L'éducation syndicale en Suède

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **43 (1951)**

Heft 6

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-384719

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

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

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Alors que le salaire moyen d'un ouvrier d'usine atteignait en 1948 262 œre par semaine, celui d'une ouvrière était de 179 œre. Cette statistique ne tient cependant pas compte du fait que les hommes peuvent exercer en général leur travail plus longtemps que les femmes. D'autre part, elle ne tient pas davantage compte des ouvrières spécialisées. Si l'on établissait cette même comparaison uniquement parmi les ouvriers travaillant à la chaîne et les manœuvres, le salaire féminin serait relativement plus élevé. Dans les usines métallurgiques, il passe en effet de 70,8 à 78,1.

L'expérience montre que les femmes, dans l'industrie, sont occupées le plus souvent à des travaux analogues à ceux qu'elles étaient habituées à exécuter auparavant dans leur ménage. Les patrons et les ouvriers semblent considérer certains travaux comme spécifiquement masculins, d'autres comme appropriés aux capacités féminines. Une éducation professionnelle déficiente empêche la femme d'occuper les postes plus qualifiés.

L'éducation professionnelle est moins répandue parmi les femmes que parmi les hommes. Les premières ne veulent pas accepter une diminution temporaire de salaire pour acquérir une éducation plus complète. Le nombre des chefs d'équipes, contremaîtres, chefs de service du sexe féminin n'est pas grand en Suède.

L'absentéisme a fait l'objet d'une enquête auprès d'une quarantaine d'entreprises importantes, occupant trente mille ouvriers. Mis à part les vacances, le service militaire, la grossesse et les accouchements, la statistique montre que le nombre des absences parmi les femmes est double de celles des hommes.

Dans ses conclusions, le comité analyse en détail les effets du système des conventions et de fixation préalable des salaires sur le traitement des hommes et des femmes. Le système des conventions présente à la fois des avantages et des inconvénients. Le comité n'a pas de meilleures méthodes à recommander que celles qui sont appliquées actuellement. C'est une question à résoudre séparément dans chacun des secteurs industriels. Il estime cependant que le salaire égal ne suffit pas à créer l'égalité sur le marché du travail. Il faut encore une éducation professionnelle équivalente et la même régularité au travail.

L'éducation syndicale en Suède

Les cours d'éducation syndicale organisés en faveur de la jeunesse par la C. G. T. suédoise connaissent un succès grandissant. En effet, cette année plus de trois cents demandes ont été enregistrées pour le nouveau cours, sans qu'aucune réclame spéciale n'ait été

faite. Les trois quarts des demandes proviennent de jeunes gens au-dessous de 25 ans. Trente-quatre des quarante-quatre fédérations affiliées à la C. G. T. suédoise sont représentées. Il n'est malheureusement pas possible d'accueillir plus de quarante participants à la fois.

La même situation se présente pour le cours d'été de trois mois prévu à l'école de la C. G. T. Il est arrivé soixante-huit demandes, c'est-à-dire à peu près le double de ce que l'on peut accepter.

Dans les associations patronales suisses

L'Union centrale des associations patronales

Nous avons sous les yeux le rapport pour l'exercice 1950 du comité central de l'Union centrale des associations patronales suisses, qui comprend 26 associations centrales et 21 associations régionales mixtes. C'est une source de documentation bien ordonnée. Dans le chapitre consacré au problème du travail, le rapporteur traite du problème des prix et des salaires en général, évoque la commission consultative pour les questions de salaire, la durée du travail, les prestations sociales, le développement des contrats collectifs et des contrats-types de travail, leur application générale obligatoire, la condition de travail des employés, les conflits de travail et la paix sociale, etc. Si nos lecteurs ne s'étonneront pas que le rapport mette en particulière évidence l'appel du Conseil fédéral à la continence, ils seront en revanche ravis de constater que le rapport patronal n'oublie pas l'essentiel de cet appel et écrive textuellement « que nul n'est en droit d'abuser de la situation pour augmenter les prix sans justification valable et que chacun doit abandonner l'idée d'élargir ses marges de bénéfice et d'augmenter indûment ses revenus quels qu'ils soient ». Cette objectivité fait avaler la circulaire adressée par l'Union centrale à ses membres le 1er mars 1951, leur signalant « les dangers que présenteraient pour notre économie des augmentations de prix et de salaire ». Les chapitres consacrés aux assurances sociales, aux problèmes professionnels et d'organisation, à la législation agricole et à la législation concernant les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère, sont d'un grand intérêt, ainsi d'ailleurs que le septième chapitre réservé aux questions internationales. Mais nous recommanderons tout spécialement la dernière partie du rapport, qui aligne une suite impressionnante de statistiques sur les salaires, le coût de la vie, le marché du travail, le placement, le chômage et enfin un tableau intéressant établi par l'Union centrale elle-même sur le nombre total des conflits survenus dans notre pays depuis 1911.