

## Suède

### La persistance d'une politique en faveur du plein emploi, et préparant l'entrée dans l'UEM ?

Annie JOLIVET

Confrontée à un ralentissement marqué de sa croissance, la Suède n'a pas remis en cause les choix antérieurs, tant en ce qui concerne la politique économique que la politique à l'égard de l'emploi et du marché du travail. Cette persistance est probablement due à la situation particulière de la Suède vis-à-vis de l'Union économique et monétaire. Tardivement entrée dans l'Union européenne en novembre 1995, la Suède a préféré rester en dehors de l'UEM. Le gouvernement social-démocrate, allié au Parti de la gauche et aux Verts, poursuit depuis son arrivée au pouvoir en 1996 une politique de maîtrise des dépenses publiques et de l'inflation imposée par la crise économique du début des années 90 mais qui vise aussi à préparer l'adhésion à terme de la Suède à l'UEM. L'opinion publique suédoise semble avoir basculé sur cette question : de puis le début de l'automne 2001, tous les sondages indiquent désormais qu'une majorité de Suédois est favorable à la monnaie unique. Un référendum devrait être organisé au printemps 2003, après les élections générales du 15 septembre.

---

#### Un ralentissement marqué mais transitoire de la croissance

Si la croissance économique s'est fortement ralentie en 2001 (cf. tableau 1), ce ralentissement devrait être de courte durée. A la fin du premier semestre 2002, l'OCDE (2002) estime que la croissance devrait repartir en 2002 avec un retour à la normale en 2003. Dans ses prévisions publiées en août, l'Institut national de recherche économique, Konjunkturinstitutet, est moins optimiste et évalue le taux de croissance économique à 1,9 % en 2002, et seulement 2,7 % en 2003 et 2,4 % en 2004.

Ce ralentissement ne s'est pas traduit par un retournement de l'emploi et du chômage. En 2001, l'emploi a continué à croître et le taux de chômage à baisser par rapport à 2000. Ce paradoxe s'explique par la baisse de la durée du travail, liée aux accords collectifs conclus dans plusieurs secteurs et sur tout à la forte hausse des congés maladie, et par la progression de l'emploi public (NIER 2002, OCDE 2002). Le premier semestre 2002 est en

**SUEDE**

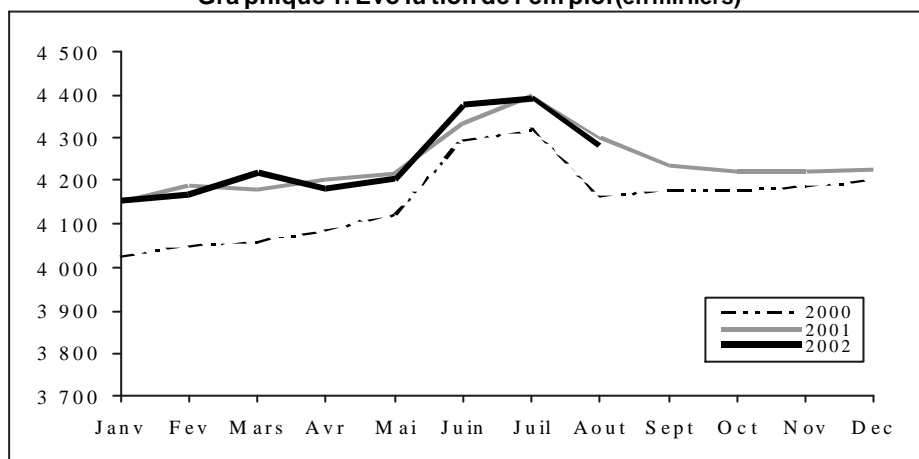
Tableau 1. Indicateurs économiques							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Taux de croissance réelle PIB	2,1	3,6	4,5	3,6	1,2	2,1	3,2
Taux de chômage	8,0	6,5	5,6	4,7	4,0	4,2	4,0
Taux de croissance de l'emploi	-1,0	1,5	2,2	2,2	1,9	0,2	0,7
Taux d'inflation	0,9	0,4	0,3	1,3	2,6	2,5	2,5

Source : SCB et prévisions OCDE

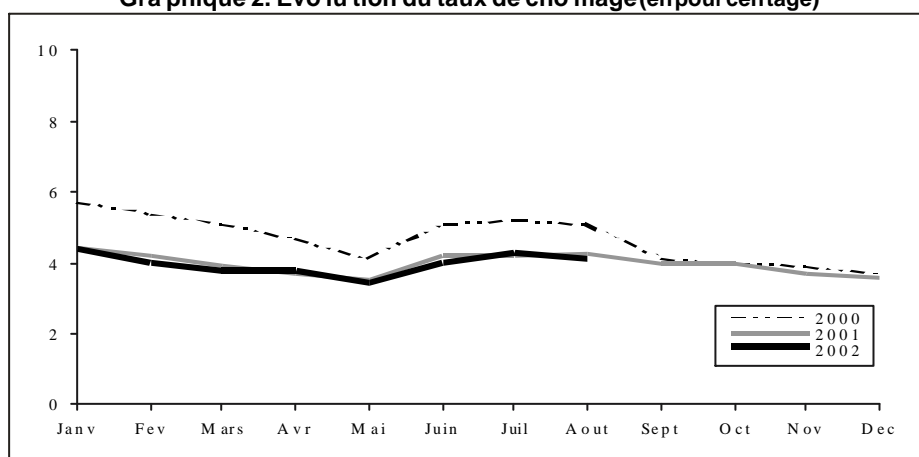
re vanche marqué par une relative stagnation (graphiques 1 et 2).

Cependant le niveau d'emploi reste élevé et le taux de chômage faible (4,1 % en août 2002 en données brutes).

**Graphique 1. Evolution de l'emploi (en milliers)**



**Graphique 2. Evolution du taux de chômage (en pourcentage)**



Source: Enquête sur les forces de travail (AKU), SCB

## PERSISTANCE D'UNE POLITIQUE DE PLEIN EMPLOI

Restée modérée de 1997 à 1999, l'évolution des prix est devenue problématique à partir de 2000 et sur tout de 2001. D'avril 2001 à mars 2002, l'indice des prix à la consommation harmonisé a fluctué autour de 3 % en glissement annuel.

### Une politique monétaire toujours restrictive

Pour combler le déficit budgétaire provoqué par la grave crise économique du début des années 90 (en 1993, le déficit atteignait 11,9 % du PIB), le gouvernement s'est engagé dès 1997 à maintenir un excédent budgétaire de 2 % du PIB en moyenne sur le cycle économique afin de pour suivre la baisse de la dette publique brute. Il a par ailleurs mis en place un plafonnement des dépenses publiques de l'Etat. Pour respecter les critères de politique budgétaire définis par le Pacte de stabilité et de croissance de l'Union européenne, il a présenté en décembre 1998 le premier programme de convergence dans ce cadre. La Suède est aujourd'hui l'un des seuls pays à afficher un excédent budgétaire (cf. tableau 2). La croissance économique des dernières années a permis d'assouplir les restrictions budgétaires, en particulier en ce qui concerne l'éducation et le secteur médico-social. Elle a également permis d'engager en 2000 une réforme de l'impôt sur le revenu conduisant à une diminution du taux marginal et

du taux moyen d'imposition pour les bas revenus et les revenus moyens. La politique budgétaire est donc devenue plus expansionniste.

En revanche, la politique monétaire reste orientée vers le maintien d'une faible inflation. Depuis 1993, l'objectif de la Riksbank (fixé par le Parlement, le Riksdag) est un taux d'inflation de 2 % par an, avec une marge de 1 point. En mars et en avril 2002, la Riksbank a été la première banque centrale à resserrer sa politique monétaire après l'avoir assouplie pour accompagner les conséquences économiques du 11 septembre. Le taux directeur a été relevé de 0,25 point chaque fois, s'établissant à 4,25 %. Il s'agissait de bloquer une hausse excessive de la masse monétaire pour lutter contre l'accélération de l'inflation. Depuis avril 2002, l'inflation est revenue dans la cible fixée, en dessous de la moyenne de la zone euro, s'établissant à 2,2 % en juillet.

Ce resserrement est aussi une réponse au résultat de la vague de négociations collectives qui se sont déroulées en 2001, aboutissant à une hausse des salaires particulièrement forte de 4,3 % en moyenne pour l'ensemble de l'économie. Si la progression nominale contraste avec la relative modération salariale observée depuis 1997, l'augmentation réelle est néanmoins plus faible qu'en 2000 (1,7 % contre 2,4).

<b>Ta bleau 2. Bud get et dette pu blique, en % du PIB no mi nal</b>							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Solde comptes pu blics	-7,7	-3,1	-1,6	2,1	1,3	3,7	4,8
Dette brute des ad mi nis tra tions pu bli ques <sup>1</sup>	76,2	76,0	73,1	70,5	65,0	55,3	55,9

1. Défi ni tion de Maas tricht  
Source : OCDE

Tableau 3. Evolution des salaires nominaux							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Industrie	4,7	7,3	4,5	4,2	2,3	4,1	3,7
Construction	4,3	3,3	3,9	3,6	4,1	3,9	4,9
Autres	3,7	5,5	4,5	4,0	3,5	3,4	4,3
Etat	2,5	7,4	4,4	2,3	4,6	4,8	4,2
Communes	1,5	5,8	4,8	3,2	3,8	3,6	4,8
Régions	1,6	7,0	6,0	2,4	4,8	4,2	4,9
Ensemble	3,3	6,0	4,5	3,8	3,4	3,7	4,3

Source : Institut de la médiation.

### Vers un processus « efficace » de formation des salaires

Le processus de formation des salaires est un sujet de préoccupation depuis les années 80. La décentralisation et la tendance à l'individualisation de la détermination des salaires, l'adhésion à l'Union européenne et la volonté de ne plus dévaluer la couronne suédoise ont renforcé la nécessité d'une amélioration de ce processus.

Deux rapports commandés par le gouvernement, ce lui de Svante Öberg en 1997 et ce lui d'une commission spécialement créée en 1998, ont proposé la création d'une nouvelle institution chargée de jouer un rôle de médiation dans les négociations sectorielles. Les partenaires sociaux n'ayant pas réussi à s'entendre sur de nouvelles règles de négociation et de détermination des salaires, le gouvernement social-démocrate fit voter par le Parlement la création d'un institut de médiation (Medling sinstitut, MI), très critiquée par les partenaires sociaux. Mis en place en juin 2000, cet institut reprend le rôle de médiation dans les conflits so-

ciaux assurés auparavant par le Bureau des conciliateurs nationaux (*Förlikningsmannarexpeditionen*), la loi autorisant l'Etat à intervenir dans ce domaine depuis 1906. Par rapport à son prédécesseur, le MI dispose d'un champ de compétence et de pouvoirs plus étendus : dans le cas d'un conflit du travail ou d'un risque de conflit, il peut nommer des médiateurs même sans l'accord des partenaires sociaux en présence, sauf si les organisations ont signé un accord sur la procédure de négociation enregistré auprès de l'Institut (*cf. infra*), il peut geler pendant 14 jours le début d'un conflit, enfin toute grève doit être notifiée un peu plus longtemps à l'avance (7 jours ouvrables au lieu de 7 jours) à la fois à l'autre partie et à l'Institut<sup>1</sup>.

Comme le souligne son directeur, Anders Lindström, l'Institut doit permettre la négociation d'augmentations de salaire compatibles avec l'objectif d'inflation et la croissance de la productivité, ne s'écartant pas trop à long terme de ce qui se passe dans les pays concurrents, tout en favorisant un rééquilibrage dans

1. Il est aussi depuis janvier 2001 responsable des statistiques publiques sur les salaires.

## PER S I S T A N C E D ' U N E P O L I T I Q U E D E P L E I N E M P L O I

les sec teurs à pé nurie de main-d'œuvre <sup>1</sup>. Ce pen dant, l'Insti tut n'a au cun droit d'in tervenir sur le contenu des accords, en par ti cu lier en cas de haus ses plus im por tantes des sa laires.

Parallèlement se sont développés dans plu sieurs sec teurs (16 fin 2001, soit environ la moi tié des sa la riés) des « ac cords de coopé ration » (*samarbetsavtal*) qui créent un cadre spé ci fique pour la mé dia tion et le dé rou le ment des né go cia tions. Le pre mier ac cord de ce type, qui a ser vi de mo dèle aux sui vants, est l'ac cord signé dans le secteur industriel en mars 1997 par huit syndicats et douze orga ni sa tions patronales. Ces ac cords de col la bo ra tion se substituent aux dispositions lé ga les, et l'Insti tut de mé dia tion n'in ter vient pas dans les né go cia tions <sup>2</sup>.

La dernière vague de négociations col lec ti ves sec to ri el les qui s'est dé rou lée au printemps 2001 constitue un premier test de l'ef fi ca ci té de ces nou vel les con di tions de né go cia tion. Se lon le rap port pu blié en février 2002 par l'Institut de la mé dia tion (Medlingsinstitutet, 2002), les haus ses de sa laire sont si mi lai res à cel les des né go cia tions de 1998 : 9 % en moyenne sur une période de trois ans pour les ou vriers, ré duc tion du temps de tra vail in cluse (0,3 % par an), 7,8 % pour les ca dres (dont 0,3 % cor res pon dant à la ré duc tion du temps de travail). Anders Lindström es ti mait alors que les ré sul tats des né go cia tions étaient satisfaisants

mais qu'ils se si tuaient né an moins dans la marge haute de la cible d'inflation de la Riks bank. Ce pen dant, les haus ses ont été très li mi tées dans les sec teurs ex po sés à la con cur rence (in fé rieure à 3 % dans l'in dustrie).

Certains accords se démarquent très net te ment soit par le ni veau des aug men ta tions sa la ri a les, soit par leurs mo da li tés d'attribution. Dans les sec teurs à bas sa lai res, les plus bas sa lai res ont bé né fi cié d'un rat tra page : 17,5 % sur trois ans dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, plus de 11 % pour le net toyage et le com merce de dé tail, 11,4 % pour les ou vriers mu ni ci paux. Par ail leurs un ac cord si gné en avril der nier pour les em ployés qua li fiés de la fonction publique centrale re nouvelle l'absence de recommandations sur les augmentations de salaires. Cel les-ci sont dé ci dées to ta le ment au ni veau local, voire négociées individuellement entre le salarié et son employeur direct. L'un des ob jec tifs est clai re ment de faire face aux difficultés de recrutement en rendant plus souple la fixa tion des sa laires.

### Accompagnement des licenciements et sécu ri té de l'em ploi

La Suède a connu une vague impor tante de fer me ture d'usi nes et de li cen cie ments col lec tifs en 2001 : près de 69 000 personnes ont reçu leur congé en 2001, soit un peu plus de 40 000 no ti fi ca tions de

1. L'un des deux objectifs assignés à l'institut est de favoriser un processus « efficace » de for ma tion des sa lai res, formation qui « marche bien » (*vålfungerande*), et est donc com pa tible avec la crois sance de l'em ploi et le main tien de la com pé ti ti vi té.
2. Rappelons que la législation du travail en Suède est « dispositive » : les dispositions légales peuvent être en partie ou totalement modifiées par un accord collectif. Néanmoins, lorsqu'il s'agit de dispositions obligatoires, l'accord doit être plus avantageux que la loi pour l'individu.

## SUEDE

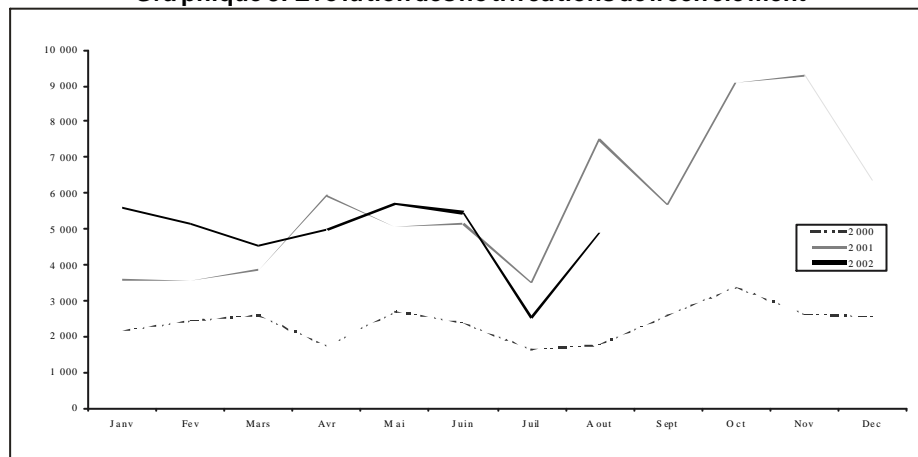
licenciement<sup>1</sup> supplémentaires par rapport à 2000. Plus de la moitié concerne le secteur industriel, en particulier l'électronique (dont font partie les télécommunications). Une notification sur cinq provient du secteur banques et assurances qui connaît des changements structurels importants. Les notifications de licenciement avaient suivi une tendance à la baisse depuis 1997 et avaient atteint en 2000 leur plus bas niveau de puis 11 ans. Le premier semestre 2002 semble indiquer une stabilisation des avis de licenciements à un niveau relativement élevé (graphique 3).

Les conditions dans lesquelles ces personnes seront licenciées et recevront une aide pour retrouver un emploi dépendent des négociations collectives. Jusqu'au début des années 90, les

licenciements collectifs étaient généralement accompagnés de dispositifs d'emplois spéciaux et de mesures exceptionnelles de la politique de l'emploi. Or il n'y a pas eu de réponse institutionnelle de ce type lors des fermetures récentes (Storrie, 2002).

En annonçant en mars 2001 la suppression de 2 100 emplois en Suède pour 2002, les responsables d'Ericsson s'étaient engagés à soutenir les salariés licenciés. Pour les licenciements survenus au cours des dernières années, les personnes concernées avaient reçu une année de salaire et jusqu'à un an d'emploi dans une agence d'intérim. L'expérience d'accompagnement des 587 salariés licenciés en 1999 à Norrköping, qualifiée de « modèle », avait été considérée comme particulièrement réussie. Depuis, Ericsson a

**Graphique 3. Evolution des notifications de licenciement**



Source : AMS

1. La loi sur certaines mesures pour promouvoir l'emploi impose aux employeurs de notifier par avance au Comité régional du travail (*Länsarbetsnämnden*) tout licenciement collectif, c'est-à-dire portant sur au moins 5 personnes. Toutes les notifications ne débouchent pas forcément sur un licenciement effectif. Par ailleurs le délai de préavis légal (de 2 à 6 mois selon le nombre de personnes concernées) peut être plus long si un accord collectif le prévoit.

## PERSISTANCE D'UNE POLITIQUE DE PLEIN EMPLOI

annoncé la suppression de 10 000 emplois en 2001, 20 000 d'ici 2003, dont la moitié en Suède. Le caractère massif des licenciements suscite alors l'inquiétude.

Une partie des salariés suédois (environ 1 million) est couverte en cas de licenciement par des accords collectifs visant à favoriser la transition vers un nouvel emploi. Ces « accords d'adaptation » (*omställningsavtal* et *trygghetsavtal*<sup>1</sup>) existent depuis 1974 pour les employés du secteur privé, depuis 1990 pour les employés de la fonction publique d'Etat, et de puis 1994 pour les ouvriers et les employés des entreprises appartenant aux municipalités et aux syndicats. En revanche, les ouvriers du secteur privé et la presque totalité des salariés directement employés par les municipalités et les régions ne bénéficient pas de tels accords (Berg 2002).

En août 2000, le ministre de l'Industrie, de l'emploi et des communications, Björn Rosengren, chargeait une commission d'évaluer les accords existants et la possibilité de les étendre à l'ensemble du marché du travail. Présenté en juillet 2002, le rapport souligne leurs effets positifs, pour les individus, pour les finances publiques, et pour les petites entreprises qui peuvent bénéficier d'une aide financière et du soutien de consultants. Jusqu'à présent, la confédération syndicale LO (*Landsorganisationen i Sverige*) considérait que la législation et les dispositifs de la politique de l'emploi étaient suffisants. Début 2002 cependant, des négociations ont commencé entre LO et la Confédération de l'entreprise sué-

doise, SN<sup>2</sup> (*Svenskt Näringsliv*) en vue d'établir un accord d'adaptation. Elles devraient reprendre en septembre (Berg 2002b).

Comme lors de la précédente forte vague de licenciements en 1996, celle de 2001 met en cause la législation existante. La loi sur la sécurité d'emploi (*lagen om anställningsskydd*, LAS) avait été amendée fin 1996, apportant des changements réclamés depuis plusieurs années par les employeurs (Ahlberg 1997). Elle permet désormais de négocier à tout niveau des exemptions aux dispositions légales, en ce qui concerne tant l'ordre des licenciements que l'utilisation des différents types d'emploi à durée déterminée et le droit à réembauche pour les salariés licenciés. Jusqu'alors, ces exemptions n'étaient négociées au niveau local que si un accord collectif de branche en ouvrait la possibilité, souvent sous certaines conditions. La totale liberté accordée au niveau local avait donc été très fortement critiquée par les syndicats, conduisant à une véritable crise entre le parti social-démocrate et LO.

Le critère de licenciement « dernier embauché, premier licencié » est l'objet de débats de puis le début des années 90. Le gouvernement actuel avait tenté en 1999 de changer l'ordre de priorité mais le projet de loi avait été rejeté par le Riksdag. En octobre 2000, un nouvel amendement a été adopté par le Riksdag. Entré en vigueur en janvier 2001, il autorise les entreprises de 10 salariés et moins à soustraire deux personnes aux critères de sélection légaux lorsque ces personnes

---

1. Il s'agit de deux types d'accords similaires.

2. SN est issue de la fusion, le 29 mars 2001, des deux principales organisations patronales : SAF (*Svenska Arbetsgivareföreningen*, Confédération des employeurs suédois), à compétence sociale, et IF (*Industriförbundet*, Fédération de l'industrie), à compétence économique).

## SUEDE

présentent un « intérêt particulier au regard des activités futures », alors que le gouvernement souhaitait étendre cette exemption à toutes les entreprises.

Enfin, les suppressions d'emploi annoncées en 2001 ont réouvert le débat sur la justification des licenciements économiques, déjà présent fin 1998 (Berg 1999). En septembre 2001, le ministre de l'Industrie, Björn Rosengren, déclarait envisager une révision de la législation, n'excluant pas de discuter la loi sur les licenciements pour obliger les entreprises à motiver leurs plans de suppressions d'emploi (Liaisons sociales 2001). Il s'inquiète du décalage entre la législation suédoise qui encadre ces fermetures et celles des autres pays membres de l'Union européenne. Présenté en juin 2002, le rapport qu'il a commandé à l'Institut pour la vie au travail (Arbetslivsinsti tutet) et au Conseil national du marché du travail (Arbetsmarknadstyrelsen, AMS) considère qu'il est plus facile pour un employeur de fermer une usine en Suède que n'importe où en Europe. Néanmoins, le rôle joué par les négociations collectives sur les conséquences des licenciements crée une plus grande sécurité d'emploi que dans les autres pays (Liaisons sociales 2002).

Les suppressions d'emplois présentent cependant un aspect positif : elles pourraient contribuer marginalement à résoudre des situations de pénuries de main-d'œuvre. Le gouvernement a annoncé cet été que, compte tenu du manque de personnel de l'Éducation nationale, 200 ingénieurs seraient pris en charge par l'École supérieure des enseignants de Stockholm pour être « re-

clés » en professeurs de technologie, de sciences naturelles et de mathématiques.

---

### Favoriser la participation au marché du travail reste une priorité

En dépit de la croissance de l'emploi au cours des dernières années, le niveau atteint est encore inférieur à celui de 1990, avant la grave crise économique du début des années 90. De même, taux d'emploi et taux d'activité restent en dessous des plus de 80 % observés alors. En 1998, le gouvernement social-démocrate s'est donné comme objectif un taux d'emploi de 80 % pour les 20-64 ans en 2004 (hors mesures de la politique de l'emploi)<sup>1</sup>. En dépit de la légère détérioration du marché du travail observée en 2001, les mesures prises en faveur d'un accroissement du taux d'activité n'ont pas été remises en cause.

Ainsi en mai 2001, le Riksdag a adopté un amendement à la loi sur la protection de l'emploi donnant aux salariés le droit, mais pas l'obligation, de rester au travail jusqu'à 67 ans. Cet amendement entre en conflit avec les accords collectifs fixant l'âge de la retraite à 65 ans. À la date d'expiration des accords, et au plus tard fin décembre 2002, il ne sera plus possible de négocier un départ à la retraite obligatoire avant 67 ans. Cette nouvelle règle accompagne la réforme du système de retraite entrée en vigueur en 2001. La pension de retraite dépend désormais des revenus perçus pendant toute la vie active, d'où la nécessité de permettre la poursuite d'une activité rémunérée y compris pour les plus âgés. Elle rencontre pendant une forte opposition de la part des syndicats LO et TCO (Tjänstemä-

---

1. En août 2002, ce taux est de 78,4 %.



## PER S I S T A N C E D ' U N E P O L I T I Q U E D E P L E I N E M P L O I

nnens Centralorganisation, confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés) et des organisations d'employeurs du secteur privé qui considèrent qu'elle limite abusivement la liberté de négocier. Parallèlement, depuis janvier 2000, les titulaires d'une pension de préretraite peuvent reprendre une activité rémunérée pendant 3 ans maximum sans perdre leur droit à cette pension.

En mai 2001, le gouvernement a établi un programme en 11 points pour une « meilleure santé dans la vie professionnelle » (Berg 2001). Il s'agit notamment de faire face à la forte augmentation des congés maladie, en partiel de longue durée. En 2001, 800 000 cas d'absence pour maladie étaient enregistrés. De 1997 à 2001, le nombre de congés maladie de plus d'un an est passé de 75 000 à 120 000. Environ 400 000 personnes sont absentes de façon permanente et perçoivent une préretraite pour maladie (*förstidpension*). Au total, 14 % de la population en âge de travailler ne travaille pas pour cause de maladie (Berg 2002a). Le programme en 11 points vise à améliorer l'environnement de travail, à établir clairement la responsabilité de l'employeur et à favoriser un retour rapide dans l'emploi après un arrêt de travail. Les pourparlers tripartites qui constituent un aspect central de ce programme ont démarré en novembre 2001. Il s'agit pour le gouvernement de déboucher sur un plan d'action consensuel, certaines propositions des deux précédents rapports sur cette question ayant été fortement critiquées. Les syndicats LO et TCO considèrent en effet que le renchérissement du coût pour les employeurs risque d'accroître les difficultés à trouver un emploi pour les personnes ayant des maladies

chroniques ou ayant connu de longues périodes d'absence.

---

### Conclusion

Le ralentissement de la croissance et le freinage de l'emploi, perçus comme transitoires, n'ont pas modifié les orientations de la Suède en ce qui concerne tant la politique économique que la politique de l'emploi. Le plein emploi reste un objectif prioritaire pour le gouvernement social-démocrate. Dans ce contexte, il est jugé impératif de favoriser une progression des salaires compatibles à la fois avec la croissance des salaires réels, la croissance de l'emploi et le maintien de la compétitivité. Aux négociations centralisées qui ont pris fin au début des années 80 ont succédé des négociations sectorielles, et les négociations locales sont devenues progressivement plus fréquentes. Au cours des dernières années, la mise en place simultanée d'un institut de médiation et d'accords de coopération traduit une tendance à la « re-coordination » des négociations collectives (Anxo 2000), favorable à une augmentation des rémunérations compatibles avec la situation d'une petite économie ouverte sur l'extérieur. Parallèlement, le gouvernement joue un rôle d'impulsion beaucoup plus marqué, allant jusqu'à légiférer en l'absence d'avancées dans les négociations entre partenaires sociaux.

Avec la victoire du SAP (Socialdemokratiska Arbetarepartiet), le parti social-démocrate, aux élections législatives du 15 septembre 2002, la politique actuelle du gouvernement de vrait être poursuivie. Deux points suscitent cependant des interrogations : l'évolution des licenciements dans les mois à venir, et la com-

## SUEDE

pa ti bi li té du rable d'un qua si plein-em ploi avec une faible in fla tion.

### Sour ces :

Ahlberg K. (1997), « Con tro ver sial Chan ges in Employment Security Act Pro vide for More Bar gaining at Com pa ny Le vel », *Eironline*, Fe brua ry.

Anxo D. (2000), « Les nou veaux com pro mis sur l'em ploi. Le cas suédois », working pa per, CELMS, Uni ver sité de Göte borg, sep tembre.

Berg A. (2002b), « Com mittee Rec om mends « Adjust ment Agree ments », for Entire La bour Mar ket », *Eironline*, Au gust.

Berg A. (2002a), « Sick pay and re ha bi li ta tion re form plan pre sen ted », *Eironline*, Fe brua ry.

Berg A. (2001), « Tri par tite talks laun ched on im pro ving health at work », *Eironline*, No vem ber.

Berg A. (1999), « Do Employers Tend to Exa ge rate Plans for Re dun dan cies ? », *Eironline*, Fe brua ry.

Medlingsinstitutet (2002), *Annual re port. Sum ma ry in English*.

Lia sons so cia les (2002), « Suède. Dé lo ca li sa tion », *Lia sons so cia les Eu rope*, n°59, 27 juin-10 juil let.

Lia sons so cia les (2001), « Suède. Assou plir les li cen cie ments », *Lia sons so cia les Eu rope*, n°38, 6-19 sep tembre.

National Insti tute of Eco no mic Re search (2002), *The Swedish Economy*. Au gust 2002.

OECD (2002), *Economic Surveys Sweden*, Au gust, vol. 2002/14.

Regeringskansliet (2002), « Swe den's Ac tion Plan for Em ploy ment 2002 ».

Storrie D. (2002), « Suède. Ten dan ces à court terme du mar ché du tra vail et im pacts des évé ne ments du 11 sep tembre 2002 », pp. 139-145, in Obser va toire eu ro péen de l'em ploi, *Bi lan : Prin temps 2002*, Office des pu bli ca tions of fi ciè les des Com mu nau tés eu ro péen nes, 152 p.