



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 20.11.1998
COM(1998) 666 final

RAPPORT DE LA COMMISSION

L'emploi en Europe 1998

Des emplois pour les gens —
des gens pour les emplois :
transformer les lignes directrices
politiques en actions

Des emplois pour les gens — des gens pour les emplois : Résumé

Le rapport sur *L'emploi en Europe 1998* présente les tendances les plus récentes en matière d'emploi et de marché du travail et fournit les éléments analytiques de fond pour l'examen de la mise en œuvre de la stratégie de l'emploi et l'adoption des Lignes directrices pour l'emploi de 1999. Le plein effet de cette stratégie pour l'emploi et des mesures de grande ampleur visant à promouvoir un environnement favorable à l'emploi ne se fera sentir qu'à moyen terme. La stratégie de l'emploi est un processus pluriannuel et des progrès durables exigeront un engagement soutenu des Etats membres pendant plusieurs années.

Développements récents en matière d'emploi et d'aptitude à tenir un emploi

Tant les tendances que les perspectives font apparaître des signes encourageants et montrent que les politiques menées au cours des dernières années ont eu des résultats positifs. Elles indiquent aussi des changements dans la nature des marchés du travail et font ressortir des défis permanents qui doivent être relevés pour que les possibilités qui se présentent se traduisent par un accroissement et une amélioration des emplois.

- La croissance économique a repris en 1997, en progressant de 2,7%, et les perspectives d'une poursuite de bons résultats économiques se confirment en dépit de la détérioration de l'environnement économique extérieur.
- Les emplois ont augmenté de quelque 800 000 unités en 1997, pour atteindre un total de 149 millions, et le taux d'emploi s'est établi à 60,5%.
- La part des femmes dans la création nette d'emplois en 1997 a été de 62%, en léger recul par rapport aux années précédentes, et l'écart entre les sexes en matière de taux d'emploi est tombé à 20 points de pourcentage contre 26 en 1990.
- Ces dernières années, la hausse des salaires en termes réels a été inférieure à celle des gains de productivité, ce qui a permis une amélioration de la

rentabilité des investissements et la part salariale dans l'Union (60%) est à présent sensiblement inférieure à celle des Etats-Unis (66%) et du Japon (67%).

- Alors que le rétablissement de l'emploi est plus vigoureux que dans les années 1970, et plus faible que dans les années 1980, la situation démographique est entièrement différente, avec une croissance beaucoup lente de la population en âge de travailler pour les années à venir.
- Pour la cinquième fois en six années, il y a eu une baisse du nombre des emplois à plein temps et la création nette d'emplois est due intégralement à des emplois à temps partiel.
- Le taux de chômage était encore de 10,2% au milieu de 1998 tandis que le taux de chômage de longue durée restait inchangé à 5%.
- La baisse du chômage depuis 1994 a profité essentiellement aux hommes et l'écart entre les sexes au plan du chômage est à présent de 3 points de pourcentage.
- En 1997, 47% environ des hommes et des femmes de plus de 25 ans au chômage n'avaient aucune qualification dépassant l'enseignement primaire et, tandis que les emplois hautement qualifiés ont connu une croissance supérieure à 2% par an entre 1992 et 1997, les emplois manuels ont sensiblement diminué.

Lignes directrices pour l'emploi de 1999 — Approfondissement de la stratégie

Même dans le contexte d'une croissance plus lente que prévu de l'économie mondiale, les données macro-économiques fondamentales de l'Europe sont solides. Une mise en œuvre vigoureuse de la stratégie pour l'emploi, conjuguée avec une poursuite fructueuse de la stratégie macro-économique fixée dans les Grandes orientations de politique économique, devrait continuer à porter la

hausse souhaitée du taux de l'emploi en Europe au-dessus de son niveau actuel. Les actions nécessaires s'inscrivent dans le cadre des quatre piliers des Lignes directrices.

Promotion de l'aptitude à tenir un emploi

Le comblement du déficit des compétences exige une progression sur trois fronts pour s'attaquer aux trois facettes de l'aptitude à tenir un emploi:

- il faut doter les jeunes des qualifications et compétences nécessaires correspondant aux besoins du marché et permettant de s'adapter au changement;
- les chômeurs, et plus particulièrement les chômeurs de longue durée, doivent avoir accès aux moyens qui leur permettront d'améliorer et/ou de rafraîchir leurs compétences pour être effectivement compétitifs sur le marché du travail;
- les gouvernements, les partenaires sociaux et les particuliers doivent conjuguer leurs efforts pour créer une société où l'apprentissage tout au long de la vie fait partie intégrante d'une politique active de l'emploi.

La démarche préventive du premier pilier, qui repose sur l'identification précoce des personnes les plus exposées à des risques et une action rapide pour traiter leurs problèmes, est conçue pour attaquer ces problèmes de front. Les trois premières lignes directrices, en particulier, sont fondamentales dans le traitement du problème du déficit des compétences des chômeurs et des jeunes, ces compétences définies au sens large ne se limitant pas aux qualifications officielles mais aux compétences et à l'expérience professionnelles.

Promotion de l'esprit d'entreprise

La culture de l'esprit d'entreprise n'est pas aussi développée dans l'Union européenne qu'aux Etats-Unis. Le métier d'entrepreneur, en tant que profession à part entière, doit être encouragé et les compétences dans ce domaine doivent être intégrées dans les cursus dans l'ensemble du système éducatif. La création d'un environnement macro-économique stable est un élément critique pour réduire l'incertitude et créer les conditions nécessaires au plein développement des entreprises.

Le travail indépendant et la réussite de petites entreprises sont cruciaux pour le développement futur de l'emploi dans l'Union européenne. Les employeurs et les travailleurs indépendants représentent 13% du total de

l'emploi en dehors du secteur agricole tandis que les PME représentent environ la moitié du total des effectifs salariés dans l'économie, contre 19% pour le secteur public, 25% pour les grandes entreprises, et le reste dans l'agriculture.

Promotion de la capacité d'adaptation au sein des entreprises et de leurs salariés

La modernisation de l'organisation du travail est essentielle pour améliorer la productivité des entreprises européennes, la qualité de la vie professionnelle et l'aptitude de la main-d'œuvre à tenir un emploi. Au lieu d'emprunter les chemins du dumping social, l'Europe doit suivre la voie royale de la haute compétence, de la haute fiabilité et de la grande qualité pour améliorer la productivité et engendrer une prospérité largement partagée. La formation est un élément essentiel. Les particuliers doivent être dotés des qualifications et des compétences qui leur permettent de s'adapter de façon efficace aux mutations qui affectent leur travail.

La modernisation du travail doit se fonder sur une démarche de partenariat entre partenaires sociaux dans les entreprises, et entre partenaires sociaux et pouvoirs publics dans la création du cadre approprié. Une plus grande adaptabilité au sein des entreprises devrait s'accompagner de progrès plus sensibles dans la déréglementation des marchés de produits et de services pour accroître la productivité et la création d'emplois.

Promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes

La réduction de l'écart entre hommes et femmes en matière de chômage par un soutien actif à l'augmentation du taux d'emploi des femmes constitue un élément essentiel dans le relèvement du taux global d'emploi dans l'Union. Si l'élévation du niveau d'études favorise la participation des femmes, il est évident que la situation familiale continue d'affecter sensiblement leur participation au marché du travail. Du côté de la demande, la souplesse des régimes de travail est importante, mais le développement de structures d'aide et de certaines activités de services a été le principal facteur qui a facilité l'accès des femmes au marché du travail dans l'Europe du Nord.

La stratégie de l'emploi en Europe invite les Etats membres à réduire l'écart entre les sexes, en tenant compte des mutations dans la structure sectorielle du marché du

travail, en renforçant les taux d'accès aux services de garde, et à permettre aux femmes et aux hommes de revenir sur le marché du travail après une absence. Une meilleure intégration de la perspective des sexes dans la politique du marché du travail est un moyen de permettre à ces tendances de fond de se développer.

Soutien à l'emploi dans les autres politiques communautaires

Le Traité d'Amsterdam a explicitement reconnu l'impact d'autres politiques communautaires sur l'emploi. Le présent rapport examine deux domaines où cet impact est particulièrement important.

La mise en oeuvre de politiques actives du marché de l'emploi, élément essentiel de la stratégie de l'emploi, passant par la restructuration des dépenses publiques, a été plus particulièrement relevée par le Conseil européen de Florence. Les meilleures pratiques de certains Etats membres démontrent qu'il est à la fois nécessaire et possible de restructurer les dépenses du secteur public sans nuire aux objectifs de rigueur budgétaire.

Comme dans d'autres domaines, les effets globaux sur l'emploi du changement des politiques et priorités en matière d'environnement dépendront des effets positifs et négatifs sur l'emploi de l'adoption de nouvelles activités et de nouvelles technologies. Les gouvernements ont un rôle critique à jouer dans la création d'un cadre approprié tel que les prix reflètent le coût des dommages causés à l'environnement, et où les décisions concernant les investissements (et du coup la création d'emplois) sont prises dans une perspective durable à long terme.

Elargissement de l'Union

L'élargissement de l'Union aura un impact sur la situation de l'emploi à la fois dans les Etats membres actuels et dans les pays candidats. Au moment de leur adhésion, le Traité d'Amsterdam et la stratégie pour l'emploi feront partie de « l'acquis communautaire ». L'adhésion à l'Union exigera un ajustement des marchés du travail et des politiques concernant ce marché, en particulier de la capacité d'adaptation des institutions du marché et des services chargés de la mise en oeuvre des politiques afin de permettre la mise en oeuvre des lignes directrices pour l'emploi. L'Union soutient activement cet ajustement.

Aller de l'avant

La stratégie pour l'emploi en Europe est un processus à moyen terme qui exigera la mise en oeuvre vigoureuse des Lignes directrices pour l'emploi sur un certain nom-

bre d'années. Il n'est donc pas nécessaire de modifier la structure fondamentale de la stratégie pour l'emploi et les lignes directrices mais bien de consolider la stratégie en procédant à des ajustements mineurs pour combler les lacunes et prendre en compte la nature perpétuellement changeante des marchés du travail. La structuration des lignes directrices autour de quatre piliers représente un cadre au sein duquel les Etats membres peuvent concentrer leurs efforts sur les domaines permettant le mieux de s'attaquer aux obstacles qui s'opposent le plus à un marché du travail favorable à l'emploi en Europe, et donc de relever le taux d'emploi.

L'ampleur du défi pour l'emploi, et les rôles des politiques macro-économiques et structurelles sont nets: porter à moyen terme le taux d'emploi à 65% impliquerait une croissance de l'emploi de 1,6% par an, qui signifierait que le taux moyen annuel de croissance serait de 0,6% ou plus, ou bien que l'effet de mesures complémentaires visant à améliorer l'impact sur l'emploi des mesures structurelles aurait les mêmes conséquences.

La Commission a présenté pour le Conseil européen de Vienne un certain nombre de rapports sur la stratégie pour l'emploi afin de faire avancer ce processus. Le Rapport commun sur l'emploi expose une évaluation des progrès dans la mise en oeuvre de cette stratégie. Le Rapport sur les résultats en matière d'emploi (Rapport sur les taux d'emploi) analyse l'évolution des taux d'emploi en Europe et la compare à celle observée aux Etats-Unis. Ces rapports étayent la proposition de la Commission en ce qui concerne les Lignes directrices pour l'emploi en 1999.

Des emplois pour les gens — des gens pour les emplois : transformer les lignes directrices politiques en actions

L'adoption des Lignes directrices pour l'emploi à la fin de 1997 a confirmé la reconnaissance de l'emploi comme objectif explicite de l'Union européenne et marqué le début de la mise en oeuvre effective des dispositions en matière d'emploi du Traité d'Amsterdam. Le Traité dispose à présent que «les Etats membres ... considèrent la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun et coordonnent leur action à cet égard». En outre, il dispose que «l'objectif consistant à atteindre un niveau d'emploi élevé est pris en compte dans la définition et la mise en oeuvre des politiques et des actions de la Communauté.»

Les quatre piliers des Lignes directrices pour l'emploi reflètent les grands objectifs pour l'emploi et les conditions de travail définis dans le Traité. Il s'agit notamment de promouvoir «une main-d'oeuvre qualifiée, formée, motivée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie,» objectifs essentiels d'une stratégie coordonnée pour l'emploi, de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et de l'objectif fondamental de la promotion d'un esprit d'entreprise favorable à la création d'emplois en Europe.

La stratégie, et les Lignes directrices, reflètent l'analyse de fond que la Commission a présentée dans le rapport sur «L'emploi en Europe» depuis plusieurs années et, en particulier, la nécessité de relever le taux d'emploi en Europe pour le porter à un niveau plus proche de

celui de nos principaux partenaires commerciaux et d'autres économies développées de même rang. Les Lignes directrices pour l'emploi sont conçues pour s'attaquer aux causes du faible taux d'emploi en Europe telles qu'elles sont perçues: l'inaptitude de l'économie européenne à faire face à des chocs majeurs, et l'incapacité du marché du travail européen à réagir en procédant aux changements structurels nécessaires pour réintégrer ceux qui ont perdu leur emploi dans des secteurs et des activités en déclin.

Au cours des mois et des années qui viennent, trois points doivent être traités par la Commission et l'Union.

Premièrement, la Commission a présenté ses propositions pour la révision des Lignes directrices pour l'emploi de 1999. La stratégie pour l'emploi que représentent ces lignes directrices constitue une action à moyen terme visant à susciter les changements de structure fondamentaux qui sont nécessaires sur le marché du travail en Europe pour créer des emplois durables. La proposition de la Commission se caractérise donc par une consolidation, c'est-à-dire un approfondissement et un affinement des orientations des lignes directrices à la lumière de l'expérience de la première année, et non une révision fondamentale qui n'est ni nécessaire ni appropriée.

Deuxièmement, la Commission poursuivra ses travaux concernant l'aide à l'emploi dans d'autres politiques communautaires conformément à l'article 127 du Traité

d'Amsterdam. En 1998 et 1999, l'analyse se concentrera sur un nombre limité de thèmes prioritaires. Il s'agit notamment de la restructuration des dépenses publiques visant à promouvoir des politiques actives du marché du travail, du rôle de la fiscalité dans la création d'emplois, de l'emploi et de l'environnement.

Troisièmement, l'Union européenne a entamé des négociations avec les pays candidats en vue de leur adhésion. L'élargissement de l'Union à ces pays aura des implications importantes pour l'emploi, en termes d'impact sur les Etats membres existants mais aussi, ce qui est plus important, sur la capacité des pays candidats à adopter et mettre en oeuvre les lignes directrices pour l'emploi elles-mêmes. La Commission a commencé à procéder à une série d'examen de la politique de l'emploi avec ces pays afin d'évaluer leur capacité dans ce domaine et d'identifier les actions requises.

Cette année, le rapport sur *L'emploi en Europe* traite de chacune de ces questions. Dans la première section, il passe en revue les tendances et les développements majeurs dans la situation de l'économie et de l'emploi au sein de l'Union. La deuxième section étudie chacun des piliers des lignes directrices pour l'emploi et présente l'analyse de fond qui les motive. La troisième section présente quelques-unes des leçons essentielles en matière d'intégration du facteur de l'emploi, pour les trois domaines analysés en priorité, dans les principaux programmes de l'Union. La dernière section présente pour la première fois une ana-

lyse des développements en matière d'emploi dans les pays candidats, et les objectifs des études sur la politique de l'emploi.

Tendances majeures en 1997

Les tendances présentées ci-dessous sont étudiées plus en détail dans l'analyse de fond du rapport principal et dans un rapport spécial sur les résultats en matière d'emploi dans les Etats membres qui sera soumis au Conseil européen de Vienne.

L'économie européenne reste vigoureuse

La croissance a repris de la vigueur en 1997 avec une progression du PIB de 2,7% contre 1,8% en 1996. Malgré un environnement international qui s'est révélé nettement moins favorable que prévu, les perspectives de reprise économique se confirment tandis que le rôle moteur des exportations est progressivement relayé par la demande d'origine intérieure. D'après les prévisions de l'automne de 1998, une croissance du PIB de l'Union européenne de 2,9% en 1998 et 2,4% en 1999 est attendue.

Alors que la productivité de la main-d'œuvre tend à croître selon un rythme tendanciel à peine inférieur à 2% par an, l'emploi a augmenté à nouveau en 1997 et augmentera selon les prévisions de 1,2% en 1998 et 0,9% en 1999, ce qui équivaut à une création nette d'emplois d'environ 2,8 millions au cours de ces deux années. Comme l'activité, essentiellement chez les femmes, augmentera, le taux d'emploi pourrait progresser légèrement et passer de 60,5% en 1997 à 61,1% en 1999. (Les chiffres utilisés pour l'emploi et le chômage correspondent aux séries de référence publiées par Eurostat aux fins d'analyser l'emploi au fil du temps. Pour une description détaillée de ces séries, se reporter à l'annexe statistique du rapport principal sur *L'emploi en Europe*). Le taux de chômage, égal à 10,8% en 1996, a reculé de 0,2% en 1997 et doit selon les prévisions continuer à diminuer pour atteindre en moyenne 10,0% en 1998 et 9,5% en 1999.

Ces développements représentent une avancée modeste dans le sens de l'objectif d'un niveau élevé d'emploi visé à l'article 2 du Traité et confirmé à nouveau par le Sommet sur l'emploi de Luxembourg (novembre 1997). La création nette d'emplois est liée exclusivement à l'excédent de la croissance du PIB par rapport aux gains de productivité de la main-d'œuvre, eux-mêmes garants du maintien de la compétitivité. Un niveau d'emploi aussi élevé dépend directement de la durabilité d'un taux de croissance élevé de la production (graphique 1).

La reprise actuelle, qui dure maintenant depuis plusieurs années, a produit des effets positifs, l'augmentation des investissements entraînant à la fois un accroissement des capacités de production et de l'emploi. Les efforts soutenus dans le sens de la convergence au sein de l'Union économique et monétaire (UEM) et les développements ap-

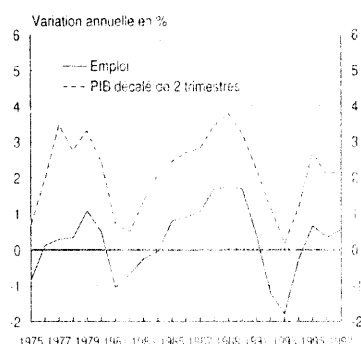
propriés concernant les salaires ont amélioré les bases de l'économie européenne: l'inflation est faible, les finances publiques sont saines, et la rentabilité, la compétitivité et la confiance des milieux d'affaires sont élevées et en hausse. La perspective du passage à l'UEM garantit au plan macro-économique une combinaison de mesures de politique économique favorable à une croissance relativement forte pendant une période prolongée. Dans un tel contexte, tous les facteurs déterminants, et notamment la situation monétaire (y compris les taux d'intérêt à long terme et les taux de change), sont favorables à une expansion saine de la demande. Les efforts déployés par le passé donnent à présent les résultats positifs escomptés, en particulier pour la formation de capital (les enquêtes auprès des entreprises montrent des prévisions de croissance de 9% des investissements en termes réels dans l'Union européenne pour 1998 dans le secteur manufacturier).

La perspective d'une croissance soutenue se fonde sur l'impact positif sur la demande d'origine intérieure de taux d'intérêt faibles tels que l'économie de l'Union européenne (qui devient de plus en plus un ensemble économique intégré) est moins vulnérable aux chocs de l'extérieur. Néanmoins, il faut admettre que les crises asiatique et russe feront peser une menace externe sur la croissance et freineront l'activité économique.

Compte tenu de l'impact de la crise financière externe, les perspectives de l'emploi pourraient être moins brillantes si le climat de confiance se dégradait et entamait le dynamisme de la demande intérieure au sein de l'Union européenne, ce qui ne compenserait plus la baisse de la demande externe à l'Union européenne.

Parallèlement à l'amélioration que représente l'UEM pour la fixation des politiques au plan macro-

1 Variation de l'emploi et du PIB dans l'Union, 1975-97



économique, un chemin de croissance à moyen terme hautement favorable est une occasion réaliste qu'il convient à présent de saisir pour créer les emplois qui font cruellement défaut à l'Union européenne. Bien que l'introduction de l'euro ne résoudra pas par elle-même le problème du chômage, ses avantages ne se limitent pas à améliorer la transparence des prix et à éliminer les coûts et les risques liés aux taux de change. Le cadre posé par l'UEM pour la politique économique aidera probablement à surmonter les obstacles à une croissance soutenue et à la création d'emplois qui ont contribué par le passé aux résultats peu satisfaisants de l'Union en matière de croissance et d'emploi.

Malgré cela, il y a peu de chances pour que le chômage diminue rapidement. Les politiques structurelles, qui sont beaucoup plus faciles à mettre en oeuvre et ont beaucoup de chances d'être efficaces dans un contexte de forte croissance, ont un rôle essentiel à jouer dans l'amélioration de la compétitivité, en réduisant des tensions qui risqueraient de gêner la croissance, en garantissant que le développement est respectueux d'un environnement durable et que la croissance engendre des emplois. Pour être pleinement efficace, toutefois, ces politiques structurelles doivent être conciliables avec la poursuite de politiques macro-économiques saines. A cet égard, il est essentiel que les coûts budgétaires de la réforme des structures soient maîtrisés et ne provoquent pas un recours excessif aux emprunts. Avec une croissance fournissant les ressources nécessaires, les politiques du marché de l'emploi et budgétaire (avec des conventions collectives prévoyant une plus grande différenciation des salaires, une réorganisation des régimes de travail, une réduction des coûts de main-d'oeuvre indirects pour l'emploi de travailleurs peu qualifiés) pourraient éventuellement renforcer le contenu en emplois de la croissance, provoquant

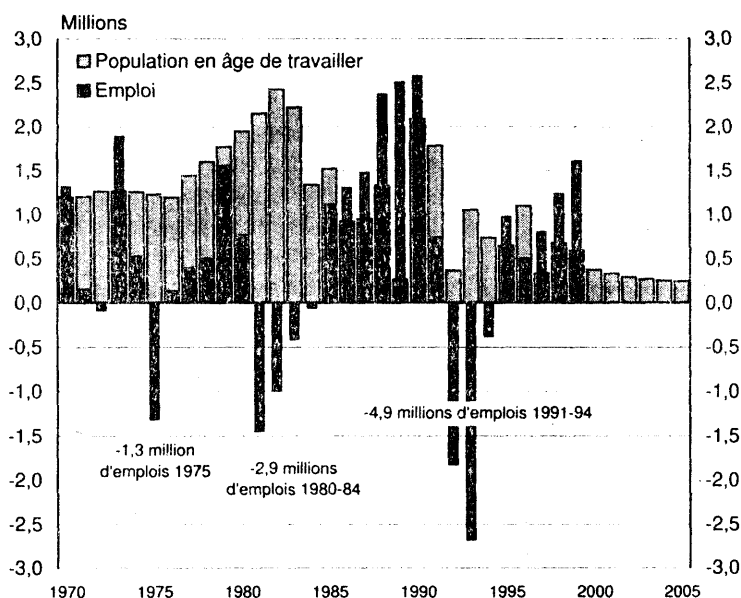
Données essentielles pour 1997

	EU	Mini- mum	Maxi- mum	Etats- Unis	Japon
Taux d'activité	67,8	58,4	82,3	77,2	77,2
Taux d'emploi	60,5	48,6	77,5	73,4	74,6
Taux de chômage	10,6	3,7	20,8	4,9	3,4
Taux de chômage des jeunes	21,0	6,7	38,8	11,3	6,7
Taux de chômage de longue durée	5,2	0,6	10,8	0,4	0,7
Part des salaires dans le PIB	60,5	54,4	66,3	65,9	67,1
% du temps partie	16,9	4,6	37,9	n.d.	n.d.
% des salariés temporaires	12,2	2,1	33,6	n.d.	n.d.
% des effectifs travaillant 45 h par semaine ou plus*	12,5	1,3	28,3	n.d.	n.d.

n.d.: Données comparables non disponibles

* Salariés de l'industrie et des services

2 Evolution de l'emploi et de la population en âge de travailler, 1970-2005



une hausse sensible du taux d'emploi.

Progression modeste de l'emploi

L'emploi a augmenté à nouveau en 1997, de 800 000 unités, soit une croissance supérieure à celle de 1996 (600 000 unités) mais inférieure à la hausse de 1995 (1 million). Le nombre total des effectifs employés dans l'Union s'établit à présent à 149 millions, ce qui est le niveau le plus élevé depuis 1992 et représente une progression de quelque 2 millions par rapport au creux de 1994, tout en se situant encore en-deçà du pic de 151 millions d'emplois atteint en 1991. Même si cette reprise est plus faible que dans les années 80, elle est plus forte que dans les années 70 et, au cours des trois dernières années, l'Union a compensé la moitié des pertes d'emplois subies au début des années 90. A l'heure actuelle, l'Union n'a pas encore atteint le rythme de croissance de l'emploi nécessaire pour résorber un chômage dont le niveau est élevé et donner du travail à tous ceux qui le souhaitent mais les perspectives démographiques sont quelque peu différentes de ce qu'elles étaient par le passé (graphique 2).

Le taux d'emploi de l'Union a connu une croissance infime en

1997, d'à peine 0,5%, pour s'établir à 60,5% de la population en âge de travailler, ce qui reste inférieur de 2 points de pourcentage au taux de 1991 (graphique 3). Historiquement et du point de vue de la situation internationale, les performances de l'Union en matière d'emploi restent insatisfaisantes. Le taux d'emploi actuel est légèrement supérieur à ce qu'il était au début des années 80 mais reste en deçà des taux de 64% atteints au milieu des années 70. Par contre, les Etats-Unis et le Japon ont tous deux continué à afficher des taux d'emploi en hausse (74% environ) en 1997. Cette disparité des résultats reflète à la fois des différences en matière de chômage (graphique 4) et de taux d'activité de la main-d'œuvre (tableau).

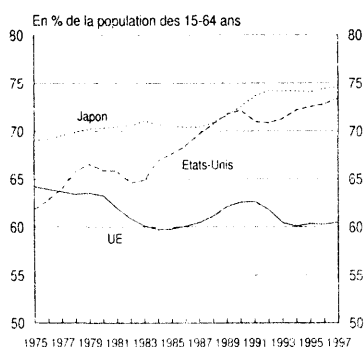
La réserve potentielle d'emplois est la plus forte chez les femmes, les travailleurs âgés et les jeunes gens. Les principales différences en matière de taux d'emploi dans les deux premiers groupes s'expliquent par leur faible participation au marché du travail, déprimé par l'absence d'emploi, et non par un chômage élevé. Dans une période de forte croissance, il devrait être possible de mobiliser une partie de ce potentiel et de donner des emplois à ceux qui veulent travailler mais qui ont peu de chances de trouver un emploi.

L'écart entre l'Union européenne et les Etats-Unis dans le domaine de l'emploi ne provient pas de l'agriculture, de l'industrie manufacturière ou du secteur public, mais du secteur des services. La différence des taux d'emploi est particulièrement forte dans trois secteurs: services collectifs, services aux entreprises et distribution, hôtels et restaurants. Les différences entre Etats membres où les taux d'emploi sont faibles et élevés se rencontrent essentiellement dans ces mêmes secteurs.

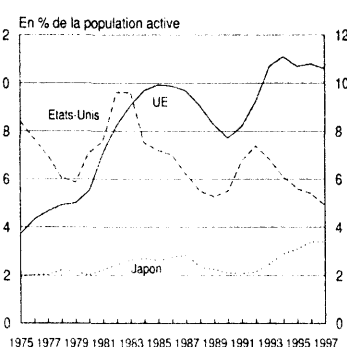
En Europe, l'emploi est nettement plus faible qu'aux Etats-Unis dans tous les secteurs des services. Les données montrent que cela vaut autant pour les emplois hautement qualifiés que pour les emplois non qualifiés: il y a une différence d'environ 3 points de pourcentage pour les hôtels et restaurants et la distribution, mais aussi pour les services commerciaux et les services aux entreprises. En ce qui concerne les «services collectifs», les Etats-Unis emploient relativement moins de personnes dans l'administration publique, mais cela est plus que compensé par l'emploi dans le secteur éducatif, la santé et le travail social, et même dans les activités de loisirs.

Les résultats obtenus par les Etats membres en matière de création

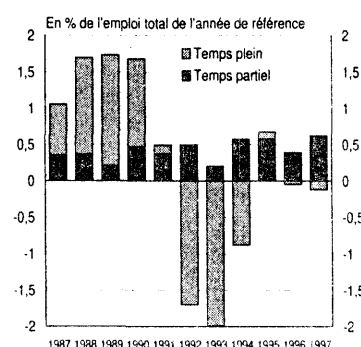
3 Taux d'emploi dans l'Union, aux États-Unis et au Japon, 1975-97



4 Taux de chômage dans l'Union, aux États-Unis et au Japon, 1975-97



5 Variation de l'emploi à temps partiel et à temps plein, 1987-97



d'emplois dans les services, et plus particulièrement dans les secteurs qui viennent d'être cités, sont très variables. Dans trois Etats membres — Allemagne, France, Italie — qui représentent globalement 50% du total des emplois dans l'Union, la croissance observée dans ces secteurs a été inférieure à la moyenne.

Le travail à temps partiel continue à augmenter

Pour la cinquième fois au cours des six dernières années, il n'y a eu aucune création nette d'emploi à plein temps dans l'Union en 1997. De fait, il y a eu une diminution du nombre des salariés à plein temps et l'accroissement des emplois à temps partiel a été supérieur à la création nette d'emplois (graphique 5). En raison de la croissance du travail à temps partiel, il y eu une certaine réduction de l'horaire moyen de l'ensemble des travailleurs au cours des trois dernières années. Cette croissance aurait été plus forte, néanmoins, si l'augmentation de l'emploi à temps partiel ne s'était pas accompagnée d'une augmentation de l'horaire moyen des travailleurs à plein temps.

En termes d'équivalents plein temps, par conséquent, (c'est-à-dire en rapportant pour chaque personne salariée son horaire de travail à des horaires à plein temps), l'emploi n'a progressé que de 0,5% dans l'Union au cours de la période triennale 1994-1997, tandis que le nombre des personnes occupant un emploi a augmenté de 1%. Comme la population en âge de travailler a légèrement augmenté au cours de cette période, le taux d'emploi en équivalents plein temps est resté inchangé. Non seulement ce taux s'est situé au-dessous du niveau de 1990 à la fin de la période de forte création nette d'emplois, mais aussi au-dessous du niveau de 1986 à la

Caractéristiques du marché du travail dans les Etats membres

Moins de jeunes chômeurs

Au début des années 80, lorsque le chômage a augmenté pour atteindre les niveaux élevés qui persistent aujourd'hui encore, le groupe de plus loin le plus affecté a été celui des jeunes gens de moins de 25 ans. Compte tenu de l'accent mis sur ce groupe par les politiques, de la diminution de la proportion des jeunes dans la population et de l'allongement des études, la proportion des chômeurs âgés de moins de 25 ans est revenue de 45% au milieu des années 80 à 25% environ à présent. La diminution la plus sensible a concerné les jeunes de moins de 20 ans qui, en 1986, représentaient plus de 22% du total des chômeurs, mais 7% en 1997. Par contre, la part des 20-24 ans dans le total des chômeurs est restée élevée, avec 18% en 1997 contre 22% en 1986, ce qui représente le double de leur proportion dans la population en âge de travailler. Les taux les plus élevés sont enregistrés en Espagne et en Finlande, où ils restent supérieurs à 30%, tandis que les taux les plus faibles sont enregistrés au Luxembourg et en Autriche, avec moins de 7%.

Davantage de chômeurs dans la force de l'âge

Le chômage est devenu un problème plus répandu dans d'autres tranches d'âge au cours des dix dernières années. Les travailleurs dans la force de l'âge, c'est-à-dire entre 25 et 49 ans, représentent aujourd'hui près de 60% des chômeurs dans l'Union (ce qui est supérieur à leur proportion dans la population en âge de travailler) contre 45% il y a 11 ans.

Davantage de chômeurs âgés: le cas de l'Allemagne

La proportion des personnes âgées de 50 ans et plus au chômage a aussi augmenté, passant de 10% à plus de 15%. Cette évolution reflète essentiellement l'accroissement enregistré dans un seul pays, l'Allemagne, où les proportions relatives des chômeurs âgés et jeunes sont exactement à l'inverse de ce que l'on observe dans les autres pays — 30% ont 50 ans ou plus et 12% seulement moins de 25 ans, et ces tendances se sont accélérées au cours des dix dernières années. Même si le nombre relatif des chômeurs qui ont 50 ans ou plus dans les nouveaux Länder est supérieur à ce qu'il est dans l'ouest de l'Allemagne, la différence est relativement faible (33% contre 29%). Néanmoins, cette proportion s'est sensiblement accrue depuis 1991 et l'augmentation ne semble pas devoir se ralentir.

Stabilité du chômage de longue durée

Le taux de chômage de longue durée reste inchangé en 1997 avec un peu plus de 5% dans l'Union, 49% des chômeurs étant sans travail depuis un an ou plus. La proportion des personnes au chômage depuis plus de deux ans reste également inchangée à 30%. Même si le chômage de longue durée est le plus élevé en Espagne, c'est en Suède qu'il augmente le plus vite (puisqu'il a doublé entre 1996 et 1997 pour s'établir à 3%) et en Italie où il a atteint 8% (plus de deux tiers des chômeurs) contre 5% en 1992.

fin de la récession du début des années 80.

Le chômage reste élevé

L'effet du faible taux de création d'emplois dans l'Union au cours de ces dernières années se reflète par le taux constamment élevé de chômage, qui était encore de 10,2% en mai 1998. Bien qu'il s'agisse du plus faible taux enregistré depuis janvier 1993, il n'est que de 1,1% inférieur au pic atteint en 1994. Un seul Etat membre (l'Autriche) a un taux de chômage supérieur à celui de l'année précédente, même si dans certains Etats, ce taux reste très fortement supérieur à ce qu'il était avant la récession du début des années 90 (il a doublé en Allemagne et quadruplé en Finlande et en Suède). Le taux de chômage augmente aussi au Japon, où il a atteint 4,1% en avril 1998. Aux Etats-Unis, la poursuite de la croissance économique a entraîné une nouvelle réduction du chômage et le taux de 4,5% enregistré en août 1998 (abstraction faite de celui du mois d'avril) est le plus faible de ces trente dernières années.

Le chômage des hommes a plus baissé que celui des femmes. Par rapport au pic de 10,2% atteint en mars 1994, le chômage des hommes est tombé à 8,8% en mai 1998, tandis que celui des femmes a diminué de moins de 1% en revenant de 12,8% en mars 1994 à 12% en mai 1998. L'écart entre les sexes s'est donc légèrement creusé.

Les taux de chômage des jeunes gens de moins de 25 ans restent supérieurs de plus du double à ceux des adultes, comme cela est le cas depuis de nombreuses années, le taux global de chômage des jeunes se situant en mai 1998 à 19,8%, contre 8,7% pour les personnes âgées de 25 ans et plus (voir l'encadré). Néanmoins, la diminution du

chômage des hommes est due pour la plus grande partie à une réduction du chômage chez les jeunes gens, dont le taux a diminué de 3 points de pourcentage depuis 1994, contre 1 point seulement pour les jeunes femmes.

De nouveaux emplois pour les femmes

La création nette d'emplois dans l'Union entre 1996 et 1997 a bénéficié aux femmes dans une proportion de 62%, ce qui est légèrement inférieur aux années antérieures.

L'emploi des hommes a augmenté de 0,3%, ce qui représente le premier gain depuis 1995, tandis que la progression de l'emploi des femmes s'est ralentie avec un taux de 0,8%, contre 1% pour chacune des deux années précédentes. Globalement, l'emploi des femmes a augmenté 4 fois plus vite que l'emploi des hommes depuis 1994. En 1997, le taux d'emploi des femmes a atteint près de 51% et l'écart entre les sexes est revenu à 20 points de pourcentage contre 26 en 1990.

Les salaires et les coûts de main-d'oeuvre

Des hausses de salaires supérieures aux gains de productivité de la main-d'oeuvre ont toutes les chances d'entraîner une hausse de l'inflation ou un ralentissement de la croissance de l'emploi, voire les deux. Comme la politique économique vise, dans l'ensemble de l'Union, à maintenir l'inflation à un faible niveau et que les autorités monétaires refusent d'autoriser des augmentations de salaires excessives, des hausses des rémunérations supérieures à la croissance de la productivité ont toutes les chances d'affecter l'emploi et d'engendrer des niveaux de chômage supérieurs.

Il est toutefois difficile d'attribuer la faiblesse actuelle des taux de création nette d'emplois dans l'Union à des hausses de salaires excessives en général. Depuis les années 80, les coûts de main-d'oeuvre en termes réels par salarié dans l'Union ont connu une croissance nettement inférieure à celle du PIB par personne employée (1,8% par an) et légèrement supérieure à celle des Etats-Unis. Entre 1994 et 1997, les coûts de la main-d'oeuvre en termes réels par salarié dans l'Union ont augmenté moitié moins vite que les gains de productivité. La part des salaires dans le revenu est donc tombée, dans la plupart des Etats membres, à une moyenne à peine supérieure à 60% dans l'Union, ce qui est sensiblement inférieur au niveau des Etats-Unis (66%) et du Japon (67%).

Cette réduction de la part des salaires dans le PIB et la légère progression de la rentabilité ne semblent pas encore avoir eu d'effet majeur sur l'emploi. Il est prévu que 1998 soit un tournant, néanmoins, car il semble que se soit amorcé un mouvement d'investissement et de constitution de stocks qui contribue à une croissance du PIB estimée à 1%. Ceci paraît confirmer que l'investissement va peut-être enfin réagir aux gains de rentabilité.

Mondialisation et emploi

Les importations de marchandises du reste du monde ont représenté environ 8% du PIB de l'Union en 1995, ce qui correspond à la moitié seulement du niveau des échanges internes entre Etats membres, mais ces importations ont augmenté au cours des dernières années à la fois par rapport au PIB et aux échanges intérieurs. Ce mouvement s'est accompagné d'une expansion encore plus importante des exportations de biens vers le reste du monde (de 7% du PIB de l'Union en 1991 à 10% en 1997) ce qui, en pratique, a permis de

dégager un excédent commercial croissant et à servi à compenser les effets de l'augmentation des importations sur l'emploi.

Parallèlement, les importations de services du reste du monde ont très peu varié au cours des dix dernières années (dépassant à peine 2% du PIB de l'Union, ce qui signifie que les importations de biens et de services représentent quelque 11% du PIB de l'Union) tandis que les échanges portant sur les services entre Etats membres ont augmenté (passant de 3% du PIB en 1985 à 3,7% en 1995). Ce mouvement reflète peut-être la libéralisation tardive des échanges portant sur des services au sein de la Communauté par rapport aux échanges de marchandises et la persistance des obstacles aux échanges de services sur le marché mondial, même s'ils sont en voie de réduction progressive.

Tandis que la part de l'Union sur les marchés mondiaux (hors Union européenne) a eu tendance à diminuer (passant de 36% en 1990 à 31% en 1996), l'effet de cette évolution sur les exportations a été compensé par la croissance de ces marchés. Ceci vaut en particulier pour les économies de l'Asie orientale, en particulier de la Chine, qui sont devenues un marché de plus en plus important pour les producteurs européens (ce marché a représenté 13% des exportations de marchandises de l'Union vers le reste du monde en 1996, contre 9% seulement en 1990). Même si les perspectives laissent prévoir une diminution constante de la part de l'Union dans les échanges mondiaux au cours des années à venir, avec l'industrialisation des pays en développement, et une réduction de l'écart sur le plan des revenus par habitant avec les pays développés, il n'y a aucune raison pour que cette évolution se fasse au détriment des revenus et de l'emploi en Europe. L'important pour les producteurs et les emplois en Europe est que la croissance des exportations se maintienne par rapport à

la croissance de la demande d'importations en dehors de l'Union, comme par le passé.

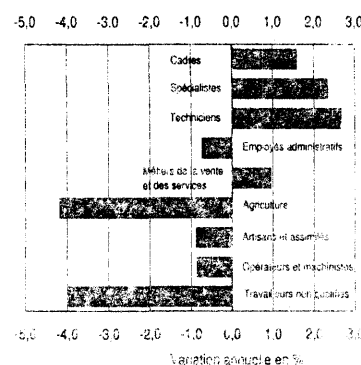
Ceci ne veut pas dire que la pénétration des importations sur le marché européen au cours des dernières années soit sans implications sur l'emploi. Les industries spécifiques concernées par ce phénomène ont subi des pertes d'emplois et la demande croissante à l'exportation n'a pas toujours abouti directement à une croissance des emplois compensatrice ailleurs, à cause de gains de productivité de la main-d'œuvre (en partie stimulés par un accroissement de la concurrence extérieure). Néanmoins, de manière indirecte, la croissance des exportations a contribué de façon importante à dégager des revenus permettant de soutenir la création d'emplois dans d'autres secteurs de l'économie, et plus particulièrement les services.

En pratique, les grandes industries affectées par la hausse des importations, d'une part, et l'expansion des exportations, d'autre part, ont en gros été les mêmes. La composition des exportations de l'Union européenne à destination des pays tiers n'est pas sensiblement différente de la composition des importations et elle n'a pas eu tendance à varier sensiblement dans le passé récent. En 1996, quelque 30% des exportations de biens de l'Union à destination du reste du monde consistaient en produits manufacturés de base, soit un pourcentage légèrement inférieur à celui de 1990, et très comparable à la part des produits de base dans les importations de l'Union. De même, les produits d'ingénierie et de haute technologie représentaient près de la moitié des exportations de biens manufacturés de l'Union à destination des pays tiers, soit un pourcentage légèrement supérieur à celui de la part de ces produits dans les importations en provenance de l'extérieur (47%).

Ces chiffres conduisent à un certain nombre de conclusions: premièrement, les exportations de produits de base, comme les produits alimentaires, l'habillement ou le mobilier, restent une source importante de recettes en devises des pays dont l'économie est la plus fortement développée comme les Etats membres de l'Union; deuxièmement, les pays développés ont tendance à exporter et importer des types de produits comparables. De même, toutefois, ils ont tendance à occulter un troisième point général, à savoir que la nature des biens exportés et importés du point de vue de leur valeur unitaire et de leur conception pourrait bien varier de manière très importante, même s'ils étaient susceptibles d'être classés dans la même industrie, comme c'est par exemple le cas pour des vêtements de marque (exportés) et des vêtements bon marché produits en série (importés).

Quatrièmement, les échanges portant sur des services, à l'inverse de la production et de l'emploi dans ce secteur, n'ont guère eu tendance à se développer par rapport aux échanges de biens. Ce phénomène reflète la nature inhérente des services, qui crée en soi un obstacle aux échanges, même s'il est appelé à perdre de l'importance avec les technologies de l'information et les

6 Variation par profession de l'emploi, 1992-97



Mieux vaut prévenir que guérir

A l'heure actuelle, une personne qui se retrouve sans emploi dans l'Union européenne a de fortes chances de rester au chômage et de devenir un chômeur de longue durée. Nombre d'indices montrent toutefois que s'attaquer de façon précoce au problème des chômeurs donne le plus de résultats du point de vue de la prévention du chômage de longue durée.

L'expérience de ces dernières années, étayée par une analyse modélisée des flux et reflux de la main-d'oeuvre entre emploi et chômage, montre que la manière la plus efficace d'alléger le problème consiste à s'opposer à l'entrée dans un chômage de longue durée. Dans plusieurs Etats membres, la perte de capacité à trouver un emploi au cours des 6-12 premiers mois de chômage est frappante et ne s'est pas améliorée au cours des dernières années. En 1997, plus des deux tiers des hommes (69%) et près des trois quarts des femmes (75%) au chômage un an plutôt n'avaient pas trouvé d'emploi dans l'intervalle correspondant de 12 mois.

La démarche de prévention scellée dans les deux premières lignes directrices combine deux choses: l'identification et l'action précoces. L'identification précoce vise à cibler les chômeurs qui risquent le plus de devenir des chômeurs de longue durée et l'action précoce à lutter contre les caractéristiques propres au chômage de longue durée.

Le nouveau départ visé par les lignes directrices n'est pas une garantie d'emploi. Il s'agit de doter l'individu des capacités et des possibilités qui leur permettront d'obtenir de vraies chances d'accéder à des emplois sur le marché libre de la main-d'oeuvre. Ceci doit intervenir avant que les compétences ne commencent à se détériorer et que la personne sombre dans l'exclusion. Un nouveau départ correspond à un éventail étendu de mesures adaptées aux besoins individuels. Il peut s'agir d'offres d'emploi, de possibilités de formation, d'expérience professionnelle, d'un service volontaire, de plans d'action individuels avec orientation, d'assistance dans la recherche d'emplois ou de reconversion. Cela exige des services publics une nouvelle démarche empêchant les individus d'être «bons» pour le chômage de longue durée, au profit d'une détection et d'une action précoces.

Le chômage de longue durée représente un risque majeur pour les jeunes gens qui ont suivi un enseignement et une formation sans atteindre au bout du compte un niveau minimum de qualification. L'absence de mesures spécifiques pour corriger cette situation, une proportion sensible d'entre eux aura des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. L'accès à une première expérience professionnelle constitue un premier pas essentiel.

Les chances de revenir sur le marché du travail diminuent sensiblement avec l'allongement de la période de chômage. En adoptant des mesures actives et en interrompant les très longues périodes de chômage, il est possible de conserver la capacité des chômeurs à occuper un emploi, en leur permettant d'acquérir les qualifications pour de nouveaux emplois et d'occuper rapidement des postes. Dans plusieurs Etats membres, des indices montrent que, pour être efficace, il convient d'agir de façon précoce.

Conclusion: en agissant rapidement grâce à une détection précoce, il est possible de garantir l'aptitude de l'ensemble de la main-d'oeuvre à tenir un emploi et d'améliorer le fonctionnement global du marché du travail. En se hissant au niveau des performances des trois Etats membres où elles sont les meilleures, le chômage de longue durée serait ramené de 5 à 2%. Une stratégie de tolérance nulle éliminerait complètement ce chômage.

progrès des télécommunications. La concurrence dans le secteur des services, toutefois, ne se traduit pas tant par des flux d'échanges que par des investissements directs, dans des formules permettant de fournir des services aux consommateurs sur des marchés dans l'ensemble du monde, mais plus particulièrement dans les pays développés, en partie pour soutenir les exportations de biens manufacturés.

Cinquièmement, en raison de la mondialisation, la crise en Asie représente une menace potentielle pour la croissance en Europe. Même si l'Asie de l'Est représente 19% seulement du total des exportations de l'Union à destination de pays tiers, l'apparition de la récession dans d'autres parties du monde, due en partie dans les pays en développement à une chute importante des prix de l'énergie et des produits de base, pourrait sensiblement réduire la demande mondiale de produits de l'Union. L'Europe possède néanmoins le potentiel permettant de compenser les effets déprimants de la crise par une expansion intérieure qui profitera non seulement aux Etats membres mais aussi à l'économie mondiale dans son ensemble.

Lignes directrices pour l'emploi 1999 — approfondissement de la stratégie

Les Lignes directrices pour l'emploi reposent sur quatre piliers qui représentent les grandes orientations de la stratégie pour l'emploi:

- amélioration de l'aptitude à tenir un emploi
- promotion de l'esprit d'entreprise
- promotion de la capacité d'adaptation

- égalité des chances pour les femmes et les hommes.

L'objectif fondamental de cette stratégie est de porter le taux d'emploi de l'Union à un niveau proche de celui de nos principaux partenaires commerciaux, en exploitant le potentiel d'emploi d'une main-d'œuvre sous-employée en Europe. D'après des estimations établies par la Commission, il est possible de relever le taux d'emploi si les bonnes conditions sont réunies et si les bonnes politiques sont poursuivies:

Chacun des quatre piliers est conçu pour contribuer à ce résultat, mais aucun d'entre eux ne suffit à lui seul. Ils constituent le cadre d'une stratégie intégrée qui exige une action soutenue. Les analyses qui sous-tendent les quatre volets de la stratégie sont présentées ci-dessous.

Promotion de l'aptitude à tenir un emploi

Les rapports antérieurs sur l'emploi en Europe ont souligné le rôle du déficit en qualifications, qui constitue un obstacle au bon fonctionnement du marché de la main-d'œuvre en Europe. L'emploi se concentre de plus en plus dans les métiers les plus qualifiés, et les baisses les plus fortes sont observées dans les emplois élémentaires non qualifiés (graphique 6). Il ressort des observations dans certains Etats membres que les offres d'emplois se concentrent de plus en plus sur les premiers.

Ce besoin de qualifications plus étoffées, plus pertinentes et plus souples est satisfait par l'accroissement des effectifs qui suivent un enseignement et une formation professionnelle au-delà de la scolarité de base. Néanmoins, un nombre trop important de chômeurs, et plus particulièrement de longue durée, ne possèdent pas les compétences

appropriées pour lutter efficacement sur le marché de la main-d'œuvre, et une proportion alarmante de jeunes gens quitte l'école sans bagage scolaire reconnu ou sans formation officielle. En 1997, quelque 47% des chômeurs de plus de 25 ans (hommes et femmes confondus) avaient un niveau d'instruction ne dépassant pas l'enseignement primaire.

De ce fait, la Commission a proposé une démarche sur trois fronts: amélioration de l'enseignement et de la formation initiale des jeunes gens pour les insérer dans le monde du travail et leur permettre de s'adapter à de nouveaux défis au cours de leur vie; démarche positive d'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre existante tout au long de la vie professionnelle; programme actif de formation pour les chômeurs, en particulier les chômeurs de longue durée.

Donner aux jeunes gens les moyens d'entrer en douceur dans la vie professionnelle dépend d'une combinaison de facteurs. Améliorer l'enseignement initial et les systèmes de formation pour leur donner de solides compétences de base est essentiel. Lutter contre l'échec scolaire pour aider ceux qui ont des difficultés d'apprentissage est une priorité. Il est aussi nécessaire que les jeunes acquièrent des qualifications et des compétences adaptées à l'entreprise. L'apprentissage et les mesures de formation en entreprise peuvent y contribuer utilement.

Les chômeurs, et plus particulièrement les chômeurs de longue durée, doivent être en mesure de conserver et de développer au maximum leur aptitude à tenir un emploi en ayant accès aux moyens leur permettant de renforcer leurs qualifications et leurs compétences. Une identification et une action précoces comptent un nombre des moyens par lesquels la politique poursuivie peut être mieux ciblée sur la réin-

sertion des chômeurs et éviter qu'ils n'entrent dans un chômage de longue durée. Le premier pilier des lignes directrices adopte cette démarche de prévention (voir encadré).

Les trois premières lignes directrices sont fondamentales pour la réduction du chômage, et la réduction des disparités entre compétences offertes et demandées sur le marché du travail. Aux termes de ces lignes directrices, il incombe aux Etats membres de donner aux chômeurs, et en particulier aux jeunes et aux chômeurs de longue durée, les qualifications nécessaires pour retrouver du travail. Mais il incombe aussi aux chômeurs de saisir leur chance et de réagir aux incitations. Dans ce contexte, les qualifications ne correspondent pas seulement à la formation mais, plus largement, à l'aptitude au travail et à l'expérience professionnelle, compétences qui sont essentielles si les chômeurs doivent conserver un lien avec le marché du travail et dont l'absence est fortement dissuasive pour d'éventuels employeurs. Ces lignes directrices suivent l'un des trois axes de la stratégie appliquée au déficit de qualifications, à savoir l'amélioration de l'aptitude à tenir un emploi des chômeurs.

Promotion de l'esprit d'entreprise

L'Europe ne manque pas de chefs d'entreprise potentiels, et nos nouvelles entreprises, même les faillites sont nombreuses, ne réussissent pas moins bien en moyenne que celles de nos concurrents. Cependant, il est nécessaire d'améliorer le climat propice à la création d'entreprise, et où des leçons peuvent être tirées de l'échec pour fournir la recette du succès à l'avenir. Trop souvent, en Europe, le premier échec dans les affaires est aussi le dernier. Il ne doit plus être stigmatisé.

Les employeurs et les travailleurs indépendants représentaient 15% du total de l'emploi en 1997, même si un cinquième d'entre eux travaillaient dans l'agriculture, où le cultivateur (et peut-être certains membres de sa famille) est généralement la seule personne rémunérée. La plupart des Etats membres où la proportion d'employeurs et de travailleurs indépendants est la plus élevée sont aussi ceux où la proportion des emplois dans l'agriculture reste forte, même si d'autres facteurs affectent aussi la nature du travail indépendant d'un Etat membre à l'autre, notamment la fiscalité et la structure de l'industrie.

Le travail indépendant en tant que tel n'a pas grand chose à voir avec l'esprit d'entreprise en tant que création d'entreprise et emploi de travailleurs. La majorité des travailleurs indépendants opèrent seuls, sans personnel, et les chefs d'entreprise sont dans de nombreux cas eux-mêmes «salariés» des (petites) sociétés qu'ils ont créées. Le rôle des PME est donc essentiel pour comprendre le processus de la création d'entreprise dans l'Union.

Dans l'ensemble de l'Union, les entreprises qui ne se limitent pas à leur seul propriétaire mais qui comptent moins de 250 salariés représentaient 46% du total des emplois en dehors de l'agriculture en 1994; il s'agissait pour plus de la moitié d'entreprises de moins de 10 salariés. L'importance des PME, au plan de l'emploi, varie fortement d'un secteur à l'autre, 77% des emplois de la restauration (hôtels, restaurants) se situant dans des entreprises de moins de 50 salariés. La proportion est comparable (78%) dans les services personnels et la construction (74%) et légèrement inférieure (69%) dans le commerce de détail, mais les variations sont plus sensibles d'un Etat membre à l'autre. En Italie, par exemple, les entreprises de moins de 50 salariés représentent plus de 90% du total dans ce secteur, tandis que les grandes entreprises britanniques

(250 salariés ou plus) totalisaient 40% des emplois.

Les grandes entreprises, d'un autre côté, sont les principaux pourvoyeurs d'emplois dans les transports, les services financiers, les soins de santé et l'éducation, l'eau et l'énergie. Dans les deux grands secteurs restants (industrie de transformation et services aux entreprises) la répartition des emplois en fonction des différentes dimensions des entreprises est beaucoup plus régulière.

La contribution potentielle des PME à la création d'emplois dépend dans une large mesure des secteurs où elles se situent. Trois des secteurs où la croissance a été la plus forte dans un passé récent (services aux entreprises, services personnels, hôtels et restaurants) se caractérisent par une forte proportion d'emplois dans des PME, et la création d'emplois sera probablement associée à l'avenir avec la croissance des PME.

Les lignes directrices au titre de ce pilier portent sur un certain nombre des thèmes liés à la croissance et à la prospérité des PME et des travailleurs indépendants, en reconnaissant que l'esprit d'entreprise source de création d'emplois est un ensemble complexe de facteurs liés à la structure de chaque Etat membre et au cadre administratif et réglementaire. L'objectif doit être d'éliminer les obstacles, perçus ou réels, à la création d'entreprises, en particulier de petites et moyennes entreprises, qui constituent une source majeure de nouveaux emplois.

Promotion de la capacité d'adaptation au sein des entreprises et de leurs salariés

La contribution potentielle de l'organisation du travail et du temps de travail à l'accroissement de la flexi-

bilité dans les entreprises et à une amélioration du fonctionnement du marché du travail en vue de créer davantage de possibilités d'emplois est de plus en plus étudiée.

Comme on l'a déjà noté, la majorité des emplois créés en Europe au cours des années 90 ont été des emplois à temps partiel. Au cours de la période triennale 1994-1997, le nombre d'emplois à temps partiel dans l'Union a augmenté de près de 2,4 millions, soit une hausse légèrement supérieure à 10% (plus de 3% par an), tandis que le nombre des emplois à plein temps reculait de 125 000. L'évolution dans le sens du travail à temps partiel se vérifie à la fois pour les hommes et les femmes, en particulier pour les hommes, dont les effectifs de travailleurs à temps partiel ont augmenté de 20% au cours de ces trois années. La Suède est le seul pays dans l'Union où le nombre de travailleurs masculins et féminins à temps partiel ait diminué.

Le développement du travail à temps partiel chez les hommes et les femmes a été particulièrement marqué dans les Etats membres où la reprise de la production a été lente et où l'emploi a soit continué à augmenter soit très peu diminué (Allemagne, Autriche, France, Italie et Portugal). Ce phénomène est compensé par le fait qu'un nombre considérable d'emplois décrochés par des hommes et des femmes qui étaient auparavant au chômage sont des emplois à temps partiel, 14% dans le cas des hommes, plus du double de la proportion d'hommes travaillant à temps partiel dans l'Union, et 40% dans le cas des femmes, soit un pourcentage supérieur de près d'un tiers à la proportion de femmes travaillant à temps partiel.

La création nette d'emplois au cours de la reprise actuelle a non seulement concerné des emplois à temps partiel mais aussi de façon prédominante des emplois temporaires et non des emplois permanents. Même si la proportion de personnes travail-

lant sous contrat à durée déterminée par rapport à des contrats à durée indéterminée reste relativement faible (12% seulement, soit 15 millions d'emplois dans l'Union dans son ensemble), elle a constamment augmenté. La totalité de la création nette d'emplois pour les hommes entre 1994 et 1997 a concerné des emplois temporaires, contre 40% pour les femmes. Pour les chômeurs à la recherche d'un travail, il y a de plus en plus de chances pour que les seuls postes disponibles soient des postes sous contrat à durée déterminée. En 1997, 56% des hommes et des femmes dans l'Union qui ont retrouvé un emploi après une période de chômage ont obtenu un poste temporaire — contre 50% en 1994. Alors qu'une partie de ces emplois auraient pu devenir des postes permanents après une période d'essai, leur nombre élevé et leur augmentation, deux traits caractéristiques dans l'ensemble de l'Union, soulignent la mutation de nature des marchés du travail.

La promotion de l'adaptabilité sur le marché du travail dépend fortement de l'un des autres principes à la base des lignes directrices: le partenariat. Pour toutes les lignes directrices couvertes par ce pilier, un partenariat est nécessaire: entre partenaires sociaux, entre partenaires sociaux et pouvoirs publics — tous ont leur rôle à jouer.

Parallèlement au nouveau type d'adaptabilité au sein des entreprises, il conviendrait de poursuivre les réformes structurelles du marché des biens et services et du marché du travail. La déréglementation du marché des biens et services peut être un facteur de gains de productivité et de création d'emplois, en réponse aux besoins des consommateurs qui attendent des réactions plus souples des entreprises. Dans le même temps, ce mouvement doit s'accompagner de conditions de travail plus souples pour répondre aux besoins des entreprises et de leurs travailleurs. Un tel

processus est déjà en cours: la seule catégorie d'emplois moins qualifiés qui a connu une expansion au cours de ces dernières années est celle des vendeurs et des travailleurs du secteur des services, dont un grand nombre dans le commerce de détail, près des deux tiers de la création nette d'emplois profitant aux femmes, avec également un nombre important de nouveaux emplois à temps partiel, les horaires d'ouverture des magasins s'allongeant au-delà de la journée normale de travail. De fait, les supermarchés ouvrant 24h sur 24h et 7 jours sur 7 (mais pas forcément les deux) deviennent de plus en plus nombreux dans certains Etats membres.

Les lignes directrices respectent les principes sur lesquels la Commission a toujours fondé ses propositions dans ce domaine. L'introduction de nouvelles formules de travail devrait être propre à chaque lieu de travail et négociée entre les partenaires sociaux. De même, les pouvoirs publics doivent créer les conditions permettant à l'entreprise flexible d'exister et de prospérer: les Etats membres devraient réformer au besoin la réglementation concernant les différentes relations contractuelles. Il ne s'agit pas de déréglementer les marchés du travail mais de permettre l'existence de divers types de contrats de travail, se situant tous sur un pied d'égalité, aucun n'offrant d'avantages particuliers par rapport à un autre. Cela peut aller au-delà de la reconnaissance juridique de l'existence de tels types de contrats et impliquer une révision des réglementations fiscales et de la protection sociale, étant donné qu'elles peuvent plus gêner l'adoption de formules flexibles de travail que le cadre réglementaire.

Promotion de l'égalité des chances

En dépit de la croissance de l'emploi des femmes et de leur participation au marché du travail ces dernières

années, et de la baisse constante du taux d'activité des hommes dans toutes les tranches d'âge, il reste un écart sensible entre les sexes dans divers domaines de l'emploi: dans le taux d'emploi, dans le chômage, au plan de la discrimination par secteur et par métier.

Globalement, le taux d'emploi des femmes (51%) est inférieur de 20 points de pourcentage à celui des hommes dans l'Union, ce qui représente quelque 24 millions de personnes. Cet écart a fortement diminué par rapport à 1975 (40 millions) et 1985 (32 millions), malgré une hausse marquée du total de l'emploi au cours de cette période, et si cette tendance se poursuit, il pourrait tomber à 18 millions environ d'ici à 2005.

Alors que l'écart entre les taux d'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes n'est que de 6 points, il est supérieur à 22 points pour les femmes de plus de 25 ans. Le relèvement des taux d'emploi des femmes et la réduction de l'écart entre les sexes sont une mission à long terme qui sera menée à bien en relevant le taux d'emploi des femmes dans les tranches d'âge les plus jeunes — en particulier pour les femmes qui commencent à travailler — et en les encourageant à conserver leur emploi plus longtemps pendant leur vie professionnelle.

Il semble qu'une série de facteurs influencent la participation des femmes au marché du travail. Des niveaux d'études élevés sont plus particulièrement associés à des niveaux élevés de participation, tandis que les événements de la vie familiale — le mariage ou la naissance du premier enfant — ont un effet négatif certain. Le système fiscal et d'allocations peut également jouer un rôle. Du côté de la demande, la disponibilité de l'option du travail à temps partiel importe, mais le facteur majeur est le développement de certains secteurs des

services. La combinaison d'une plus grande flexibilité dans certains secteurs des services (commerce de détail, services de garde) qui permet aux femmes de mieux concilier les responsabilités familiales et professionnelles, et l'expansion des emplois dans d'autres (commerce de détail, santé et éducation, services aux entreprises), qui offrent de plus grandes possibilités aux femmes, sont associés à des taux d'emploi élevés.

Comme on l'a déjà noté plus haut, le chômage des femmes a à peine diminué ces dernières années malgré la croissance des effectifs féminins. Dans une grande mesure, ceci s'explique par une plus grande participation des femmes au marché du travail. Néanmoins, l'élimination des obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à une gamme d'emplois aussi étendue que pour les hommes contribuerait à réduire cet écart.

La discrimination par secteur et par profession constitue l'un des obstacles qui limitent le choix des femmes qui entrent ou souhaitent entrer sur le marché du travail. 59% des femmes sont employées dans six secteurs seulement, appartenant tous aux services (aux Etats-Unis, ce chiffre est supérieur à 62% et les secteurs sont les mêmes), contre 41% pour les hommes, pour lesquels les secteurs se situent à la fois dans l'industrie et dans les services.

Pour ce qui est des professions, la discrimination est moins nette mais certains indices montrent qu'il existe bien une «barrière invisible». Les professions situées en haut de l'échelle (postes de direction et emplois publics élevés) emploient 10% des hommes contre seulement 6% des femmes, ce qui indique bien le surcroît de difficultés que rencontrent les femmes pour accéder aux emplois les plus élevés.

Les lignes directrices sont conçues pour atteindre l'objectif de la réduction

de l'écart entre les sexes, en prenant ces changements structurels en compte, tout en reconnaissant que des influences culturelles et historiques constituent aussi un facteur majeur dans la participation des femmes au marché du travail. Mais les changements pourraient se produire rapidement: en 1986, dans de nombreux Etats membres, le mariage était un facteur majeur dans le renoncement des femmes à leur emploi. En 1997, le mariage restait le facteur principal dans quatre Etats membres (Belgique, Espagne, Grèce et Italie), mais la différence moyenne dans les taux d'emploi des femmes célibataires et mariées ayant la trentaine sans enfants était tombée de 18 points de pourcentage à 7. La naissance du premier enfant reste le facteur principal dans la plupart des Etats membres, la différence moyenne des taux d'emploi entre femmes mariées avec et sans enfants restant nettement supérieure à 20 points, même si les écarts varient de 0,4 en Belgique à plus de 30 en Allemagne. L'accent doit donc porter sur les obstacles à éliminer pour permettre aux tendances sous-jacentes de se développer, en suscitant une meilleure intégration de la perspective des sexes dans les politiques du marché du travail.

Le soutien d'autres politiques communautaires à l'emploi

Le Traité d'Amsterdam reconnaît à juste titre que quasiment chaque action de politique influence l'emploi d'une façon ou d'une autre — certaines plus que d'autres, directement et indirectement. L'analyse complète de l'impact de toutes ces actions est une mission à long terme qui se concentrera au départ sur les domaines dont l'importance critique a déjà été relevée, que ce soit dans le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi ou par le Conseil européen lui-même.

Restructuration des dépenses publiques

Les dépenses publiques exercent une des influences principales sur l'emploi, avec des effets indirects sur le niveau de l'activité économique, des effets directs par le biais des activités qu'elles financent directement, et les effets des dépenses consacrées aux mesures visant le marché du travail, à la fois actives et passives.

Au cours des quinze dernières années environ, les dépenses consacrées directement par le gouvernement aux biens et aux services ont eu tendance à diminuer par rapport aux transferts, ce qui reflète en grande partie la croissance de la protection sociale qui, notamment pour ce qui concerne les soins de santé, représente près de 60% du total des dépenses du secteur public. De fait, les dépenses directes rapportées au PIB étaient en moyenne inférieures de quelque 1% en 1997 par rapport à 1980. Cette réduction est intervenue exclusivement après 1990 et n'a concerné que les dépenses consacrées à des investissements fixes, qui ont reculé de 3% du PIB en 1980 à 2% en 1997.

La contribution de l'Etat aux investissements ne se limite pas aux projets d'infrastructure. L'investissement dans l'éducation, qui est à la base d'une main-d'oeuvre qualifiée et flexible, est l'un des moyens les plus importants par lesquels les gouvernements peuvent contribuer à la compétitivité à long terme des économies européennes et, par-là, à leur potentiel de croissance et de création d'emplois pour l'avenir. L'éducation est aussi une source directe principale de nouveaux emplois. L'emploi dans l'éducation a augmenté de près de 2% par an dans l'Union au cours de la période décennale 1986-1996, même si cet accroissement s'est légèrement ralenti lors de la reprise actuelle, et représente à présent près de 7% du total des emplois.

Alors que la population de jeunes gens dans l'Union est en train de diminuer, le nombre des personnes âgées augmente. En outre, dans la population des personnes âgées de 65 ans et plus, il y a une forte tendance à l'augmentation de la proportion des personnes âgées de 75 ans et plus. En conséquence, la pression à la hausse concernant le versement de pensions s'accompagne d'une demande croissante de soins de santé de longue durée. En moyenne, les dépenses de services de santé par habitant de 65 ans et plus sont supérieures de plus du double à la moyenne concernant les personnes de moins de 65 ans et elles sont quatre à cinq fois plus élevées pour les personnes âgées de 75 ans et plus. Au cours des dix à quinze années à venir, le nombre des personnes âgées de 65 ans et plus dans l'Union va, selon les prévisions, augmenter de plus de 1% par an tandis que le nombre des personnes âgées de 75 ans et plus augmentera de 2% par an.

Les soins de santé et les services sociaux, comme l'éducation, sont une source potentielle de premier rang de création nette d'emplois. Entre 1986 et 1996, l'emploi dans ce secteur a augmenté de plus de 2% par an dans l'Union. Une poursuite de la croissance dépend des politiques suivies dans les Etats membres et d'une conciliation entre des soins de santé de haute qualité et les contraintes budgétaires.

Globalement, les dépenses consacrées à la protection sociale, notamment aux soins de santé, représentaient 28% du PIB dans l'Union en 1995, 70% de ces dépenses étant consacrées à des transferts et 60% environ du total (équivalant à quelque 17% du PIB de l'Union) étant consacrées aux personnes retraitées. Etant donné la perspective de l'augmentation du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus dans l'Union au cours des 20 à 25 années à venir, la politique est axée non seulement sur les

régimes de pension mais aussi sur les retraites anticipées qui, en particulier chez les hommes, ont sensiblement augmenté depuis que des niveaux élevés de chômage et la rareté des emplois sont devenus un problème majeur dans les années 70.

En 1995, les allocations-chômage représentaient 8% seulement du total des dépenses de protection sociale dans l'Union, soit moins de 2% du PIB, alors qu'un montant comparable était également consacré aux pensions d'invalidité qui, dans de nombreux cas, sont versées en pratique pour venir en aide à des personnes qui ne peuvent pas trouver de travail. Avec les allocations versées aux exclus et pour le logement, les transferts versés aux personnes en âge de travailler sans emploi représentaient environ 6% du PIB. Lors du Conseil européen de Florence, les Etats membres sont convenus d'accorder une priorité croissante à des mesures actives de politique destinées à donner du travail aux personnes qui sont capables de travailler au lieu de leur fournir simplement une aide financière lorsqu'elles sont sans travail. L'objectif est de délaisser de telles mesures passives, dans le sens le plus large de la définition, au profit de mesures actives sur le marché du travail consistant à fournir une formation ou un recyclage, une orientation professionnelle et une aide à la recherche d'un emploi.

Jusqu'à présent, les indices d'un redéploiement des dépenses dans ce sens dans les Etats membres sont limités. Globalement, les dépenses publiques consacrées à des mesures sur le marché du travail représentaient à peine plus de 3% du PIB dans l'Union en 1997. Quelque 65% de ces dépenses servaient à l'indemnisation du chômage et 35% (soit un peu plus de 1% du PIB) étaient consacrées à des mesures actives visant à augmenter l'aptitude à tenir un emploi ou à assister la recherche d'un emploi. Ce taux est

légèrement supérieur à celui de 1994, à la fin de la récession, lorsque les mesures actives représentaient 33% du total, mais moins qu'en 1990 où leur part était de 37%.

Environnement et emploi

Un renforcement des mesures visant à protéger l'environnement est à présent une condition nécessaire pour un développement économique durable. Dans le même temps, les politiques de l'environnement et de l'emploi devraient profiter l'une à l'autre. Tel est le message de la Communication de la Commission sur l'environnement et l'emploi adoptée en novembre 1997 (COM(97)592). Ceci implique des changements structurels sensibles et des mutations d'emplois entre activités, ce qui représente à la fois des problèmes et des défis pour l'Union européenne.

Les économies de l'Union restent caractérisées par une sous-utilisation des ressources de main-d'oeuvre et une surexploitation des ressources de l'environnement, telles que les schémas de production et de consommation n'ont pas un caractère durable. La façon dont les biens et services sont produits repose sur des rapports entre investissements et prix qui datent du passé, à une époque où les préoccupations concernant l'environnement avaient moins d'importance.

Les gouvernements de l'Europe ont un rôle vital à jouer dans la création d'un cadre législatif et budgétaire qui garantisse que les prix de l'économie reflètent totalement les coûts sociaux de la pollution, des dégâts pour l'environnement et de l'épuisement de ressources épuisables et, en conséquence, signalent de façon appropriée aux producteurs et aux consommateurs qu'ils doivent adapter leur comportement en fonction des besoins de l'environnement. Il leur incombe également

d'adopter une perspective à long terme pour garantir que les décisions en matière d'investissement concernant les infrastructures sont prises dans l'optique d'un développement durable. Une telle stratégie dépend de l'abandon de technologies polluantes d'une autre époque et de mesures irresponsables au profit de nouvelles technologies propres. Cette mutation peut être menée au mieux lorsque de nouvelles décisions en matière d'investissement sont prises et que les nouvelles normes en matière d'environnement peuvent être intégrées dès le départ.

Les avantages d'une telle stratégie seront les plus forts dans les secteurs où les préoccupations concernant l'environnement sont les plus pressantes, et où de nouveaux investissements, s'accompagnant de politiques appropriées sur le marché du travail, peuvent avoir le plus fort impact. L'industrie de transformation continue d'être responsable de la pollution par son utilisation de l'énergie et des matières premières, et comme source de déchets dangereux. Dans le secteur des transports, l'impact négatif sur l'environnement est toujours dû à la croissance du trafic en dépit des améliorations apportées aux moteurs et aux combustibles. Dans le secteur de l'énergie, le cycle des combustibles fossiles a un impact négatif sensible.

Les véhicules automobiles ont un impact dans tous ces domaines: la moitié de la consommation d'énergie du véhicule automobile au cours de sa durée de vie intervient lors de sa fabrication, et l'autre moitié pendant son utilisation.

La nécessité de s'attaquer aux effets du secteur de l'énergie sur l'environnement a été reconnu par l'accord de Kyoto, qui vise à réduire avant 2010 les émissions de CO₂ de 8% par rapport à leur niveau de 1990. La réalisation de cet objectif exigera un accroissement spectacule-

laire de l'emploi de technologies efficaces et renouvelables au plan énergétique, qui créera alors de l'emploi.

Elargissement de l'Union

La perspective de l'élargissement de l'Union aux onze pays candidats à des implications significatives pour l'emploi, à la fois pour les développements dans ces pays et dans les Etats membres existants. L'intégration des Etats de l'Europe centrale et orientale dans les marchés communautaires de biens, des capitaux et de la main-d'oeuvre, ainsi que les progrès vers l'économie de marché ont déjà provoqué des mutations structurelles sur les marchés de la main-d'oeuvre et sur l'emploi dans les pays candidats, même s'il reste beaucoup à faire.

Les conditions du marché du travail et sa structure, qu'il s'agisse de la mobilité et des déplacements de la main-d'oeuvre, des salaires, des cotisations sociales, des conditions d'emploi et de la répartition des revenus diffèrent fortement à la fois au sein des pays d'Europe centrale et orientale, d'une part, et entre ces pays et le marché du travail de l'Union européenne, d'autre part. En même temps, le taux moyen de chômage, de 10% environ, est très comparable à celui de l'Union même si, comme dans l'Union, il varie très fortement d'un pays à l'autre, de 15% environ en Bulgarie, en Lettonie et en Lituanie à 6% environ en Roumanie et 5% dans la République Tchèque.

Comme dans l'Union, le ralentissement de la croissance de la population à moyen terme présentera des possibilités encore plus grandes de croissance des emplois et des revenus, ce qui réduira le chômage et les disparités dans les revenus par habitant entre les pays candidats et les Etats membres. Etant donné que la disparité existante dans les

revenus n'a pas provoqué de flux migratoires massifs, on a d'autant moins de raisons de s'attendre à de tels flux par la suite.

Dans le même temps, l'expansion de l'Union offre des occasions pour les Etats membres existants et les pays candidats. Les échanges entre les pays candidats et l'Union européenne ont augmenté sensiblement depuis le début de la transition. En 1996, le total des importations par l'Union en provenance de ces pays était quatre fois supérieur en valeur au chiffre correspondant de 1985, tandis que les exportations de l'Union vers ces pays étaient supérieures de six fois à leur valeur de 1985, et l'Union exporte déjà un tiers de plus vers ces pays qu'elle n'en importe. Une telle expansion des échanges a plus de chances de se développer encore que de diminuer.

L'un des défis majeurs qui se posent à ces pays est la mise en place des structures appropriées pour gérer cette transition vers un marché moderne du travail. Il s'agit notamment de réussir à adopter et appliquer les Lignes directrices pour l'emploi afin de poursuivre la stratégie pour l'emploi. Ce processus est soutenu par l'Union par le biais d'examen de la politique de l'emploi qui sont conçus pour définir les changements nécessaires dans la conception et l'application de la politique.

Aller de l'avant

La stratégie de l'emploi en Europe a déjà commencé à influencer les politiques de l'emploi en Europe. Les Plans d'action nationaux soumis par les Etats membres dans la perspective du Conseil européen de Cardiff témoignent de leur engagement envers cette stratégie.

La Commission a soumis ses propositions concernant les Lignes directrices de l'emploi pour 1999. Au vu de la situation, elle ne perçoit au-

cune raison de procéder à une révision majeure des Lignes directrices, et maintiendra la méthode des quatre piliers qui figurent dans les Lignes directrices de 1998. La stratégie est conçue pour être mise en oeuvre sur un certain nombre d'années, et d'éventuelles révisions annuelles devraient avoir un caractère limité et s'appuyer sur l'expérience des Etats membres et les analyses de la Commission dans la mise en oeuvre des Lignes directrices chaque année.

La justification inhérente de la stratégie initiale et des révisions limitées envisagées pour 1999 est présentée plus haut. Le résultat de la stratégie dépend de façon critique d'une mise en oeuvre adéquate et soutenue dans les Etats membres à moyen terme, telle que la combinaison de la stratégie macro-économique et de la stratégie de l'emploi, en tirant parti de la situation économique positive créée par le marché unique et l'union économique et monétaire, commence à porter ses fruits au plan de l'emploi et du chômage.

ISSN 0254-1491

COM(98) 666 final

DOCUMENTS

FR

04 05 10 17

N° de catalogue : CB-CO-98-669-FR-C

Office des publications officielles des Communautés européennes
L-2985 Luxembourg