



POLITIQUES SUEDOISES DE CONCILIATION
ENTRE VIE PERSONNELLE ET
PROFESSIONNELLE ET RÔLES DES ACTEUR

Colloque ARUC-GATS
Thème conciliation et rôle des acteurs
Montreal Octobre 2010

OBJECTIFS

- ❑ Identifier les principales mesures légales et conventionnelles en Suède permettant une meilleure conciliation entre activités professionnelles et familiales tout le long de la vie. Rôles des acteurs et spécificités des relations professionnelles
- ❑ L'influence de ces arrangements institutionnels sur les profils d'activité des hommes et des femmes au cours du cycle de vie
- ❑ L'importance du lien entre sphère domestique et sphère professionnelle: Division sexuelle du travail (rémunéré et non rémunéré)

Rappel des caractéristiques des relations professionnelles suédoise

- Fort taux de syndicalisation: 70-75 % de la force de travail syndiqués. Forte représentation syndicale au niveau de l'entreprise
- Taux de couverture des conventions collectives: 90 %
- Tradition de dialogue social: pouvoir de négociation et équilibre des forces.
- Représentations syndicale et patronale au niveau des commissions parlementaires
- Une large part des dispositions du droit du travail (durée du travail, protection de l'emploi, etc) peuvent être modifiées par voie conventionnelle.
- Régime de **flexibilité négociée**

EVOLUTION MAJEURE ET FAITS STYLISES

- Féminisation croissante de la force de travail. Mais plus précoce en Suède (fin des années 1960).
 1. Facteurs politiques et institutionnels (Relations professionnelles, Flexibilité négociée, modulation du temps de travail, absentéisme légal (congés parentaux 1973.).)
 2. Politique Active de l' Emploi (Formation professionnelle) et rôle des institutions en charge de la mise en œuvre de cette politique (AMS structure tripartite)
 3. Facteurs économiques (formation des salaires/rôle des acteurs (relèvement des bas salaires, aujourd' hui 85 % sans control 95 % avec control)), reformes fiscales)
 4. Modification structurelles (Tertiarisation mais aussi ségrégation des emplois) avec externalisation /Outsourcing commodification)

“HOUSEWIVES CHANGE JOBS”: RADIO CAMPAGNE 1966.
D UNE CONCEPTION DU PLEIN EMPLOI AUTOUR DU MALE
BREADWINNER MODEL VES UNE CONCEPTION CENTTRE
AUTOUR DES MENAGES BI-ACTIFS

HEMMAFRU BYTER YRKE

av

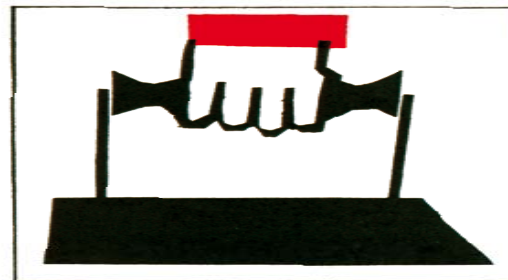
Britt-Marie Bystedt

fem uppsatser *Curt-Steffan Giesecke*
till en radiokurs *Ingeborg Jönsson*

Majken Melander

Gertrud Sigurdsen

redigerade av Monica Boëthius



Sveriges Radio

CAMPAGNE DE LA CONFEDERATION DE LO CONTRE LES DISPARITE SALARIALES (1966 ABANDON DES TARIFS FEMININS)



EVOLUTION MAJEURE ET FAITS STYLISES

- Convergence des trajectoires professionnelles au cours du cycle de vie.
- Réduction du temps consacré au travail rémunéré et domestique et augmentation des loisirs, mais toujours une rémanence d'une répartition traditionnelle des tâches.



CYCLE DE VIE



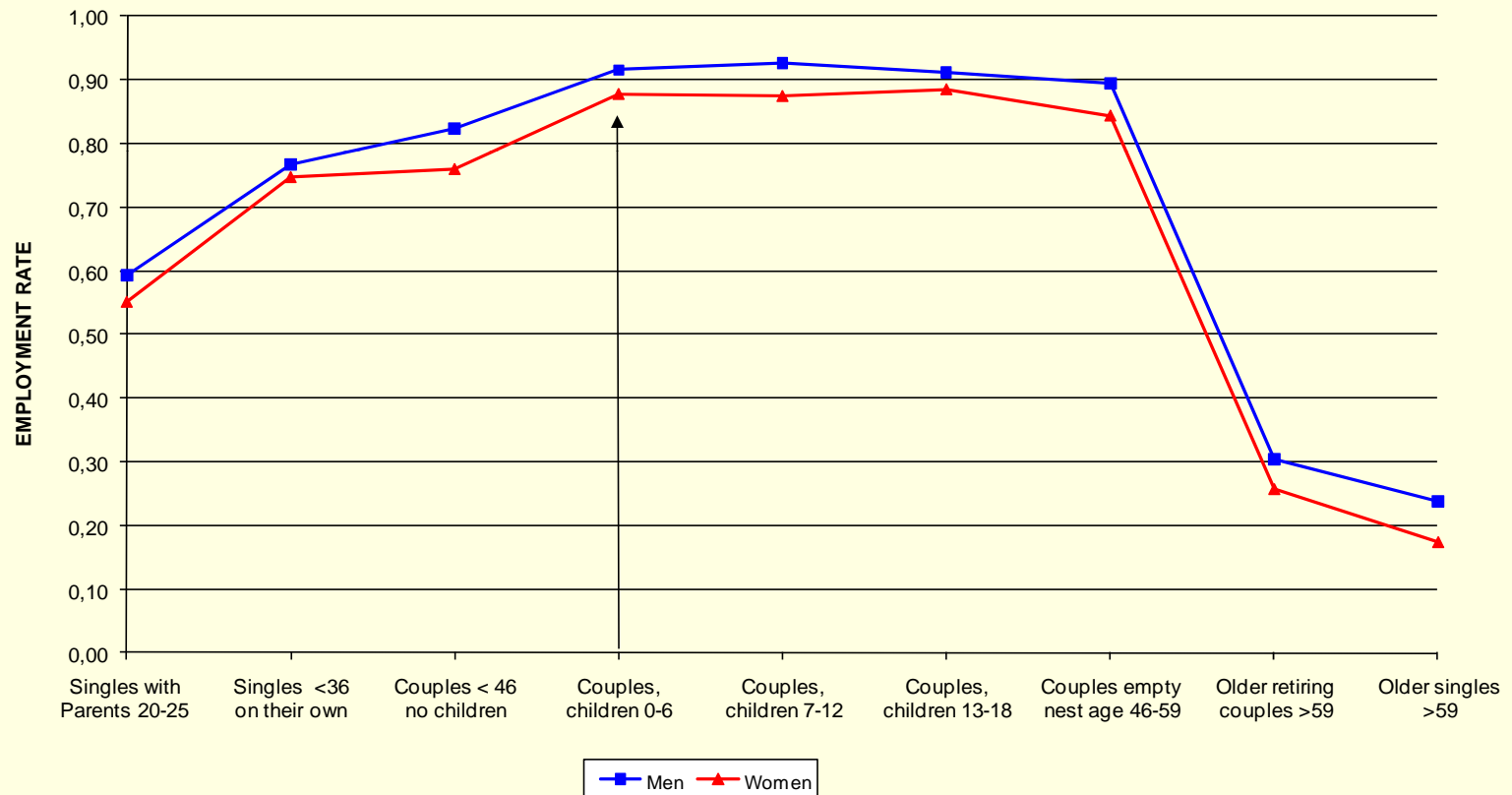
PATTERNS OF LABOUR MARKET INTEGRATION OVER THE LIFE COURSE AND GENDER DIVISION OF LABOUR

■ **Cycle de vie**

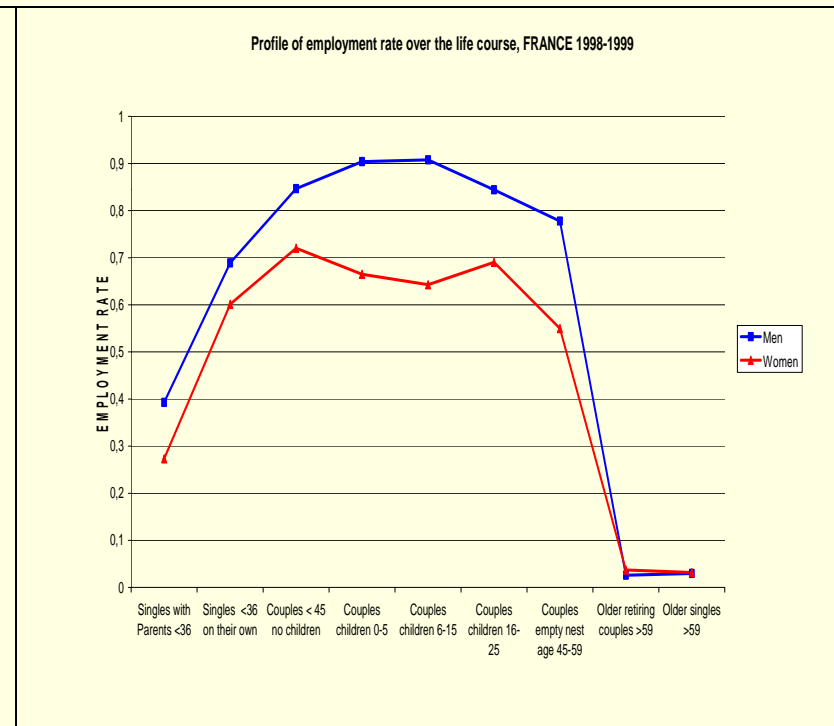
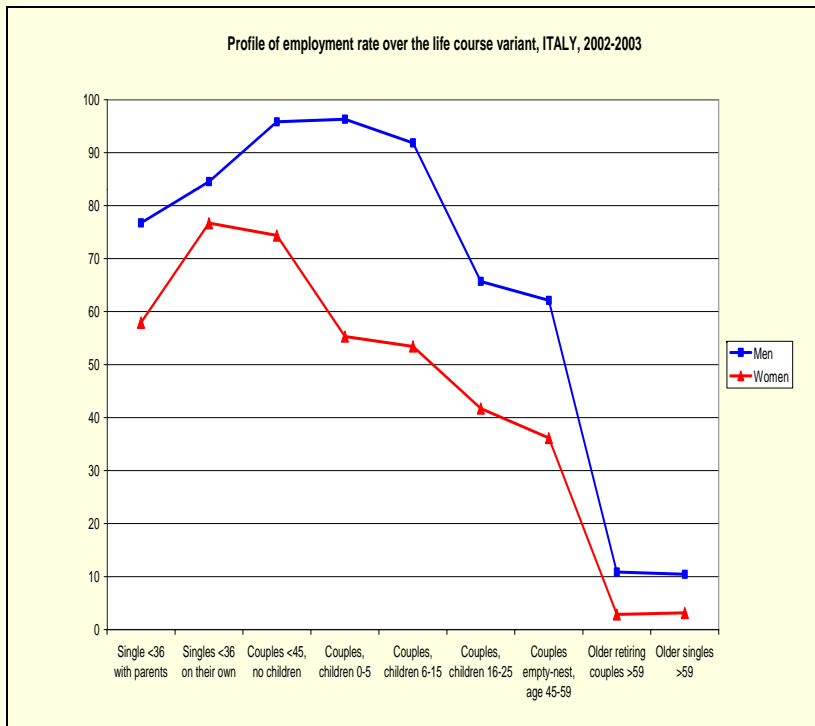
1. Jeunes célibataires vivant chez leur parents
2. Jeunes célibataires indépendant
3. Jeunes couples sans enfants
4. Couples enfants âgés 0-5 ans
5. Couples enfants âgés 6-15 ans
6. Couples enfants âgés 16-25 ans
7. Empty nest, 46-59 ans
8. couples 60 ans +
9. Célibataire Veufs veuves 60 ans +

PROFILE D' EMPLOI AU COURS DU CYCLE DE VIE. SUEDE

PROFILES OF EMPLOYMENT RATES OVER THE LIFE COURSE, SWEDEN 2004

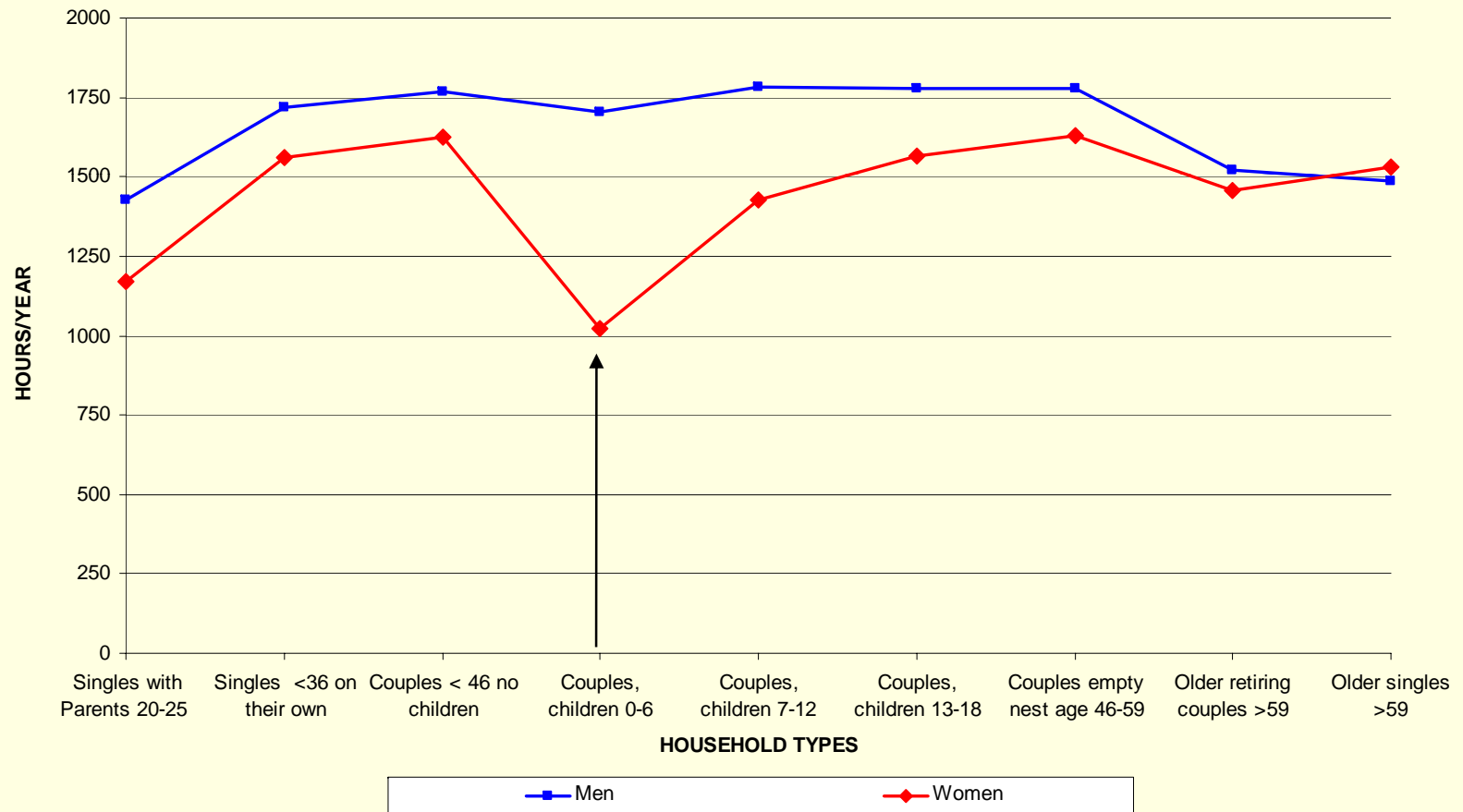


FRANCE ET ITALY



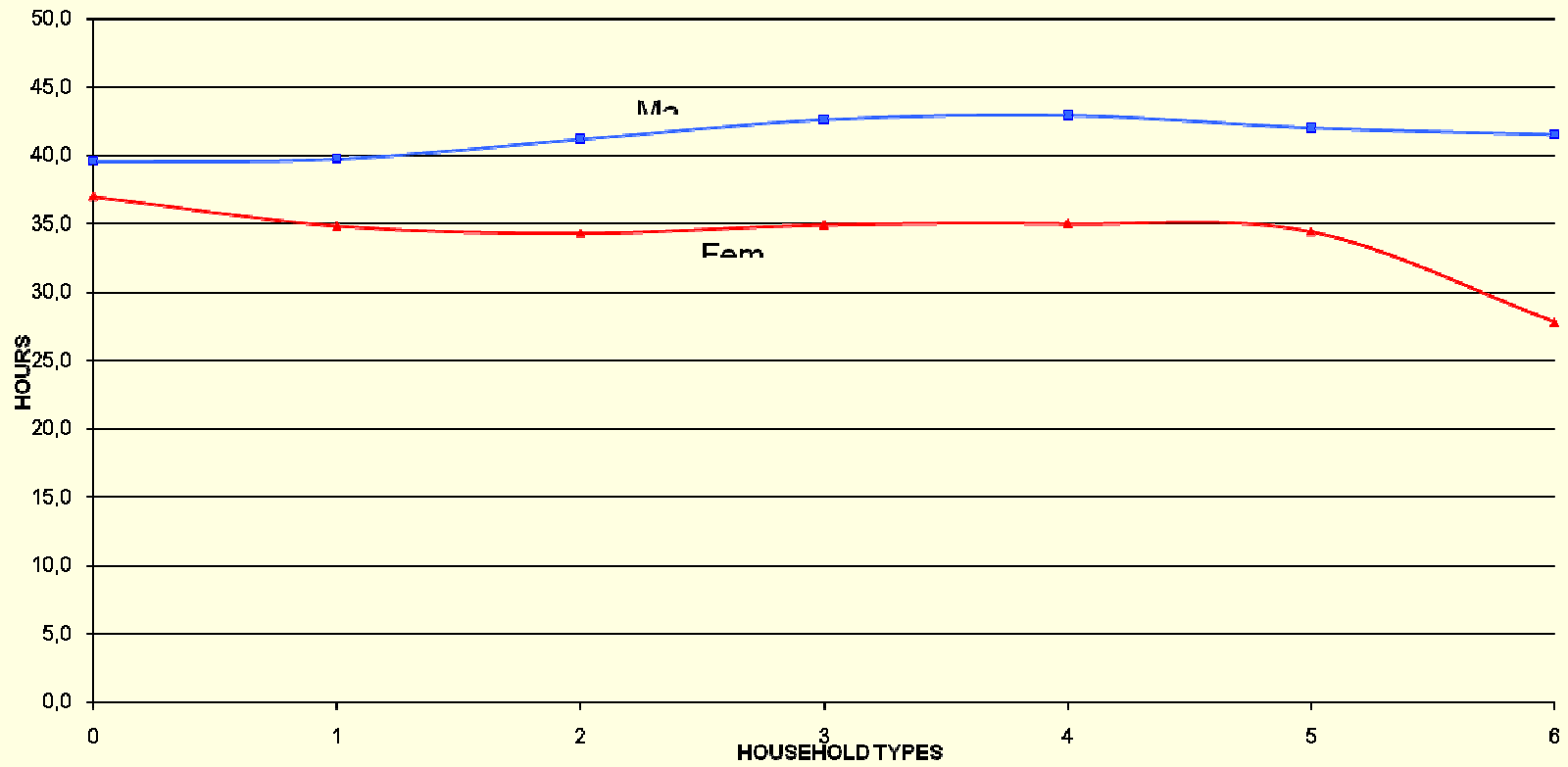
EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL AU COURS DU CYCLE DE VIE

YEARLY WORKING TIME, EMPLOYED



FRANCE

WEEKLY WORKING TIME, EMPLOYEES, FRANCE

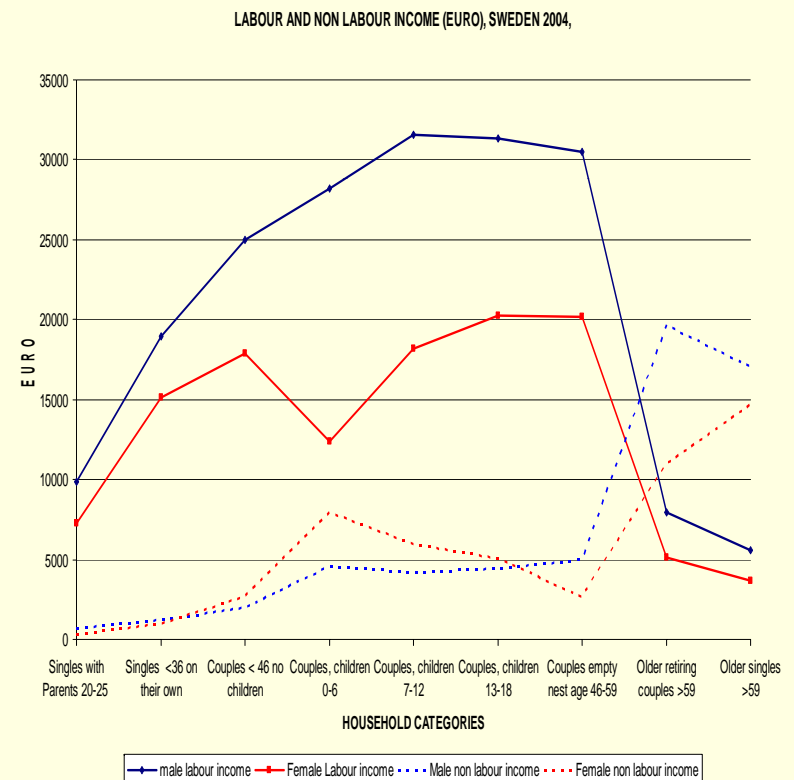


ABSENTEISME LEGAL ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX COURS DU CYCLE DE VIE

- Congé parentaux: Flexibles et généreux :480 jours compensation env. 80% du revenu antérieur a la naissance de l' enfant (mais plafond), 60 jours non-transférables.
- Garantie de retour a l'emploi et évolution salariale
- Réduction de la durée du travail journalière à 6 heures jusqu' a ce que l' enfant atteigne l' âge de 8 ans. Réversibilité des choix (temps partiel-temps plein vice versa).
- Congés en cas de maladie de/des enfants (100 jours par an et par enfants, 80 % du revenu courant).
- Congé pour prise en charge d'un parents/conjoints atteint d une maladie grave.
- Législations « dispositives » peuvent être modifiées par voie contractuelle (conventions collectives)

EVOLUTION DES REVENUS DU TRAVAIL TRANSFERT SOCIAUX. SUEDE

- Le système suédois de congé parental réduit le coût de la prise en charge des enfants. La réduction du revenu est plus que compensée par l'allocation reçue durant le congé parental (80 % du salaire antérieur)
- Instrument efficace pour assurer la continuité de l'emploi et améliorer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes



QUELQUES EXEMPLES RÔLE COMPLÉMENTAIRE DES ACTEURS

- La loi sur le temps de travail peut être modifiée partiellement ou complètement par convention collective.
- Allongement de la période de réduction de la durée du travail (6 heures par jour) dans le secteur public (12 ans au lieu de 8 ans).
- Compensation au dessus du niveau légal ex:une majorité de fédérations au sein de la Confederation LO)
- Compensation au dessus du plafond de la sécurité sociale dans certaines branches (Banque et assurance, Etat et collectivités locales) ou certains accords au niveau de certaines entreprises

ROLE COMPLEMENTAIRE DES ACTEURS ETUDE DE CAS:
SKANDIA ET CSF. La Federation syndical *Unionen* a attribué the *Golden Soother* aux entreprises CSC (2009) et Skandia (2008) “as the most family friendly and equal work place of the year”



ROLE COMPLEMENTAIRE DES ACTEURS ETUDE DE CAS: SKANDIA ET CSF

1. Supportive arrangements to enable staff to combine manager positions with parenthood.
2. Men are encouraged to take parental leave
3. Supplementary parental pay granted
4. Follow-up interviews before and after parental leave
5. Employees on parental leave can follow company news and participate in activities online

ROLE COMPLEMENTAIRE DES ACTEURS

ETUDE DE CAS: **SKANDIA ET CSF**

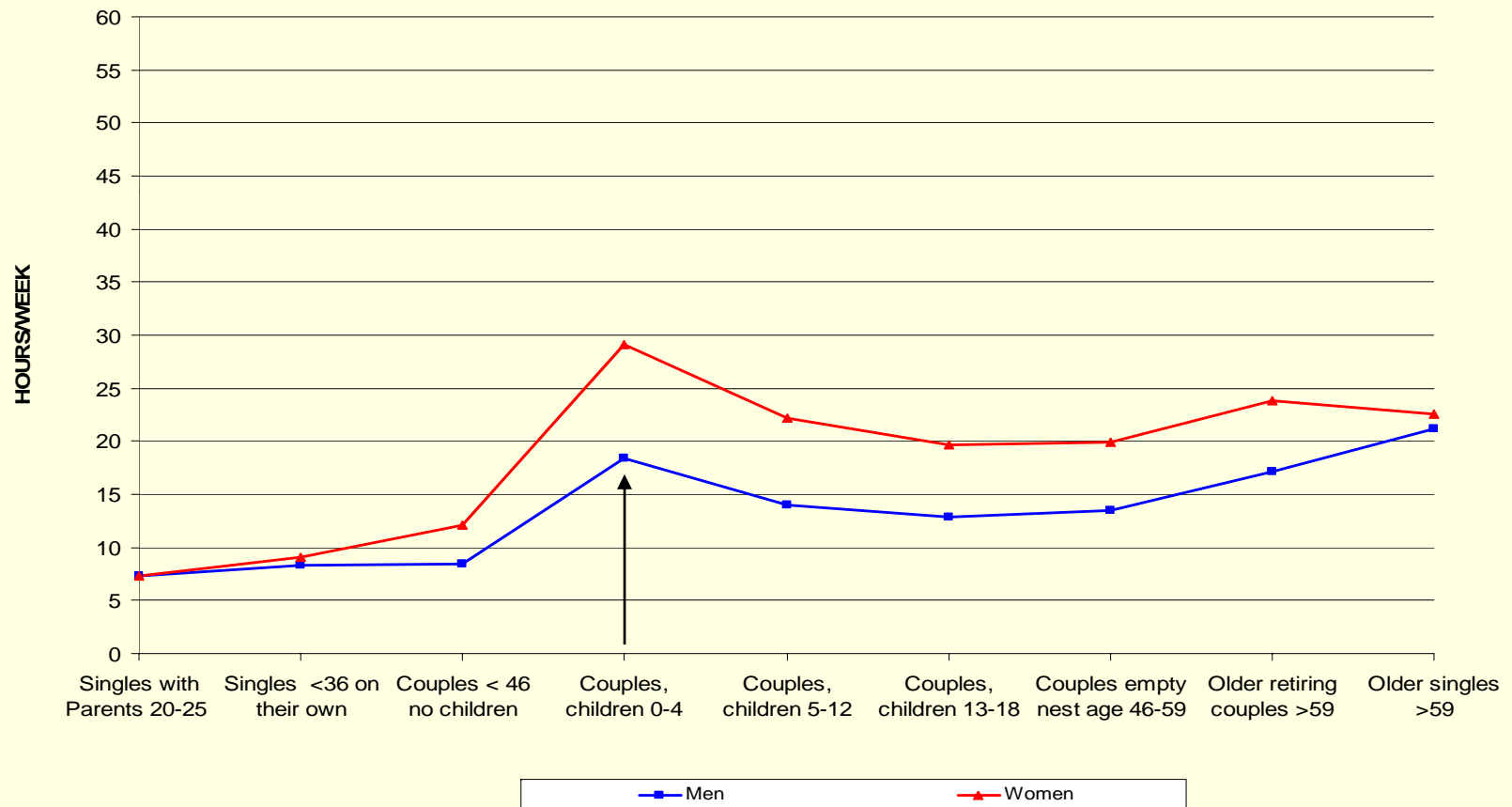
1. Working arrangements adapted to individual needs –flexitime, part-time work etc.
2. Managers can work part-time; sharing a managerial position is also possible
3. •Flexible work places – telework, online meetings and conferences, virtual portal.
4. "Butler services" for errands
5. •Strategy for Life Balance "Keep well all your working life" – employees 58+ can cut down on work load during final working years

ACTIVITES DOMESTIQUES ET LOISIRS: BUDGET TEMPS

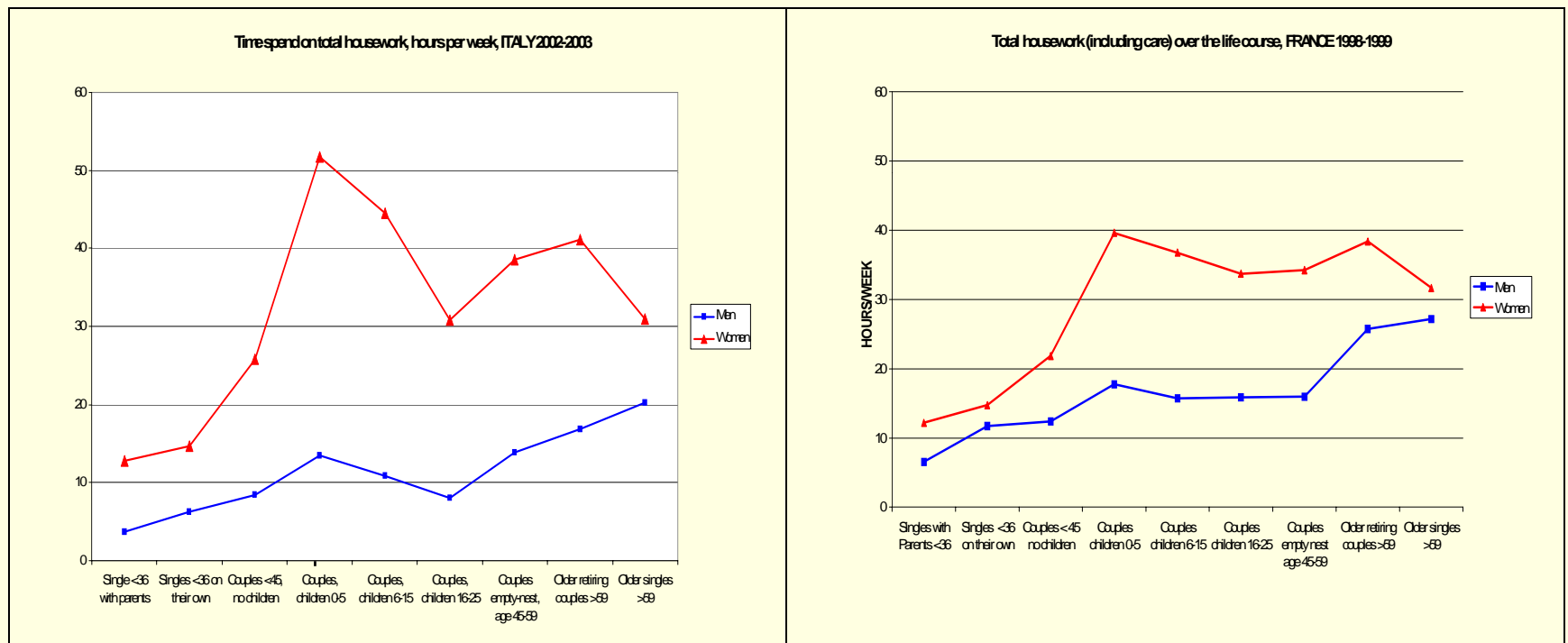
- Forthcoming Articles in *Feminist Economics*
- Enquête emploi du temps: France (1998-1999), Italy (2002-2003), Sweden (2000)
- Same Stylised Life Phases
- Mean number of **weekly hours** spent in unpaid work (housework+care) and leisure.

TEMPS CONSACRES AUX TRAVAUX DOMESTIQUES ET AUX SOINS SUEDE

TOTAL UNPAID WORK (HOUSEWORK+CARE) OVER THE LIFE COURSE, HOURS PER WEEK, SWEDEN 2000

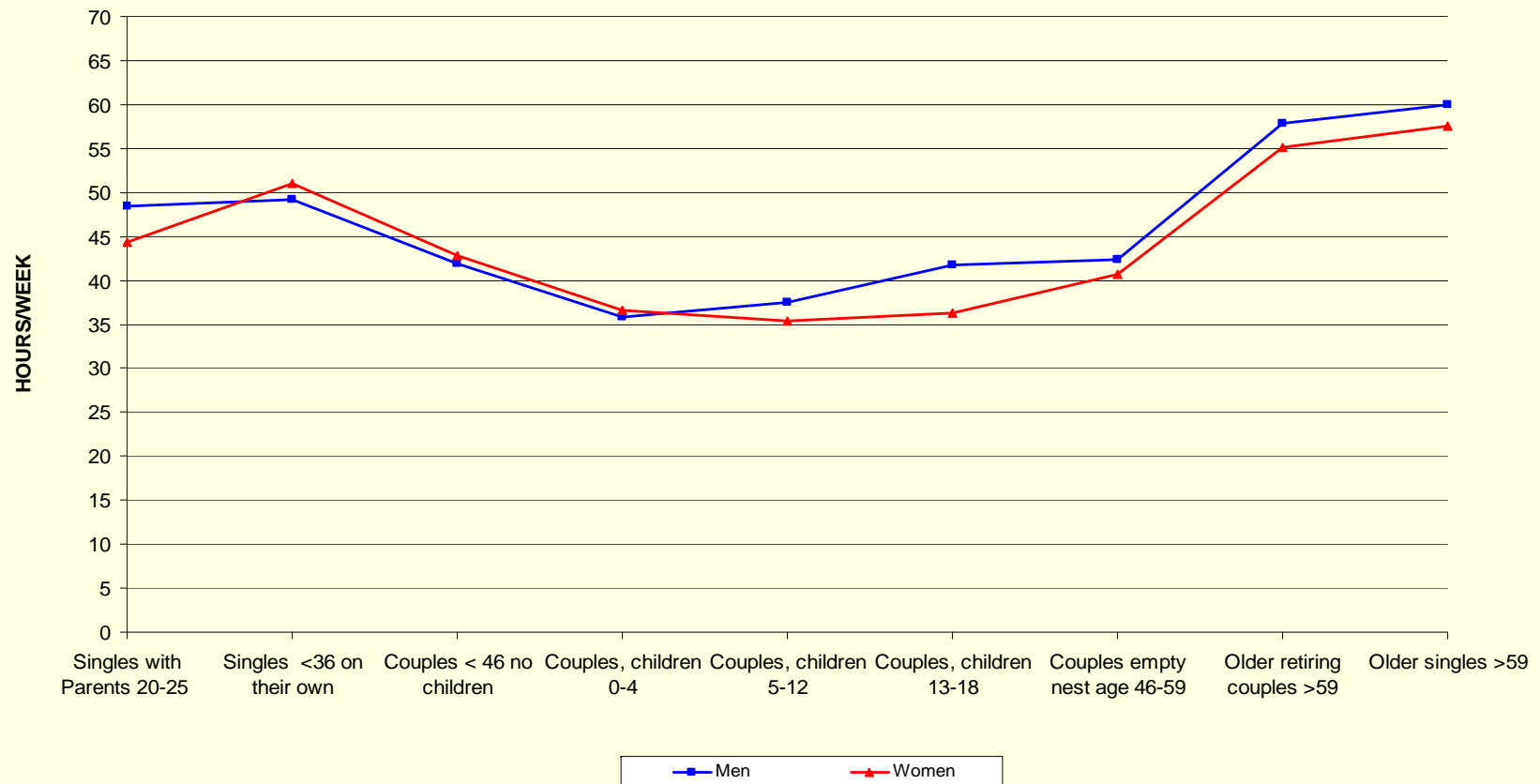


TEMPS CONSACRES AUX TRAVAUX DOMESTIQUES ET AUX SOINS ITALIE ET FRANCE

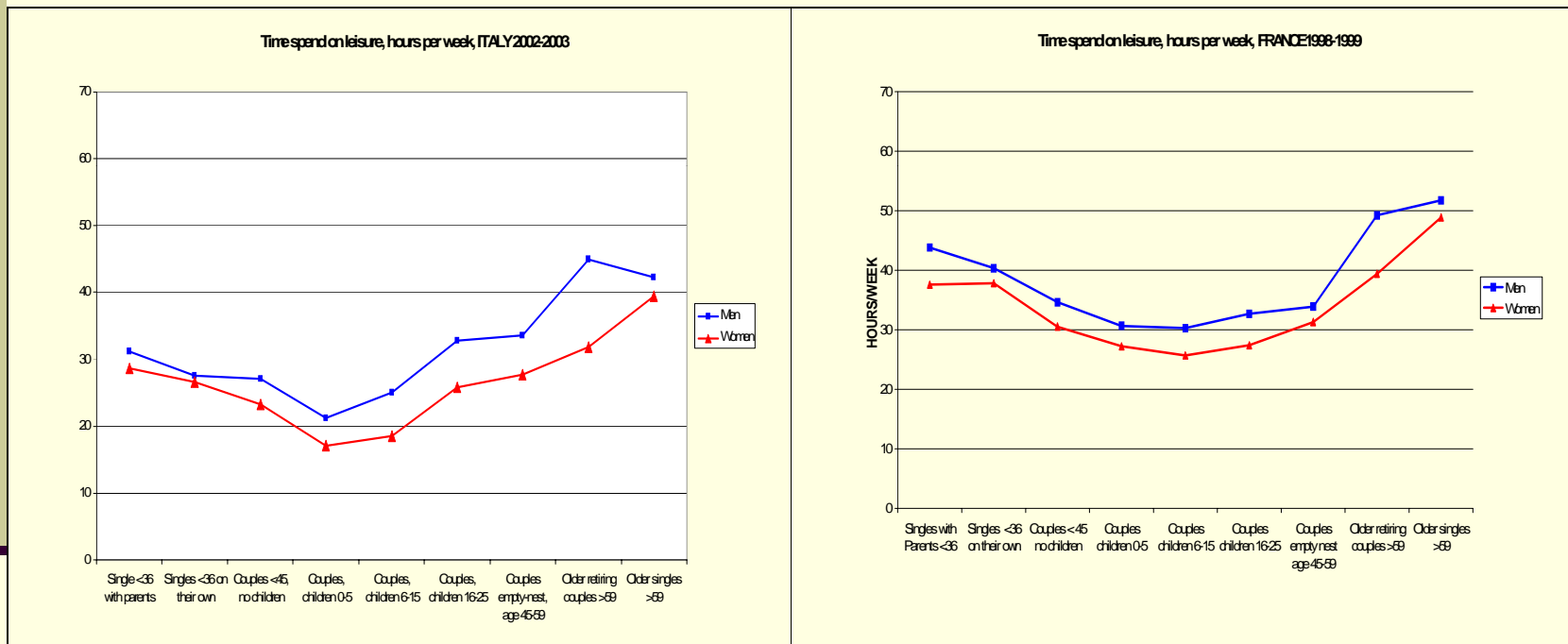


LEISURE, SWEDEN 2000

TIME SPEND ON LEISURE ACTIVITIES, HOURS PER WEEK, SWEDEN 2000



LOISIR , ITALY ET FRANCE



EN GUISE DE CONCLUSION

- Les modes d'intégration sur le marché du travail, allocation du temps et les profils de revenu au cours du cycle de vie varient considérablement en Europe.
- Le cadre institutionnel suédois constitue un système intégré et cohérent de gestion du temps et des revenus au cours du cycle de vie.
- Large possibilités pour les partenaires sociaux de trouver des compromis permettant une meilleure conciliation/équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.
Flexibilité négociée
- Rémanence d'une division traditionnelle sexuelle du travail
- Réformes: Individualisation plus poussée du système de congés parentaux?. Réduction de la ségrégation sexuelle de l'emploi et du différentiel de salaire