

Le marché du travail en Suède

Contribution d'Anna Ekström aux travaux de la Commission pour la Libération de la Croissance française

Le mercredi 24 octobre

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres de la Commission,

Tout d'abord, laissez-moi vous remercier de me permettre de m'adresser à la Commission. Je suis très honorée de pouvoir contribuer à votre important travail avec mes connaissances et mes avis. C'est également un plaisir de le faire en tant que représentante non seulement de l'organisation dont je suis présidente, mais aussi, dans une certaine mesure, en tant que représentante du modèle suédois du marché du travail, qui je crois, est un sujet de fierté pour nous qui y travaillons. Il m'est difficile en tant que suédoise d'avoir une attitude entièrement neutre envers ce modèle, tant il est central pour le marché du travail suédois et qu'il cristallise peut-être une partie de l'esprit du peuple suédois et sa volonté de toujours rechercher des solutions consensuelles. Je vous prie d'avoir cela présent à l'esprit quand je vous présenterai le modèle.

On m'a priée de décrire comment le modèle suédois de marché du travail concourt à la croissance, de décrire plus particulièrement aussi les formes d'emplois que nous avons en Suède et enfin d'aborder les facteurs qui expliquent le taux d'emploi élevé de la population active âgée en Suède.

Je le ferai bien sûr à partir de ma position de présidente de l'une des trois grandes centrales syndicales suédoises, mais également à partir de mon expérience d'ancienne secrétaire d'état responsable des questions du marché du travail au sein des services du gouvernement suédois.

Comparée à d'autres pays, la Suède a un taux de chômage faible, un taux d'emploi élevé et une croissance relativement forte.

Ces dix dernières années, la croissance suédoise a été très forte. Calculée sur une base annuelle, la croissance du PNB suédois pendant ces dix dernières années n'est descendue que deux fois sous le niveau de la croissance moyenne des membres de l'Union européenne. En 2006, le taux de croissance était de 4,2 pour cent. En 2007, on table sur une croissance de 3,8 pour cent et pour 2008, de 3,3 pour cent. En comparaison, les chiffres pour l'Europe à 27 sont 3,0 pour cent en 2006, 2,9 pour cent en 2007 et 2,7 pour cent en 2008. Les chiffres équivalents pour la France sont –*si je ne m'abuse*– de 2,0 pour cent pour 2006, 2,4 pour cent pour 2007 et 2,3 pour cent pour 2008.

La Suède a un taux d'emploi très élevé. En 2006, autour de 73 pour cent de la population entre 15 et 64 ans travaillaient. Ce chiffre est de 64 pour cent pour l'ensemble des 27 membres de l'Union européenne. Il est de 63 pour cent pour la France.

En prenant la définition du chômage selon EUROSTAT, le taux de chômage de la Suède en 2006 s'élève à 7,1 pour cent. Pour l'Europe à 27, il est en moyenne de 7,9 pour cent et pour la

France, de 9,5 pour cent. Je ne connais pas exactement la situation en France, mais en Suède, on peut supposer à juste titre qu'une partie non négligeable de ces chômeurs n'est pas oisive car elle participe à des formations pour le marché du travail mises sur pied par l'État.

Le chiffre national de chômeurs, qui ne suivent pas ces programmes de politique du marché du travail, représente 4,2 pour cent de la population active pour le mois de septembre.

En même temps, il ne faut pas oublier bien sûr que tous demeurent en dehors du marché ordinaire du travail, qu'ils participent ou non à une formation du marché du travail.

Ces chiffres, qui nous sont comparativement favorables, ne dépendent pas bien sûr uniquement de notre modèle de relations sur le marché du travail, mais aussi d'autres facteurs. Citons par exemple, un bon développement économique en Europe en général et en Suède, une politique du marché du travail active, une main-d'œuvre relativement bien formée, une industrie exportatrice compétitive ainsi qu'un taux important d'activité des femmes sur le marché du travail. Ce qui contribue bien sûr de manière particulière au taux d'activité suédois élevé, c'est que les femmes exercent une activité professionnelle dans des proportions exceptionnellement élevées. En 2006, les Suédoises avaient un taux d'activité de 70,7 pour cent alors que les Suédois avaient un taux d'activité de 75,5 pour cent. Les chiffres correspondants pour l'Europe des 27 étaient respectivement de 57,2 pour cent et 71,6 pour cent. Pour la France, ils s'élevaient à 57,7 pour cent pour les femmes et 68,5 pour cent pour les hommes.

Cette différence considérable entre les taux d'activité féminine entre la Suède et la plupart des autres membres de l'Union européenne n'est pas bien sûr l'effet du hasard. Elle est le fruit d'une politique d'égalité des sexes résolue et de longue haleine, dont l'objectif est d'atteindre la femme soit l'égal de l'homme sur le marché du travail. Pour nommer quelques mesures de cette politique, citons un vaste secteur public en faveur de l'enfance fortement subventionné ainsi que des congés parentaux extrêmement longs assortis d'indemnités relativement élevées et pour le père et pour la mère. Les indemnités publiques de congé parental sont complétées dans de nombreux cas par des indemnités supplémentaires stipulées dans les conventions collectives. S'ajoutent à cela bien sûr toutes les mesures anti-discriminatoires qui sont une composante naturelle d'une politique active d'égalité entre les sexes.

Néanmoins, même en tenant compte de tout cela, il ne fait aucun doute que c'est la manière avec laquelle fonctionne le marché du travail suédois, qui contribue fortement aux chiffres positifs. À vrai dire, le modèle suédois a le très gros avantage d'être extraordinairement adaptable et flexible tout en protégeant les salariés.

Depuis longtemps, l'État suédois s'est abstenu d'imposer une législation détaillée dans le domaine du droit du travail; au lieu de cela, l'État a tout simplement abandonné ce rôle aux partenaires sociaux. Il existe depuis quelques décennies un appareil de lois important, mais en substance, il est possible de déroger à cette législation en concluant des conventions collectives. Et les partenaires sociaux ne s'en privent pas. La fixation des salaires par la loi est une pratique qui nous est totalement étrangère: les salaires sont une question entièrement contractuelle en Suède. L'État ne s'y mêle que très peu et il ne le fait qu'en devenant médiateur si nécessaire.

Ce système, dont des pans entiers sont communs aux pays scandinaves et à la Finlande, est assez spécial quand on le considère dans une perspective européenne générale. Je pense qu'il existe plusieurs raisons qui expliquent la pérennité de ce système. Je vais vous en présenter brièvement quelques-unes dans ce qui suit.

Une raison provient bien sûr de notre héritage historique. Le système suédois ne peut être compris qu'à la lumière du développement historique du pays. Les premières organisations syndicales suédoises sont apparues dans la dernière décennie du dix-neuvième siècle. La première confédération syndicale pour les travailleurs est née en 1898. En 1902, la confédération patronale s'est constituée. Ces deux organisations vont être pendant longtemps les acteurs dominants du marché du travail suédois.

Il est apparu très tôt une espèce d'entente cordiale entre les parties en présence. Les employeurs reconnaissaient aux salariés le droit de se syndiquer et aux organisations syndicales le droit de représenter les travailleurs. En contrepartie, les organisations syndicales reconnaissaient au patronat le droit fondamental de diriger et répartir le travail ainsi les droits d'embaucher et de licencier librement.

Ce compromis va ensuite être suivi par un certain nombre de conventions importantes qui vont réglementer les contentieux entre les organisations ainsi que les droits et les obligations du patronat et des salariés. Les partenaires sociaux étant capables de régler ces questions par eux-mêmes, l'État s'est abstenu de légiférer. Cette tradition a perduré de manière quasi ininterrompue jusqu'aux années 1970 où le gouvernement social-démocrate d'alors, en réponse aux revendications venant surtout des syndicats de salariés, a mis en place une législation du droit du travail d'une portée assez considérable et radicale. Cependant, cette législation permettait et permet pour l'essentiel des règlements divergents par conventions collectives.

Une autre raison à la pérennité du modèle repose bien sûr dans le fait qu'une très grande partie des salariés est affiliée à des organisations syndicales et que les conventions collectives sont monnaie courante. Près de 80 % de tous les salariés, employés, cadres comme ouvriers, adhèrent à une organisation syndicale. On estime que les deux tiers des personnes ayant une formation universitaire sont syndiqués. Les conventions collectives ont également un taux de couverture très élevé. Plus de 90 pour cent des salariés sont couverts d'une manière ou d'une autre par une convention collective. Dans le secteur public, État et collectivités locales, ce taux s'élève à 100 pour cent.

Notons au passage, au sujet de la proportion de conventions collectives, que la Suède ne dispose d'aucun appareil de lois ou d'arrêtés administratifs pour pouvoir étendre les conventions collectives à toutes les branches et domaines d'activité. Cela est le cas souvent dans de nombreux pays. Cela veut dire par conséquent que 90 pour cent des salariés travaillent sur des lieux de travail régis par des conventions collectives engageant les syndicats de salariés et soit l'employeur, soit le syndicat professionnel qui représente ce dernier.

Pour garantir aux organisations syndicales de salariés la possibilité d'obliger l'employeur à signer une convention collective, les partenaires sociaux en Suède ont des possibilités d'entreprendre des mesures de lutte qui vont très loin. Ils sont libres d'entreprendre ces mesures de lutte aussi longtemps qu'il s'agit d'un véritable conflit du travail de ce genre, à condition de respecter certaines règles sur la durée des délais de préavis. Ces mesures n'ont lieu que lorsqu'une convention collective n'a pas été signée. Dès que la convention est signée, les parties sont obligées en principe de respecter la paix sociale qui ne laisse que de très petites possibilités d'engager des mesures de lutte pour les deux parties. En s'exprimant de

façon grossière, on peut dire que les employeurs s'achètent la stabilité en co-signant les conventions collectives qui à leur tour assurent une protection aux salariés.

Le modèle suédois de conventions collectives garantit ainsi un marché du travail stable dans le sens que dès qu'une entreprise a conclu une convention collective, elle peut se protéger le plus souvent de toutes surprises sous forme de mesures de lutte. Ce n'est pas entièrement vrai car il est permis même aux organisations syndicales ayant signé des conventions collectives, d'exprimer des mesures de sympathie envers un autre syndicat qui a recours à des mesures de lutte dans un conflit du travail. Cependant, les deux parties de la convention gèrent cette possibilité d'une manière très responsable; c'est ce qui ressort des statistiques du nombre de jours de travail perdus en raison de ces mesures de lutte.

En Suède, le recours aux mesures de lutte n'est pas fréquent: on essaie plutôt de conclure une convention. De temps en temps, des conflits importants sur le marché du travail ont lieu, surtout lors de la renégociation de certaines conventions salariales importantes, mais leur nombre est somme toute petit et le nombre de journées de travail perdues à la suite de ces conflits est le plus souvent minuscule. Selon les chiffres fournis par EUROSTAT, en 2005, 0,14 journées de travail pour mille salariés ont été perdues alors que la moyenne européenne s'élève à 28,01 jours et pour la France à 76,97 jours. Pour l'année 2004, les chiffres étaient respectivement de 3,72 pour la Suède, la moyenne européenne de 47,47 et pour la France de 31,85. Un système qui procure une telle stabilité est bien sûr séduisant pour les entreprises et le gouvernement d'un pays.

Une raison supplémentaire qui explique la pérennité du système suédois, c'est qu'il s'est montré véritablement souple puisqu'il n'a pas fait obstacle aux changements. Au contraire, les partenaires sociaux ont compris la nécessité de faire face aux changements. Dans certaines situations, les entreprises sont dans l'obligation de réduire le nombre de leurs salariés pour pouvoir survivre. Certaines autres activités ne peuvent être menées en Suède car elles ne sont pas rentables.

Les organisations syndicales en Suède ont accepté cela depuis déjà relativement longtemps et au lieu d'empêcher les reconversions quand de telles situations ont surgi, elles ont travaillé de concert avec les entreprises en question, l'État et les collectivités locales pour que ces changements n'entraînent que le moins de dommages possible. Ceci principalement en veillant à ce que les salariés licenciés aient la possibilité d'accroître leurs chances d'embauche à l'aide, par exemple, de formations ou d'actions des agences nationales pour l'emploi, afin qu'ils trouvent un nouvel emploi le plus vite possible.

À ce stade, il faut noter qu'en Suède, il n'est pas en fait très difficile pour un employeur de congédier des salariés en cas de sureffectifs. Il est beaucoup plus difficile de le faire pour d'autres raisons qui toucheraient au salarié en tant que personne particulière. Les licenciements pour cause de sureffectifs peuvent avoir lieu à la double condition que l'employeur respecte la procédure de concertation avec le syndicat ainsi que le délai de préavis de licenciement (précisé par la loi ou la convention collective) pendant lequel le salarié doit être payé. Il existe aussi une obligation d'avertir l'État de tels licenciements, mais c'est une règle qui a plutôt un caractère de formalité.

Une restriction notable à ce droit de licencier en cas de sureffectifs est que la loi détermine dans quel ordre les salariés doivent être licenciés. Il existe certaines dérogations, mais en simplifiant les choses, la loi stipule que le dernier embauché est le premier licencié.

Naturellement, ce n'est pas une règle que tous les employeurs apprécient d'habitude. Toutefois, il est loisible pour l'employeur de s'entendre avec le syndicat de son entreprise pour y déroger et décider d'un autre ordre de préavis de licenciement. On doit considérer l'impératif dicté par la loi plutôt comme un instrument pour amener l'employeur et l'organe des salariés à la table de négociation afin qu'ils prennent ensemble une responsabilité commune pour résoudre la question des licenciements. L'objectif du système ici est de co-responsabiliser les partenaires sociaux afin de résoudre la situation de manière à ce que l'entreprise survive et parallèlement que l'organisation syndicale ait la possibilité d'exiger de bonnes conditions de départ pour les personnes licenciées.

Il existe également sur le marché du travail ce que nous appelons des conventions de reconversion, dites aussi conventions de sécurité, signées par les partenaires sociaux au niveau central. Selon ces conventions, les employeurs constituent une provision, qui correspond à une petite partie de la masse salariale, versée à certaines fondations au niveau national. Ensuite la fondation concernée par une telle convention peut débloquer, lors de réductions de personnel, des ressources sous forme d'indemnités de licenciement, de soutien au développement des qualifications, de mesures d'accompagnement à la création d'entreprise personnelle, ou d'autres activités semblables stipulées dans la convention. Un important aspect de ces conventions de reconversion, c'est qu'elles donnent au salarié en instance de licenciement ou qui risque d'être licencié, la possibilité de rechercher un nouvel emploi pendant une partie de son temps de travail.

En résumé, on peut dire que c'est un système souple

- qui offre une protection au salarié,
- qui autorise les changements nécessaires et
- qui crée la paix sociale.

Pour les employeurs, cela entraîne un surcoût salarial, bien sûr, et des restrictions au niveau de la liberté de licenciement, mais les coûts, qui seraient entraînés par une situation où la paix sociale serait l'exception et où les transformations ne pourraient pas être réalisées, seraient sans aucun doute bien plus élevés.

Le système suédois de convention collective jouit d'une légitimité sans conteste en Suède. Il est à la fois considéré comme un système qui va au-devant des vœux de flexibilité des employeurs et des vœux de sécurité de l'emploi des salariés. Il est ainsi en grande partie l'instrument qui réunit ces deux concepts apparemment contradictoires. Une réalisation pratique, si vous le permettez, de cette idée de "flexicurity" qui actuellement est au cœur des débats européens.

C'est ainsi que nous avons procédé en Suède. Je ne crois pas que ce modèle est à tout prix une panacée pour chaque pays, mais il marche bien chez nous et il peut constituer en partie une source d'inspiration pour un autre pays.

On m'a également priée de dire quelques mots sur les formes d'emploi que nous avons en droit suédois. À la base, le contrat de travail n'a pas de forme spécifique en droit suédois. Il n'existe aucune exigence de contrat écrit ou d'enregistrement quelconque, à la différence de ce qui est en vigueur dans certains autres pays. En vérité, le concept de salarié est inexistant dans les textes de lois, il n'est qu'un concept défini par l'usage des tribunaux. Le tracé des limites entre ce concept et d'autres formes de contrat de louage de services qu'on ne peut assimiler à un emploi salarié, présente naturellement un grand intérêt dans une économie

moderne où les limites ne sont pas claires même pour les personnes qui sont parties du contrat.

En Suède, à la différence d'autres pays, il n'existe légalement pas de catégorie intermédiaire de personnes qui en fait sont des entrepreneurs mais qui sont soumises aux règles du droit du travail. On a affaire soit à un salarié, soit à un entrepreneur. Conséquemment au fait que le concept de salarié caractérisent des circonstances individuelles et ne dépend pas de la façon avec laquelle les parties ont formellement défini la relation, il arrive toutefois que certains types de mandatés, décrits comme étant des entrepreneurs dans certains contrats, sont, lors d'examens de litiges par les tribunaux, jugés comme étant des salariés parce que d'autres circonstances vont dans ce sens. Souvent, cela est dû au fait que le mandaté n'a pas joui en réalité d'un très haut degré d'autonomie envers son mandataire.

Dans la législation suédoise du travail, un contrat de travail est en règle générale un contrat à durée déterminée. Un tel contrat peut être résilié si la résiliation est motivée par des raisons objectives. Pour ce faire, il faut donc que d'une part des raisons objectives existent et que d'autre part, le délai de préavis de licenciement, statué par la loi ou par la convention collective, soit en plus respecté. Comme je l'ai mentionné précédemment, les sureffectifs sont considérés comme une raison objective de licenciement. En revanche, en ce qui concerne les raisons de licencier un salarié particulier, les usages sont beaucoup plus exigeants. La protection juridique du salarié est dans ce cas particulièrement forte; en cas d'infraction à cet usage, l'employeur est tenu de verser des dommages et intérêts relativement élevés pour la Suède.

Un contrat de travail peut également être résilié sur l'heure sous forme de renvoi si le salarié a négligé gravement ses engagements envers son employeur.

Un emploi à durée indéterminée peut être précédé d'un emploi à l'essai pendant les six premiers mois du contrat. Pendant cette période, l'employeur peut mettre fin à l'emploi avec un préavis de 14 jours et sans avoir à donner d'explication à l'interruption du contrat. Si l'employeur ne résilie pas le contrat de travail, l'emploi devient automatiquement un emploi à durée indéterminée.

Un contrat de travail peut dans certaines circonstances être de durée déterminée. Les règles juridiques ont été très récemment modifiées afin de simplifier la législation et rendre plus facile l'embauche de personnes pendant une durée déterminée. L'ancienne réglementation contenait un grand nombre de situations différentes permettant le recours aux C.D.D. (contrat à durée déterminé). La nouvelle réglementation ne contient que peu de motifs d'emploi à durée déterminée, mais ceux-ci sont formulés de manière plus générale, ce qui explique pourquoi il est plus facile pour un employeur d'embaucher du personnel de cette façon qu'auparavant.

Selon les nouvelles règles, il n'y a que quatre formes autorisées d'embauche à durée déterminée. Il s'agit de ce qu'on appelle l'emploi général d'une certaine durée, du cas du remplacement, de l'emploi saisonnier et du cas où le salarié a plus de 67 ans. La nouvelle forme d'emploi à durée déterminée introduite par la loi s'appelle l'emploi général d'une certaine durée. Lorsque l'employeur utilise ce type de contrat, il n'a plus besoin de motiver pourquoi il est nécessaire de le limiter dans le temps, ce qui était impératif dans le règlement antérieur.

La protection juridique du salarié, lors d'un contrat d'emploi général d'une certaine durée, s'est traduite à la place par une règle qui stipule que si un salarié est soumis à cette forme de contrat plus de deux ans pendant une période cadre de cinq ans, son emploi est automatiquement converti en emploi à durée indéterminée.

Un emploi de vacataire pour cause de remplacement qui a été contracté avant le 1er janvier 2008 est transformé en CDI (contrat à durée indéterminée) si le remplacement a duré plus de trois années en tout pendant les cinq dernières années. Quant aux contrats de remplacement signés après le premier janvier 2008, ils seront transformés en CDI si le remplacement dure plus de deux années en tout pendant les cinq dernières années.

Un emploi à durée déterminé ne peut pas en cas normal se terminer avant terme à l'exception d'un licenciement motivé par une rupture de contrat.

J'attire votre attention sur le fait qu'il est permis de convenir d'autres règles pour les CDD dans les conventions collectives. On en trouve dans de nombreuses conventions collectives.

Les emplois à durée déterminée sont relativement courants en Suède. En 2006, 17,3 pour cent des salariés travaillaient en CDD. Pour l'ensemble de l'Europe des 27, ces chiffres sont de 14,3 pour cent et pour la France de 13,5 pour cent. On a assisté à un certain accroissement de ce type de contrat ces dernières années, à partir du niveau de 15%. On peut supposer que cela est dû en grande partie à l'expansion économique que connaît la Suède. On a connu la même évolution lors de périodes antérieures de hautes conjonctures.

L'opinion qu'on se fait des emplois à durée déterminée est quelque peu ambivalente. D'un côté, il ne fait aucun doute qu'il est mieux qu'un individu bénéficie de la sécurité de l'emploi garantie par un CDI, de l'autre, il est mieux d'avoir un CDD qu'aucun emploi du tout. Les emplois à durée déterminée servent souvent de rampes d'accès à des travaux fixes pour les catégories de salariés faiblement implantés sur le marché du travail, les émigrés et les jeunes par exemple. Il ne fait aucun doute que le marché du travail suédois a un besoin d'emplois à durée déterminée. C'est peut-être une manière de faire pièce à la faible mobilité du travail sur le marché suédois par ailleurs.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, un des motifs pour employer quelqu'un sur la base d'un CDD est que la personne a plus de 67 ans. Ceci nous amène au dernier secteur du marché du travail que je compte aborder, j'ai nommé les salariés les plus âgés.

La Suède a une assez bonne situation de l'emploi parmi les personnes âgées. En 2006, 69,6 pour cent des personnes entre 55 ans et 64 ans étaient actifs. Pour l'Europe des 27 états, seuls 43,5 pour cent de cette classe d'âge étaient actifs et en France, 37, 6 pour cent. Je vais essayer d'apporter quelque lumière sur certaines raisons qui peuvent être à l'origine de ces chiffres élevés en Suède,

Une première raison est que les gens réussissent à rester plus longtemps sur le marché du travail en Suède contrairement au cas d'autres pays. Si l'on examine l'âge moyen des personnes sorties du marché du travail en 2005, il était de 63,7 ans pour la Suède, de 60,9 ans pour l'Europe à 25 et de 58,8 ans pour la France. Il est possible et même je dirai hautement probable que des facteurs d'environnement du travail jouent un rôle ici.

En outre, un salarié ne peut être licencié à cause de son âge avant qu'il n'ait atteint 67 ans.

Jusqu'en 2001, la limite d'âge était de 65 ans, mais la règle a changé pour donner l'occasion de travailler plus longtemps à tous ceux qui en ont encore l'énergie et qui veulent le faire. Comme je l'ai mentionné plus tôt la protection juridique des salariés contre les licenciements pour motif personnel est très élevée en droit suédois. Le système suédois d'ancienneté pour les licenciements lors de sureffectifs contribue également à protéger fortement les salariés âgés.

Comme vous vous souvenez, l'ordre des licenciements suppose que le dernier recruté est le premier à être licencié, ce qui favorise les salariés âgés, en particulier sur un marché du travail à faible mobilité. Jusqu'à tout récemment, les salariés âgés avaient droit à un calcul de leurs années de service encore plus avantageux lorsqu'on établissait l'ordre des licenciements. Cependant, ces règles ont été supprimées le 1er juillet de cette année, car le gouvernement arguait qu'elles auraient pu être contraires à l'interdiction de toute discrimination basée sur l'âge stipulée par le droit communautaire.

J'ai déjà mentionné plus haut qu'en Suède, les femmes connaissent un taux d'activité remarquablement élevé. Le fait est que, à la différence de nombreux autres pays, les femmes ne disparaissent pas du marché du travail quand elles ont eu des enfants. Grâce à un système de congés parentaux avantageux, les parents, tant le père que la mère, peuvent prendre congé de leur travail sans être obligés de démissionner. Les femmes restent ainsi dans la vie active.

Dans une partie des conventions collectives, il est aussi inscrit que les salariés âgés peuvent travailler moins à la fin de leur vie professionnelle. Les possibilités ouvertes par de telles solutions flexibles permettent aux personnes âgées d'avoir encore l'énergie pour travailler jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la retraite.

Au cours des années 1990, de profonds bouleversements ont eu lieu dans le système des retraites suédois dans le but de rendre bien plus avantageux de travailler longtemps et bien plus désavantageux de partir tôt à l'âge de la retraite. Cette réforme a sans aucun doute apporté une incitation financière aux salariés afin qu'ils travaillent plus longtemps qu'auparavant. Même les systèmes de retraite complémentaires, réglementés par les conventions collectives, qui viennent s'ajouter au régime général de retraite des salariés du secteur public, contiennent de puissantes incitations financières à travailler plus longtemps.

Je crois que tous ces facteurs expliquent en partie pourquoi les personnes âgées ont une position si bonne sur le marché du travail en Suède. Un bon environnement du travail, une bonne protection de l'emploi et un système de pensions de retraite qui crée des incitations financières pour rester dans la vie active, tous ces facteurs y contribuent.

Les points que j'ai soulevés jusqu'ici montrent que la situation économique et celle du marché du travail en Suède sont, somme toute, très bonnes. Cependant, ce n'est pas un marché du travail dépourvu de problèmes. Il y a quelques nuages inquiétants à l'horizon qu'il serait malhonnête de passer à la trappe si je veux vous donner une image fidèle du modèle suédois et du marché du travail suédois.

Un gros problème concerne la répartition des emplois entre les hommes et les femmes. Sans conteste, la Suède a un taux de population active féminine très élevé: en 2007, ce taux était pour les femmes de 70,7 pour cent, alors que dans l'Europe à 27, il n'était que de 57,2 pour cent et en France de 57,7 pour cent. Cependant il existe une répartition biaisée des sexes sur le marché du travail qui se traduit par une surreprésentation des femmes dans le secteur public et une sous représentation équivalente dans le secteur privé. Comme nous savons que les salaires

sont différents entre ces deux secteurs, cela accroît encore les effets défavorables aux positions occupées par les femmes sur le marché du travail. C'est un problème qu'il est difficile de résoudre.

Un autre problème sur le marché du travail suédois est le taux élevé de chômage des jeunes. Je sais qu'en France vous avez des problèmes assez semblables dans ce secteur et que cela vous préoccupe autant que nous. En Suède, le chômage des jeunes s'élevait en 2006 à 21,3 pour cent de la population jeune et en France à 23,4 pour cent, alors qu'il n'était que de 17,3 pour cent dans l'Europe à 27. Ces derniers trimestres nous avons enregistré une diminution du chômage des jeunes en Suède, ce qui nous réjouit. Il reste cependant beaucoup à faire dans ce domaine qui est si important puisqu'il s'agit de notre avenir.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres de la Commission, je voudrais vous remercier par ces mots de m'avoir donné le privilège de m'exprimer sur la contribution du modèle suédois à la croissance, à l'emploi et la sécurité sur le marché de l'emploi suédois. Je vous remercie de votre attention.