

## La Suède à la recherche de son modèle social

*Iain BEGG \**

---

Le marché du travail suédois est souvent présenté comme un exemple positif dont d'autres pays de l'Union européenne devraient s'inspirer<sup>1</sup>. De telles recommandations s'accompagnent généralement d'un plaidoyer en faveur du modèle social nordique et de la flexicurité combinant flexibilité et sécurité. En réalité, un examen même superficiel des différents modèles nordiques montre rapidement qu'il existe entre eux des différences significatives, à côté de traits communs évidents. Les spécificités du modèle suédois sont issues d'une longue histoire qui lui est propre.

Si l'on veut comprendre l'évolution des politiques publiques en Suède depuis quinze ans, il faut prendre comme point de départ la sévère récession qui a frappé le pays au début des années 1990, et qui a eu des répercussions dans de nombreux domaines. Avant 1990, la Suède bénéficiait d'un taux d'emploi très élevé et d'un faible taux de chômage : le taux d'emploi était de 83 % en 1990, le taux d'activité de 84,8 % et le taux de chômage de 1,6 % (Anxo, Niklasson, 2006). Entre 1990 et 1993, la récession a fait baisser le taux d'emploi de dix points et multiplié par cinq le taux de chômage qui atteint alors 8 % ; dans le même temps, l'inactivité augmente brusquement, avec la sortie de la population active d'une partie des personnes ayant perdu leur emploi. Anxo et Niklasson suggèrent que l'essentiel de cette baisse du taux d'activité s'explique par l'augmentation du nombre de bénéficiaires des programmes de formation ou d'activation du marché du travail.

Cet article présente une vue d'ensemble du modèle social suédois, expose les difficultés auxquelles il a été confronté après le choc pétrolier de

---

\* Institut européen, LSE.  
1. Traduction de l'anglais par Michel Husson.

1975 et la longue transition que l'économie a entamée au cours des deux décennies suivantes. Après avoir décrit à grands traits le fonctionnement du marché du travail, nous examinerons successivement l'évolution des performances macroéconomiques, les mutations du marché du travail, et les enjeux actuels des politiques publiques.

### **Le modèle social suédois**

La société suédoise a depuis manifesté son attachement au plein emploi et à l'égalité sociale. Les succès économiques obtenus jusqu'au milieu des années 1970 peuvent être attribués à un modèle social qui repose sur trois éléments : un partenariat solide entre acteurs sociaux, un système de relations professionnelles consensuel et une négociation collective centralisée, auxquels il faut ajouter la présence d'un Etat-providence actif (encadré 1).

La négociation salariale centralisée est depuis longtemps une caractéristique essentielle du modèle suédois, avec le poids important des syndicats à travers la confédération LO. Les incitations à l'activité en sont un autre élément-clé. Il faut souligner que le système suédois recourt très peu à des cadres juridiques contraignants. Ainsi l'agence publique de l'emploi en charge des politiques actives de marché du travail (AMS, *Arbetsmarknadsstyrelsen*) est un organisme gouvernemental mais il dispose en pratique d'une très large autonomie.

L'une des conditions de fonctionnement de ce modèle a toujours été l'existence de puissantes organisations d'employeurs et de salariés, capables de coopérer sur la formation des salaires et sur la régulation du marché du travail, en interaction avec l'Etat. L'efficacité de ce mode de négociation salariale coordonné repose sur la capacité des partenaires sociaux à se distancier de leurs mandants. Cette coordination ne se résume pas d'ailleurs pas à une coordination horizontale entre partenaires sociaux, avec la médiation de l'Etat ; elle dépend aussi de l'orientation du gouvernement, compte tenu des liens verticaux qu'entretiennent, d'un côté LO et le parti social-démocrate, et de l'autre le patronat (Confédération des employeurs suédois, SAF) et les partis du centre et de droite.

Ce modèle a permis de limiter les disparités entre secteurs et d'éviter ainsi ce qui était considéré comme une concurrence potentiellement nuisible. Il a aussi réussi à garantir le plein emploi et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Un trait essentiel du modèle suédois est que ses différentes composantes se combinent d'une manière qui n'est pas toujours intuitivement évidente : ainsi, l'emploi public important permet d'offrir des services qui rendent plus acceptables des salaires relativement moins élevés pour les travailleurs qualifiés.

## Encadré 1

**Le modèle Rehn-Meidner**

« Le modèle établit une claire répartition des tâches entre les partenaires sociaux à qui revient la fixation des salaires dans un cadre de négociation centralisé, et le gouvernement chargé de la gestion du chômage et de l'inflation à travers ses politiques fiscale, monétaire et de l'emploi. Rehn et Meidner insistent sur la nécessité d'une politique économique restrictive visant à contrôler l'inflation. L'intervention du gouvernement devrait viser à maintenir la demande globale en dessous de son niveau d'équilibre tout en la soutenant grâce à des politiques d'emploi sélectives, dans certains secteurs, régions, ou auprès de catégories ciblées de travailleurs. Compte tenu de la faible dispersion salariale, cette politique restrictive a pour effet de « sortir du marché » les entreprises peu productives et de conduire celles qui sont plus rentables à baisser leurs salaires en dessous de ceux qu'elles auraient dû verser dans l'absolu. Les profits supplémentaires ainsi dégagés peuvent alors être consacrés à l'accumulation de capital physique. Cette « destruction créatrice » crée du chômage à court terme, mais il est compensé par de vigoureuses politiques d'activation qui ramènent les chômeurs sur le marché du travail.

Cette orientation vise à préserver les niveaux de revenu plutôt que les emplois : l'acceptation du changement structurel est la contrepartie de la sécurité de revenu. Au centre de ce système, on trouve les conventions collectives négociées par l'organisation patronale du secteur privé et les principales confédérations syndicales (LO pour les ouvriers, SACO pour les universitaires et TCO pour les employés). »

Source : Fischer (2006).

**La montée des tensions**

Malgré le succès apparent du modèle jusqu'au milieu des années 1970, il a été soumis à des tensions inflationnistes qui ont conduit à des dévaluations comme moyen de maintenir la compétitivité. Le dynamisme de l'emploi a été soutenu par une croissance plus rapide de l'emploi public, qui s'est accompagnée par une progression de la dépense publique que les augmentations d'impôts n'ont qu'en partie couverte. La dette publique a donc augmenté au cours de la décennie 1975-1985, passant d'environ 25 % du PIB à plus de 60 %. Bien que la reprise de la seconde moitié des années 1980 ait permis de faire baisser le poids de la dette à 42 % en 1990, la récession ultérieure l'a de nouveau poussé à la hausse. L'augmentation de l'inflation et les déséquilibres macroéconomiques ont ainsi contribué à la gravité et à la profondeur de la récession du début des années 1990.

Une étude du NBER (citée par Freeman *et al.*, 2006) souligne par ailleurs le développement de problèmes structurels. Comme la rigueur salariale avait pour effet de freiner la demande et donc les créations d'emplois

dans le secteur privé, c'est l'emploi public qui devait absorber la croissance de la population active. La faible durée du travail favorisait la multi-activité et divers facteurs désincitatifs pesaient sur la gestion de l'emploi dans les entreprises, soulignant ainsi les insuffisances de la politique économique.

Ainsi, les dépenses actives pour l'emploi ne semblent pas avoir atteint leurs objectifs, en dépit de leur niveau élevé. Elles sont sans doute devenues une forme coûteuse d'indemnisation permettant de masquer l'ampleur réelle du chômage. Après la signature en 1983 d'un accord séparé par la fédération de la métallurgie, la négociation centralisée a progressivement cédé la place à des accords plus fragmentés. Le résultat a été la remise en cause de la stabilité des salaires et des prix et des évolutions divergentes entre secteurs.

On peut alors parler d'une profonde crise de confiance dans le modèle suédois, comme le montrent bien Freeman *et al.* qui notent que la dépense publique culmine à près de 70 % du PIB et que le secteur privé ne crée plus d'emplois depuis les années 1960. Pourtant, les principes fondamentaux du modèle sont toujours présents dans la politique suédoise aujourd'hui, en dépit des différences que l'on peut observer dans un certain nombre de domaines essentiels.

Il est intéressant de se demander si cette crise était une perturbation transitoire du modèle, ou si les mutations intervenues au cours des années 1990 conduisent à une remise en cause plus fondamentale. Anxo et Niklasson (2006) rejettent l'idée que les difficultés rencontrées entre le milieu des années 1970 et le début des années 1990 pourraient être dans une large mesure imputées à des chocs exogènes, et considèrent que les causes de la crise des années 1990 sont essentiellement internes. Ils mettent en particulier l'accent sur les erreurs qui ont conduit, durant les années 1980, à l'abandon par les politiques macroéconomiques de l'objectif de stabilité, et sur la politique trop restrictive menée au cours des années 1990 en vue de contenir l'inflation naissante. Comme ce fut le cas également au Royaume-Uni, cette rigueur excessive ne pouvait résister aux pressions spéculatives, et la couronne a dû être dévaluée d'environ 20 % après son flottement instauré à la fin de 1992.

### **Les principales caractéristiques du marché du travail aujourd'hui**

Malgré le tassement du début des années 1990, le taux d'emploi est resté tout au long de la dernière décennie parmi les plus élevés de l'Union européenne. Il atteignait 73 % en 2006 selon Eurostat, et avoisine même les 80 % avec la définition des statistiques suédoises. Le taux d'emploi féminin (71 %) n'est inférieur que de quatre points à celui des hommes et dépasse d'environ treize points la moyenne de l'Union européenne ; seul le Danemark fait mieux. Le taux d'emploi est de 70 % pour les travailleurs âgés et il

est de loin supérieur à la moyenne européenne (43 %). Il n'empêche que la persistance de l'inactivité constitue un problème durable, qui a pesé lourd dans les élections de 2006, et a conduit depuis à des réorientations des politiques visant à inciter les inactifs à la reprise d'un emploi.

L'exclusion sociale représente un autre problème d'autant plus préoccupant qu'il concerne moins les immigrants que la deuxième génération, autrement dit les enfants, nés suédois, des immigrants arrivés en Suède au cours des décennies qui ont suivi la deuxième guerre mondiale. Parmi les nouveaux arrivés, l'exclusion frappe particulièrement ceux qui viennent de l'extérieur de l'Europe, dont beaucoup sont chercheurs d'asile ou réfugiés.

La mesure du taux de chômage donne lieu à un débat animé. Le chiffre officiel exclut les bénéficiaires des dispositifs d'activation et il est inférieur d'environ deux points au taux de chômage harmonisé tel que le mesure Eurostat. Mais il y aurait aussi des raisons d'y inclure les personnes en congé maladie, en congé parental, ou en retraite anticipée. Il existerait donc, à l'instar du Royaume-Uni, un volume de chômage déguisé bien plus élevé que ne le disent les données publiées. On peut cependant avancer le même argument qu'au Royaume-Uni, selon lequel le taux d'emploi élevé témoigne néanmoins d'un fonctionnement du marché du travail relativement satisfaisant.

Si la plupart des indicateurs classiques suggèrent que le marché du travail fonctionne correctement, le recours élevé aux congés maladie et son effet sur le nombre d'heures travaillées, constituent un autre sujet de préoccupation. Selon Davis et Henrekson (2006) le nombre moyen d'heures travaillées par personne en âge de travailler est supérieur d'à peine 1 % à ce qu'il était en 1993, au plus fort de la récession. Ce niveau élevé d'absentéisme pourrait s'expliquer par l'aléa moral engendré par la relative générosité des prestations de l'assurance maladie, d'autant plus que d'autres données montrent que la santé des Suédois s'améliore et que leurs emplois sont moins dangereux. Comme le soulignent Freeman *et al.* (2006) : « malgré plusieurs modifications des règles gouvernant l'assurance maladie, la Suède se bat toujours pour trouver un équilibre entre l'assistance à ceux qui sont vraiment en incapacité de travailler et la dissuasion à l'égard de ceux qui profitent du système. »

Le taux de syndicalisation est élevé (80 %) et le taux de couverture par les conventions collectives atteint 90 % (Anxo, Niklasson, 2006). En outre, ces ratios sont restés remarquablement stables malgré les turbulences que l'économie suédoise a connues après 1990.

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes a toujours été l'un des principaux objectifs des politiques publiques, ce qu'illustrent le taux d'emploi élevé et le faible taux de chômage de longue durée des femmes

(1,0 % en 2005, à comparer à la moyenne européenne qui est de 3,7 %). Les données d'Eurostat montrent cependant que l'écart salarial est plus élevé que la moyenne de l'Union européenne. Une partie de l'explication réside dans la durée du travail, et dans la proportion élevée de femmes travaillant dans les services publics, où les salaires sont moins élevés. Freeman *et al.* (2006) indiquent que l'emploi a triplé entre 1964 et 1993 dans les collectivités locales, et que les femmes représentent 90 % de ces 800 000 nouveaux emplois créés.

Le salaire minimum est fixé par négociation. Son niveau, qui équivaut à environ deux tiers du salaire industriel moyen, est élevé par rapport à celui de beaucoup d'autres pays européens, y compris ceux où il est obligatoire. Plus généralement, la faible dispersion salariale est une caractéristique importante du marché du travail, conformément à l'un des objectifs centraux du modèle Rehn-Meidner. Cette dispersion a un peu augmenté à partir des années 1980, mais la répartition des revenus en Suède reste toujours beaucoup plus égalitaire que dans presque tous les pays de l'Union européenne. L'emploi dans les services à la personne est faiblement développé.

La protection de l'emploi est très rigoureuse, ce qui représente pour l'OCDE (2007) l'un des obstacles qui pourraient empêcher la Suède de profiter des bienfaits de la mondialisation. Ce niveau élevé de protection de l'emploi tranche nettement avec les dispositifs beaucoup moins contraignants qui existent au Danemark.

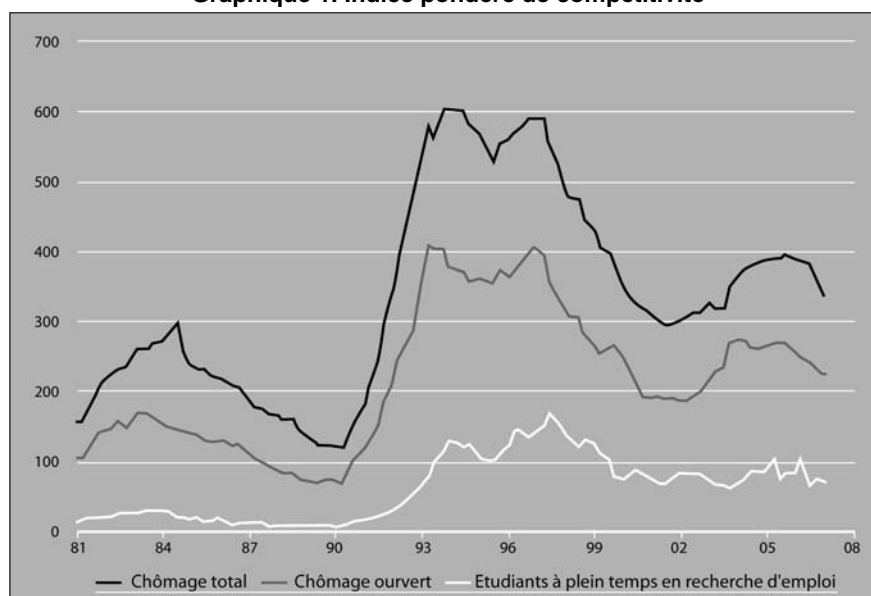
## **L'environnement macroéconomique**

L'orientation actuelle de la politique macroéconomique vise principalement la recherche de la stabilité. La Banque centrale de Suède (Sveriges Riksbank) est indépendante depuis 1999 et son mandat est de garantir la stabilité des prix, ainsi qu'un système monétaire sûr et efficace. La cible d'inflation de la Riksbank a été fixée à 2 % de croissance de l'indice des prix à la consommation. Elle a été définie en 1993, à la fin de la récession, mais la conception de la politique monétaire a depuis été affinée, notamment après l'indépendance de la Banque centrale. Sous bien des aspects, l'approche suivie peut être comparée à celle de la Banque d'Angleterre (Sveriges Riksbank, 2008). En particulier, le choix d'une marge d'un point en plus ou en moins de la cible rapproche la Riksbank de la Banque d'Angleterre et les distingue de la norme retenue par la Banque centrale européenne. Cependant, à l'instar de la plupart des autres banques centrales européennes, la Riksbank donne la priorité à la stabilité des prix par rapport à des objectifs de croissance et d'emploi, qui lui sont subordonnés.

La Suède a décidé de rester à l'écart de l'euro, et cette position a été renforcée par la victoire décisive du non au référendum de 2003. Après

les dévaluations successives des années 1980, le gouvernement avait choisi d'aligner son taux de change sur celui de l'écu. Mais le niveau élevé de l'inflation a conduit en novembre 1992 à une dévaluation substantielle qui a rompu ce lien. Le cours de la couronne s'est ensuite à peu près stabilisé, au-delà de ses fluctuations qui ont probablement aidé à la gestion de la conjoncture. Le graphique 1 retrace l'évolution de l'indice de compétitivité calculé par rapport à un panier de devises. Après la forte dévaluation de novembre 1992, la couronne se rétablit au milieu des années 1990, avant de se déprécier à nouveau lors du ralentissement intervenu après 2000. A partir de 2001, la couronne se stabilise à nouveau et fluctue dans une bande de 9,0 à 9,5 couronnes pour un euro. On peut donc en conclure que le maniement du taux de change n'a guère été utilisé durant les cinq dernières années comme instrument de politique économique, même si les autorités ne s'interdisent pas de recourir à cette arme le cas échéant.

**Graphique 1. Indice pondéré de compétitivité**



Octobre 1992 = 100 – Source : Riksbank <http://www.riksbank.com/templates/stat.aspx?id=25024>

La réforme de 1996 encadre la politique budgétaire en lui fixant l'objectif d'un excédent structurel de 2 % du PIB, permettant d'accumuler des avoirs publics de manière à anticiper la croissance du volume global des pensions. Le régime fiscal instauré au début de 1997 a pu être décrit comme un processus budgétaire « descendant » (voir Hansson Bruswitz, Lindh, 2005) : il doit respecter des normes portant à la fois sur l'évolution des dépenses publiques et sur le solde budgétaire. De nouvelles procédures

sont instaurées, qui définissent un horizon pluriannuel glissant et instituent un processus budgétaire en deux temps, fixant d'abord l'enveloppe globale des dépenses puis sa ventilation en 27 postes budgétaires. Toute augmentation des dépenses dans une région doit être compensée par une baisse dans une autre région, et ce dispositif a sans doute contribué à une plus grande discipline budgétaire. Ce nouveau système a bien résisté au ralentissement de 2001-2003, même si l'excédent moyen de 5 % du PIB des années précédentes s'est réduit au voisinage de l'équilibre, principalement en raison de choix budgétaires explicites, plutôt que par le jeu des stabilisateurs automatiques.

La modération salariale a elle aussi été restaurée, en rupture radicale avec la pratique des années 1980. Dans leur étude sur la longue période de la négociation salariale, Fregert et Jonung (2006), soulignent que la période ouverte en 1995, qu'ils appellent « régime d'inflation ciblée », se distingue nettement des évolutions antérieures. Les quatre accords collectifs triennaux qui ont été négociés depuis 1995 sont les plus contraignants depuis la mise en place des pactes sociaux en 1908, notamment parce qu'ils n'incluent aucune clause d'indexation, contrairement à ce qui était le cas au cours des deux décennies précédentes. On peut en conclure que l'objectif de stabilité a gagné en crédibilité politique et a fortement contraint la négociation collective. Fregert et Jonung insistent sur le fait que l'accord de 1995 préparait le terrain aux réformes ultérieures portant sur le statut de la Riksbank et sur les normes budgétaires.

### Les évolutions économiques récentes

Comme le note l'OCDE dans son étude-enquête de 2007 sur la Suède, les performances économiques de la Suède se sont améliorées de manière impressionnante depuis 1993. La dette publique atteignait 73 % du PIB en 1994, tandis que la récession avait creusé le déficit jusqu'à 11 % du PIB. En 2006, la dette publique ne représente plus que 47 % du PIB, et les finances publiques enregistrent un excédent structurel depuis la fin des années 1990, cette amélioration reposant pour l'essentiel sur le freinage des dépenses publiques. Le taux de prélèvements obligatoires reste malgré tout supérieur à 50 %, soit près de dix points au dessus de la moyenne européenne.

Le tableau 1 présente les principaux indicateurs économiques. Malgré la reprise, le dynamisme de l'emploi est resté relativement faible jusqu'à il y a peu, mais semble s'accélérer. Selon l'Institut de conjoncture suédois (*Konjunkturinstitutet*), l'économie suédoise se trouvait en 2007 dans une « phase d'expansion rapide » et les projections suggéraient que le taux d'emploi pourrait encore augmenter en 2008, et le chômage reculer à 4,5 %. Les emplois de service peu qualifiés occupent une place moins importante que



dans beaucoup d'autres pays de l'Union. La croissance du salaire réel est restée faible et inférieure à celle de la productivité, de telle sorte que le coût unitaire du travail a baissé. La Suède a récemment connu un boom de ses exportations qui a fait croître son excédent courant jusqu'à 7 % du PIB. L'OCDE (2007) suggère que l'immigration a pu exercer un effet modérateur, non seulement en augmentant l'offre de travail, mais aussi en fournissant une main-d'œuvre disposée à occuper des emplois de services à basse productivité.

**Tableau 1. Principaux indicateurs de l'économie suédoise**

	2004	2005	2006	2007	2008
Pib aux prix du marché	4,1	2,96	4,4	3,9	3,4
Revenu réel par tête	2,0	1,8	4,2	3,8	2,8
Balance courante <sup>1</sup>	6,5	5,8	7,0	7,1	7,2
Emploi	-0,5	0,7	1,9	2,2	1,2
Taux d'emploi	77,2	77,2	77,7	79,3	80,4
Taux de chômage	6,0	5,9	5,4	4,8	4,3
Ecart de production	-1,6	-1,7	-0,2	0,3	0,6
Salaire horaire, secteur privé	3,0	3,2	3,2	4,1	4,5
Coût du travail, secteur privé	3,8	3,0	2,4	5,4	5,1
Productivité, secteur privé	5,3	2,6	3,7	2,4	2,3
Prix à la consommation	0,3	0,9	1,6	2,1	2,4
Inflation sous-jacente (UNDIX)	0,7	1,2	1,2	1,2	1,8
Taux de réescompte	2,0	1,5	3,0	3,5	4,0
Taux d'intérêt 10 ans	3,9	3,4	3,6	4,1	4,5
Taux de change effectif (KIX)	111	121	113	115	114
Déficit budgétaire <sup>1</sup>	0,6	1,9	2,1	2,3	2,7
Déficit budgétaire structurel <sup>1</sup>	1,7	2,7	2,5	2,4	2,3

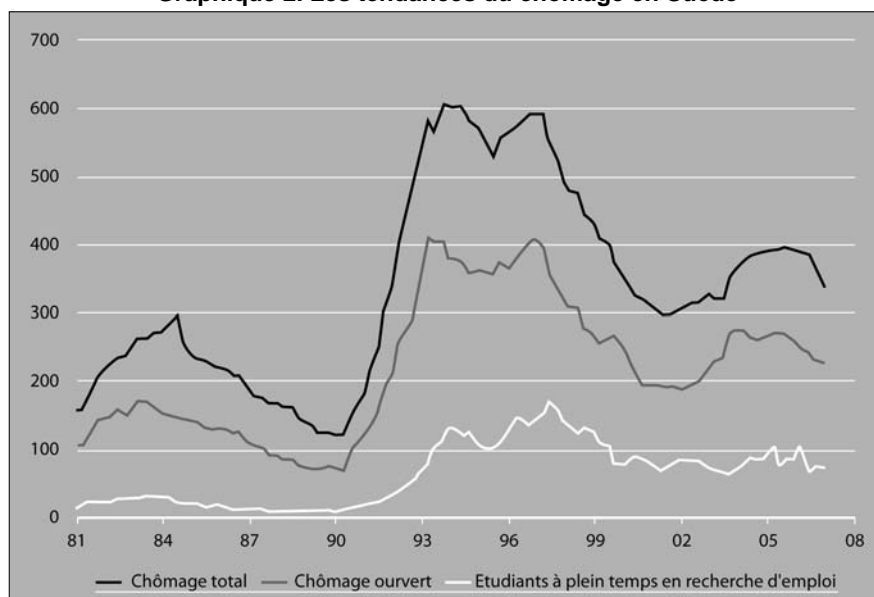
1. En proportion du PIB.

Sources : Statistics Sweden, National Institute of Economic Research.

La pression compétitive exercée par les importations et la modération salariale ont permis de contenir l'inflation qui est restée la plupart du temps en dessous de la cible des 2 % instaurée par les réformes de 1993. Les créations d'emplois n'ont cependant pas permis de récupérer les emplois perdus durant les années de crise du début des années 1990, et le taux de chômage est resté au-dessus des niveaux enregistrés avant 1990. Il existe par ailleurs un double débat, sur le véritable niveau du taux de chômage et sur le degré de laxisme du marché du travail. Le fait de compter comme

inactives les personnes bénéficiant des programmes d'activation de l'emploi, les étudiants en recherche d'emploi et une proportion notable des bénéficiaires de prestations maladie apparaît à certains comme un procédé permettant de maquiller artificiellement l'ampleur du sous-emploi. Les dernières données de la Banque centrale permettent de visualiser les évolutions récentes des différentes catégories de chômage (graphique 2).

**Graphique 2. Les tendances du chômage en Suède**



En milliers – Source : Sveriges Riksbank (2007).

On peut avancer que la Suède souffre d'un problème de chômage de longue durée si l'on prend comme référence les résultats d'après-guerre, mais elle réussit mieux que beaucoup d'autres pays européens. Freeman *et al.* (2006) attribuent une bonne partie de la montée du chômage à des incitations à la reprise d'emploi mal conçues. Les tensions entre les effets négatifs d'un éventail des salaires sans doute trop resserré et le consensus national sur une répartition égalitaire des revenus deviennent aujourd'hui évidentes. Le coin fiscal créé par les taxes sur les salaires, ainsi que le niveau élevé du salaire minimum peuvent également faire obstacle à la création d'emplois à bas salaires.

Les données sur le nombre d'heures travaillées suggèrent une sorte de paradoxe : le taux d'emploi est parmi les plus élevés en Europe, et il dépasse largement les objectifs de la stratégie de Lisbonne (de 70 % sur l'ensemble, 60 % pour les femmes et 50 % pour les travailleurs âgés) ; mais, d'un autre côté, les Suédois effectuent chaque année moins d'heures de travail que dans n'importe quel autre pays de l'Union européenne, à

l'exception des Pays-Bas. Pourtant, la durée hebdomadaire et les congés annuels se situent dans la moyenne européenne. La principale explication de cette situation est que les Suédois disposent de plus de temps libre que les travailleurs d'autres pays, mais pour d'autres raisons que la durée du travail de référence (tableau 2).

**Tableau 2 Anatomie de l'année de travail type d'un salarié, 2002**

	France	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
<b>Durée du travail</b>				
Annuelle	1467	1480	1349	1546
Hebdomadaire	36,2	36,5	38,1	38,2
dont surtravail *	1,0	1,3	2,1	1,0
<b>Ventilation des semaines</b>				
Travail	40,4	40,6	35,4	40,5
Vacances et jours fériés	7,0	7,8	6,8	6,5
Congés maternité et maladie	1,9	1,4	3,8	1,6
Autres	2,7	2,2	6,0	3,4

\* Heures supplémentaires + horaires flexibles d'autres emplois.  
Source : OCDE (2004).

Cette stagnation du nombre d'heures travaillées, en dépit d'un impressionnant taux de croissance du PIB depuis le milieu des années 1990, peut s'expliquer de plusieurs façons, et d'abord par d'importants gains de productivité qui, combinés à la modération salariale, ont permis à la compétitivité de s'améliorer. Les congés maternité et maladie sont deux fois plus élevés qu'en France et expliquent une partie de la différence. Il n'en reste pas moins que six semaines par an ne sont pas travaillées pour d'autres motifs que les vacances et jours fériés ou les congés maternité et maladie, soit environ le double par rapport aux autres pays. L'OCDE cite, parmi ces autres formes de congé, le congé parental, le congé formation et le congé sabbatique. L'OCDE reconnaît que ces dispositifs poursuivent des objectifs sociaux et qu'ils présentent donc des avantages, mais pose la question de leur équité. L'OCDE avance enfin une autre explication selon laquelle des taux marginaux d'imposition augmentant trop rapidement décourageraient les salariés de travailler plus longtemps.

### **Le marché du travail : un modèle en transition ?**

Le modèle Rehn-Meidner repose essentiellement sur un système de relations professionnelles consensuel. Ce sont les principes mêmes de ce modèle qui ont été remis en cause, à partir du début des années 1990,

par les conflits, l'inflation persistante et l'insatisfaction croissante des employeurs à l'égard des accords tripartites. Les lieux de négociation se sont progressivement déplacés du niveau central vers le niveau local, même si la négociation centralisée continue à fixer un cadre général, incluant notamment les minima salariaux. Au début des années 1990, les employeurs se sont ainsi retirés de divers organismes consultatifs. Pontusson et Swenson (1996) suggèrent que les employeurs ont profité du nouveau rapport de forces pour rompre un consensus qui leur était de plus en plus insupportable, en raison notamment de leur volonté de mettre en place un système de production plus flexible. Pourtant, les syndicats de l'industrie mécanique ont réactivé la négociation coordonnée en 1996 et un important accord a été signé l'année suivante, qui couvre 17 % des salariés. Cet accord met en place de nouvelles procédures de fixation des salaires par référence à leur évolution dans les pays concurrents et instaure de nouvelles règles visant à atténuer les répercussions des conflits sociaux. Fischer (2006) décrit la situation à laquelle on aboutit : « Le cadre général et les normes communes incluant les minima salariaux sont définis au niveau central, tandis que les salaires individuels sont négociés localement. Cette décentralisation coordonnée semble avoir eu un effet bénéfique sur les performances du marché du travail. »

### **La protection de l'emploi**

Selon l'OCDE, la législation protectrice de l'emploi en Suède était à la fin des années 1990 l'une des plus rigoureuses de l'Union européenne et offrait un contraste absolu avec son voisin, le Danemark. Dans sa dernière étude sur la Suède, l'OCDE (2007) établit que le niveau de protection de l'emploi n'est dépassé que par la France. Il en résulte que les *insiders* disposent d'une influence plus grande que partout ailleurs sur les institutions du marché du travail et les politiques publiques, de telle sorte que le débat public se concentre sur les *outsiders*.

La Suède a été spécialement réticente à l'utilisation de contrats à durée déterminée, même si elle y est autorisée depuis 1997, et l'OCDE considère d'ailleurs que la protection des emplois temporaires s'est notablement affaiblie. Quatre ans plus tôt, la réglementation des agences d'intérim avait été supprimée et, comme c'est le cas dans d'autres pays où la protection de l'emploi est élevée, le recours à l'intérim a été la tactique adoptée par les employeurs, conduisant à une forme de dualité du marché du travail.

### **Politiques actives du marché du travail**

Bien que le recours important aux politiques d'activation du marché du travail soit une caractéristique du modèle suédois, certaines évaluations ont mis en doute son efficacité. Calmfors *et al.* (2002) observent ainsi que ces

## Encadré 2

### Les évaluations des politiques d'activation du marché du travail actif

« Le suivi des personnes participant aux différents programmes de formation fait apparaître des résultats très décevants : ces programmes semblent n'avoir eu aucun effet sur les occasions d'emplois ultérieures, voire un effet négatif. A l'opposé, certaines formes d'emplois aidés semblent avoir substantiellement augmenté la probabilité d'emploi des participants à la sortie du dispositif ; il n'est pas surprenant de constater que les résultats sont d'autant meilleurs que le programme est proche d'un emploi régulier.

Mais, malheureusement, les emplois aidés semblent avoir un important effet de substitution à l'encontre des emplois réguliers, dont l'ordre de grandeur serait de 60 à 70 %. Comme on pouvait s'y attendre, de tels effets ne peuvent être identifiés dans le cas des programmes de formation.

Les résultats des programmes destinés aux jeunes sont particulièrement mauvais. Ils ne semblent pas avoir amélioré les perspectives d'emploi des participants mais surtout conduit à d'importants effets d'éviction. Enfin, ni les programmes de formation, ni les emplois aidés ne semblent avoir augmenté la mobilité du travail, et l'auraient même plutôt réduite. »

Source : Calmfors (2004).

politiques « ont probablement fait reculer le chômage ouvert, mais aussi l'emploi régulier » et recommandent qu'elles soient recalibrées et mieux ciblées. Ils insistent sur le conflit possible entre les avantages pour les individus concernés et les effets potentiels d'éviction au niveau macroéconomique, et ils suggèrent que les programmes destinés aux jeunes ont engendré d'importants effets de substitution. Auer *et al.* (2004) font plus confiance aux avantages des politiques d'activation, et citent la Suède en exemple.

Calmfors (2004) pointe les déficiences de l'approche suédoise des politiques d'activation qui, à leur apogée, ont pu concerner jusqu'à 5,5 % de la population active (encadré 2). Il soutient que le bilan global est désastreux et qu'il faut en tirer les leçons. Il recommande à nouveau un meilleur ciblage, en insistant sur la faible efficacité des programmes de trop grande ampleur qui risquent en outre d'interférer avec l'action du service public de l'emploi, en vue de réinsérer les chômeurs dans de véritables emplois.

L'un des aspects sans doute les plus dommageables des politiques d'activation était, jusqu'en 2000, la possibilité pour une personne de s'inscrire de nouveau comme chômeur à la sortie de l'un de ces programmes. Freeman *et al.* (2006) suggèrent que cela a pu faire obstacle à la recherche d'emploi et accentuer les effets de substitution. Richardson et van den Berg (2006) constatent que les personnes sortant du programme de formation AMS (le plus important et le plus coûteux) tendent à trouver un emploi,

mais que cet effet se dissipe rapidement. Ils concluent que, compte tenu du temps passé dans le dispositif, « l'effet sur la durée moyenne du chômage est souvent proche de zéro ».

### **L'immigration**

Jusqu'à la fin des années 1980, l'immigration était principalement motivée par les opportunités d'emploi et elle avait donc tendance à fluctuer en fonction de la demande de main-d'œuvre. L'OCDE (2007) note que, par la suite, l'immigration change de nature : motifs humanitaires, réfugiés, rapprochement familial. Avec 12 % de la population née à l'étranger plus 12 % de Suédois enfants d'immigrés, l'intégration des immigrés constitue manifestement une question politique majeure. La Suède est, avec le Royaume-Uni et l'Irlande, l'un des seuls pays de l'Union européenne à n'avoir pas restreint l'entrée d'immigrés en provenance des pays qui ont rejoint l'Union en 2004. Pourtant, l'insertion des immigrés sur le marché du travail a depuis longtemps été problématique et continue de représenter un défi social. L'immigration pour motifs humanitaires est en proportion plus élevée en Suède que dans l'ensemble de l'Union européenne, et elle a contribué à la baisse du taux d'emploi. La discrimination à l'égard des immigrés est difficile à mettre en évidence, même si Lemaître (2007) soutient que la moindre réussite, toutes choses égales par ailleurs, des enfants d'immigrés sur le marché du travail indique l'existence d'un biais. Le brutal ralentissement économique de la première moitié des années 1990 n'a certes pas été favorable aux immigrés. Lemaître repère malgré tout un certain rattrapage des rémunérations des immigrés, même si un écart subsiste.

L'hétérogénéité de l'immigration doit être prise en compte, car elle implique des modalités différentes d'insertion sur le marché du travail. Les immigrés en provenance des nouveaux Etats-membres ont des taux d'emploi élevés, alors que les immigrants nés à l'extérieur de l'Europe ou dans l'ex-Yougoslavie ont plus de mal à trouver un emploi. L'OCDE (2007) soutient que ces différences renvoient à des problèmes de langue ou de qualification, mais suggère également que la discrimination peut jouer un rôle. Halleröd (2007) montre aussi que les immigrés sont souvent surqualifiés par rapport aux emplois qu'ils occupent et qu'ils sont plus exposés à des conditions d'emploi difficiles. En outre les immigrés et les Suédois de la deuxième génération ont des niveaux d'éducation moins élevés.

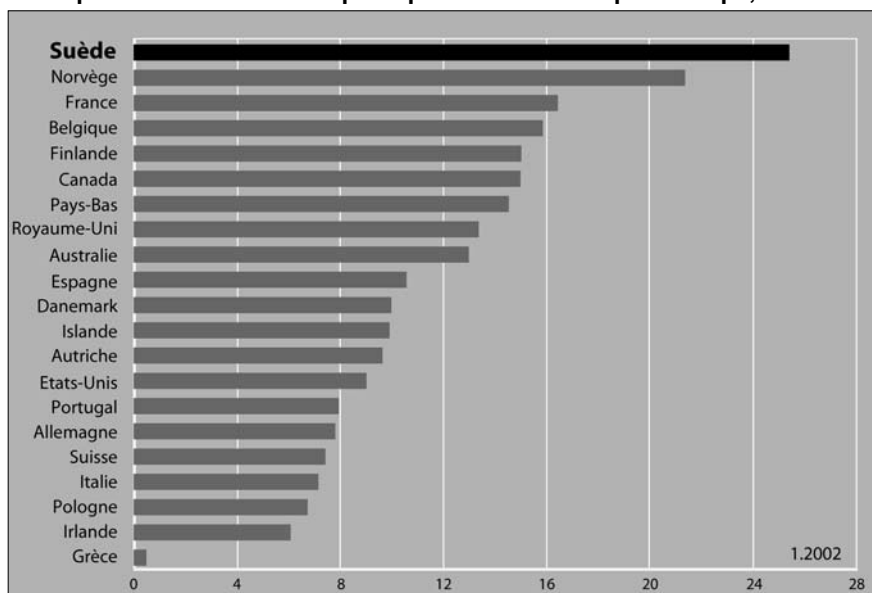
L'importance de l'intégration des immigrés repose notamment sur le fait qu'ils représentent, pour de simples raisons d'arithmétique, un groupe social qui peut le mieux contribuer à l'accroissement du taux d'emploi. Selon l'OCDE (2007), l'équilibre budgétaire à long terme dépend en grande partie de ce rattrapage. On peut cependant se demander si les mesures générales prises récemment en faveur de l'emploi seront suffisantes, et des dispositifs

ciblés vers ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi seront sans doute nécessaires. L'OCDE (2007) suggère également d'instaurer une plus grande flexibilité salariale, dans la mesure où « le modèle classique de marché du travail favorise une population prévisible et homogène, car la forte sécurité de l'emploi et les freins mis aux licenciements font qu'il est onéreux pour un employeur d'embaucher un individu se révélant inadapté à sa fonction. »

### Maladie et invalidité

Comme nous l'avons souligné plus haut, le marché du travail est caractérisé par un fort taux d'absentéisme pour maladie. L'OCDE (2007) suggère que le phénomène a perdu un peu de son acuité par rapport à la situation observée deux ans auparavant (OCDE, 2005), mais qu'il reste préoccupant. L'ampleur du problème et ses implications avaient été ainsi décrites par l'OCDE (2005) : « Les personnes en congé de maladie ou qui perçoivent une pension d'invalidité représentent en moyenne chaque jour quelque 14 % de la population en âge de travailler, et exercent donc une forte ponction sur l'offre de main-d'œuvre, les revenus et l'activité économique. Conscient de ce problème, le gouvernement s'est donné pour objectif de réduire de moitié entre 2002 et 2008 le nombre de personnes en congé maladie. » Les comparaisons internationales montrent que la Suède avait, parmi les pays de l'OCDE, le taux d'absentéisme pour maladie de loin le plus élevé (graphique 3). Le total regroupe les personnes en longue

**Graphique 3. Journées de travail perdues par an pour cause de maladie par équivalent salarié à plein-temps, 2004**



Source : OCDE (2005).

maladie (qui sont classées comme inactives) et les congés maladie de celles qui ont un emploi. Les données plus détaillées montrent que la Suède est en tête dans chacune de ces deux catégories.

Cette étude examine les raisons pouvant expliquer cette situation, comme la pyramide des âges, l'état de santé de la population ou la structure par sexe de l'emploi. Certes, la population active suédoise est relativement âgée et les taux d'absence pour cause de maladie augmentent avec l'âge, mais l'OCDE montre que le meilleur état sanitaire général et une espérance de vie plus longue compensent cette tendance. Les maladies sont deux fois plus fréquentes chez les femmes que les chez les hommes, et il y a là une explication possible. La fréquence des maladies est par ailleurs nettement plus élevée chez les mères d'enfants en bas âge, ce qui peut impliquer qu'une partie des congés maladie sont en fait consacrés à la garde des enfants. Les données montrent aussi que les salariés du secteur public prennent plus de congés maladie, ce qui peut constituer une autre ligne d'explication, compte tenu de l'importance de l'emploi public en Suède. Mais l'explication la plus simple réside, selon l'OCDE, dans la facilité d'accès et la générosité du système public d'assurance maladie qui ont été réduites pendant les années de crise, mais ont légèrement augmenté par la suite, d'autant plus que les conventions collectives prévoient souvent un complément qui porte le taux de remplacement total à 100 %.

### **Les évolutions récentes**

Les développements récents ont été marqués par une certaine réaffirmation de l'importance des négociations salariales centralisées, où le secteur exposé à la concurrence mondiale servirait de référence. Anxo et Niklasson (2006) avancent trois raisons pour ce nouvel équilibre entre niveau central et niveau local. La première est que les employeurs sont attachés à la paix sociale et veulent éviter une concurrence perturbatrice entre les différents secteurs d'emploi ; ils cherchent aussi à réduire les coûts de transaction et à limiter le risque d'une dérive salariale qui viendrait peser sur la compétitivité ; enfin, ils invoquent un « principe de subsidiarité » permettant de rendre compatibles la recherche d'une plus grande flexibilité au niveau de l'entreprise et la signature de conventions collectives de branche.

Anxo et Niklasson soutiennent que le système actuel de négociation salariale, hybride ou à deux vitesses, rend possible une telle « flexibilité négociée ». Même si l'implication des partenaires sociaux est moindre que par le passé, elle est toujours bien plus active que dans d'autres pays. Les doutes largement partagés quant à l'efficacité des politiques actives de l'emploi ont conduit à un recentrage vers la formation, et ce réajustement pourrait donner un poids plus important à l'offre de travail par rapport à la demande.



La tendance générale est aussi d'accorder un rôle plus important aux mécanismes de marché et plusieurs évolutions peuvent être soulignées en ce domaine : les inégalités ont augmenté, mais la Suède demeure une société égalitaire qui a su trouver un équilibre raisonnable entre équité et efficacité ; les taux de remplacement en cas de chômage et de maladie ont baissé, tandis que les incitations à l'emploi ont été accrues ; les dépenses publiques ont progressivement ralenti, et l'emploi a commencé à augmenter dans le secteur privé.

Le modèle suédois de relations professionnelles a été mis à l'épreuve de manière inédite et spectaculaire avec l'affaire Laval. Cette entreprise lettone avait obtenu un contrat pour la construction d'une école dans la ville de Vaxholm et voulait employer des travailleurs lettons payés aux barèmes lettons. Elle s'est heurtée à l'opposition des syndicats suédois qui ont soutenu que le contrat constituait une infraction à la convention collective. Le blocus syndical a contraint l'entreprise Laval à renoncer, mais l'affaire a été portée devant la Cour de justice européenne qui a finalement débouté les syndicats suédois dans un arrêt rendu le 18 décembre 2007 (CJCE, 2007).

De manière générale, le nouveau compromis reflète à la fois les pressions incontestables de la concurrence internationale sur une petite économie ouverte et la volonté de préserver le modèle social. Pour Anxo et Niklasson, le modèle en train d'émerger répond à la demande d'une plus grande flexibilité de la part des employeurs, tout en garantissant aux syndicats que l'emploi et le pouvoir d'achat continueront à croître. Ils pensent que la Suède a ainsi mené à bien la transition vers un modèle de relations professionnelles adapté à une société post-industrielle. Même si chacune des réformes pouvait sembler accessoire, il suffit de les considérer dans leur ensemble pour se rendre compte que « le modèle suédois a clairement changé dans tous ses aspects » (Freeman *et al.*, 2006). La réforme des retraites est à ce titre exemplaire, puisqu'elle a su conserver le système par répartition, tout en y introduisant une dose de capitalisation à prestations définies qui semble à même d'assurer la soutenabilité à long terme du système.

### ***Le programme de réformes du nouveau gouvernement***

L'arrivée au pouvoir, à l'automne 2006, d'un gouvernement de centre-droit pourrait être attribuée à une réaction étonnamment négative des électeurs à une bonne conjoncture, plutôt qu'à une volonté de changement motivée par un sentiment de crise. Il est vrai aussi que le parti social-démocrate était au pouvoir depuis douze ans et qu'il l'avait exercé longuement au cours du demi-siècle précédent, ce qui pouvait nourrir une aspiration au changement. Plusieurs réformes importantes ont été introduites par le gouvernement Reinfeldt, ou sont en voie de l'être. Elles s'inscrivent dans

une orientation favorable au marché, incluant notamment un programme de privatisations et diverses réformes des politiques sociales. Un premier ensemble approuvé par le Parlement à la fin de 2006 comportait les éléments suivants :

- baisse des taux de remplacement de l'assurance chômage de 80 % à 70 %, puis à 65 % ;
- augmentation des cotisations chômage et durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation ;
- baisse des indemnités maladie ;
- suppression pour les très petites entreprises de la règle « dernier entré premier sorti » régissant les licenciements ;
- création d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée ;
- mise en place du programme « nouveau départ » en faveur de l'emploi des réfugiés récemment arrivés et de leurs familles ;

Parmi les autres mesures introduites ou proposées, on peut encore citer :

- aides aux entreprises pour l'embauche de personnes en chômage de longue durée, invalidité ou longue maladie ;
- allègement des démarches administratives pour les petites et moyennes entreprises afin de stimuler l'emploi dans le secteur des services ;
- augmentation du financement privé de la santé et de l'éducation ;
- baisse de l'impôt sur le revenu et taxation des prestations sociales pour que « le travail paie » (*make work pay*) ;
- réduction du nombre de places offertes dans les dispositifs de politiques actives de l'emploi ;
- allègements des cotisations sociales en faveur de l'emploi des jeunes ;
- restructuration du service public de l'emploi en une agence unique afin de permettre un meilleur ajustement entre offres et demandes d'emploi, ainsi que l'intervention d'organismes privés ;
- élargissement de la zone de recherche des demandeurs d'emploi ;
- instauration de cotisations obligatoires à des fonds d'assurance-chômage ;
- création d'emplois « nouveau départ » en faveur des jeunes, des inactifs et chômeurs de longue durée de plus de 25 ans, et des immigrés ;
- garantie d'emploi pour les jeunes.

Le gouvernement envisage également de réduire le taux marginal d'imposition à l'entrée sur le marché du travail au moyen d'un crédit d'impôt pour les bas salaires. Il s'agit d'une mesure coûteuse, évaluée à 1,3 % du PIB, mais dont on espère qu'elle sera autofinancée grâce à un supplément

de croissance et d'emploi. L'OCDE souligne cependant que ce dispositif est difficilement compatible avec la faible dispersion des salaires en Suède et estime que son impact dépendra avant tout de la réduction simultanée des indemnités de chômage.

L'Institut de conjoncture suédois estime que cet ensemble de mesures permettra d'augmenter l'offre de travail et qu'il aura un impact graduel sur le marché du travail ; il souligne également que les réformes arrivent au bon moment, compte tenu du dynamisme potentiel de l'économie suédoise. Les changements apportés aux politiques actives de l'emploi impliquent qu'une partie des personnes en âge de travailler, jusque-là considérées comme inactives, intégrera la population active. Selon les projections de l'Institut, le taux de chômage devrait dans un premier temps augmenter d'environ 0,2 point, tandis que l'emploi potentiel pourrait s'accroître de 1,5 point. Au total, les politiques d'activation de l'emploi devraient permettre à l'offre de travail de croître plus vite que la demande, réduisant ainsi les pressions inflationnistes sur le marché du travail. L'OCDE soutient que la Suède a souffert à la fois d'une trappe à inactivité et d'une trappe à bas salaires, mais que la baisse des prestations en a atténué les effets par rapport à beaucoup d'autres pays, et que les nouvelles politiques devraient encore réduire ces problèmes. L'allocation logement en faveur des moins de 29 ans est cependant mentionnée comme une désincitation possible à la recherche d'emploi. Les réformes devraient en outre conduire à une baisse du sous-emploi et à une augmentation de la durée moyenne du travail.

## Conclusion

La Suède a parcouru un long chemin depuis la crise profonde du début des années 1990. En particulier, l'économie suédoise a bénéficié d'une croissance soutenue à partir du milieu des années 1990 et s'est progressivement remise du traumatisme du début des années 1990 : le taux d'emploi a retrouvé son niveau antérieur, et le taux de chômage a été réduit de moitié. La dévaluation de la couronne a manifestement joué son rôle, mais les profondes transformations des politiques sociales et de l'emploi ont aussi aidé à ce rétablissement, tandis qu'une politique macroéconomique orientée vers la stabilité permettait d'éviter les pressions inflationnistes qui s'étaient manifestées lors de la récession du début des années 1990.

Aujourd'hui, la Suède semble bénéficier d'une politique macroéconomique qui soutient la croissance, et d'un système de relations professionnelles qui a réussi à s'adapter aux exigences de la mondialisation, tout en ayant préservé l'essentiel de son modèle social. Anxo et Niklasson (2006) affirment que « le modèle suédois *aujourd'hui* correspond mieux aux trois éléments fondamentaux du modèle initial » et ils considèrent au contraire

que la période 1975-1990 représentait une dérive par rapport aux principes originaux. Les réformes successives entreprises depuis le début des années 1990 ont selon eux créé un « cadre institutionnel favorable à l'émergence d'une flexibilité négociée et au retour à une croissance équilibrée de l'activité économique et de l'emploi. A notre sens, ces développements renforcent la cohérence du modèle suédois. » En outre, à l'encontre de certaines critiques, l'emploi continue d'être plutôt bien protégé. Cependant, des interrogations demeurent quant à l'efficacité réelle des politiques actives de l'emploi, au-delà d'un traitement statistique du chômage.

Les points de vue diffèrent aussi quant à la pérennité du modèle de coordination. Davis et Henrekson (2006) montrent que la dispersion des salaires s'est accrue après la rupture introduite par l'accord de 1983 dans la métallurgie, mais ils notent également qu'elle a baissé chez les ouvriers à partir de 1995. Il n'empêche que le salaire réel des employés a augmenté de 43 % au cours de la décennie suivante, deux fois plus vite que celui des ouvriers. Cet hybride particulier entre un cadre centralisé et des négociations locales suggère une forme de flexibilité qui réalise un compromis dont pourraient s'inspirer d'autres pays.

Après avoir considéré ces différents points de vue, il semble raisonnable de conclure que la Suède a réussi à recalibrer son modèle original tout en le préservant pour l'essentiel et en traitant certains de ses éléments qui avaient déperissé ou pris une ampleur exagérée. Les perspectives à moyen terme semblent donc très encourageantes et elles devraient permettre d'affronter dans de meilleures conditions les défis que représentent l'intégration insuffisante des immigrés ou les effets pervers de certaines politiques sociales. L'élection, à l'automne 2006, d'un gouvernement qui s'engage à réformer le modèle suédois suggère toutefois que tout ne va peut-être pas aussi bien. L'étude récente du NBER (Freeman *et al.*, 2006) tire la sonnette d'alarme en montrant que les problèmes structurels peuvent avoir été masqués par une amélioration des performances économiques qui pourrait ne pas durer. La Suède a su tirer son épingle du jeu dans la mondialisation et jeter les bases d'une prospérité et d'une justice sociale durables. Toute la question est de savoir si cette refondation réussie pourra résister à l'épreuve du temps.

## Références bibliographiques

- Anxo D., Niklasson H. (2006), « The Swedish Model in Turbulent Times », *Centre for Labour Market Policy Research Working Paper*, n° 6, Växjö University, [http://www.vxu.se/ehv/filer/forskning/cafo/wps/wps\\_6.pdf](http://www.vxu.se/ehv/filer/forskning/cafo/wps/wps_6.pdf)
- Auer P., Efendioglu U., Leschke J. (2004), *Active Labour Market Policies Round the World: Coping with the Consequences of Globalization*, ILO, Genève.
- Calmfors L., Forslund A., Hemström M. (2002), « Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experience », *Institute for International Economic Studies Seminar Paper*, n° 700, Stockholm University, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2002/wp02-04.pdf>
- Calmfors L. (2004), « The Limits of Activation in Active Labour Market Policies », Keynote talk at the *Bertelsmann Stiftung* conference on « Activation without Perspective? – Increasing employment opportunities for the low-skilled », Berlin, 31 avril, <http://www.iies.su.se/~lcalmfor/berlin3.pdf>
- CJCE (2007), Arrêt Laval, Cour de justice des communautés européennes, 18 décembre, <http://tinyurl.com/6gmsou>
- Davis S.J., Henrekson M. (2006), « Economic Performance and Work Activity in Sweden after the Crisis of the Early 1990s », in Freeman *et al.*, <http://www.nber.org/chapters/c5364.pdf>
- Fischer J. (2006), « The Swedish Labour Market Model: Performance under Outside Pressures », *Ecfm Country Focus*, vol. 3, issue 8, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication1314\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication1314_en.pdf)
- Freeman R., Swedenborg B., Topel R. (2006), *Reforming the Welfare State: Recovery and Beyond in Sweden*, NBER, <http://www.nber.org/books/free05-1/>
- Fregert K., Jonung L. (2006), « Policy-rule Evaluation by Contract-Makers: 100 Years of Wage Contract Length in Sweden », *European Economy Economic Papers*, n° 270, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication794\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication794_en.pdf)
- Halleröd B. (2007), « Non-Governmental Report: Poverty and Social Exclusion among Immigrants », European Commission Network of Independent Experts on Social Inclusion.
- Hansson Brusewitz U., Lindh Y. (2005), « Expenditure Ceilings and Fiscal Policy: Swedish Experiences », *Proceedings of the 7<sup>th</sup> Banca d'Italia Workshop on Public Finances*, <http://tinyurl.com/6942mj>
- Lemaître G. (2007), « The Integration of Immigrants into the Labour Market: the Case of Sweden », *Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 48, OCDE, <http://www.oecd.org/dataoecd/28/8/38164205.pdf>
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi 2004*.
- OCDE (2005), *Suède*, Etudes économique de l'OCDE, vol. 2005/9.
- OCDE (2007), *Suède*, Etudes économique de l'OCDE, vol. 2007/4.
- Pontusson J., Swenson P. (1996), « Labor Markets, Production Strategies and Wage Bargaining Institutions: the Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective », *Comparative Political Studies*, n° 29.
- Richardson K., van den Berg G.J. (2006), « Swedish Labour Market Training and the Duration of Unemployment », *CEPR Discussion Paper*, n° 5895.
- Sveriges Riksbank (2007), *Monetary Policy Report*, 2007:2. [http://www.riksbank.se/pagefolders/30861/mpr\\_07\\_2\\_en.pdf](http://www.riksbank.se/pagefolders/30861/mpr_07_2_en.pdf)
- Sveriges Riksbank (2008), Price Stability, <http://www.riksbank.com/templates/Page.aspx?id=10543>