

## RECOMMANDATION DU CONSEIL

du 22 juillet 2003

## concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres

(2003/579/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 4,

vu la recommandation de la Commission,

vu l'avis du comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a assigné à l'Union européenne un nouvel objectif stratégique, à savoir devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. À cette fin, le Conseil a arrêté des objectifs généraux en matière d'emploi et des objectifs en matière d'emploi des femmes, qui doivent être atteints en 2010.
- (2) Le Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002 a préconisé le renforcement de la stratégie européenne pour l'emploi par la mise en œuvre d'un processus consolidé, simplifié et mieux géré, totalement intégré à la stratégie de Lisbonne. Le Conseil européen de Barcelone a également demandé que les processus de coordination des politiques soient rationalisés, en synchronisant les calendriers d'adoption des grandes orientations des politiques économiques et des lignes directrices pour l'emploi.
- (3) L'accord du Conseil sur la rationalisation du 3 décembre 2002 considère que la rationalisation devrait être guidée par le souci d'améliorer la transparence et l'efficacité, d'éviter les chevauchements et les répétitions dans la formulation des lignes directrices et d'assurer la complémentarité et la cohérence.

- (4) Le Conseil européen de Bruxelles des 20 et 21 mars 2003 a confirmé que la stratégie pour l'emploi jouait un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des objectifs en matière d'emploi et de marché du travail définis par la stratégie de Lisbonne et il a vivement exhorté les États membres à maintenir la dynamique de la réforme des marchés nationaux du travail.
- (5) Le Conseil a, par la décision 2003/578/CE<sup>(1)</sup>, adopté les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.
- (6) Le rapport conjoint sur l'emploi, adopté par la Commission et le Conseil le 6 mars 2003, présente les grands défis à relever par chaque État membre dans le domaine de la politique de l'emploi et mentionne les actions prioritaires qui, dans chaque État membre, concourront à la réalisation des objectifs généraux des lignes directrices pour l'emploi.
- (7) La mise en œuvre de politiques macroéconomiques judicieuses et la réalisation de réformes économiques générales sont essentielles pour créer des emplois. C'est pourquoi il convient que les États membres suivent la présente recommandation d'une manière qui soit compatible avec les grandes orientations des politiques économiques,

RECOMMANDE que les États membres prennent les mesures visées à l'annexe.

Fait à Bruxelles, le 22 juillet 2003.

*Par le Conseil*

*Le président*

G. ALEMANNI

<sup>(1)</sup> Voir page 13 du présent Journal officiel.

## ANNEXE

**BELGIQUE**

Il paraît nécessaire, pour résoudre les problèmes découlant du vieillissement de la population, de prendre des mesures visant à mobiliser la main-d'œuvre potentielle inoccupée, ce qui augmenterait aussi les taux d'emploi et de participation. En dépit de l'évolution positive de ces dernières années, les taux d'emploi belges restent sensiblement inférieurs aux taux moyens de l'Union européenne et éloignés des objectifs européens, en particulier en ce qui concerne les travailleurs âgés, dont le taux d'emploi est le plus faible de l'Union européenne. Il est improbable que les mesures prises à ce jour pour promouvoir le vieillissement actif soient suffisantes pour permettre à la Belgique d'atteindre les objectifs communautaires de 2010. Bien que le taux de chômage de longue durée ait diminué au cours des dernières années et qu'il soit désormais inférieur à la moyenne européenne, il reste un problème structurel. Les flux d'entrée dans le chômage de longue durée restent importants et une stratégie préventive adéquate n'est pas encore proposée à tous les demandeurs d'emploi adultes. En dépit des récentes mesures prises pour déjouer les pièges du chômage, le risque de dépendance à l'égard des prestations sociales nécessite de poursuivre la réforme du système d'indemnisation, tout en renforçant parallèlement l'attrait du travail. En outre, la modération salariale associée à la réduction des taxes et des cotisations de sécurité sociale restent des axes prioritaires en vue d'améliorer la compétitivité et partant, de créer de l'emploi. Par ailleurs, les disparités régionales et sous-régionales persistantes en matière de performance du marché du travail reflètent non seulement des différences en ce qui concerne les performances économiques, mais elles sont aussi le reflet d'une mobilité géographique inadéquate de la main-d'œuvre et les initiatives prises dans ce domaine restent limitées.

La Belgique est donc invitée à:

**Prévention et activation**

- 1) Renforcer les mesures visant à réduire les flux d'entrée dans le chômage de longue durée en veillant à ce que l'approche préventive s'adresse à un plus grand nombre d'adultes au chômage.

**Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 2) Élaborer et mettre en œuvre une stratégie générale d'amélioration du taux d'emploi, en particulier des travailleurs âgés et des femmes, fondée sur des objectifs adéquats; prendre de nouvelles mesures préventives et supprimer les incitations au retrait précoce des travailleurs de la vie professionnelle.

**Rendre le travail plus avantageux**

- 3) Appliquer le programme pluriannuel de réduction de la charge fiscale et non fiscale pesant sur le travail, de manière à inciter les travailleurs à accepter un travail et les employeurs à créer des emplois, tout en poursuivant la réforme du système d'indemnisation, de manière à supprimer les pièges du chômage.

**Disparités régionales**

- 4) Prendre des mesures concertées en vue d'augmenter la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions et continuer d'améliorer la coordination et l'intégration des politiques du marché du travail.

**DANEMARK**

Les taux d'emploi danois sont d'ores et déjà bien supérieurs aux objectifs de l'Union européenne, y compris pour les femmes et les travailleurs âgés. Étant donné toutefois le vieillissement de la population active, le Danemark doit prendre les mesures nécessaires pour garantir une offre de main-d'œuvre appropriée, de manière à sauvegarder le potentiel de croissance et à assurer la pérennité du système de protection sociale. De récentes réformes ont entraîné le relèvement de l'âge effectif moyen de départ à la retraite, mais des mesures doivent encore être prises dans certains secteurs, en particulier dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du social où les travailleurs âgés de plus de cinquante ans sont surreprésentés. Les immigrants déjà installés au Danemark constituent une autre source de main-d'œuvre potentielle dont la participation devrait être encouragée. Des réformes ont été engagées afin de réduire la charge fiscale générale pesant sur le travail, mais de nouvelles réformes seraient nécessaires pour assurer la participation au marché du travail à long terme; il serait en particulier nécessaire de réduire les taux marginaux d'imposition, qui restent relativement élevés, et d'accorder des incitations à la prolongation de la vie professionnelle.

Le Danemark est donc invité à:

**Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 1) Intensifier les efforts visant à garantir durablement la disponibilité de main-d'œuvre, notamment en favorisant la participation des travailleurs âgés et en prévenant les goulets d'étranglement dans les secteurs confrontés au vieillissement de la main-d'œuvre.

**Personnes défavorisées**

- 2) Renforcer davantage l'intégration des immigrants sur le marché du travail en assurant un juste équilibre entre l'augmentation des incitations économiques et la prévention de l'exclusion sociale.

**Rendre le travail plus avantageux**

- 3) Poursuivre les réformes afin de réduire les taux marginaux d'imposition élevés et la charge fiscale générale pesant sur les travailleurs, en particulier ceux ayant un salaire modique ou moyen, et évaluer leur incidence.

## ALLEMAGNE

Le taux d'emploi total en Allemagne est proche de l'objectif de l'Union européenne de 67 %, à atteindre en 2005. Le taux d'emploi des femmes dépasse d'ores et déjà l'objectif intermédiaire de l'Union européenne de 57 % en 2005, tandis que celui des travailleurs âgés reste inférieur au niveau initial peu élevé de 1997, en raison de la faible participation de la tranche d'âge 60-64 ans. Toutefois, la participation des femmes au marché du travail est toujours influencée négativement par le manque persistant de structures d'accueil ainsi que par les écarts de rémunération existant entre les hommes et les femmes, en particulier dans le secteur privé. Les prévisions d'aggravation du chômage en 2003 nécessitent la mise en œuvre de politiques préventives et actives du marché du travail qui soient efficaces. Ensemble, la fiscalité, les cotisations de sécurité sociale et le retrait des prestations pourraient avoir un effet dissuasif à l'égard du travail, en particulier au niveau des bas salaires. C'est pourquoi les réformes récentes visaient particulièrement ces derniers. Le système d'éducation est un autre levier important dans la lutte contre le chômage, car les travailleurs peu qualifiés représentent une proportion importante des chômeurs. La pénurie d'emplois reste importante, surtout dans les nouveaux Länder, ce qui risque d'amplifier les disparités régionales du marché du travail. L'importance de la réglementation peut entraver la création d'emplois et nécessite une réforme d'ensemble, y compris des institutions du marché du travail qui règlent la formation des salaires.

L'Allemagne est donc invitée à:

### Prévention et activation

- 1) Améliorer l'efficacité de l'aide à la recherche d'un emploi et des programmes actifs du marché du travail, par des mesures mieux ciblées et davantage adaptées aux différents besoins; les politiques du marché du travail devraient continuer de tenir particulièrement compte des nouveaux Länder.

### Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation

- 2) Soutenir la création d'emplois en identifiant et en supprimant systématiquement les obstacles réglementaires qui peuvent entraver la croissance de l'emploi dans les services et dans l'industrie; favoriser une organisation du travail plus souple et créer un cadre réglementaire qui soit favorable à la fois à la création d'emplois et à la productivité, notamment en mettant en œuvre de manière cohérente et sans tarder la réforme du droit du travail annoncée par le gouvernement fédéral en mars 2003.

### Éducation et formation tout au long de la vie

- 3) Continuer à développer et à appliquer une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie qui couvre tous les niveaux du système éducatif, en veillant en particulier à accroître la participation à la formation continue, notamment en ce qui concerne les travailleurs âgés, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs occupés dans des petites et moyennes entreprises (PME).

### Égalité hommes-femmes

- 4) Renforcer les mesures visant à lutter contre les conditions qui pénalisent les travailleurs en raison de leur sexe et évaluer en particulier l'incidence de l'imposition des revenus du travail sur l'emploi des femmes et encourager les partenaires sociaux à prendre leurs responsabilités en vue de réduire sensiblement les écarts de salaires entre hommes et femmes; favoriser l'offre de structures de garde d'enfants et les rendre davantage compatibles avec les horaires de travail et les horaires scolaires.

### Rendre le travail plus avantageux

- 5) Poursuivre la réforme des systèmes d'imposition et de prestations sociales afin d'assurer des incitations au travail suffisantes. Parallèlement, imposer l'obligation légale de rechercher activement un emploi pour pouvoir bénéficier de prestations sociales.

## GRÈCE

Le taux d'emploi total en Grèce est nettement inférieur aux objectifs fixés par le Conseil européen, surtout en ce qui concerne les femmes. Les taux d'emploi comparativement bas s'expliquent en partie par le peu de travail à temps partiel en Grèce. En 2002, le chômage a baissé pour la troisième année consécutive, mais il reste plus élevé que la moyenne européenne et le taux de chômage des femmes est plus de deux fois supérieur à celui des hommes. La réforme des services publics de l'emploi, qui est essentielle pour faire face à l'important chômage de longue durée, est de nouveau reportée. Il est nécessaire d'améliorer l'intégration des systèmes de formation initiale et de formation continue pour accroître la productivité du travail, qui pâtit notamment de l'insuffisance des compétences. En dépit de réformes récentes, la complexité du système fiscal et le niveau élevé des cotisations de sécurité sociale restent d'importants obstacles à l'embauche et à la réduction du travail non déclaré. En outre, les réformes destinées à favoriser des formes flexibles de travail n'ont eu qu'un effet limité.

La Grèce est donc invitée à:

### Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation

- 1) Réaliser pleinement, et en étroite coopération avec les partenaires sociaux, l'ensemble des réformes du marché du travail afin d'améliorer l'accès au travail à temps partiel et favoriser la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, tout en assurant l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail.

**Éducation et formation tout au long de la vie**

- 2) Achever et appliquer la stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie en tirant profit de la coordination instaurée entre l'éducation et la formation professionnelle et les systèmes d'emploi. Prendre des mesures afin de relever les niveaux d'instruction et la participation des adultes à l'éducation et à la formation.

**Égalité hommes-femmes**

- 3) Prendre des mesures efficaces afin de réduire les écarts importants entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les taux d'emploi et de chômage, et poursuivre les efforts visant à étendre les services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge.

**Rendre le travail plus avantageux**

- 4) Simplifier le système fiscal et diminuer les cotisations de sécurité sociale en faveur notamment des bas salaires, tout en augmentant les incitations au travail à temps partiel. Mettre en œuvre un ensemble adéquat de politiques afin de réduire considérablement le travail non déclaré, grâce notamment à la diminution de la charge fiscale pesant sur les bas salaires et à l'augmentation des incitations à la régularisation du travail non déclaré.

**Services de mise en œuvre**

- 5) Achever la réforme des services publics de l'emploi et appliquer entièrement l'approche préventive et individualisée, en particulier à l'égard des femmes et des jeunes; continuer à améliorer le système de suivi statistique.

**ESPAGNE**

En dépit des grands efforts et des progrès accomplis au cours des dernières années, le taux de chômage reste nettement supérieur à la moyenne européenne, alors que le taux d'emploi reste inférieur à la moyenne européenne. Le chômage des femmes a baissé davantage que celui des hommes, mais le taux de chômage des femmes reste plus de deux fois supérieur à celui des hommes. Les autres phénomènes caractéristiques du marché du travail espagnol n'ont pratiquement pas évolué: lente amélioration de la productivité, proportion importante de contrats à durée déterminée et recours limité aux contrats à temps partiel, toujours nettement moins répandus que dans d'autres États membres. En outre, la création d'emplois dans les différentes communautés autonomes n'a pas permis de combler les écarts importants existant entre les régions en ce qui concerne les taux de chômage. La mobilité géographique de la main-d'œuvre est limitée, ce qui est dû en partie à des obstacles structurels tels que le mauvais fonctionnement du marché du logement. Dans ce contexte, il est important d'achever la modernisation du service public de l'emploi et d'améliorer la coordination entre les services régionaux de l'emploi.

L'Espagne est donc invitée à:

**Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation**

- 1) Améliorer, en consultation avec les partenaires sociaux, l'organisation du travail et la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, afin d'accroître la productivité et la qualité du travail. Revoir le cadre réglementaire en mettant l'accent sur la diminution de la part importante de contrats à durée déterminée et sur la multiplication des contrats à temps partiel.

**Égalité hommes-femmes**

- 2) Prendre des mesures efficaces en vue d'augmenter le taux d'emploi total et de combler les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage. Améliorer l'offre de services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge.

**Disparités régionales**

- 3) Améliorer les conditions favorables à la création d'emplois dans les régions accusant un retard et supprimer les obstacles à la mobilité géographique de la main-d'œuvre. Il conviendrait, dans ce cadre, de renforcer la coordination entre les différents services régionaux de l'emploi afin de réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage.

**Services de mise en œuvre**

- 4) Achever la modernisation des services publics de l'emploi de manière à améliorer leur efficacité et à renforcer leur capacité à assumer leurs fonctions d'intermédiaires sur le marché du travail. Ces efforts devraient inclure l'achèvement du système de suivi statistique.

**FRANCE**

La France a toujours un taux d'emploi général relativement bas et un taux d'emploi des travailleurs âgés très bas (un des plus bas de l'Union européenne). Dans le contexte du vieillissement de la population, le défi à relever consiste dès lors à encourager la participation de la population active, en particulier des travailleurs âgés. Malgré la mise en œuvre de politiques actives et préventives, le niveau du chômage structurel reste élevé, surtout dans certaines régions du pays, et il subsiste une inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, ce qui pose des problèmes de recrutement dans certains secteurs. Dans ce contexte, le nombre de jeunes quittant l'école sans qualification pose un gros problème. Enfin, malgré sa capacité à jouer un rôle important dans plusieurs domaines, le dialogue social connaît certaines faiblesses.

La France est donc invitée à:

#### **Prévention et activation**

- 1) Appliquer et étoffer les mesures de prévention du chômage en renforçant l'approche individualisée en faveur des chômeurs et en garantissant des incitations efficaces à la recherche d'un emploi et la coordination entre les différents services de l'emploi. À cet effet, veiller à ce que le nouveau régime d'assurance chômage s'accompagne d'exigences appropriées et d'incitations efficaces à la recherche d'un emploi.

#### **Éducation et formation tout au long de la vie**

- 2) Appliquer une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie qui tienne compte des besoins de formation initiale et favorise l'accès des travailleurs peu qualifiés à la formation, en particulier dans les PME.

#### **Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 3) Mener une politique cohérente afin d'accroître sensiblement la participation des travailleurs âgés au marché du travail, notamment en offrant des incitations à la prolongation de la vie active, en facilitant l'accès à la formation et en réformant les régimes de retraite anticipée.

#### **Partenariat social**

- 4) Stimuler et renforcer le dialogue social, notamment pour résoudre les questions liées au vieillissement actif et à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

### **IRLANDE**

L'Irlande se rapproche progressivement des objectifs en matière d'emploi fixés à Stockholm et à Lisbonne. Toutefois, le net ralentissement de la croissance économique et l'augmentation récente du taux de chômage constituent des défis importants. La participation des femmes au marché du travail s'est considérablement améliorée, mais il subsiste un écart important entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes ainsi qu'un écart de rémunération considérable entre les femmes et les hommes. Cette situation est aggravée par les problèmes existant en ce qui concerne l'offre et l'accessibilité financière des structures de garde des enfants. Bien que des progrès aient été réalisés, les disparités subsistent entre les deux régions en ce qui concerne l'égalité d'accès au marché du travail et l'activité économique. À ce jour, un cadre stratégique d'éducation et de formation tout au long de la vie fait toujours défaut et la formation en entreprise, en particulier en faveur des travailleurs âgés, se fait encore attendre.

L'Irlande est donc invitée à:

#### **Création d'emplois**

- 1) Prendre de nouvelles mesures générales pour corriger les disparités régionales en matière d'emploi, de chômage et de création d'emplois, y compris en faisant appel aux Fonds structurels de la Communauté.

#### **Éducation et formation tout au long de la vie**

- 2) Développer la formation en entreprise et accélérer la mise en œuvre d'une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie en fixant des objectifs généraux. Favoriser la participation active des partenaires sociaux à la réalisation de ces objectifs.

#### **Égalité hommes-femmes**

- 3) Intensifier les efforts accomplis en vue de mobiliser et d'insérer sur le marché du travail les personnes économiquement inactives, en particulier les femmes, en continuant à supprimer les obstacles fiscaux, en augmentant le nombre de places disponibles, à un prix abordable, dans les structures de garde d'enfants et en agissant sur les facteurs qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

### **ITALIE**

Même si la situation s'est améliorée au cours de ces dernières années, il subsiste un écart important entre les taux d'emploi en Italie et les taux d'emploi moyens dans la Communauté, surtout en ce qui concerne les femmes et les travailleurs âgés, et des objectifs nationaux ont été définis en conséquence. Les différences entre régions restent importantes: le nord enregistre des taux de participation élevés presque synonymes de plein-emploi, tandis que le sud se caractérise par une faible participation et un chômage élevé. Même si les réformes accomplies ont contribué à accroître l'emploi et à réduire le niveau du chômage dans les deux parties du pays, l'écart relatif est resté pratiquement identique. La mise en œuvre d'un ensemble adéquat de politiques visant à réduire considérablement le travail non déclaré n'a pas donné les résultats espérés. Bien que des contrats plus souples aient été introduits au cours des cinq dernières années, le marché du travail italien continue de souffrir d'une protection du travail très inégale. D'autre part, le système d'allocations de chômage et d'aide sociale est toujours très limité en Italie. Au début de 2003, le gouvernement a pris des initiatives visant à favoriser la flexibilité du marché du travail et la sécurité, telles l'introduction de nouveaux contrats de travail et la libéralisation des services de l'emploi. Toutefois, des projets plus anciens tels que le projet de réforme du service public de l'emploi et le projet de stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie ont pris du retard.

L'Italie est donc invitée à:

#### **Création d'emplois**

- 1) Prendre de nouvelles mesures générales pour corriger les disparités régionales en matière d'emploi, de chômage et de création d'emplois, en utilisant efficacement tous les moyens d'action, y compris les Fonds structurels de la Communauté. Renforcer encore l'ensemble de politiques visant à réduire substantiellement le travail non déclaré, notamment en invitant les partenaires sociaux à s'engager davantage et en améliorant les incitations à la régularisation du travail non déclaré.

#### **Faire face au changement et promouvoir la capacité d'adaptation**

- 2) Appliquer le cas échéant, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures en vue d'accroître la flexibilité du marché du travail et de moderniser l'organisation du travail, tout en favorisant la synergie entre la flexibilité et la sécurité et en évitant de marginaliser les personnes défavorisées.

#### **Éducation et formation tout au long de la vie**

- 3) Prendre des mesures afin d'appliquer la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment en augmentant l'offre de formation continue par le biais de la conclusion d'accords avec les partenaires sociaux.

#### **Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 4) Prendre des mesures afin d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés conformément à l'objectif national, notamment en relevant, en concertation avec les partenaires sociaux, l'âge effectif de sortie du marché du travail et en élargissant l'offre de formation continue. Prendre des mesures afin de relever le taux d'emploi des femmes, notamment en élargissant l'offre de formules de travail flexibles et de services d'accueil des enfants et autres personnes à charge.

#### **Services de mise en œuvre**

- 5) Améliorer le fonctionnement du marché des services de l'emploi en mettant en place un système national de données informatisées sur le marché du travail accessible à l'ensemble des opérateurs, tout en améliorant la capacité du service de l'emploi à mettre en œuvre des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs.

### **LUXEMBOURG**

Au Luxembourg, la participation au marché du travail est inférieure à la moyenne de l'Union européenne, en particulier en ce qui concerne les travailleurs âgés. La croissance de l'emploi a été rendue possible par la disponibilité de travailleurs frontaliers et la participation accrue de femmes, alors que le taux d'emploi des travailleurs âgés n'a pratiquement pas progressé en dépit des mesures prises pour augmenter les incitations à la prolongation de la vie professionnelle. Il est essentiel de mobiliser une partie du potentiel d'emploi national inutilisé pour renforcer l'offre de main-d'œuvre et stimuler de la sorte la croissance. Les incitations à la prolongation de la vie professionnelle pourraient être renforcées par de nouvelles réformes des régimes de retraite anticipée et de préretraite. Il conviendra également de suivre de près les effets des dernières révisions du régime des pensions d'invalidité. Le risque existe que les progrès réalisés en ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi des femmes puissent contribuer à réduire le dynamisme du marché du travail. L'intégration des jeunes sans qualifications professionnelles dans le marché du travail demeure une autre difficulté majeure. À ces différents égards (jeunes, femmes et travailleurs âgés) et dans des domaines importants qui ont trait à la qualité du travail (éducation et formation tout au long de la vie, disparités salariales entre les femmes et les hommes), le Luxembourg n'a pas encore instauré de suivi adéquat pour vérifier l'impact des mesures et des réformes décidées depuis l'élaboration du premier plan d'action national en faveur de l'emploi.

Le Luxembourg est donc invité à:

#### **Éducation et formation tout au long de la vie**

- 1) Assurer l'application effective de la législation-cadre relative à la formation continue en élaborant, avec la participation active des partenaires sociaux, une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie. Lutter contre le décrochage scolaire et entreprendre une révision du système général d'éducation et de formation en vue d'améliorer la cohérence des différents secteurs.

#### **Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 2) Renforcer les mesures destinées à augmenter sensiblement le taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail en réformant le régime de retraite anticipée et en examinant de manière approfondie les effets des dernières réformes du régime de pension des personnes handicapées.

#### **Égalité hommes-femmes**

- 3) Poursuivre les efforts visant à augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail, en améliorant les services leur permettant de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle, en encourageant leur retour au travail après de longues périodes d'inactivité professionnelle et en adoptant des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en agissant sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

## PAYS-BAS

En dépit de l'augmentation récente du chômage, les Pays-Bas continuent d'enregistrer un taux d'emploi général nettement supérieur à l'objectif fixé par le Conseil européen. Bien que le taux d'emploi des femmes dépasse l'objectif de l'Union européenne, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est toujours comparativement élevé. La poursuite de l'amélioration des taux d'emploi dépendra de celle de la croissance de l'emploi des femmes ainsi que d'un renforcement de l'activation des travailleurs âgés et des minorités et de la mobilisation du potentiel de main-d'œuvre inutilisée. Dans ce contexte, le nombre élevé de personnes qui perçoivent une pension d'invalidité est préoccupant et les pièges du chômage contenus dans les régimes de prestations sociales continuent à dissuader des personnes d'accepter un emploi. L'impossibilité persistante de pourvoir des emplois vacants à cause des déficits de main-d'œuvre qualifiée indique que les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie ne parviennent pas suffisamment à combler l'écart existant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. L'augmentation du chômage peut accroître le risque de perte d'emploi des travailleurs peu qualifiés.

Les Pays-Bas sont donc invités à:

### Éducation et formation tout au long de la vie

- 1) Orienter, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie vers les demandes du marché du travail afin de remédier à l'inactivité et d'empêcher les travailleurs peu qualifiés d'être exclus du marché du travail.

### Égalité hommes-femmes

- 2) Poursuivre, avec l'appui des partenaires sociaux, l'élaboration d'une stratégie pour agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

### Rendre le travail plus avantageux

- 3) Améliorer la transparence du système de prestations en recourant davantage à des mesures de type fiscal plutôt qu'aux subventions et en améliorant la coordination des revenus minima garantis aux niveaux national et local. Veiller à ce que le régime d'invalidité réponde à la fois au besoin de limiter le flux de nouveaux allocataires et à celui d'activer les personnes qui perçoivent déjà des allocations.

## AUTRICHE

Les objectifs en matière de taux d'emploi fixés par les Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm sont déjà largement atteints par l'Autriche, à l'exception de celui qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés. Cette situation transparait également dans le fait que l'âge moyen de sortie du marché du travail est très bas. Les taux de chômage ont commencé à augmenter au milieu de 2001, en particulier celui des jeunes, mais ils sont toujours au nombre des plus bas de l'Union européenne. Les changements structurels du marché du travail, la capacité d'adaptation de la population active et l'adaptation des qualifications aux besoins du marché sont des défis permanents. Bien que le taux d'emploi des femmes soit déjà très élevé, les disparités existant entre les hommes et les femmes et le manque de structures de garde d'enfants constituent des insuffisances importantes.

L'Autriche est donc invitée à:

### Éducation et formation tout au long de la vie

- 1) Continuer la mise en œuvre d'une stratégie globale de développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en mobilisant comme il convient l'ensemble des acteurs concernés et prévoyant des objectifs pertinents en ce qui concerne les ressources financières et la participation.

### Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

- 2) Élaborer, avec les partenaires sociaux, un plan d'action visant, sur la base d'objectifs appropriés, à augmenter l'emploi des travailleurs âgés, et en particulier des travailleuses âgées, et à relever l'âge effectif de sortie du marché du travail.

### Égalité hommes-femmes

- 3) Élaborer, avec les partenaires sociaux, une stratégie visant, sur la base d'objectifs appropriés, à agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, et renforcer les mesures visant à élargir l'offre de structures de garde d'enfants; évaluer l'incidence du régime actuel d'allocations pour la garde d'enfants sur l'emploi des femmes en termes de qualité et de quantité.

## PORTUGAL

Les indicateurs économiques généraux font état d'une détérioration de la situation depuis 2001 et le chômage a augmenté considérablement en 2002. Toutefois, des progrès ont été réalisés sur la voie de la réalisation des objectifs communautaires depuis 1997 et le taux d'emploi dépasse déjà l'objectif de 67 %, fixé pour 2005. La productivité de la main-d'œuvre au Portugal est cependant l'une des plus basses de l'Union européenne et elle ne progresse que lentement. Le niveau d'éducation moyen tant de la population adulte que des classes d'âges plus jeunes reste bas. Bien que le Portugal ait nettement accru ses dépenses d'éducation ces dernières années, la proportion de jeunes quittant prématurément l'école, sans achever le cycle d'enseignement secondaire supérieur, et ne suivant aucune formation est de loin la plus élevée de l'Union. En dépit de récents progrès, les taux de formation professionnelle sont nettement inférieurs à la moyenne européenne. Il a été particulièrement difficile d'associer les nombreuses petites et moyennes entreprises aux programmes nationaux destinés à améliorer les compétences de leur personnel et à augmenter le niveau de qualification des travailleurs. Bien que le taux d'emploi des femmes dépasse la moyenne communautaire, des déséquilibres importants subsistent entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la répartition par secteur et les écarts de rémunération dans le secteur privé. Les partenaires sociaux et le gouvernement ont récemment signé des accords importants, mais leur mise en œuvre nécessitera un engagement ferme des signataires.

Le Portugal est donc invité à:

#### **Éducation et formation tout au long de la vie**

- 1) Continuer à mettre en œuvre la stratégie nationale d'éducation et de formation tout au long de la vie; améliorer le système éducatif afin de réduire le niveau élevé des jeunes quittant prématurément l'école et garantir l'offre de main-d'œuvre qualifiée, et concrétiser les objectifs en matière d'éducation et de formation en entreprise des travailleurs.

#### **Égalité hommes-femmes**

- 2) Poursuivre les efforts accomplis pour concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en élargissant l'offre de services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge. Prendre des mesures pour promouvoir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au niveau sectoriel et agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur privé.

#### **Partenariat social**

- 3) Sur la base des accords liant le gouvernement et les partenaires sociaux, renforcer le partenariat social dans les domaines suivants: politique salariale et productivité, capacité d'adaptation, organisation du travail et qualité du travail.

### **FINLANDE**

En Finlande, le taux d'emploi total et le taux d'emploi des femmes dépassent les objectifs communautaires fixés par le Conseil européen pour 2005 et le taux d'emploi des femmes dépasse l'objectif de Lisbonne à atteindre en 2010. La Finlande est l'un des États membres les plus exposés aux effets du vieillissement de la population. Il sera donc nécessaire, pour augmenter le taux d'emploi et l'offre de main-d'œuvre, que les travailleurs âgés restent plus longtemps sur le marché du travail. Le taux de chômage total reste supérieur à la moyenne de l'Union européenne et le chômage structurel est élevé. La coexistence d'un taux de chômage élevé dans certaines régions et de difficultés de recrutement indique que l'on pourrait encore améliorer l'efficacité des programmes actifs du marché du travail de manière à réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Bien que des mesures aient été prises pour réduire la charge fiscale élevée pesant sur le travail, il reste nécessaire de réformer les régimes d'imposition et d'indemnisation, en particulier en ce qui concerne les bas salaires. Des données nationales font également état d'un écart de rémunération élevé entre les hommes et femmes, écart qui ne peut s'expliquer que partiellement par la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les secteurs d'activités.

La Finlande est donc invitée à:

#### **Prévention et activation**

- 1) Continuer à améliorer l'efficacité des programmes actifs en faveur de l'emploi, en vue de lutter contre le chômage structurel et de réduire les disparités régionales.

#### **Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 2) Intensifier les efforts visant à garantir durablement la disponibilité de main-d'œuvre. Poursuivre en particulier les actions visant à relever l'âge effectif de sortie du marché du travail conformément à la stratégie nationale de vieillissement actif et encourager la participation au marché du travail en continuant à réformer les régimes d'imposition et d'indemnisation, notamment par des mesures fiscales ciblées en faveur des bas salaires.

#### **Égalité hommes-femmes**

- 3) Intensifier les efforts accomplis dans le cadre de la stratégie d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes (*mainstreaming*) pour agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération et la ségrégation entre les hommes et les femmes.

### **SUÈDE**

Le marché du travail suédois se caractérise par des taux d'emploi très élevés, y compris en ce qui concerne les travailleurs âgés et les femmes, et tous les objectifs européens sont d'ores et déjà dépassés. Toutefois, il sera nécessaire, eu égard au vieillissement de la population, de soutenir l'offre de main-d'œuvre en exploitant les sources de main-d'œuvre potentielles que constituent les immigrants, les jeunes et les personnes se trouvant en congé de maladie de longue durée. Il convient d'accorder une attention particulière aux retraites anticipées et à la multiplication rapide des maladies de longue durée, afin d'assurer une offre de main-d'œuvre adéquate. En dépit de la réforme fiscale en cours, la charge fiscale pesant sur le travail reste la plus élevée de l'Union européenne. Les régimes d'indemnisation sont relativement généreux d'un point de vue international et les critères à remplir pour en bénéficier sont stricts. Toutefois, des efforts supplémentaires devront être accomplis pour améliorer les incitations au travail.

La Suède est donc invitée à:

#### **Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 1) Intensifier les efforts visant à soutenir durablement l'offre de main-d'œuvre en exploitant pleinement toutes les sources de main-d'œuvre potentielles, et en particulier en augmentant la participation des immigrants.
- 2) Réduire le nombre de personnes demeurant en congé de maladie de longue durée en améliorant les conditions de travail et en adaptant le cadre réglementaire afin de favoriser la réinsertion professionnelle effective.



**Rendre le travail plus avantageux**

- 3) Poursuivre davantage les réformes des systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de renforcer les incitations au travail, en particulier en ce qui concerne les groupes pour lesquels le jeu compliqué des taxes et des prestations sociales a l'incidence la plus négative sur l'offre de main-d'œuvre, et achever la réforme de l'impôt sur les revenus du travail.

**ROYAUME-UNI**

Le taux d'emploi total, y compris le taux d'emploi des femmes et celui des travailleurs âgés, dépasse les objectifs communautaires fixés par le Conseil européen. Toutefois, les taux d'emploi élevés vont de pair avec des niveaux de productivité relativement bas, dus en partie à l'insuffisance des compétences de base, et des problèmes spécifiques afférents à la qualité du travail, tels les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et le manque d'accès à la formation pour certaines catégories de travailleurs. Ces problèmes sont à résoudre concrètement en renforçant le partenariat social à tous les niveaux. En outre, l'augmentation continue du nombre de personnes en âge de travailler qui font valoir leurs droits à des allocations de maladie et d'invalidité peut entraver une augmentation future de l'offre de main-d'œuvre. Bien que le taux de chômage total reste bien inférieur à la moyenne de l'Union européenne, il existe des disparités importantes en matière d'accès au marché du travail, l'inactivité économique et le chômage de longue durée touchant surtout certaines communautés et des personnes très défavorisées (parents isolés, ménages dont aucun membre ne travaille, certaines minorités ethniques, travailleurs hommes âgés, personnes handicapées et travailleurs peu qualifiés). Cette situation nécessite de mener des politiques actives du marché du travail renforcées et bien ciblées.

Le Royaume-Uni est donc invité à :

**Prévention et activation**

- 1) Mener des politiques actives du marché du travail axées sur l'insertion professionnelle durable, afin de remédier à la forte concentration de chômage et d'inactivité dans certaines communautés. Une attention toute spéciale devrait être accordée aux personnes rencontrant des problèmes particuliers sur le marché du travail et risquant de devenir des chômeurs de longue durée, des travailleurs pauvres ou des inactifs.

**Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif**

- 2) Veiller à ce que toutes les personnes en état de travailler en aient l'occasion et y soient incitées, notamment en modernisant les régimes d'allocations de maladie et d'invalidité.

**Égalité hommes-femmes**

- 3) Intensifier les efforts accomplis pour agir sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment en équilibrant mieux la représentation des hommes et des femmes au sein des secteurs d'activités et des professions et en améliorant l'accès à la formation des femmes travaillant à temps partiel et peu rémunérées. Continuer à améliorer l'offre, à prix abordable, de services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge.

**Partenariat social**

- 4) Renforcer le partenariat social à tous les niveaux afin qu'il contribue à améliorer la productivité et la qualité du travail, notamment en remédiant au faible niveau de compétences de base et aux pénuries de qualifications de la main-d'œuvre.
-