autres groupes. Une réaction en chaîne et une progression par étapes ont fait le reste. La façon dont ces phénomènes se sont manifestés a dépendu d'un certain nombre de facteurs, les deux principaux étant le degré de cohésion au sein du mouvement syndical et le degré de cohésion à l'intérieur des forces de droite et de gauche sur l'échiquier politique.

L'effet de réaction en chaîne s'est également manifesté dans plusieurs pays : le succès des syndicats et des sociaux-démocrates suédois dans l'introduction de régimes de retraite proportionnels et la défaite humiliante des partis non socialistes ont modelé les préférences politiques des syndicats et des partis politiques dans les autres pays nordiques (bien que parfois de façon différente).

Les anciennes tensions politiques restent inscrites dans les modèles politiques des retraites des pays nordiques et sont probablement appelées à refaire surface. La concurrence croissante sur le marché mondial et les prévisions démographiques pessimistes ont renforcé la position des politiques qui prônent une réduction des régimes de retraite publics. Les récentes réductions du régime proportionnel norvégien (instaurées par le gouvernement social-démocrate) semblent indiquer que la Norvège s'écarte de la structure suédoise pour se rapprocher du modèle danois, privilégiant une protection minimale plutôt que le maintien des revenus. L'écart entre les pays nordiques de l'Ouest et ceux de l'Est s'accroît. Donc il est difficile de prévoir si les pays nordiques de l'Est suivront cette voie ou si le maintien des revenus, parallèlement à la protection minimale, demeurera un de leurs objectifs prioritaires. Un projet suédois préliminaire (promu par le gouvernement conservateur actuel) pourrait préconiser le renforcement des relations entre cotisations et prestations dans le régime public proportionnel (Eriksen et Palmer 1992, p. 31). Si ce projet devait être adopté, la différence entre les régimes des pays nordiques de l'Est et de l'Ouest serait encore plus

prononcée. Cependant, il suffirait aux partisans d'un retour à des pensions minimales d'empêcher le relèvement du plafond de revenus pour que le système suédois redevienne progressivement le régime forfaitaire qu'il était à l'origine (à condition que la croissance des salaires réels se poursuive). En ce qui concerne la Finlande, le gouvernement agrarien actuel (1993) a annoncé son intention de réduire les régimes proportionnels. Si ces forces politiques réussissent, le Danemark se substituera à la Suède dans son rôle de modèle.

Si les régimes proportionnels sont réduits, la demande du maintien des revenus de vieillesse fera probablement surface sous forme d'une action de lobbying pour une augmentation des aides fiscales accordées aux régimes professionnels. Cependant, les modifications récentes des politiques fiscales indiquent que les gouvernements de ces pays ont jusqu'ici rechigné à accéder à cette demande : pendant les années 80, tous les pays nordiques ont en fait réduit les allègements fiscaux consentis aux régimes professionnels, afin d'élargir l'assiette d'imposition tout en abaissant le niveau d'imposition sur tous les autres types de capitaux (Øverbye, 1991, p. 60). Si les politiciens prônant une réduction des pensions proportionnelles et des allègements fiscaux consentis aux pensions privées (y compris les retraites professionnelles) réussissent à faire accepter leurs propositions, l'impulsion supplémentaire qu'une réduction des pensions publiques risque de générer induira probablement plus d'épargne privée sous forme d'actions, de maisons occupées par leurs propriétaires, etc. plutôt que de pensions privées. Dans ce contexte, il faut noter une tendance à déréglementer le secteur des retraites professionnelles (Øverbye, 1991). Une réglementation moindre aboutira sans doute à une différenciation accrue des produits. Ceci peut également se produire si les compagnies d'assurances des pays de la Communauté européenne sont autorisées à vendre de l'assurance retraite professionnelle dans les pays nordiques (ce qui sera certainement le cas lorsque l'Espace économique européen sera opérationnel). En résumé, un secteur des retraites professionnelles plus diversifié (mais pas nécessairement plus important) pourrait émerger à l'avenir dans les pays nordiques.

* *
*

Bibliographie

- Alber, J. (1987). « Germany » in Flora (ed) *Growth to Limits. The Western European Welfare States since World War II*. Berlin : de Gruyter.
- Baldwin, P. (1990). *The Politics of Social Solidarity*. Cambridge.
- Bastiansen, H. (1988). « Tanker i forbindelsen med KLPs 40-års jubileum ». *KLPs årsberetning for 1988*. Oslo.
- Eriksen, T. et Palmer E. (1992). « The Deterioration of the Swedish Pension Model ». *Paper presented at the SPRU Conference* (« Social Security 50 years after Beveridge »). York, 27-30 septembre.
- Esping-Andersen, G. (1985). *Politics against Markets*. Princeton.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press.
- Feldstein, M. (1974). « Social Security, Induced Retirement and Aggregate Capital Accumulation », *Journal of Political Economy* 82, Sept./Oct.
- Goodman, P. S. (1977). « Social comparison processes in organizations ». in B. M. Staw et R. Sulancik (eds.) *New directions in organizational behavior*. Chicago.
- Hagen, K. (1988). *Finansieringsproblemer som Privatiseringsargument. In Offentlig eller Privat ? FAFO Research Report 078*. Oslo.
- Hatland, A. (1982). *Folketrygdens finansiering. INAS Working Paper n° 15*, Oslo.
- Hatland, A. (1986). *The Future of Norwegian Social Insurance. INAS Research Report*. Oslo.
- Hecló, H. (1974). *Modern social policies in Britain and Sweden*. New Haven : Yale University Press.
- Hem, P. (1991). « Sammenhengen mellom valg av organisatorisk design og føringer som legges på den politiske beslutningsprosessen – En studie av norsk pensjonspolitik 1967-1989 ». *Hovedoppgave i statsvitenskap*. Oslo universitet.
- Henriksen, J., J. Rasmussen and P. Kampmann (1987). *Fordelingen af private pensioner*. Institute of Sociology. Université de Copenhague.
- Hippe, J. et A. W. Pedersen (1988). *For lang og tro tjeneste. Pensjoner i arbeidsmarkedet. FAFO-report n° 084*. Oslo.
- Hyman, J., et T. Schuller (1983). « Occupational pension schemes and collective bargaining », *British Journal of Industrial Relations* n° 3.
- Kangas, O. (1988). « Politik och ekonomi i pensionsforsäkringen. Det finska pensionssystemet i ett jämförande perspektiv ». *Meddelande 1988, 5*. Institute of Social Research, Université de Stockholm.
- Kangas, O., et J. Palme. (1988). « Public and private pensions. The Scandinavian Countries in a Comparative Perspective ». *Meddelande 1989, 3*. Institute of Social Research, Université de Stockholm.
- Korpi, W. (1983). *The Democratic Class Struggle*. Routledge et Kegan : London.
- Michanek, et Åström. (1959). *De nya pensionerna*. Stockholm : Tiden forlag.
- Molin, B. (1965). *Tjänstepensionsfrågan. En studie i svensk partipolitik*. Göteborg : Akademiförlaget.
- Nelson, G. R. (1984). *ATPs historie i hovedtræk*. Hillerød : ATP.
- Nordheim Nielsen von, F. (1990). « The long shadows of the past. Scandinavian pension politics in the 1980's ». XII World Congress of Sociology, Madrid, 9-13 juin.

- Nordisk Socialstatistik Komite. (1989). *Social Tryghed i de nordiske lande*.
- Olsson, S. E. (1990). *Social Policy and Welfare State in Sweden*. Lund : Arkiv publisher.
- Øverbye, E. (1991). *Offentlige og private pensjoner i Norden*. Report to the Nordic Ministry Council/INAS-report 91, 10.
- Pedersen, A. (1990). *Fagbevegelsen og folketrygden*. FAFO-report 110. Oslo.
- Petersen, J. (1990). « The Danish 1981 Act on Old Age Relief : A Response to Agrarian Demand and Pressure », *Journal of Social Policy* Vol 19, pp. 69-91.
- Pentikainen, T. (1987). « Arbetspensionssystemet i Finland 25 år ». *Nordisk Forsikringstidsskrift* n° 1.
- Rasmussen, E. (1985). *Arbejderbevægelsen og pensionssystem i Sverige 1913 til 1983*. Université de Copenhague : Institute of Sociology.
- Ringén, S. (1987). « Mål og motiv i velferdspolitikken ». *Norsk Statsvitenskapelig tidsskrift* n° 7.
- Rokkan, S. (1981). « The Growth and Structuring of Mass Politics », *Nordic democracy*. Copenhagen. Det danske selskab.
- Scheuer, S. (1990). « LO's strukturdebat ». *Politica* n° 4. Copenhagen.
- Schmidt, F. (1974). *Almänna och private pensioner - Mål och medel*. Copenhagen : P. A. Nordstedt et Söners.
- Skånland, H. (1989). « Samfunnsøkonomiske perspektiver i trygdepolitikken ». *Lecture notes, Norwegian National Bank 10/10*. Oslo.
- Thulin, E. (1946). « Samanställning av bestämmelser inom det statliga pensions väsendet ». *Statens Pensionsvärk*, octobre.
- Vesterø-Jensen, C. (1985). *Det tvedelte pensionssystem*. Roskilde.

Participation des syndicats aux régimes complémentaires

Bryn Davies *

Le présent document étudie la participation des syndicats aux régimes de retraite complémentaires dans un certain nombre de pays industrialisés. Dans le cadre de cette étude, le terme « retraites complémentaires » désigne les pensions de retraite distinctes de celles fournies par l'Etat, appelées « pensions de base », et qui s'y ajoutent. Dans la pratique, la distinction entre les deux types de pension est souvent moins évidente que ne le suggère cette définition.

Les pays étudiés ici sont l'Australie, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Choisis essentiellement en raison de l'abondance des informations s'y rapportant, ces pays fournissent un éventail intéressant des différentes pratiques adoptées en la matière, qui permet de mieux comprendre les facteurs en jeu.

La première partie du document est consacrée à un exposé, pays par pays, de la structure des régimes de retraite et du syndicalisme, et de la participation des syndicats aux régimes de retraite. A l'exception de ceux concernant l'Australie, les chiffres relatifs aux pensions de retraite sont extraits d'informations publiées par Noble Lowndes (Noble Lowndes, 1993). Les renseignements sur les régimes de retraite australiens et sur les syndicats des différents pays concernés ont été obtenus lors d'entretiens accordés au cours des deux dernières années par des dirigeants syndicaux et des spécialistes des questions de retraite.

* Union Pension Services, Royaume-Uni.