



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 7.4.2004
COM(2004) 239 final

2004/0082 (CNS)

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

renforçant la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi

Proposition de

DÉCISION DU CONSEIL

concernant des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

Recommandation pour une

RECOMMANDATION DU CONSEIL

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

(présentées par la Commission)

TABLE DES MATIÈRES

COMMUNICATION DE LA COMMISSION renforçant la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi.....	3
PROPOSITION DE DÉCISION DU CONSEIL concernant des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres	7
RECOMMANDATION POUR UNE RECOMMANDATION DU CONSEIL concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres	9
ANNEXE 1 Recommandations communes à tous les États membres.....	11
ANNEXE 2 Recommandations spécifiques adressées à chaque pays	13
Belgique.....	13
Danemark.....	14
Allemagne.....	14
Grèce.....	16
Espagne.....	17
France.....	18
Irlande.....	19
Italie.....	19
Luxembourg.....	21
Pays-Bas.....	22
Autriche.....	23
Portugal.....	23
Finlande.....	24
Suède.....	25
Royaume-Uni.....	26
ANNEXE 3 Priorités pour les nouveaux États membres.....	28
Chypre.....	28
République tchèque.....	29
Estonie.....	30
Hongrie.....	30
Lituanie.....	31
Lettonie.....	32
Malte.....	33
Pologne.....	33
Slovénie.....	34
Slovaquie.....	35

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

renforçant la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi

*Intensifier le débat politique grâce à des recommandations de l'UE
aux États membres plus ciblées et plus fortes*

L'Europe a besoin d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Le Conseil européen de mars 2004 a souligné l'urgence, pour l'Europe, d'engager une action décisive.

La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) est là pour cela. Conformément à la stratégie de Lisbonne, les nouvelles lignes directrices européennes pour l'emploi établies par le Conseil en 2003 ont défini trois grands objectifs : le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et un renforcement de la cohésion sociale et de l'inclusion. Elles incluent dix lignes directrices spécifiques et des orientations sur la manière d'améliorer la gouvernance des politiques de l'emploi.

Les réformes menées dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi dans de nombreux États membres ont prouvé leur valeur en améliorant les résultats sur le marché du travail, comme le confirment la croissance de l'emploi des dernières années et sa résistance lors du récent ralentissement de l'économie. Cependant, la progression vers l'objectif de Lisbonne fixé pour 2010, à savoir un taux d'emploi global de 70 %, s'est interrompue et, avec un taux actuel de 64,3 %, il est désormais clair que l'Union européenne n'atteindra pas l'objectif intermédiaire: parvenir en 2005 à un taux d'emploi de 67 %. Si rien n'est fait, l'objectif de 2010 ne sera pas non plus atteint¹. La croissance de la productivité du travail continue de fléchir et la qualité du travail ainsi que des marchés de l'emploi favorisant l'intégration constituent encore des défis majeurs dans plusieurs États membres.

Au vu du ralentissement économique et pour donner suite à la demande des chefs d'État et de gouvernement formulée lors du Conseil de printemps de 2003, la Commission a créé une task-force européenne sur l'emploi dirigée par l'ancien premier ministre néerlandais Wim Kok. La task-force sur l'emploi a identifié² des actions prioritaires d'intérêt général pour les États membres ainsi que les réformes spécifiques nécessaires. La Commission et le Conseil partagent les conclusions et approuvent le message politique de la task-force. Ceux-ci s'inscrivent pleinement dans la Stratégie européenne pour l'emploi et ont été minutieusement intégrés au rapport conjoint sur l'emploi (JER) de 2004 que le Conseil et la Commission ont adressé au Conseil européen.

Pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi en 2010 et doper sa compétitivité et son potentiel de croissance au sein de l'économie mondiale, l'Europe a besoin d'inverser la tendance actuelle : tant la croissance de l'emploi que la croissance de la productivité doivent fortement s'accélérer. Une vision étroite des réformes des marchés du travail ne suffira pas. De solides politiques macroéconomiques sont nécessaires pour garantir la confiance et la

¹ Cet objectif implique de créer plus de 15 millions d'emplois dans l'Union des Quinze et plus de 20 millions dans l'Union à vingt-cinq.

² "L'emploi, l'emploi, l'emploi - Créer plus d'emplois en Europe", rapport de la task-force sur l'emploi présidée par Wim Kok.

stabilité. Des réformes structurelles doivent être introduites sur les marchés des biens, des services et des capitaux afin de soutenir la compétitivité et la création d'emplois. Il nous faut progresser de concert sur tous les points de l'agenda de Lisbonne, y compris la dimension de l'environnement ajoutée à Göteborg, notamment en ce qui concerne la recherche³ et l'innovation, l'éducation et la formation, la mise en valeur du potentiel d'emplois offert par les politiques de l'environnement, en particulier dans le secteur des services et des biens respectueux de l'environnement, ainsi que la réforme des systèmes de protection sociale, y compris dans le domaine des pensions. Les politiques menées dans ces domaines, dont la récente "initiative de croissance", doivent stimuler l'investissement des entreprises en capital humain et physique, et instaurer un cadre plus favorable à la création d'emplois et à l'augmentation de la productivité en renforçant la capacité de gestion du changement de l'Europe.

En 2003, la réforme de la stratégie pour l'emploi a mis l'accent sur une orientation à moyen terme et l'instauration d'un cadre tenant compte d'une plus grande diversité au sein de l'Europe élargie. Les États membres doivent poursuivre sans faiblir la totalité des politiques définies dans les lignes directrices pour l'emploi et l'Union doit accorder davantage d'attention au suivi tout en renforçant la pression exercée entre pairs. La task-force sur l'emploi a confirmé la nécessité de donner une importance accrue à un suivi intensif des réformes entreprises par les États membres, plutôt que d'engager un processus visant à modifier encore les lignes directrices.

Nous disposons donc maintenant d'un cadre stratégique général adéquat pour relever les défis actuels de l'emploi dans une UE comptant 25 États membres. La perspective à moyen terme des nouvelles lignes directrices pour l'emploi ainsi que la rationalisation par rapport aux grandes orientations des politiques économiques justifient une période de stabilité, au moins jusqu'à l'évaluation à mi-parcours en 2006. Les États membres actuels, comme les nouveaux, doivent poursuivre leur politique de l'emploi en 2004 dans ce même cadre de stabilité.

La Commission souligne la nécessité de soutenir et stimuler, au plus haut niveau politique, un véritable débat stratégique sur la mise en œuvre de la SEE. Dans cette perspective, les recommandations doivent devenir plus fortes et plus succinctes. Cette orientation doit aller de pair avec un processus accru de diffusion et d'apprentissage mutuel fondé sur l'échange d'expériences. Le Conseil européen a confirmé les quatre principaux domaines d'action identifiés par la task-force sur l'emploi et dans le rapport conjoint sur l'emploi 2004.

- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;
- attirer davantage de personnes sur le marché du travail et faire du travail une véritable option pour tous;
- investir davantage et plus efficacement dans le capital humain;
- assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance.

Ces quatre recommandations communes s'adressent à tous les États membres et le rapport conjoint sur l'emploi 2005 devra effectuer un examen critique de leur mise en œuvre.

³ Il convient de rappeler à ce propos que le Conseil européen de Barcelone qui s'est tenu en mars 2002 a fixé comme objectif de porter l'investissement dans la R&D à 3 % du PIB, les deux tiers devant être financés par le secteur privé, alors que cette proportion avoisinait les 2 % en 2002.

Depuis leur première utilisation en l'an 2000, les recommandations spécifiques sur l'emploi adressées à chaque pays ont contribué à canaliser les réformes stratégiques des États membres. Ces recommandations permettent de différencier les orientations fournies à chaque État membre en fonction de leur situation respective et des progrès qu'ils enregistrent dans la mise en œuvre des lignes directrices. Puisque la diversité des situations observées sur les marchés du travail en Europe ira croissant après l'élargissement, elles revêtent une importance encore plus grande. Les recommandations 2004 sont donc conçues pour jouer ce rôle accru. Elles sont plus incisives et mieux ciblées. Elles traitent des questions nécessitant d'être examinées en priorité. Plusieurs se réfèrent à des domaines déjà mis en lumière au cours des années précédentes, mais où les problèmes n'ont toujours pas été résolus. D'autres portent sur des enjeux nouveaux qui requièrent une attention immédiate.

Les nouveaux États membres se sont familiarisés avec la SEE grâce aux documents d'évaluation conjointe ("Joint Assessment Papers") convenus avec la Commission avant l'adhésion. En 2004, ils soumettront pour la première fois leurs Plans d'Action Nationaux (PAN) dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi et des grandes orientations des politiques économiques. Ils doivent accorder une attention particulière aux recommandations communes sur l'emploi adressées à l'ensemble des États membres. Ils sont aussi invités à se pencher sur les questions et messages spécifiques identifiés pour chaque pays dans le rapport de la task-force sur l'emploi et le rapport de la Commission sur la mise en œuvre des documents d'évaluation conjointe⁴.

L'UE et les autorités nationales doivent davantage soutenir l'échange d'expériences entre toutes les parties concernées. Une telle action requiert un changement de culture permettant de créer un environnement dans lequel gouvernements et entreprises se considèrent comme des sujets apprenants, ouverts aux idées extérieures et enclins à partager leur expérience. En 2004, la Commission lancera un nouveau et ambitieux programme d'apprentissage mutuel axé sur l'échange de bonnes pratiques et la diffusion, y compris au niveau régional, de l'expérience acquise avec la SEE.

L'Union mobilise des ressources financières considérables, notamment pour promouvoir le développement et l'adaptation structurelle des États membres et des régions qui ont pris du retard. La prochaine génération d'interventions financières de l'UE doit être plus étroitement associée à la mise en œuvre des lignes directrices, des objectifs et des recommandations aux États membres en matière d'emploi⁵. Les mesures actives du marché du travail devraient être renforcées et les investissements publics et privés en faveur du capital humain accrus⁶. À cet égard, la Commission encourage les États membres à tirer pleinement parti des possibilités offertes par les règlements d'exemption par catégorie concernant l'aide à l'emploi et l'aide à la formation, qui sont conçus pour corriger les déficiences du marché et faciliter l'application de la stratégie pour l'emploi.

Les quatre recommandations communes adressées à la totalité des États membres ainsi que les recommandations spécifiques à l'intention de chacun d'entre eux constituent un ensemble solidement charpenté. La question de la gouvernance sera davantage placée au premier plan

⁴ « État d'avancement de la mise en œuvre des documents d'évaluation conjointe (JAP) concernant les politiques de l'emploi dans les pays adhérents » COM(2003) 663 du 6.11.2003.

⁵ « Construire notre avenir commun - Défis politiques et moyens budgétaires de l'Union élargie – 2007-2013 » COM(2004)101 final/2 du 26.2.2004.

⁶ « Troisième rapport sur la cohésion économique et sociale », 18.2.2004.

de la Stratégie européenne pour l'emploi. Grâce à des recommandations renforcées, plus concises et plus directes, les États membres devraient être davantage en mesure d'axer leur action sur les principaux obstacles à éliminer.

Combinées à un processus renforcé d'échange de bonnes pratiques et d'apprentissage mutuel et mieux associées à l'utilisation des ressources financières communautaires, ces recommandations plus musclées de l'UE peuvent insuffler un nouvel élan à la Stratégie européenne pour l'emploi. Une stratégie intégrant pleinement les Parlements nationaux, les partenaires sociaux ainsi que d'autres parties prenantes et soutenant des partenariats en faveur des réformes; une stratégie qui constituera l'un des maillons clés du partenariat pour le changement récemment annoncé par les partenaires sociaux européens.

Les PAN devront apporter des réponses à ces recommandations renforcées et constituer eux-mêmes des documents stratégiques plus concis, sans être pour autant superficiels ou incomplets. C'est sur la mise en œuvre des recommandations que s'appuiera pour l'essentiel le rapport conjoint sur l'emploi devant être rédigé entre la fin 2004 et le début 2005. Ces améliorations devraient façonner une Stratégie européenne pour l'emploi plus percutante et efficace, une stratégie capable de faire avancer le processus de Lisbonne vers la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Proposition de

DÉCISION DU CONSEIL

concernant des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission⁷,

vu l'avis du Parlement européen⁸,

vu l'avis du Comité économique et social européen⁹,

vu l'avis du Comité des régions¹⁰,

vu l'avis du comité de l'emploi,

considérant ce qui suit :

- (1) La Stratégie européenne pour l'emploi joue un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des objectifs de la stratégie de Lisbonne concernant l'emploi et le marché du travail. En 2003, la réforme de la Stratégie européenne pour l'emploi a mis l'accent sur une orientation à moyen terme et sur l'importance de mettre en œuvre l'éventail complet des politiques recommandées dans les lignes directrices pour l'emploi.
- (2) Les lignes directrices pour l'emploi devraient faire l'objet d'une révision complète tous les trois ans, tandis qu'au cours des années intermédiaires, leur mise à jour devrait être strictement limitée. La task-force européenne sur l'emploi a plaidé pour des recommandations plus fortes et une utilisation plus efficace du processus d'examen par les pairs plutôt qu'en faveur d'une nouvelle modification des lignes directrices.
- (3) L'examen des plans d'action nationaux pour l'emploi des États membres contenu dans le rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004 montre que les États membres et les partenaires sociaux devraient en priorité améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, inciter davantage de personnes à entrer et rester sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous, investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie et assurer la mise en œuvre effective des réformes par une

⁷ JO C [...] du [...], p. [...].

⁸ JO C [...] du [...], p. [...].

⁹ JO C [...] du [...], p. [...].

¹⁰ JO C [...] du [...], p. [...].

meilleure gouvernance. Ces priorités s'inscrivent pleinement dans la logique des lignes directrices actuelles et peuvent être poursuivies dans ce cadre.

- (4) Les lignes directrices pour l'emploi s'appliqueront aux nouveaux États membres après leur adhésion.
- (5) Outre les présentes lignes directrices pour l'emploi, les États membres devraient pleinement mettre en œuvre les grandes orientations des politiques économiques et veiller à ce que leur action soit parfaitement cohérente avec le maintien de finances publiques saines et la stabilité macroéconomique.

DÉCIDE:

Article 1er

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, telles que définies à l'annexe de la décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, sont maintenues.

Article 2

Les États membres prennent en considération de manière exhaustive et intégrée tous les aspects des lignes directrices dans leur politique de l'emploi et en rendent compte dans leur plan d'action national soumis chaque année le 1^{er} octobre.

Fait à Bruxelles,

*Par le Conseil
Le président
[...]*

Recommandation pour une

RECOMMANDATION DU CONSEIL

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

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) La Stratégie européenne pour l'emploi joue un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des objectifs de la stratégie de Lisbonne concernant l'emploi et le marché du travail. Afin que l'agenda de Lisbonne soit mis en œuvre efficacement, les politiques de l'emploi des États membres doivent encourager de manière équilibrée trois objectifs qui se complètent et se soutiennent mutuellement, à savoir le plein emploi, la qualité et la productivité du travail, et enfin la cohésion sociale et l'insertion. La réalisation de ces objectifs requiert de nouvelles réformes structurelles axées sur 10 priorités spécifiques fondamentales ainsi qu'une meilleure gouvernance.
- (2) En 2003, la réforme de la Stratégie européenne pour l'emploi a mis l'accent sur une orientation à moyen terme et sur l'importance de mettre en œuvre l'éventail complet des politiques recommandées dans les lignes directrices pour l'emploi. Les lignes directrices pour l'emploi devraient par conséquent faire l'objet d'une révision complète uniquement tous les trois ans, tandis qu'au cours des années intermédiaires, leur mise à jour devrait être strictement limitée.
- (3) Le Conseil a adopté sans modification les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2004 dans la décision
- (4) Le Conseil a adopté une recommandation sur la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres le 22 juillet 2003¹¹. L'examen des plans d'action nationaux des États membres contenu dans le rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004 montre que les États membres et les partenaires sociaux n'ont répondu que partiellement aux recommandations du Conseil.
- (5) La task-force européenne sur l'emploi a recommandé à l'UE d'adresser des recommandations plus fortes aux États membres. Il convient en priorité d'améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, d'inciter davantage de

¹¹ JO L 197 du 5.8.2003.

personnes à entrer et rester sur le marché de l'emploi et de faire du travail une véritable option pour tous, d'investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance. Le Conseil et la Commission partagent ces conclusions et ont intégré ces messages stratégiques du rapport de la task-force sur l'emploi dans le rapport conjoint sur l'emploi.

- (6) L'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations du Conseil pour 2003 dans le rapport conjoint sur l'emploi ainsi que les messages de portée générale ou ceux adressés à chaque pays dans le rapport de la task-force sur l'emploi étaient les recommandations de l'UE sur les politiques nationales de l'emploi en 2004.
- (7) Les lignes directrices pour l'emploi s'appliqueront aux nouveaux États membres après leur adhésion. Tous les nouveaux États membres ont rendu compte, au cours des dernières années, de la mise en œuvre de documents d'évaluation conjointe faisant référence aux lignes directrices pour l'emploi. Les messages adressés à chaque pays dans le rapport de la task-force sur l'emploi s'inscrivent pleinement dans la logique de l'analyse des rapports sur la mise en œuvre des documents d'évaluation conjointe et peuvent servir de fil conducteur pour appliquer les lignes directrices pour l'emploi dans les nouveaux États membres,

RECOMMANDE :

1. que tous les États membres agissent conformément aux orientations définies à l'annexe 1.
2. que les États membres auxquels s'adressait la recommandation du Conseil du 22 juillet 2003 adoptent les actions visées à l'annexe 2, qui remplace l'annexe de ladite recommandation, et rendent compte du suivi de ces actions dans leur plan d'action national devant être soumis le 1^{er} octobre 2004.
3. que les États membres rejoignant l'Union le 1^{er} mai 2004 traitent des priorités mentionnées à l'annexe 3 dans leur plan d'action national devant être soumis le 1^{er} octobre 2004.

Fait à Bruxelles, [...]

*Par le Conseil
Le président
[...]*

RECOMMANDATIONS COMMUNES À TOUS LES ÉTATS MEMBRES

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que l'ensemble des États membres et des partenaires sociaux devraient dès maintenant et en priorité :

- ***Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises.*** Promouvoir à la fois la flexibilité et la sécurité sur le marché de l'emploi en mettant l'accent sur une amélioration de l'organisation du travail et de l'attrait exercé par les contrats de travail aussi bien classiques¹² qu'atypiques - auprès des employeurs et des salariés - afin d'éviter l'émergence d'un marché du travail à deux vitesses. Le concept de sécurité de l'emploi devrait être modernisé et élargi afin non seulement de recouvrir la protection de l'emploi, mais aussi de tirer parti de la capacité des hommes et des femmes à rester et progresser sur le marché du travail. Maximiser la création d'emplois et relever la productivité en réduisant les obstacles à la création d'entreprise et en favorisant une meilleure anticipation et gestion des restructurations.
- ***Inciter davantage de personnes à entrer et rester sur le marché de l'emploi : faire du travail une véritable option pour tous.*** Mettre un terme aux trappes à chômage, à inactivité et à bas salaires en ajustant l'équilibre entre fiscalité et prestations. Définir des stratégies globales de vieillissement actif, y compris par le biais de mesures d'incitation ou autres permettant aux travailleurs de repousser leur départ à la retraite et aux employeurs d'embaucher et de garder des travailleurs âgés. Continuer à développer des politiques visant à augmenter la participation sur le marché de l'emploi et l'esprit d'entreprise des femmes, des jeunes, des minorités ethniques, des immigrants et des personnes défavorisées. Renforcer les politiques actives du marché du travail en faveur des chômeurs et des inactifs, en garantissant des services personnalisés à tous les demandeurs d'emploi. Poursuivre des politiques consolidant l'attrait financier du travail par des incitations financières ou autres portant notamment sur la fiscalité des personnes, la qualité du travail dans toutes ses dimensions, la garde des enfants et les structures d'accueil ainsi que d'autres mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale.
- ***Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et la formation tout au long de la vie.*** Définir des politiques ambitieuses pour augmenter les niveaux de capital humain et la R&D¹³ ainsi que pour promouvoir à tous les niveaux de l'enseignement la création/gestion d'entreprise et les compétences nécessaires à cet effet. Partager les coûts et les responsabilités entre les pouvoirs publics, les entreprises et les individus, et revoir les mesures incitant à relever l'investissement dans les ressources humaines au sein des entreprises. Réduire les sorties précoces du système scolaire et élargir l'offre de formation pour améliorer l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie, notamment pour les personnes qui en ont le plus besoin tels que les travailleurs faiblement qualifiés ou âgés, en prenant en considération les besoins actuels et futurs du marché de l'emploi. Élaborer des méthodes innovantes d'apprentissage et de formation (telles que

¹² On entend par contrat classique un contrat à durée indéterminée, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

¹³ Cf. l'objectif de Barcelone, qui consiste à porter l'investissement dans la R&D à 3 % du PIB.

l'apprentissage en ligne) et investir dans les compétences liées aux nouvelles technologies de l'information et la communication.

- ***Assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance.*** *Bâtir des partenariats pour la réforme afin de mobiliser le soutien et la participation des partenaires sociaux et des différentes parties prenantes. Définir des politiques nationales claires et, le cas échéant, des objectifs quantifiés reflétant ceux fixés au niveau européen, et garantir une utilisation efficace des fonds publics. Promouvoir le rôle et la visibilité des plans d'action nationaux en tant que principal outil pour rassembler ces éléments dans la programmation des réformes. Veiller à ce qu'ils démontrent l'adéquation, la transparence et le rapport coût-efficacité des ressources financières, y compris les crédits de l'UE, qui sont allouées à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations. Développer un processus plus efficace d'apprentissage mutuel.*

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES ADRESSÉES À CHAQUE PAYS

BELGIQUE

Malgré une évolution positive depuis 1997, le taux d'emploi belge reste sensiblement inférieur à la moyenne communautaire et très éloigné des objectifs de Lisbonne. Le taux d'emploi des travailleurs âgés est parmi les plus bas de l'UE25. Celui des non ressortissants est extrêmement faible. Après plusieurs années de baisse continue, le chômage a commencé à augmenter. La participation des adultes à l'éducation et la formation stagne.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que la Belgique devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *mieux anticiper et accompagner les restructurations d'entreprise, notamment en cas de licenciements collectifs;*
- *réduire davantage les coûts non salariaux du travail, en particulier pour les bas salaires, tout en préservant les efforts de consolidation budgétaire;*
- *renforcer la coopération entre les services régionaux de l'emploi afin de soutenir la mobilité régionale.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *revoir les systèmes d'imposition et d'indemnisation pour supprimer les trappes à chômage et fournir les incitations appropriées à la recherche d'un emploi en modifiant les conditions auxquelles est subordonné l'octroi des prestations;*
- *inclure davantage d'adultes au chômage, de jeunes défavorisés et d'immigrants dans les mesures mises en œuvre par les services de l'emploi;*
- *développer une stratégie globale de vieillissement actif, incluant la suppression des régimes de retraite anticipée, l'accès à la formation continue, la promotion de formes flexibles de travail et une procédure efficace de recherche d'emplois pour les travailleurs âgés au chômage.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *adopter des mesures pour réduire les sorties précoces du système scolaire;*
- *assurer le suivi des récents accords interprofessionnels ayant pour but d'augmenter la participation des travailleurs à la formation, en accordant une attention particulière aux personnes peu qualifiées.*

DANEMARK

Les taux d'emploi danois sont bien supérieurs aux objectifs de Lisbonne, y compris pour les femmes et les travailleurs âgés. Malgré les augmentations récentes ayant plus particulièrement touché les diplômés et aggravé le chômage de longue durée, le chômage demeure relativement bas. En raison de ses taux d'emploi élevés, une priorité essentielle pour le Danemark est de veiller à assurer une offre de main-d'œuvre adéquate à long terme.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que le Danemark devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *poursuivre l'effort de réduction de la pression fiscale globale sur le travail en préservant la consolidation budgétaire.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *appliquer une stratégie globale de vieillissement actif, notamment en éliminant les dernières incitations à la retraite anticipée, notamment le régime non obligatoire de pensions de préretraite;*
- *modifier les systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de réduire les taux d'imposition marginaux et d'inciter davantage les catégories à faible revenu, y compris les chômeurs et les inactifs, à intégrer le marché du travail;*
- *assurer le suivi des récentes réformes visant l'intégration des immigrants sur le marché de l'emploi, notamment les efforts engagés pour qu'ils acquièrent les nécessaires compétences de base exigées sur le marché du travail.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *inverser la tendance à la détérioration des connaissances de base observée;*
- *suivre les tendances de la formation professionnelle continue au vu de l'augmentation récente des frais de formation.*

ALLEMAGNE

Le taux d'emploi allemand est supérieur à la moyenne européenne, mais encore largement en deçà des objectifs de Lisbonne. Le taux d'emploi des travailleurs âgés est à la traîne. Celui des femmes dépasse la moyenne de l'UE, mais pâtit encore du manque d'infrastructures de garde d'enfants, d'écart de salaires importants par rapport aux hommes et de l'existence de barrières fiscales. Même si les performances varient d'une région à l'autre, le marché allemand du travail n'a guère profité des années de croissance économique enregistrées dans l'UE depuis 1997. Le taux de chômage, notamment de longue durée, demeure l'un des plus élevés de l'UE. Remédier aux disparités régionales entre l'est et l'ouest du pays, en particulier en matière de création d'emplois, demeure une priorité.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que l'Allemagne devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *revoir le mode de financement des systèmes de sécurité sociale de manière à réduire le coût du travail tout en préservant les efforts de consolidation budgétaire;*
- *encourager les partenaires sociaux à développer davantage des systèmes de fixation des salaires reflétant les écarts de productivité et les différentes situations du marché du travail observés à l'échelon local, régional et sectoriel; associer les négociations salariales aux progrès à réaliser au niveau de la flexibilité du temps de travail et de l'offre de formations, par exemple en matière de comptes de formation (voir ligne directrice 5 des GOPE);*
- *promouvoir le développement des PME, notamment grâce à une simplification de la réglementation et à un meilleur accès au financement; renforcer la culture d'entreprise dans la partie orientale du pays.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *poursuivre la réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation, en garantissant des incitations à l'emploi suffisantes; assurer un suivi étroit des réformes Hartz et évaluer leur mise en œuvre du point de vue de l'efficacité des services de l'emploi, notamment à l'est du pays;*
- *examiner les entraves fiscales à l'activité professionnelle des femmes; accroître les structures de garde d'enfants, notamment dans les Länder de l'ouest, et améliorer la correspondance entre les horaires scolaires et les horaires de travail; encourager les partenaires sociaux à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur privé;*
- *développer une stratégie globale de vieillissement actif, notamment pour garantir le maintien sur le marché du travail des personnes de plus de 60 ans; encourager davantage le travail à temps partiel des hommes et accroître l'accès des travailleurs âgés à la formation;*
- *renforcer les efforts pour intégrer les immigrants.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *améliorer les niveaux d'instruction de la main-d'oeuvre et renforcer les mesures incitant plus spécialement les personnes peu qualifiées, le personnel des PME et les travailleurs âgés à participer aux actions d'éducation et de formation tout au long de la vie;*
- *poursuivre la modernisation du système de double formation en milieu scolaire et en entreprise; réduire les sorties précoces du système scolaire.*

GRÈCE

Même si la création d'emplois a progressé ces derniers temps, la Grèce enregistre toujours l'un des taux d'emploi les plus bas de l'UE, surtout chez les femmes, et un taux de chômage qui, bien qu'en recul, demeure élevé. Le travail non déclaré est important. La productivité a augmenté de façon significative, mais reste faible. La participation des adultes à la formation est toujours particulièrement basse, surtout compte tenu du faible niveau d'instruction de la population en âge de travailler. Ces dernières années, une immigration accrue a nourri l'offre de main-d'œuvre.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que la Grèce devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *appliquer pleinement l'ensemble des réformes du marché du travail ayant été arrêtées; rendre le travail à temps partiel plus attrayant et développer les agences de travail temporaire pour accroître la diversité des modalités de travail;*
- *réduire les coûts non salariaux du travail en préservant la consolidation budgétaire; régulariser le travail non déclaré en augmentant l'attrait des contrats classiques et atypiques pour les employeurs et les salariés et en renforçant les moyens de faire appliquer la loi;*
- *promouvoir un environnement des entreprises plus favorable à l'emploi.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *prendre des mesures énergiques pour accroître le niveau et l'efficacité des politiques actives du marché du travail afin de couvrir une plus forte proportion des inactifs et des chômeurs;*
- *accélérer le développement, dans tout le pays, de services efficaces de l'emploi offrant des mesures préventives et personnalisées; améliorer le système de suivi statistique;*
- *augmenter les incitations à l'activité professionnelle des femmes, y compris par le biais du travail à temps partiel; améliorer l'offre et l'accessibilité financière des services de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge;*
- *définir une stratégie globale de vieillissement actif comportant des modalités flexibles de travail, des incitations encourageant les travailleurs âgés à rester plus longtemps sur le marché de l'emploi et des mesures soutenant la valorisation des compétences.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *réduire les sorties précoces du système scolaire et renforcer la pertinence de l'enseignement supérieur par rapport au marché du travail;*

- *revoir les incitations destinées à favoriser l'éducation et la formation tout au long de la vie et à augmenter la participation aux actions de formation, en particulier des personnes peu qualifiées et des immigrants.*

ESPAGNE

Entre 1997 et 2002, l'Espagne a été l'État membre qui a enregistré la plus forte progression de ses taux d'emploi et la plus forte baisse de ses taux de chômage. Cependant, le chômage reste largement supérieur à la moyenne européenne et le taux d'emploi nettement inférieur. Compte tenu des écarts importants de performances entre les régions, la lutte contre les disparités régionales demeure une priorité. Le taux d'activité des femmes et le taux d'emploi des travailleurs âgés restent extrêmement faibles. De plus, une proportion particulièrement élevée de personnes (environ un tiers de l'ensemble des travailleurs) travaillent sous contrat à durée déterminée. La productivité de la main-d'œuvre est toujours faible. Les niveaux globaux d'instruction et de participation des adultes aux actions de formation restent particulièrement bas. Ces dernières années, une immigration accrue a nourri l'offre de main-d'œuvre.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que l'Espagne devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et garantir la productivité et la qualité du travail (voir ligne directrice 5 des GOPE);*
- *remanier le cadre réglementaire pour rendre les contrats permanents plus attrayants pour les employeurs et décourager le recours aux contrats à durée déterminée afin de lutter contre la segmentation du marché du travail; supprimer les obstacles au travail à temps partiel; accroître l'attrait des agences de travail temporaire auprès des employeurs et des travailleurs;*
- *exploiter les possibilités de différenciation des salaires en fonction des situations locales, régionales et sectorielles.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *augmenter les mesures d'incitation en faveur de la participation des femmes sur le marché du travail; améliorer l'offre et l'accessibilité financière des services de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge;*
- *améliorer l'accessibilité et l'efficacité des mesures actives du marché du travail pour les personnes défavorisées, notamment les jeunes, les handicapés, les immigrants et les chômeurs de longue durée, ; achever la modernisation des services publics de l'emploi, y compris le système de suivi statistique; renforcer la coordination entre les services régionaux de l'emploi et éliminer les obstacles à la mobilité géographique;*
- *définir une stratégie complète de vieillissement actif comportant des modalités flexibles de travail et des incitations encourageant les travailleurs âgés à rester plus longtemps sur le marché de l'emploi et à se former.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *réduire les sorties précoces du système scolaire et garantir la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur par rapport au marché du travail;*
- *renforcer les mesures d'incitation favorisant la participation aux actions d'éducation et de formation tout au long de la vie, en particulier pour les personnes peu qualifiées.*

FRANCE

En France, le taux d'emploi global est inférieur à la moyenne européenne. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) compte parmi les plus bas de l'UE. Le chômage a baissé sensiblement entre 1997 et 2000, puis est remonté en raison du ralentissement de l'activité économique. Le taux de chômage reste parmi les plus élevés de l'UE et est particulièrement important chez les jeunes (15-24 ans). Le taux d'emploi des non ressortissants est extrêmement bas, notamment chez les femmes. La part des contrats à durée déterminée est toujours supérieure à la moyenne de l'Union des Quinze, tandis que la participation des adultes à l'éducation et la formation reste en dessous de la moyenne.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que la France devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *faciliter la transition vers l'emploi permanent des personnes sous contrats à durée déterminée pour lutter contre la segmentation du marché du travail et améliorer les possibilités de rester et progresser sur le marché du travail;*
- *mettre en place un système plus efficace d'anticipation et de gestion des restructurations;*
- *promouvoir un environnement favorable à la création d'entreprises et évaluer les progrès enregistrés afin d'augmenter le nombre de nouvelles entreprises.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *surveiller les répercussions de la réforme des pensions sur l'âge de départ en retraite et élaborer une stratégie globale de vieillissement actif visant à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps sur le marché de l'emploi, grâce à l'adaptation des conditions de travail, un meilleur accès à la formation et la suppression des régimes de retraite anticipée;*
- *améliorer la coordination entre les services de l'emploi afin de consolider l'offre de mesures personnalisées; instaurer de véritables passerelles vers l'emploi et la formation pour les jeunes au chômage et les immigrants, notamment les femmes;*
- *garantir une évaluation adéquate de la récente réforme du système d'assurance chômage et veiller à ce qu'elle s'accompagne des exigences adéquates et d'une procédure efficace de recherche d'emplois.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *veiller à ce que l'accord collectif récemment signé entre les partenaires sociaux contribue réellement à accroître la proportion de la population participant aux actions de formation, en accordant une attention particulière aux travailleurs peu qualifiés et au personnel des PME;*
- *réduire les sorties précoces du système scolaire; faciliter et encourager un accès plus simple et plus large à l'apprentissage.*

IRLANDE

L'Irlande a accompli des progrès impressionnants en termes d'emploi et de productivité depuis 1997. Le taux d'emploi total est passé de 57,5% à 65,3%; dans le même temps, le chômage a baissé de près de deux tiers et le chômage de longue durée a diminué de 6,1% à 1,3%. La participation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée, mais il subsiste un écart important entre les taux d'emploi et les niveaux de rémunération des femmes et des hommes. La pénurie de main-d'œuvre demeure un problème bien qu'elle soit atténuée par une immigration accrue. Un facteur important de la réussite de l'Irlande est sa capacité à attirer les investissements étrangers directs. Le climat social, le régime fiscal, un environnement réglementaire favorable et l'investissement dans le capital humain constituent également des éléments essentiels.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que l'Irlande devrait dès maintenant et en priorité :

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *améliorer l'accès aux mesures actives du marché du travail pour une proportion accrue de chômeurs et d'inactifs et garantir leur efficacité; renforcer les mesures incitant à rendre le travail plus attirant du point de vue financier;*
- *améliorer l'offre et l'accessibilité financière des services de garde d'enfants et agir rapidement pour remédier aux causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *appliquer une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de réduire les sorties précoces du système scolaire et d'accroître la participation aux actions de formation, notamment des travailleurs peu qualifiés ou âgés.*

ITALIE

Malgré une amélioration depuis 1997, le taux d'emploi est toujours l'un des plus faibles de l'UE. Le taux d'activité des femmes et le taux d'emploi des travailleurs âgés comptent toujours parmi les moins élevés de l'UE25. Le chômage a lentement diminué au cours des

dernières années, mais reste supérieur à la moyenne de l'Union des Quinze. Avec un taux de chômage de 5% environ dans le centre et le nord contre 18% dans le sud, la lutte contre les disparités régionales demeure une priorité. Le travail non déclaré est particulièrement important. Les niveaux globaux d'instruction et de participation aux actions de formation restent particulièrement bas.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que l'Italie devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *simplifier l'environnement réglementaire pour faire face aux déséquilibres entre les contrats permanents et temporaires et lutter contre la segmentation du marché; supprimer les obstacles au travail à temps partiel;*
- *réduire davantage les coûts non salariaux du travail, en particulier pour les bas salaires, tout en préservant la consolidation budgétaire; transformer le travail non déclaré en travail régulier en supprimant les entraves fiscales et en améliorant les moyens de faire appliquer la loi;*
- *encourager une révision des systèmes de négociations salariales pour tenir compte des différences entre les marchés régionaux du travail (voir ligne directrice 5 des GOPE).*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *améliorer le niveau, la couverture et l'efficacité de l'assurance chômage;*
- *mettre en place des services de l'emploi performants sur l'ensemble du territoire, en accordant une attention particulière à la situation des jeunes et des immigrants; accroître l'accès aux services personnalisés et la participation aux mesures actives du marché du travail, en particulier dans le sud, et garantir leur efficacité; introduire sans plus tarder le système national de données informatisées sur le marché du travail;*
- *améliorer l'offre et l'accessibilité financière des structures de garde d'enfants, notamment pour les moins de trois ans, ainsi que des structures d'accueil d'autres personnes à charge afin de promouvoir l'activité professionnelle des femmes;*
- *définir une stratégie globale de vieillissement actif, en mettant en place des incitations appropriées pour maintenir les travailleurs plus longtemps sur le marché de l'emploi et décourager les départs en préretraite.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *relever le niveau d'instruction de la main-d'œuvre; réduire les sorties précoces du système scolaire; améliorer la pertinence de l'enseignement supérieur par rapport au marché du travail;*

- *renforcer les mesures d'incitation destinées à favoriser l'éducation et la formation tout au long de la vie et à accroître la participation aux actions de formation, en particulier pour les personnes peu qualifiées, en lançant notamment rapidement les fonds interprofessionnels.*

LUXEMBOURG

Au Luxembourg, le taux d'emploi est proche de la moyenne de l'UE, mais reste inférieur à l'objectif communautaire. Le chômage demeure peu important et le taux de chômage de longue durée est l'un des plus faibles de l'UE. Toutefois, le boom économique de la fin des années 1990 n'a pas abouti à une augmentation générale des taux d'emploi. Les nouveaux emplois ont très clairement été occupés par les travailleurs frontaliers et les femmes alors que l'emploi des travailleurs âgés est resté à un niveau extrêmement bas. La participation aux actions d'éducation et de formation reste inférieure à la moyenne de l'Union des Quinze.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que le Luxembourg devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *soutenir les créations d'entreprises et promouvoir la formation commerciale en vue d'encourager d'autres sources de création d'emplois.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *élaborer une stratégie globale de vieillissement actif, notamment dans le secteur privé et consolider les récentes initiatives destinées à maintenir plus longtemps les travailleurs sur le marché de l'emploi en supprimant les régimes de retraite anticipée;*
- *promouvoir des solutions en faveur de l'emploi des personnes couvertes par le régime d'assurance invalidité qui sont capables de travailler;*
- *améliorer les services permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, et encourager la réinsertion professionnelle des femmes après une longue absence du marché de l'emploi; adopter des mesures pour lutter contre les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *garantir une réelle application de la législation-cadre sur la formation continue afin de renforcer les mesures d'incitation en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'accroître la participation aux actions de formation, en particulier des personnes peu qualifiées;*
- *remanier l'ensemble du système d'apprentissage tout au long de la vie pour parvenir à une plus grande cohérence entre le système éducatif et les systèmes de formation et réduire les sorties précoces du système scolaire.*

PAYS-BAS

Alors que les taux d'emploi des femmes et des hommes sont nettement supérieurs aux objectifs de Lisbonne, celui des immigrants reste faible. Le marché du travail se caractérise par une proportion exceptionnellement forte de travailleurs à temps partiel (environ 44% de la main-d'œuvre) et un nombre important de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Le taux d'emploi des travailleurs âgés est supérieur à la moyenne de l'UE, mais reste largement inférieur à l'objectif communautaire. Le taux de chômage a augmenté de manière significative depuis 2001, mais il est toujours l'un des plus bas de l'UE. À l'automne 2003, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un accord qui prévoit notamment un gel des salaires en 2004 et en 2005.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que les Pays-Bas devraient dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *appliquer et suivre de près l'évolution des salaires arrêtée dans « l'accord d'automne » conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux (voir ligne directrice 5 des GOPE).*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *identifier de façon systématique les personnes qui, parmi les bénéficiaires de prestations d'invalidité, sont capables de travailler et les aider à trouver un emploi adéquat et à s'y préparer; accorder une attention particulière aux catégories surreprésentées dans le régime d'invalidité, telles que les femmes de moins de 40 ans;*
- *renforcer l'approche préventive pour les adultes; améliorer l'efficacité et l'accessibilité des mesures actives pour les bénéficiaires de prestations sociales et les personnes risquant le plus de devenir inactives; faciliter l'intégration des immigrants;*
- *supprimer les régimes de retraite anticipée tout en introduisant des mesures incitant en particulier les travailleurs âgés et sous-qualifiés à rester plus longtemps sur le marché de l'emploi et à se former;*
- *faciliter le passage du travail à temps partiel à l'emploi à temps plein; agir immédiatement contre les causes des disparités salariales entre les hommes et les femmes; améliorer l'accessibilité financière des structures de garde d'enfants.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *adopter des mesures pour réduire les sorties précoces du système scolaire; renforcer les incitations favorisant l'éducation et la formation tout au long de la vie et la participation aux actions de formation, en particulier pour les personnes peu qualifiées et les inactifs.*

AUTRICHE

L'Autriche a atteint un taux d'emploi total élevé et un taux d'emploi relativement élevé pour les femmes, conformément aux objectifs de Lisbonne. Le taux de chômage compte parmi les plus bas de l'UE. Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la modernisation de l'organisation et l'amélioration de la législation du travail, tout en garantissant une évolution satisfaisante des salaires. Le taux d'emploi des travailleurs âgés est toutefois particulièrement faible. La croissance de l'emploi a ralenti et le chômage a commencé à augmenter. La participation des adultes à l'éducation et la formation est inférieure à la moyenne communautaire. L'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes reste l'un des plus élevés de l'UE.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que l'Autriche devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *surveiller et si nécessaire compléter les réformes sur les indemnités de départ et le droit aux prestations de chômage pour les travailleurs non salariés, afin d'augmenter la mobilité professionnelle.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *élaborer une stratégie globale de vieillissement actif incluant la suppression des régimes de retraite anticipée, en élargissant l'éventail des incitations visant à maintenir plus longtemps sur le marché de l'emploi les travailleurs âgés notamment de sexe féminin; examiner les retombées de la modification du régime des pensions sur l'âge réel de départ en retraite et la réalisation des objectifs nationaux;*
- *adopter des mesures pour lutter contre les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes; améliorer l'offre et l'accessibilité financière des structures d'accueil pour les enfants et évaluer les répercussions du régime actuel d'allocations de garde d'enfants sur le niveau et la qualité de l'emploi féminin;*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *revoir les incitations visant à accroître la participation aux actions de formation, en particulier pour les personnes peu qualifiées et les immigrés;*
- *adopter des mesures pour réduire les sorties précoces du système scolaire; améliorer la pertinence de l'enseignement supérieur par rapport au marché du travail.*

PORTUGAL

Le Portugal est sur le point d'atteindre l'objectif de Lisbonne pour l'emploi total et dépasse légèrement les objectifs fixés pour les femmes et les travailleurs âgés. Le ralentissement récent de l'activité économique a entraîné une augmentation du chômage, qui reste toutefois à un niveau relativement bas par rapport à la moyenne de l'UE. Les niveaux de productivité ainsi que les niveaux globaux d'instruction et d'accès à la formation restent particulièrement

bas. De plus, une proportion significative de la main-d'œuvre (plus de 20%) est employée sous contrat à durée déterminée. Ces dernières années, une immigration accrue a nourri l'offre de main-d'œuvre.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que le Portugal devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *promouvoir la modernisation de l'organisation du travail afin de renforcer la productivité et la qualité du travail;*
- *en s'appuyant sur le nouveau code du travail, rendre les contrats permanents plus attrayants pour les employeurs comme pour les travailleurs et lutter contre la segmentation du marché de l'emploi; augmenter l'attrait du travail à temps partiel;*
- *élaborer un système plus efficace d'anticipation et de gestion des restructurations.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *renforcer les mesures actives du marché du travail pour les chômeurs et les inactifs, et garantir leur efficacité; intensifier les efforts d'intégration des immigrants;*
- *adopter des mesures pour lutter contre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur privé et améliorer l'offre et l'accessibilité financière des structures de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge;*
- *élaborer une stratégie globale de vieillissement actif, notamment en éliminant les incitations à la retraite anticipée, en augmentant l'accès à la formation et en instaurant des environnements de travail adéquats.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *veiller à ce que la stratégie nationale d'éducation et de formation tout au long de la vie permette réellement de relever le niveau d'instruction de l'ensemble de la main-d'œuvre, de renforcer les incitations en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'augmenter la participation aux actions de formation, notamment des travailleurs faiblement qualifiés;*
- *réduire les sorties précoces du système scolaire et renforcer la pertinence de l'enseignement supérieur par rapport au marché du travail.*

FINLANDE

La Finlande est proche de l'objectif de taux d'emploi total et dépasse celui fixé pour le taux d'emploi des femmes. Elle a obtenu une forte augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés sur les dix dernières années et n'est guère loin de l'objectif européen pour cette tranche d'âge. Le taux de chômage dépasse la moyenne de l'UE et est particulièrement important chez les jeunes.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que la Finlande devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *réduire les coûts non salariaux du travail sur les bas salaires, tout en maintenant des finances publiques saines.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *assurer un suivi des retombées, sur le chômage structurel et les disparités régionales, des récentes réformes concernant les politiques actives du marché du travail; adopter des mesures spéciales pour faciliter la participation des jeunes défavorisés, des personnes handicapées et des immigrants aux mesures actives ainsi que leur intégration;*
- *poursuivre la réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de supprimer les trappes à chômage;*
- *donner suite à la stratégie nationale de vieillissement actif en améliorant les conditions de travail, les mesures d'incitation et l'offre de formation pour les travailleurs peu qualifiés ou âgés.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *adopter des mesures pour réduire les sorties précoces du système scolaire et consolider la formation des travailleurs faiblement qualifiés.*

SUÈDE

La Suède dépasse tous les objectifs communautaires en matière d'emploi, y compris pour les femmes et les travailleurs âgés. Le taux de chômage total se situe à 5% environ. Les efforts visant à éviter un tarissement de l'offre de main-d'œuvre doivent être maintenus. Compte tenu du vieillissement de la population, il sera nécessaire de soutenir l'offre de main-d'œuvre en exploitant les sources potentielles que représentent les immigrants, les jeunes et les personnes en congé de longue maladie, et en améliorant les incitations à l'emploi.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que la Suède devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *faciliter le développement des PME, notamment en réduisant les charges administratives.*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *lutter contre le nombre croissant de personnes en congé de longue maladie en favorisant des solutions orientées vers l'activité professionnelle et en améliorant les conditions de travail;*

- *éliminer les dernières trappes à chômage et à inactivité;*
- *suivre de près les résultats des actions axées sur l'intégration professionnelle des immigrants.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *réduire les sorties précoces du système scolaire et améliorer l'accès à la formation des travailleurs peu qualifiés et des inactifs; revoir la politique de l'éducation et la formation pour lutter contre l'émergence de goulets d'étranglement et l'inadéquation des compétences dans les secteurs peu ou moyennement qualifiés.*

ROYAUME-UNI

Le RU dépasse tous les objectifs communautaires en matière d'emploi, y compris pour les femmes et les travailleurs âgés. Malgré le ralentissement de l'économie mondiale, les taux d'emploi sont restés assez stables et les taux de chômage sont largement inférieurs à la moyenne communautaire. Cependant, l'inactivité et, dans une moindre mesure, le chômage se concentrent toujours dans certaines communautés et au sein de catégories spécifiques de la population. Les niveaux de productivité, notamment exprimés en heure travaillée, restent relativement faibles. Cette situation s'explique en partie par la proportion importante de travailleurs faiblement qualifiés au sein de la main-d'œuvre, y compris des personnes dont les qualifications de base sont insuffisantes. L'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes reste l'un des plus élevés de l'UE.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que le Royaume-Uni devrait dès maintenant et en priorité :

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- *faire en sorte que l'évolution des salaires ne dépasse pas les gains de productivité (voir ligne directrice 3 des GOPE).*

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- *veiller à ce que les politiques actives du marché du travail et les systèmes d'indemnisation préviennent l'appauvrissement des compétences et favorisent la qualité de l'emploi en améliorant les incitations à l'emploi et en soutenant une intégration et une progression durables des inactifs et des chômeurs sur le marché du travail; lutter contre le nombre croissant de personnes demandant des prestations de maladie ou d'invalidité et accorder une attention particulière aux parents isolés et aux habitants des zones défavorisées;*
- *améliorer l'accès, y compris du point de vue financier, aux structures de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes dépendantes, élargir l'accès à la formation pour les femmes occupant un emploi à temps partiel faiblement rémunéré et lutter de toute urgence contre les causes des disparités salariales entre les hommes et les femmes.*

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- *appliquer des stratégies nationales et régionales en matière de qualifications pour mieux favoriser l'éducation et la formation tout au long de la vie et augmenter ainsi la productivité et la qualité de l'emploi; mettre plus particulièrement l'accent sur la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul au sein de la population active, sur la participation à la formation et les résultats des 16-19 ans et sur les adultes faiblement qualifiés occupant des emplois peu rémunérés.*

PRIORITÉS POUR LES NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES

Dans le cadre de leur préparation à l'adhésion et de l'adoption de l'acquis communautaire dans le domaine de l'emploi et la politique sociale (législation, dialogue social, méthode ouverte de coordination et Fonds structurels), la Commission a convenu avec chaque pays adhérent d'un document d'évaluation conjointe (JAP) identifiant les défis et les priorités stratégiques de chacun d'entre eux en matière d'emploi. Le but de cette coopération était de faciliter l'alignement des politiques nationales sur la Stratégie européenne pour l'emploi.

Des examens périodiques accompagnaient l'application des politiques identifiées dans les JAP. Pour poursuivre avec succès la restructuration actuelle de leur économie, la plupart des nouveaux États membres doivent continuer, en collaboration avec les partenaires sociaux, à s'efforcer de moderniser leur politique de l'emploi. Un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité, une participation accrue sur le marché de l'emploi et un investissement plus important dans le capital humain par le biais de l'éducation et la formation tout au long de la vie sont essentiels, de même que l'amélioration de la santé des travailleurs. Le dialogue social et une amélioration significative des capacités administratives des pouvoirs publics restent essentiels dans la plupart des nouveaux États membres pour que ceux-ci parviennent à exploiter pleinement et efficacement le soutien du Fonds social européen, qui est instrument majeur pour investir dans le capital humain et la formation tout au long de la vie.

CHYPRE

Le taux d'emploi de Chypre est largement supérieur à la moyenne de l'Union des Quinze et le taux de chômage est faible. La proportion de travailleurs étrangers, qui occupent souvent des emplois temporaires, a augmenté de manière significative pour répondre aux besoins du marché du travail.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

L'accroissement de la capacité d'innovation et la diversification du secteur des services constituent un enjeu particulier pour Chypre.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

Le taux d'activité des femme dépasse la moyenne européenne, mais il est possible de faire plus pour combler les écarts entre les femmes et les hommes. Les mesures dans ce sens devraient prévoir d'améliorer les structures de garde, d'augmenter la participation des femmes à la formation et de renforcer l'attrait du travail à temps partiel.

Les travailleurs étrangers qui viennent temporairement à Chypre constituent une bonne part de la population active. Par conséquent, il convient d'envisager un réexamen des politiques liées à l'emploi de cette main-d'œuvre étrangère, tant au plan de sa contribution à la flexibilité du marché du travail qu'au regard des droits et débouchés des travailleurs migrants.

Les mesures préventives et actives devraient être renforcées pour faire face aux besoins individuels et couvrir un plus grand nombre de chômeurs et de personnes handicapées, de

demandeurs d'emploi âgés et de femmes. Le renforcement et la modernisation des services publics de l'emploi constituent également une priorité.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

En s'appuyant sur la réorganisation de l'enseignement en cours depuis l'an 2000, Chypre doit élaborer une stratégie nationale globale d'éducation et de formation tout au long de la vie. Cette stratégie devrait contribuer à réduire le nombre d'abandons scolaires, améliorer les liens entre l'enseignement initial et la formation continue et assurer une participation accrue à la formation.

REPUBLIQUE TCHEQUE

Le taux d'emploi en République tchèque est légèrement supérieur à la moyenne de l'Union des Quinze. Le chômage avoisine la moyenne européenne, mais augmente lentement depuis le milieu des années 1990, reste inférieur à. Le taux d'emploi des travailleurs âgés est proche de la moyenne européenne, mais faible, notamment pour les femmes, vu l'âge légal précoce de départ en retraite. Les déséquilibres régionaux sont importants.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

Dans sa stratégie de croissance de l'économie et de l'emploi, la République tchèque doit maintenir l'évolution des salaires alignée sur celle de la productivité.

L'importance de la fiscalité sur les revenus du travail et des coûts non salariaux du travail élevés freinent la création d'emplois et exclut la main-d'œuvre peu qualifiée du marché de l'emploi, en la poussant vers l'aide sociale et/ou le travail non déclaré. Une réforme cohérente du système d'imposition et d'indemnisation devrait par conséquent décourager davantage cette dépendance vis-à-vis de l'aide sociale et faire en sorte que le travail déclaré présente un intérêt financier.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

Bien que le taux d'activité des femmes et des travailleurs âgés soit supérieur à la moyenne européenne, son augmentation devrait être une priorité. Dans cette optique, la suppression des entraves au travail à temps partiel pourrait constituer une contribution essentielle.

Un effort accru est nécessaire pour intégrer les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail, en particulier dans les régions autres que celle de Prague et pour la population Rom. Il faut pour cela appliquer des politiques préventives et actives, associées à des mesures de lutte contre la discrimination, tout en insistant sur l'éducation, la formation, l'aide à l'entrepreneuriat et la création d'emplois. La modernisation des services publics de l'emploi doit être considérée comme prioritaire.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

Sur la base de la récente stratégie de valorisation des ressources humaines, une participation accrue à l'enseignement supérieur et la formation, pour la population en général et pour les personnes peu qualifiées, semble primordiale pour soutenir la création d'emplois et favoriser la mobilité professionnelle et géographique.

ESTONIE

Le taux d'emploi en Estonie est légèrement inférieur à la moyenne de l'Union des Quinze. Le taux de chômage a diminué au fil des ans, mais demeure supérieur à la moyenne européenne. En outre, la proportion de chômeurs de longue durée reste élevée. L'Estonie devrait être très affectée par la diminution de la population en âge de travailler résultant de l'évolution démographique.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

La réduction de la fiscalité sur le travail, surtout pour les bas salaires, et la promotion de diverses formes de contrat et d'aménagement du temps de travail pourraient contribuer à créer davantage d'emplois. Ces mesures devraient être associées à un effort d'amélioration des régimes fiscaux et de régularisation du travail non déclaré. Il importe également que l'évolution des salaires reste alignée sur celle de la productivité.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

Compte tenu de la rapide diminution de sa population en âge de travailler, l'Estonie devrait s'efforcer de réduire les niveaux d'inactivité et de maintenir et d'attirer davantage de personnes sur le marché du travail. Il reste essentiel d'augmenter le taux d'activité des femmes, des travailleurs âgés et des personnes peu qualifiées.

Pour compléter la récente loi sur l'assurance chômage, il apparaît important de renforcer les mesures actives du marché du travail de manière à soutenir la recherche active d'emplois, élargir l'accès à la formation pour les chômeurs et garantir un marché du travail plus favorable à l'insertion. Les services publics de l'emploi devraient également bénéficier de moyens accrus. Les personnes défavorisées telles que les chômeurs de longue durée, les jeunes, les personnes handicapées et les demandeurs d'emploi âgés requièrent une attention particulière. L'appartenance à une minorité ethnique et la méconnaissance de la langue nationale constituent des facteurs de risques particuliers.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

Compte tenu du risque d'inadéquation des compétences, il conviendrait d'encourager l'Estonie à améliorer l'accès à la formation de tous les travailleurs, en particulier les personnes peu qualifiées. La réduction du nombre d'abandons scolaires et la qualité de l'éducation et de la formation constituent un enjeu spécifique. La mise en place d'un système d'éducation et de formation tout au long de la vie doit être clairement reconnue comme une priorité.

HONGRIE

Le taux d'emploi en Hongrie est faible, notamment pour les personnes peu qualifiées ou défavorisées, les femmes et les travailleurs âgés. Dans le même temps, le chômage reste largement inférieur à la moyenne de l'Union des Quinze. Cette situation s'explique par un taux d'activité peu élevé, autrement dit par l'inactivité d'une part importante de la population en âge de travailler. Il existe des déséquilibres importants sur le marché du travail entre les régions du centre et de l'ouest, où se concentre "l'économie moderne", et le reste du pays. La mobilité régionale et sectorielle est faible ; les goulets d'étranglement observés en matière de compétences reflètent à la fois une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'incapacité des

systèmes d'enseignement et de formation à satisfaire de manière suffisante aux besoins du marché du travail.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

La fiscalité sur le travail reste élevée; elle constitue un obstacle à la création d'emplois et un facteur susceptible d'alimenter le travail non déclaré. De plus, vu le ralentissement de la croissance économique, un effort supplémentaire est requis pour assurer, en collaboration avec les partenaires sociaux, une évolution des salaires plus favorable à l'emploi. Cette dernière est nourrie par les secteurs les plus compétitifs de l'économie et n'est donc pas nécessairement de nature à renforcer la capacité de création d'emplois dans des secteurs et des régions plus en difficulté.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

La santé des travailleurs constitue un sujet de préoccupation qui peut partiellement expliquer le faible taux d'activité. À cet égard, une politique favorisant de meilleures conditions de travail et améliorant la prévention et les soins de santé est nécessaire. Les réformes des régimes de prestations sociales, y compris de maladie, doivent être poursuivies en vue de renforcer l'attrait financier du travail et de réduire le travail non déclaré.

Ces réformes devraient être associées à une organisation du travail plus souple et favorable à la vie de famille, rendant notamment le travail à temps partiel plus attrayant, en particulier aux yeux des femmes et des travailleurs âgés. Le renforcement des mesures préventives et actives pour les chômeurs et les inactifs est également nécessaire, surtout dans les régions les plus défavorisées. Une telle action requiert des services publics de l'emploi modernes, qui favorisent la mobilité professionnelle et géographique. Sur la base de la stratégie d'intégration en cours, un effort est nécessaire pour améliorer les perspectives professionnelles de la population Rom.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les efforts déployés pour élaborer des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie doivent être poursuivis et devraient comporter des mesures destinées à réduire le nombre d'abandons scolaires, à favoriser l'égalité d'accès à l'enseignement universitaire et à élargir l'accès à la formation, en particulier pour les personnes peu qualifiées ou défavorisées.

LITUANIE

Le taux d'emploi en Lituanie a légèrement augmenté ces derniers temps, mais reste largement inférieur à la moyenne de l'Union des Quinze. Le taux de chômage a baissé de manière significative, mais demeure nettement supérieur à la moyenne européenne.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

La proportion toujours relativement faible de l'emploi dans les services constitue un problème. Malgré les efforts engagés pour atténuer la charge fiscale, la fiscalité sur les bas salaires demeure élevée, ce qui freine la création d'emplois. Les partenaires sociaux ont un rôle spécifique à jouer pour anticiper et accompagner les restructurations.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

En s'appuyant sur la réforme de l'aide sociale et les nouvelles mesures destinées à accroître l'attrait financier du travail, il semble important de renforcer les politiques actives du marché du travail pour faciliter la réinsertion professionnelle des chômeurs ou des inactifs. Un meilleur accès à la formation, l'aide à la recherche d'un emploi, y compris pour la mobilité géographique, et la modernisation des services publics de l'emploi sont des priorités déterminantes.

Bien que le taux d'activité des femmes et des travailleurs âgés soit relativement élevé par rapport à la moyenne communautaire, l'élimination des obstacles au travail à temps partiel aiderait à le faire encore progresser.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

De sérieux efforts doivent être déployés pour développer l'éducation et la formation tout au long de la vie et notamment pour moderniser l'enseignement, réduire le nombre d'abandons scolaires et élargir l'accès à la formation, en particulier des personnes peu qualifiées. La participation des employeurs aux actions de formation est limitée.

LETTONIE

Soutenu par une forte croissance économique, l'emploi en Lettonie a enregistré une assez nette progression ces deux dernières années. Le taux d'emploi global est néanmoins inférieur à la moyenne de l'Union des Quinze. Le taux de chômage reste supérieur à la moyenne européenne et enregistre de fortes variations régionales. Simultanément, Riga connaît un déficit de main-d'œuvre et de qualifications.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

Pour créer plus d'emplois, il convient de soutenir le développement des services, surtout dans les régions défavorisées, et de s'attaquer au problème du travail non déclaré. L'importance de ce dernier réduit les cotisations de sécurité sociale et conduit à une charge fiscale élevée sur le travail.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

Associés au salaire minimum, les systèmes d'imposition et d'indemnisation devraient créer une situation suffisamment intéressante pour que les travailleurs acceptent un emploi dans l'économie formelle. Les mesures destinées à encourager les femmes à rester sur le marché du travail méritent une attention particulière.

Dans cette optique, un effort accru est également requis en vue de développer des politiques actives et préventives à l'intention des chômeurs, en particulier des mesures favorisant la recherche d'emplois, l'entrepreneuriat, la mobilité géographique et un plus large accès à la formation. La modernisation des services publics de l'emploi devrait être considérée comme prioritaire. Il convient de veiller plus particulièrement à garantir un marché du travail plus équitable et favorable à l'insertion des jeunes et des personnes peu qualifiées. L'appartenance à une minorité ethnique et la méconnaissance de la langue nationale constituent des facteurs de risque particuliers.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

La lutte contre les pénuries de qualifications et l'inadéquation des compétences constitue un défi particulier. Un effort plus important est requis pour élargir l'accès à l'éducation et la formation, réduire le nombre d'abandons scolaires et élargir l'accès à la formation, notamment pour les travailleurs peu qualifiés. Cet effort doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie globale de développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

MALTE

À Malte, le taux d'emploi, surtout des travailleurs âgés, est particulièrement faible par rapport à la moyenne de l'Union des Quinze. Celui des femmes est le plus bas de l'UE25: un tiers seulement des femmes en âge de travailler exercent un emploi. Le chômage a légèrement augmenté ces deux dernières années, mais reste en dessous de la moyenne communautaire.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

L'un des enjeux essentiels pour Malte consiste à mettre en œuvre son programme de privatisation tout en assurant le nécessaire redéploiement des travailleurs et en réduisant progressivement les charges administratives et fiscales sur le travail. Dans cette optique, il sera important d'exploiter les possibilités offertes par la modification de la loi sur la promotion de l'entreprise et d'en examiner les retombées.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

L'enjeu primordial pour Malte consiste à étoffer son offre de main-d'œuvre en augmentant le taux d'emploi des femmes. Sur la base de la modification de la loi sur les conditions d'emploi, il convient de poursuivre l'action engagée pour accroître la participation des femmes à l'économie formelle. La multiplication des structures de garde d'enfants contribuerait de manière significative à cet objectif.

Une réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation est également jugée des plus prioritaires, car il est admis que l'écart entre le salaire minimum et le niveau des prestations est trop réduit pour suffisamment inciter à accepter un emploi. Cette réforme contribuerait également à la régularisation du travail non déclaré.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

Le faible niveau d'instruction de la main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences sont préoccupants. Les taux élevés d'abandons scolaires, d'analphabétisme et les fortes proportions de travailleurs peu qualifiés sont particulièrement inquiétants. Le relèvement du niveau général d'instruction, la diminution du nombre d'abandons scolaires et une participation accrue à la formation, notamment des personnes peu qualifiées, constituent des priorités de premier plan. Les efforts déployés pour associer les partenaires sociaux à l'élaboration d'une approche plus systématique de l'éducation et de la formation doivent être poursuivis.

POLOGNE

Le taux d'emploi en Pologne compte parmi les plus bas de l'Union à 25. La situation sur le marché du travail s'est détériorée ces quatre dernières années. Les taux d'emploi des femmes,

des travailleurs âgés, des jeunes et des personnes peu qualifiées sont particulièrement faibles. Proche de 20%, le taux de chômage - à son plus haut niveau depuis le début de la transformation de l'économie - est le plus élevé de l'UE25.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

Les actions visant à soutenir l'instauration d'un environnement plus favorable à l'emploi ainsi que celles destinées à soutenir l'esprit d'entreprise sont particulièrement importantes, en particulier dans le cadre des restructurations. En s'appuyant sur les récentes mesures destinées à réduire les coûts salariaux pour les personnes peu qualifiées et les jeunes, il importe de revoir le système d'imposition et d'indemnisation pour apporter une solution globale au problème de la fiscalité élevée sur le travail, en particulier au bas de l'échelle des salaires. Cette action contribuerait également à réduire le travail non déclaré.

Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer, non seulement pour favoriser une évolution des salaires favorable à l'emploi, mais aussi pour promouvoir activement le changement au niveau des entreprises et faciliter la mobilité professionnelle.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

Dans le cadre de l'effort déployé pour constituer des partenariats efficaces en faveur de l'emploi à l'échelon local et développer des politiques actives du marché du travail, la Pologne devrait accélérer la mise en place de nouveaux services publics de l'emploi, dotés de moyens suffisants en termes de financement, d'effectifs, de formation et d'équipement.

Il faut également que se poursuive la réforme des différents systèmes de prestations, y compris en matière d'invalidité et d'aide sociale, et qu'elle soit ciblée sur la promotion de la recherche active d'un emploi et la réinsertion. Une attention particulière doit être accordée aux jeunes défavorisés.

Les efforts visant à supprimer les obstacles au travail à temps partiel pourraient également contribuer à multiplier les débouchés pour les femmes et les travailleurs âgés.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

En s'appuyant sur les efforts déployés pour élaborer un système cohérent d'éducation et de formation tout au long de la vie, il faudra veiller à ce que celui-ci donne aux nouveaux arrivants sur le marché du travail les compétences requises sur un marché en pleine mutation structurelle. Une attention particulière sera nécessaire pour assurer l'égalité d'accès à l'éducation et améliorer l'efficacité et la qualité de l'enseignement. Des incitations plus fortes à investir dans la formation et à en faciliter l'accès, ainsi que l'engagement des partenaires sociaux, sont essentiels pour le développement d'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.

SLOVENIE

Le taux d'emploi de la Slovaquie est légèrement inférieur à la moyenne de l'Union des Quinze, mais particulièrement faible pour les travailleurs âgés. Le taux de chômage se situe bien en dessous de la moyenne de l'Union.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

L'interaction entre le salaire minimum et les différentes composantes de la fiscalité sur le travail devrait être évaluée en vue d'accroître l'activité et de réduire le travail non déclaré. Il importe de poursuivre les efforts destinés à promouvoir des formes flexibles de travail tout en maintenant un juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

L'augmentation du taux d'emploi des plus de 55 ans constitue une priorité évidente pour la Slovaquie. Elle devrait aussi s'efforcer de réduire le recours aux régimes de préretraite, d'assurer la cohérence entre les réformes de la fiscalité et des prestations (par exemple par le biais de mesures visant à réduire le travail non déclaré et à réformer les retraites), de promouvoir des formes flexibles de travail et l'accès à la formation pour les travailleurs âgés.

Pour consolider l'attrait financier du travail, il est important d'étudier les interactions entre l'indemnisation du chômage, les prestations sociales et le salaire minimum afin de davantage inciter la main-d'œuvre à occuper des emplois dans l'économie formelle.

Le service public de l'emploi a mis au point un modèle global de gestion dans la mise en œuvre de l'approche préventive, mais il sera nécessaire d'améliorer la formation de son personnel pour qu'il puisse prendre en charge efficacement les cas les plus difficiles. Les liens entre les services de l'emploi privés et publics devraient être renforcés.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

En s'appuyant sur les avancées récentes et les initiatives visant à développer les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie, il semblerait important d'augmenter la part de la population adulte qui participe à des actions de formation complémentaire. Des moyens appropriés, des mesures incitant les travailleurs et les employeurs à investir dans la formation et une définition précise du rôle de tous les intervenants sont nécessaires. La réduction du taux d'abandon scolaire apparaît aussi comme un enjeu important.

SLOVAQUIE

Le taux d'emploi total en Slovaquie reste faible par rapport à la moyenne de l'Union des Quinze. Bien qu'en diminution, le chômage reste très élevé, avec une forte proportion de chômeurs de longue durée. Le taux d'emploi des femmes est faible et celui des jeunes, des personnes peu qualifiées et des travailleurs âgés (notamment de sexe féminin) l'est encore plus. Les déséquilibres régionaux sont marqués.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

La réduction de la charge fiscale sur le travail, constituée principalement des cotisations sociales, est jugée prioritaire. Il y aurait lieu d'encourager les partenaires sociaux à promouvoir une plus grande diversité des formes de contrat et d'aménagement du temps de travail (par exemple en supprimant les obstacles au travail à temps partiel) de façon à créer davantage de débouchés et à faciliter la mobilité professionnelle.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

Sur la base des réformes prévues des systèmes d'imposition et d'indemnisation, il importe de véritablement supprimer les trappes à chômage et à inactivité, très importantes pour certains groupes de population, et de lutter contre le travail non déclaré. La mise en œuvre et les retombées des réformes requièrent un suivi approprié.

Outre les efforts déployés pour renforcer l'attrait financier du travail, une attention particulière doit être accordée à une participation accrue des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi, notamment par une révision de la législation du travail, des formes de travail plus flexibles et un recours accru au travail à temps partiel. Cette action pourrait également contribuer à augmenter le taux d'activité des femmes.

Le financement de la politique active du marché du travail et la proportion de personnes participant à des mesures actives restent à un niveau très bas. Il est important d'étudier les moyens de rendre le marché du travail plus favorable à l'insertion et d'encourager la recherche active d'un emploi. Cette évolution requiert des politiques actives modernes sur le marché du travail, un accès élargi à la formation pour les chômeurs et les inactifs ainsi que des services publics de l'emploi modernes, assurant une couverture accrue de la population. Il convient de prêter une attention particulière aux groupes à risques (par exemple les chômeurs de longue durée, les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs âgés) et aux régions défavorisées. La nouvelle priorité accordée à l'intégration des Roms doit être rapidement traduite en actions concrètes.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

Le taux de chômage alarmant des jeunes met en évidence la nécessité de combler le fossé entre les compétences acquises lors de la formation initiale et celles requises pour réussir sur le marché du travail. La restructuration de l'économie, les disparités régionales et l'inadéquation des compétences imposent également une action accrue en faveur de la mobilité professionnelle et géographique tout au long de la vie. Des incitations plus fortes à investir dans la formation et à en faciliter l'accès sont essentielles pour le développement d'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.