

DÉFIS ESSENTIELS AUXQUELS LES MARCHÉS EUROPÉENS DU TRAVAIL SONT CONFRONTÉS : ANALYSE CONJOINTE DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

I. INTRODUCTION

BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES réaffirment leur soutien à la stratégie de Lisbonne qui vise à faire de l'Europe la société de la connaissance la plus compétitive au monde, capable d'une croissance économique durable, avec des emplois plus nombreux et meilleurs et une plus grande cohésion sociale. Face aux défis de la mondialisation, des progrès technologiques et du vieillissement démographique, la stratégie de Lisbonne reste aussi valable et nécessaire qu'elle l'était au moment de son adoption en 2000. Il faut remédier à la faiblesse de l'Europe sur le plan de la croissance et des emplois.

L'enjeu de la stratégie de Lisbonne est d'améliorer notre compétitivité en ce qui concerne les produits et services à forte valeur ajoutée et, plus généralement, à sauvegarder la place de l'Europe sur les marchés mondiaux en améliorant l'innovation, la technologie et la productivité. L'Europe ne peut concurrencer les pays à bas salaires pour ce qui est des produits à forte intensité de main-d'œuvre.

Afin de contribuer à l'amélioration de l'emploi et du potentiel de croissance de l'Europe et pour favoriser l'impact du dialogue social européen, comme le prévoit le programme de travail 2006-2008 du dialogue social, les partenaires sociaux européens ont analysé ensemble les principaux défis auxquels les marchés du travail européens sont confrontés. Cette analyse commune constituera la base qui permettra de décider des recommandations communes appropriées qui seront présentées à l'UE et aux institutions nationales. Elle permettra de définir les priorités à inclure dans un cadre d'actions sur l'emploi et de négocier un accord-cadre autonome, soit sur l'intégration des groupes défavorisés sur les marchés du travail, soit sur l'apprentissage tout au long de la vie.

II. ANALYSE

1. Croissance

- Au cours de la période entre 1996 et 2006, la croissance réelle du PIB dans l'UE s'élevait en moyenne à 2,4%, ce qui correspond au taux de croissance moyen de la décennie précédente. En dépit de la reprise économique actuelle, il ne sera possible d'atteindre, dans les prochaines années, l'objectif de 3% de croissance qui avait été convenu à Lisbonne en 2000, qu'à condition de mettre en place des politiques appropriées.
- Les progrès au niveau européen masquent des différences marquées entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci. En général, les nouveaux États membres ont tendance à rattraper leur retard étant donné qu'ils bénéficient d'une économie européenne plus large. En revanche, certaines des plus grandes économies du continent européen ont été confrontées à une croissance économique faible au cours de la dernière décennie.
- Selon un exercice d'analyse causale de la croissance, le manque de dynamisme démographique, d'une part, et un recul des gains de productivité, d'autre part, coïncident avec un taux de croissance qui est insuffisant par rapport à l'objectif de Lisbonne (voir chapitres 2, 5 & 9).
- Par exemple, l'écart d'accroissement de la population entre les USA et l'UE était de 0,8% par an au cours de la dernière décennie, l'immigration contribuant généralement davantage au dynamisme du marché du travail américain que ce n'est le cas dans l'UE. Compte tenu de ces différences démographiques, la croissance du PIB par tête d'habitant au cours de la dernière décennie était largement identique aux USA et en Europe, soit environ 2%. Au cours de la décennie précédente, en revanche, la croissance du PIB par tête d'habitant était plus élevée dans l'UE et excédait la moyenne américaine. (VÉRIFIER LES CHIFFRES)
- Au cours de la dernière décennie, la croissance de la productivité horaire du travail s'est établie à environ 1,5% dans l'UE, ce qui signifie un recul de 2,2% par rapport à la décennie précédente et des performances inférieures à celles enregistrées aux USA. En gardant à l'esprit les tendances démographiques futures, la croissance de la productivité revêtira à l'avenir une importance encore plus grande pour la croissance économique.
- Au cours de la dernière décennie, nous avons constaté par ailleurs un changement dans les facteurs qui soutiennent la croissance, avec une augmentation graduelle du taux d'emploi dans l'UE, qui a eu un impact positif sur la croissance européenne (0,8% par an dans l'Europe des 15 et 0,5% dans l'ensemble de l'UE). Le taux d'emploi dans l'Europe des 15, par exemple, est passé de 59,9% en 1994 à 65,4% en 2005. Si cette amélioration a été possible, c'est grâce à une participation croissante sur le marché du travail et, dans une moindre mesure, à une diminution du chômage (voir chapitre 2).
- Un cadre de soutien des investissements en général et de l'innovation, de la recherche et de l'enseignement en particulier, est un facteur important pour favoriser un accroissement de la productivité et de l'emploi et une augmentation de la croissance potentielle.
- Une interaction adéquate entre les politiques fiscale et monétaire constitue également un facteur d'influence important pour la croissance, l'emploi et les résultats de la productivité. En ce qui concerne la politique fiscale, l'objectif principal consiste à adhérer au principe des politiques budgétaires anticycliques tout en maintenant les finances publiques sur une voie durable à long terme. Au lieu de respecter cette règle, la politique fiscale dans de nombreux pays européens, a tendance à se relâcher pendant les périodes fastes et à se resserrer quand le cycle économique est à son point le plus bas. C'est notamment le cas dans les grands pays de la zone euro. Par ailleurs, la dette publique reste élevée dans un certain nombre de pays européens compte tenu du vieillissement démographique.

- En ce qui concerne la politique monétaire, l'inflation est restée relativement stable dans l'UE et la zone euro au cours de la dernière décennie, et elle se situe dans la ligne de la stabilité des prix. Nous observons une corrélation positive (0,55) entre les taux d'intérêt à coût terme et les conditions conjoncturelles (mesurées par l'écart de production) dans la zone euro, au Royaume-Uni ou en Suède. Les taux de change n'ont pas évolué de manière identique dans tous les États membres, avec un schéma général d'évolutions procycliques et, en 2006, ils dépassaient d'environ 5% les moyennes de la décennie dans la majorité des pays de l'UE. L'évolution salariale est un autre facteur-clé qui influence l'emploi et la croissance. Cette évolution salariale devrait être déterminée par les partenaires sociaux de manière autonome et aller de pair avec les tendances de la productivité.

Tableau 1 : Croissance dans l'UE et principaux facteurs ayant contribué à la croissance au cours des deux dernières décennies

| | UE-16 | | UE-26 |
|--|------------|------------|------------|
| | 1986-95 | 1996-06 | 1996-06 |
| Croissance réelle du PIB: | 2.4 | 2.3 | 2.4 |
| Contribution de | | | |
| 1/ Productivité du travail: | 1.9 | 1.1 | 1.5 |
| dont : | | | |
| Productivité horaire du travail | 2.2 | 1.5 | 1.6 |
| Heures travaillées par personne | -0.4 | -0.4 | 0.0 |
| 2/ Taux d'emploi: | 0.1 | 0.8 | 0.5 |
| dont: | | | |
| Taux de chômage | -0.2 | 0.2 | 0.2 |
| Participation main-d'œuvre | 0.3 | 0.6 | 0.3 |
| 3/ Population en âge de travailler: | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| rappel: population totale | 0.4 | 0.3 | 0.2 |

Source : Eurostat et Centre de croissance et de développement de Groningue

Tableau 2 : Croissance dans l'Europe des 25, période 1994-2004, différentes sous-régions et USA

| 94-2004 | Croissance du PIB | Accroissement de la population | Croissance du PIB par tête d'habitant |
|---------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| Europe des 25 | 2,3 | 0,3 | 2 |
| Europe des 10 | 3,5 | -0,1 | 3,4 |
| Zone euro | 2,1 | 0,3 | 1,8 |
| UK, SW, DK | 2,2 | 0,3 | 1,9 |
| États-Unis | 3,1 | 1.1 | 2 |

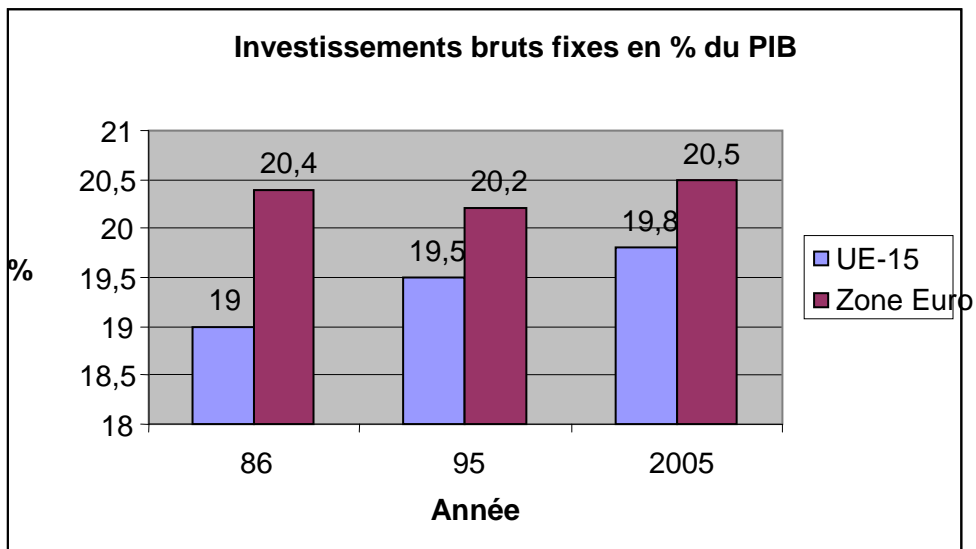
Source : Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/02

Tableau 3 : Croissance réelle moyenne du PIB de 1996 à 2005

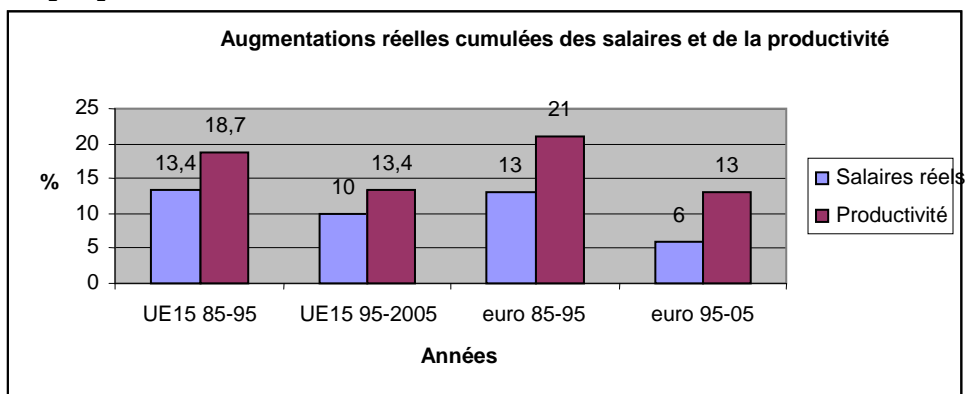
| Pays | Croissance réelle moyenne du PIB de 1996 à 2005 | Pays | Croissance réelle moyenne du PIB de 1996 à 2005 |
|--------------------|---|-------------|---|
| Europe des 25 | 2,3 | Luxembourg | 4,6 |
| Europe des 15 | 2,2 | Hongrie | 4,5 |
| Zone euro | 2,1 | Malte | 1,2 |
| Belgique | 2,1 | Pays-Bas | 2,6 |
| République tchèque | 2,6 | Autriche | 2,2 |
| Danemark | 2,1 | Pologne | 4,2 |
| Allemagne | 1,3 | Portugal | 2,4 |
| Estonie | 7,2 | | |
| Irlande | 7,5 | Slovénie | 3,9 |
| Grèce | 3,9 | Slovaquie | 4,0 |
| Espagne | 3,7 | Finlande | 3,6 |
| France | 2,2 | Suède | 2,8 |
| Italie | 1,3 | Royaume-Uni | 2,8 |
| Chypre | 3,5 | | |
| Lettonie | 6,8 | États-Unis | 3,3 |
| Lituanie | 6,2 | Japon | 1,2 |

Source : Eurostat

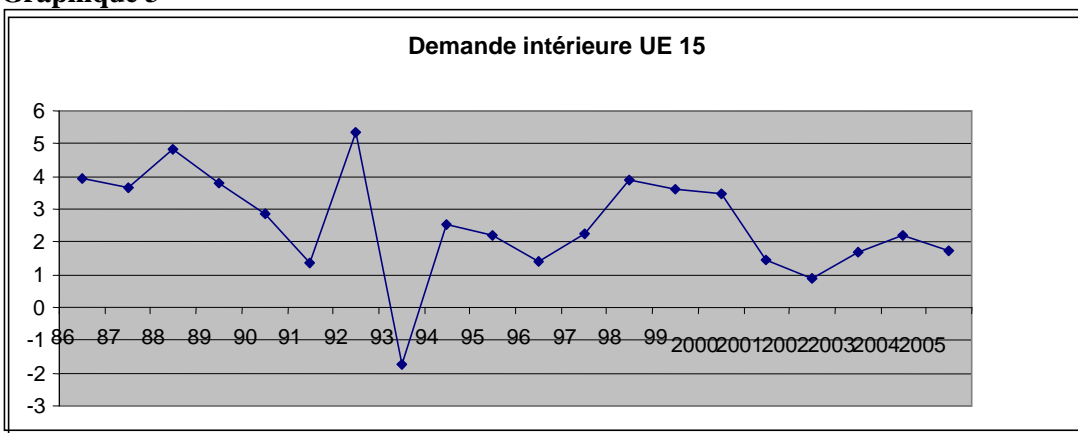
Graphique 1



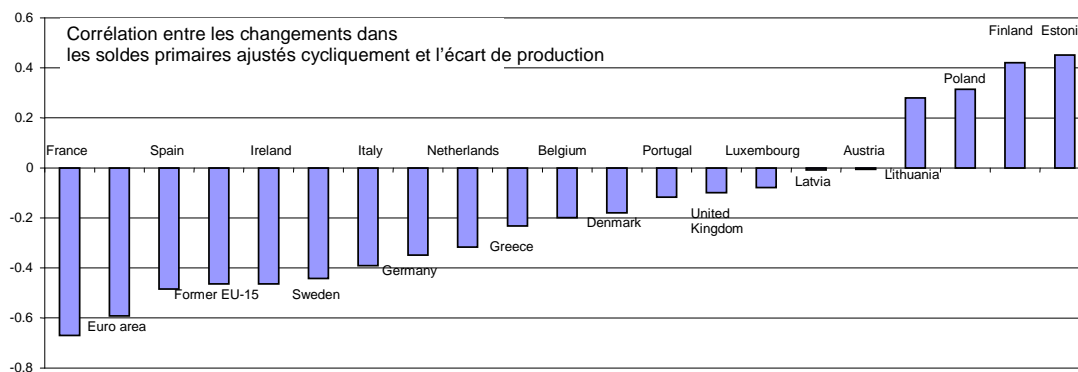
Graphique 2



Graphique 3

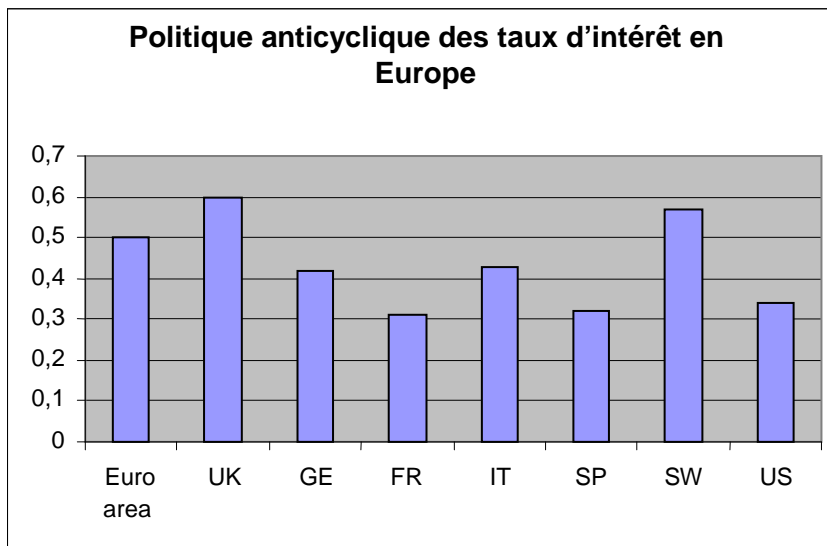


Graphique 4 : Procyclicalité des mesures fiscales discrétionnaires dans la plupart des États membres de l'UE

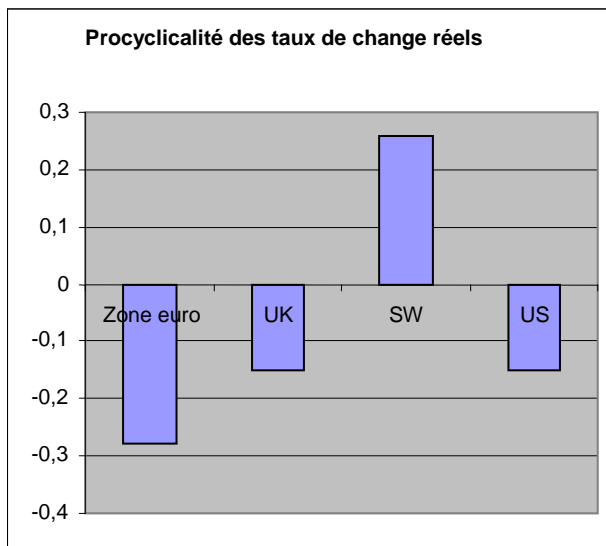


France – Zone euro – Espagne – Ancienne Europe des 15 - Irlande – Suède – Italie – Allemagne - Pays-Bas – Grèce – Belgique – Danemark – Portugal – Royaume-Uni – Luxembourg – Lettonie - Autriche – Lituanie – Pologne – Finlande – Estonie

Source : base de données CE Ameco

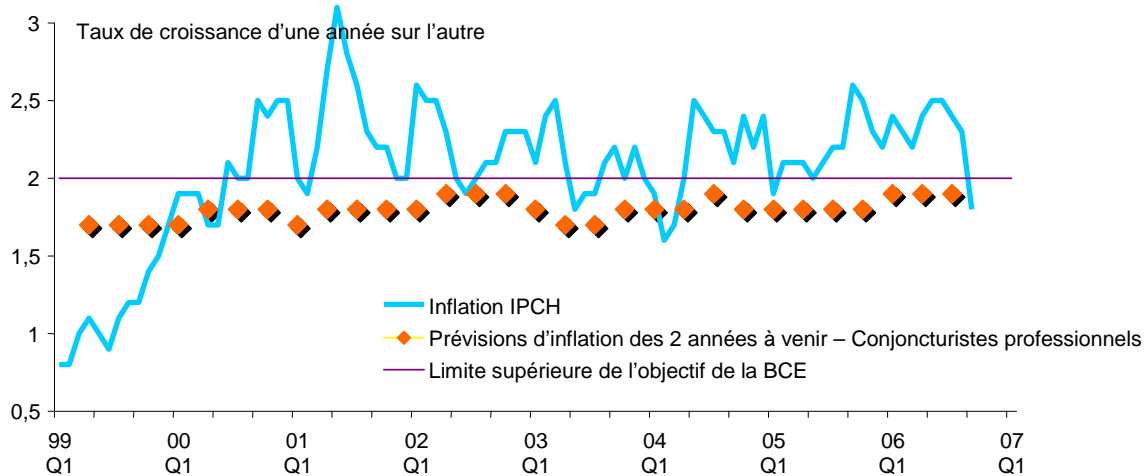


Source : OCDE, période 1991-2007



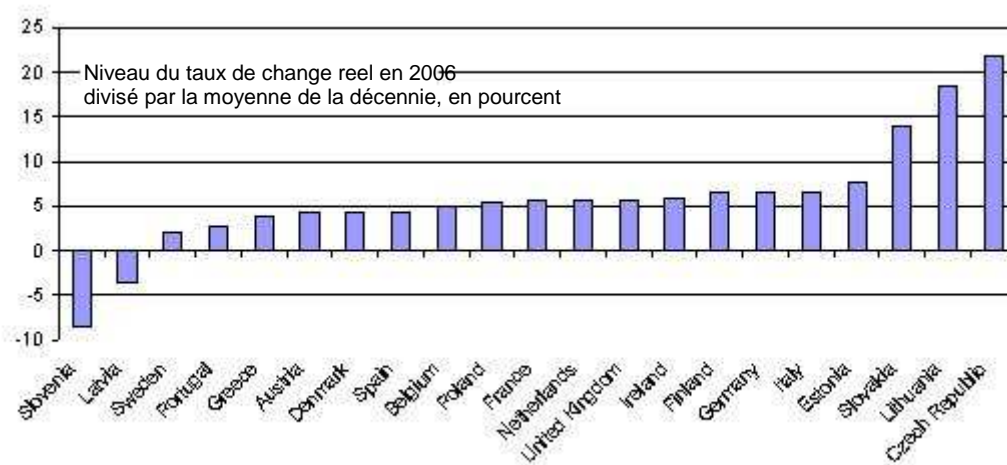
Source : OCDE, période 1993-2007

Graphique 5 : Inflation et prévisions en matière d'inflation dans la zone euro



Source : BCE

Graphique 6 : taux de change réel dans les États membres de l'UE



Slovénie – Lettonie – Suède – Portugal – Grèce – Autriche – Allemagne – Espagne - Belgique – Pologne – France – Pays-Bas – Royaume-Uni – Irlande – Finlande – Allemagne – Italie – Estonie – Slovaquie – Lituanie – République tchèque

Source : BRI

2. *Emploi, chômage et productivité*

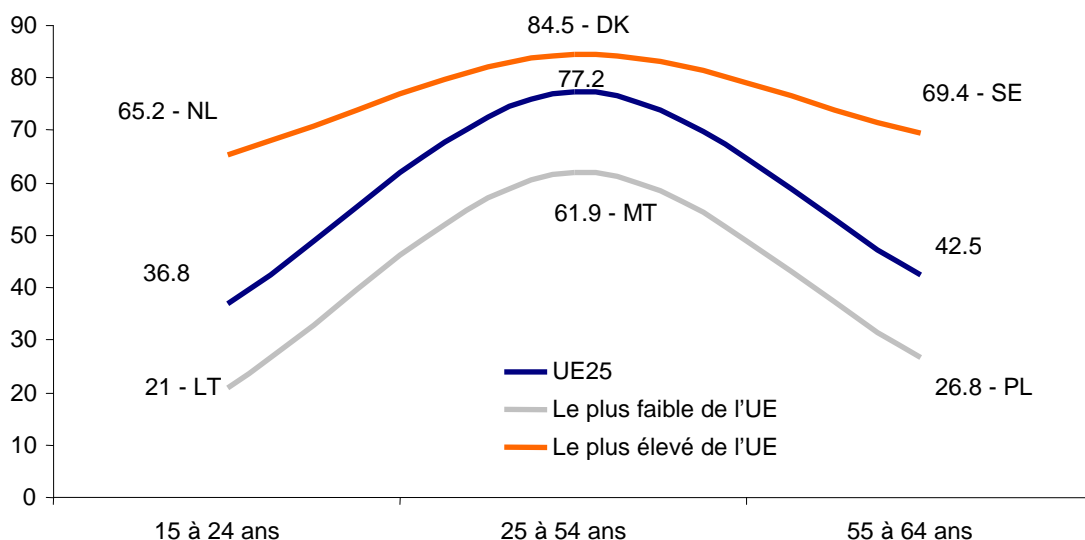
- Les performances du marché européen du travail se sont peu à peu améliorées au cours de la dernière décennie, ce qui se traduit par une augmentation du taux d'emploi, qui atteignait 63,8 en 2005. Et ce en raison surtout de l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs plus âgés et des femmes. Le chômage a diminué depuis 2005. Il est passé à 7,9 en 2006, c'est-à-dire son niveau le plus bas depuis le début des années 90.
- Cependant, avec plus de 20 millions de chômeurs (VÉRIFIER) dans l'UE et un taux d'emploi bien inférieur à l'objectif de 70% convenu à Lisbonne, la situation de l'emploi reste insatisfaisante. Le chômage de longue durée est préoccupant et certains groupes sont particulièrement touchés. Par exemple, le chômage des jeunes reste deux fois plus élevé que le chômage global, et le taux d'emploi des femmes est de 15% inférieur à celui des hommes.
- Bien que l'utilisation de la main-d'œuvre ait progressé dans la plupart des régions européennes, les performances sont décevantes sur le plan de la croissance de la productivité, soit 1,4% en moyenne dans l'UE au cours de la dernière décennie. Il y a de grandes différences de productivité et d'évolution entre les pays de l'UE. En moyenne, la croissance de la productivité a été légèrement plus faible dans la zone euro. Cette faiblesse s'explique essentiellement par une détérioration relative de la position de l'Italie et, dans une moindre mesure, de l'Espagne. Parmi les pays qui connaissent une amélioration en comparaison avec les faibles performances moyennes de l'UE, nous trouvons les nouveaux États membres, mais aussi l'Irlande et le Royaume-Uni.
- Ces chiffres globaux moyens en Europe masquent des différences importantes entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci, ce qu'illustre le tableau 6.
- Comparée aux USA, l'UE a créé davantage d'emplois dans des secteurs qui se situent dans la partie inférieure de l'échelle de croissance de la productivité. En revanche, l'emploi a diminué dans des secteurs où les gains de productivité sont élevés. Ces éléments expliquent en grande partie l'écart de productivité croissant entre les deux régions au cours de la dernière décennie.

Tableau 4 : Évolutions récentes des taux d'emploi et de chômage

| | Europe des 25 | | | | | | | Europe des 27 | | | | | | |
|---|---------------|------|------|------|------|------|------|---------------|------|------|------|------|------|------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Taux d'emploi (% de la population âgée de 15 à 64 ans) | 62.4 | 62.8 | 62.8 | 62.9 | 63.3 | 63.9 | 64.7 | 62.2 | 62.5 | 62.3 | 62.5 | 62.9 | 63.4 | 64.4 |
| Taux d'emploi masculin (% de la population masculine âgée de 15 à 64 ans) | 71.2 | 71.3 | 71.0 | 70.8 | 70.9 | 71.3 | 72 | 70.8 | 70.9 | 70.3 | 70.3 | 70.3 | 70.8 | 71.6 |
| Taux d'emploi féminin (% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans) | 53.6 | 54.3 | 54.7 | 55.0 | 55.7 | 56.5 | 57.4 | 53.7 | 54.3 | 54.4 | 54.8 | 55.4 | 56.2 | 57.2 |
| Taux de chômage (% de la main-d'œuvre âgée de 15 à 74 ans) | 8.6 | 8.4 | 8.7 | 9.0 | 9.0 | 8.7 | 7.9 | 8.6 | 8.4 | 8.8 | 9.0 | 9.0 | 8.7 | 7.9 |
| Taux de chômage de longue durée (% de la main-d'œuvre totale) | 3.9 | 3.8 | 3.9 | 4.0 | 4.1 | 3.9 | 3.6 | 4.0 | 3.9 | 4.0 | 4.1 | 4.2 | 4.0 | 3.6 |
| Taux de chômage des jeunes (% de la main-d'œuvre âgée de 15 à 24 ans) | 17.3 | 17.7 | 18.2 | 18.7 | 18.7 | 18.3 | 17.1 | 17.6 | 18.0 | 18.6 | 18.8 | 18.9 | 18.4 | 17.3 |

Source : Eurostat

Graphique 4 : Taux d'emploi par tranche d'âge



Source : Eurostat

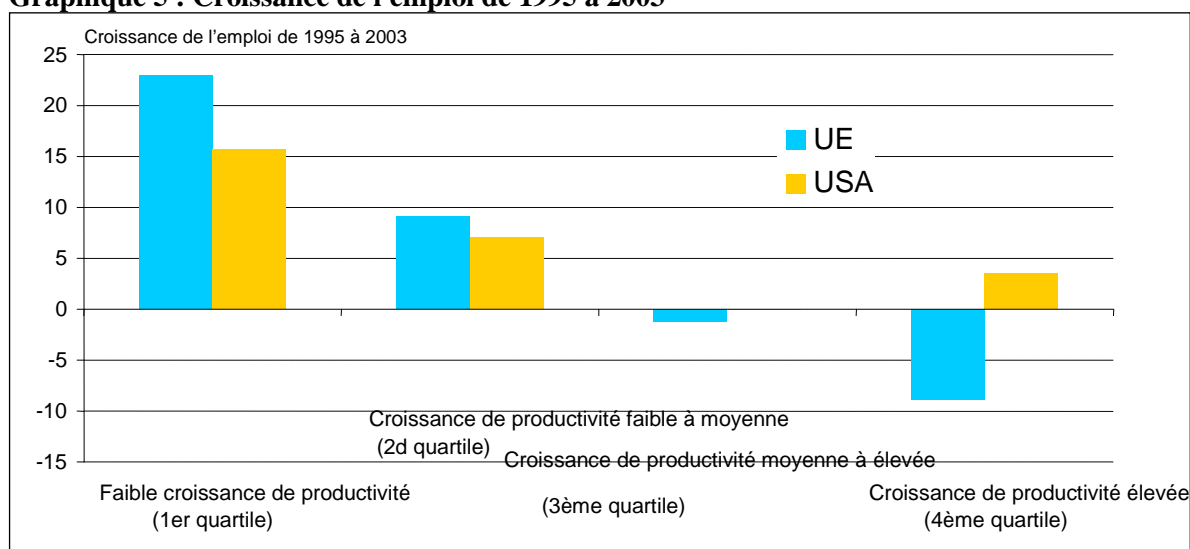
Remarque : agrégats de l'Europe des 27 indisponibles pour les différentes tranches d'âge

Tableau 5 : Croissance de la productivité au cours de la période 1994-2004, Europe des 25, sous-régions et USA

| | PIB horaire | Contribution du taux d'emploi |
|---------------|-------------|-------------------------------|
| Europe des 25 | 1,8 | 0,6 |
| Europe des 10 | 3,9 | -0,9 |
| Zone euro | 1,6 | 0,8 |
| GB, SW, DK | 2,2 | 0,3 |
| États-Unis | 2 | 0 |

Source : Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/0

Graphique 5 : Croissance de l'emploi de 1995 à 2003



Source : Centre de croissance et de développement de Groningue

Tableau 6 : Principaux indicateurs par pays

| | Productivity per employee | | | Productivity per hour | | | Employment rate | | | Unemployment rate | | | Regional employment rate | | | job flow rates | | |
|-------------------|---------------------------|------|--------|-----------------------|------|--------|----------------------------|------|--------|-------------------|------|--------|--------------------------|------|--------|---|-------------|-----|
| | relative to EU15 | | | relative to EU15 | | | % of active age population | | | % of labour force | | | Standard deviation | | | percent of total employment - average 1992-2001 | | |
| | 1997 | 2005 | change | 1995 | 2004 | change | 1997 | 2005 | change | 1998 | 2005 | change | 1999 | 2005 | change | creation | distruption | Net |
| EU (27 countries) | 88 | 91 | 3 | | | | - | 63.4 | - | - | 8.7 | - | - | - | - | | | |
| EU (25 countries) | 91 | 94 | 3 | | | | 60.6 | 63.8 | 3.2 | 9.4 | 8.8 | -0.6 | 13.3 | 11.9 | -1.4 | | | |
| EU (15 countries) | 100 | 100 | - | 100 | 100 | | 60.7 | 65.2 | 4.5 | 9.3 | 7.9 | -1.4 | 13.9 | 10.9 | -3 | | | |
| Euro area | 102 | 100 | -2 | 104 | 100 | -4 | 58.6 | 63.5 | 4.9 | 10.0 | 8.6 | -1.4 | 13.3 | 10.5 | -2.8 | 5.6 | 3.7 | 1.9 |
| Belgium | 117 | 121 | 4 | 129 | 130 | 0 | 56.8 | 61.1 | 4.3 | 9.3 | 8.4 | -0.9 | 8.0 | 8.4 | 0.4 | 5.2 | 3.8 | 1.3 |
| Bulgaria | 26 | 32 | 6 | | | | - | 56.2 | - | - | 10.1 | - | - | - | - | | | |
| Czech Republic | 52 | 62 | 10 | 44 | 51 | 8 | - | 64.8 | - | 6.4 | 7.9 | 1.5 | 5.6 | 5.5 | -0.1 | | | |
| Denmark | 94 | 99 | 5 | 104 | 101 | -3 | 74.9 | 75.9 | 1 | 4.9 | 4.8 | -0.1 | - | - | - | 6.2 | 3.3 | 2.8 |
| Germany | 97 | 96 | -1 | 108 | 108 | 1 | 63.7 | 65.4 | 1.7 | 8.8 | 9.5 | 0.7 | - | 5.6 | 0.1 | 4.4 | 3.7 | 0.7 |
| Estonia | 33 | 55 | 22 | | 41 | | - | 64.4 | - | 9.2 | 7.9 | -1.3 | - | - | - | | | |
| Greece | 80 | 95 | 16 | 60 | 71 | 11 | 55.1 | 60.1 | 5 | 10.9 | 9.8 | -1.1 | 5.2 | 4.3 | -0.9 | | | |
| Spain | 92 | 91 | -1 | 92 | 87 | -5 | 49.5 | 63.3 | 13.8 | 15.0 | 9.2 | -5.8 | 10.8 | 8.3 | -2.5 | 8.6 | 3.4 | 5.2 |
| France | 114 | 112 | -2 | 114 | 116 | 1 | 59.6 | 63.1 | 3.5 | 11.1 | 9.9 | -1.2 | 7.1 | 7.3 | 0.2 | 5.1 | 3.2 | 1.8 |
| Ireland | 111 | 122 | 10 | 96 | 119 | 23 | 57.6 | 67.6 | 10 | 7.5 | 4.4 | -3.1 | - | - | - | 8.5 | 3.1 | 5.4 |
| Italy | 113 | 100 | -13 | 102 | 90 | -12 | 51.3 | 57.6 | 6.3 | 11.3 | 7.7 | -3.6 | 17.4 | 16.0 | -1.4 | 8.2 | 4.1 | 4.1 |
| Cyprus | 71 | 76 | 5 | | | | - | 68.5 | - | - | 5.2 | - | - | - | - | | | |
| Latvia | 31 | 44 | 14 | | 35 | | - | 63.3 | - | 14.3 | 8.9 | -5.4 | - | - | - | | | |
| Lithuania | 34 | 50 | 17 | 30 | 43 | 13 | - | 62.6 | - | 13.2 | 8.3 | -4.9 | - | - | - | | | |
| Luxembourg | 135 | 154 | 19 | 143 | 156 | 12 | 59.9 | 63.6 | 3.7 | 2.7 | 4.5 | 1.8 | - | - | - | | | |
| Hungary | 54 | 67 | 13 | | | | 52.4 | 56.9 | 4.5 | 8.4 | 7.2 | -1.2 | 9.1 | 9.9 | 0.8 | | | |
| Malta | | 77 | 77 | | 71 | | - | 53.9 | - | - | 7.3 | - | - | - | - | | | |
| Netherlands | 96 | 103 | 7 | 112 | 117 | 5 | 68.5 | 73.2 | 4.7 | 3.8 | 4.7 | 0.9 | 2.3 | 2.0 | -0.3 | 6.5 | 4.3 | 2.2 |
| Austria | - | - | - | 99 | 98 | -1 | 67.8 | 68.6 | 0.8 | 4.5 | 5.2 | 0.7 | 2.3 | 4.1 | 1.8 | 4.6 | 3.4 | 1.2 |
| Poland | 43 | 55 | 13 | | 45 | | 58.9 | 52.8 | -6.1 | 10.2 | 17.7 | 7.5 | 4.8 | 5.6 | 0.8 | | | |
| Portugal | 64 | 62 | -2 | 59 | 59 | -1 | 65.7 | 67.5 | 1.8 | 5.1 | 7.6 | 2.5 | 3.6 | 3.3 | -0.3 | 4.9 | 3.5 | 1.5 |
| Romania | - | 37 | - | | | | 67.2 | 58.7 | -8.5 | 5.3 | 7.2 | 1.9 | - | - | - | | | |
| Slovenia | 61 | 74 | 12 | | 67 | | 62.6 | 66.0 | 3.4 | 7.4 | 6.5 | -0.9 | - | - | - | | | |
| Slovakia | 46 | 61 | 15 | 38 | 55 | 17 | - | 57.7 | - | 12.6 | 16.3 | 3.7 | 8.1 | 9.8 | 1.7 | | | |
| Finland | 100 | 100 | | 92 | 94 | 2 | 63.3 | 68.4 | 4.8 | 11.4 | 8.4 | 3 | 6.7 | 5.5 | -1.2 | 7.0 | 3.0 | 4.0 |
| Sweden | 97 | 99 | 2 | 98 | 101 | 3 | 69.5 | 72.5 | 3 | 8.2 | 7.8 | 0.4 | 4.8 | 3.0 | -1.8 | 8.1 | 3.6 | 4.5 |
| United Kingdom | 94 | 102 | 8 | 89 | 98 | 10 | 69.9 | 71.7 | 1.8 | 6.1 | 4.8 | -1.3 | 7.5 | 5.7 | -1.8 | 6.6 | 4.4 | 2.3 |
| United States | 120 | 129 | 9 | 108 | 114 | 6 | 73.5 | 71.5 | -2 | 4.5 | 5.1 | 0.6 | - | - | - | | | |
| Japan | 86 | 91 | 4 | 76 | 81 | 4 | 70.0 | 69.3 | -0.7 | 4.1 | 4.4 | 0.3 | - | - | - | | | |

Productivité par employé relative à l'Europe des 15

Productivité horaire relative à l'Europe des 15

Taux d'emploi - % de la population en âge de travailler

Taux de chômage - % de la main-d'œuvre

Taux d'emploi régional – écart-type

Taux de flux d'emplois – Pourcentage de l'emploi total – Moyenne 1992 – 2001

1997 2005 Variation 1995 2004 Variation 1997 2005 Variation 1998 2005 Variation 1999 – 2005 Variation Création Destruction Net

ETUC/EC177/JM/MHA/JD/RJ/TJ/RB-05.10.2007or.gb

Productivité par salarié relative à l'Europe des 15
Productivité horaire relative à l'Europe des 15
Taux d'emploi – Pourcentage de la population en âge de travailler
Taux de chômage – Pourcentage de la main-d'œuvre
Taux d'emploi régional – Écart-type
Taux de flux d'emplois – Pourcentage de l'emploi total – Moyenne 1992 – 2001

UE (27 pays) UE (25 pays) UE (15 pays) Zone euro
Belgique – Bulgarie – République tchèque – Danemark – Allemagne – Estonie – Grèce – Espagne – France – Irlande – Italie – Chypre – Lettonie – Lituanie – Luxembourg – Hongrie – Malte – Pays-Bas – Autriche – Pologne – Portugal – Roumanie – Slovénie – Slovaquie – Finlande – Suède – Royaume – Uni – États-Unis - Japon

Source : Eurostat et base de données Amadeus

3. Démographie

- Au vu des tendances actuelles, l'augmentation de l'espérance de vie et le déclin des taux de natalité dans l'UE devraient entraîner le vieillissement de la population et une diminution de la main-d'œuvre. Les projections démographiques actuelles indiquent qu'au cours des 50 prochaines années, la population en âge de travailler (15-64 ans) diminuera d'environ 15% dans l'UE. Et ce en particulier dans certains États membres d'Europe centrale et orientale et dans quelques-uns des plus grands États membres. Par conséquent, nous nous attendons à ce que l'Europe passe d'une société qui compte quatre personnes en âge de travailler pour chaque personne de plus de 65 ans à un ratio de 2 à 1 en 2050.

De nombreux facteurs influencent l'évolution démographique. C'est le cas, par exemple, de l'égalité des sexes, de l'équilibre entre la vie professionnelle et privée et des conditions sur le marché du travail.

Sans mesures adéquates, le nombre croissant de pensionnés combiné à un nombre plus limité de cotisants aura des conséquences sur la capacité de financement des systèmes de pension et de soins de santé. Nous pouvons aussi nous attendre à des conséquences économiques plus larges, allant d'un recul du potentiel de croissance à une aggravation de la pénurie de qualifications. En effet, le processus de renouvellement des compétences de la main-d'œuvre grâce à l'entrée des jeunes sur le marché du travail se ralentira. Néanmoins, le niveau d'instruction moyen continuera à augmenter, notamment en raison du fait que les travailleurs âgés et relativement moins éduqués auront quitté le marché du travail. Les défis consistent à élargir la base de financement des systèmes de protection sociale, à relever le taux d'emploi, en particulier des femmes et des travailleurs plus âgés, et à encourager la productivité.

- Dans le passé, les flux migratoires nets ont contribué de manière positive à la population totale de l'UE et ils devraient continuer à le faire. Cependant, si l'on se base sur le scénario le plus vraisemblable, ils ne suffiront pas à compenser totalement le déclin de la population en âge de travailler et, par conséquent, ils n'apporteront pas de solution à long terme aux défis démographiques.

Tableau 7 : Quelques indicateurs relatifs à la démographie et à l'immigration

| | Total population (en millions) | | | Population active (en millions) | | | Ratio dépendance des Seniors (Population âgée 65 et plus en % par rapport aux 15-64) | | | | Flux migration net (en % population totale) | |
|--------------|--------------------------------|-------|----------|---------------------------------|-------|----------|--|------|------|--------|---|------|
| | 2004 | 2050 | % change | 2004 | 2050 | % change | 2003 | 2025 | 2050 | change | 2004 | 2050 |
| EU-15 | 382.7 | 388.3 | 1 | 255.1 | 221.3 | -13 | 25 | 36 | 52 | 26 | 0.4 | 0.2 |
| Zone Euro | 308.6 | 308.4 | 0 | 206.5 | 174.2 | -16 | - | - | - | - | 0.4 | 0.2 |
| Belgique | 10.4 | 10.8 | 4 | 6.8 | 6.3 | -8 | 26 | 36 | 47 | 21 | 0.2 | 0.2 |
| Rep. Tchèque | 10.2 | 8.9 | -13 | 7.2 | 5.0 | -31 | 20 | 35 | 55 | 35 | 0.1 | 0.2 |
| Danemark | 5.4 | 5.5 | 2 | 3.6 | 3.3 | -8 | 22 | 34 | 42 | 20 | 0.1 | 0.1 |
| Allemagne | 82.5 | 77.7 | -6 | 55.5 | 45.0 | -19 | 26 | 38 | 52 | 26 | 0.3 | 0.3 |
| Estonie | 1.4 | 1.1 | -17 | 0.9 | 0.7 | -27 | 23 | 31 | 43 | 20 | 0.8 | 0.5 |
| Grèce | 11.0 | 10.7 | -3 | 7.5 | 5.9 | -21 | 26 | 36 | 60 | 35 | 0.4 | 0.3 |
| Espagne | 42.3 | 43.0 | 1 | 29.1 | 22.9 | -21 | 25 | 33 | 66 | 41 | 1.2 | 0.2 |
| France | 59.9 | 65.1 | 9 | 39.0 | 37.4 | -4 | 25 | 37 | 46 | 21 | 0.1 | 0.1 |
| Irlande | 4.0 | 5.5 | 36 | 2.7 | 3.2 | 16 | 16 | 25 | 45 | 29 | 0.4 | 0.2 |
| Italie | 57.9 | 53.8 | -7 | 38.5 | 29.3 | -24 | 28 | 39 | 62 | 34 | 0.3 | 0.3 |
| Chypre | 0.7 | 1.0 | 34 | 0.5 | 0.6 | 19 | 14 | 29 | 43 | 30 | 0.0 | 0.2 |
| Lettonie | 2.3 | 1.9 | -19 | 1.6 | 1.1 | -30 | 21 | 31 | 44 | 21 | 0.1 | 0.2 |
| Lituanie | 3.4 | 2.9 | -16 | 2.3 | 1.7 | -26 | 22 | 29 | 45 | 23 | -0.2 | 0.2 |
| Luxembourg | 0.5 | 0.6 | 42 | 0.3 | 0.4 | 30 | 21 | 28 | 36 | 15 | 0.6 | 0.4 |
| Hongrie | 10.1 | 8.9 | -12 | 6.9 | 5.2 | -25 | 22 | 34 | 48 | 26 | -0.1 | 0.1 |
| Malte | 0.4 | 0.5 | 27 | 0.3 | 0.3 | 12 | 22 | 34 | 41 | 22 | 0.6 | 0.5 |
| Pays-Bas | 16.3 | 17.6 | 8 | 11.0 | 10.6 | -4 | 20 | | 41 | 20 | 0.1 | 0.2 |
| Autriche | 8.1 | 8.2 | 1 | 5.5 | 4.7 | -15 | 23 | 34 | 52 | 30 | 0.3 | 0.2 |
| Pologne | 38.2 | 33.7 | -12 | 26.7 | 19.4 | -27 | 33 | 33 | 51 | 33 | -0.1 | 0.1 |
| Portugal | 10.5 | 10.1 | -4 | 7.1 | 5.5 | -22 | 23 | 35 | 59 | 36 | 0.4 | 0.1 |
| Slovenie | 2.0 | 1.9 | -5 | 1.4 | 1.1 | -24 | 35 | 36 | 56 | 35 | 0.0 | 0.1 |
| Slovaquie | 5.4 | 4.7 | -12 | 3.8 | 2.7 | -28 | 34 | 28 | 51 | 34 | 0.3 | 0.4 |
| Finlande | 5.2 | 5.2 | 0 | 3.5 | 3.0 | -14 | 23 | 41 | 47 | 24 | 0.1 | 0.1 |
| Suède | 9.0 | 10.2 | 13 | 5.8 | 6.0 | 4 | 26 | 36 | 41 | 14 | 0.3 | 0.2 |
| Royaume-Uni | 59.7 | 64.2 | 8 | 39.2 | 37.8 | -4 | 24 | 33 | 45 | 21 | 0.2 | 0.2 |

Source: Comité de politique économique et Commission européenne (2006)

4. Création d'emplois

- Au cours de la période 1995-2005, l'Europe des 25 a enregistré une augmentation nette de l'emploi, avec la création de 18,5 millions d'emplois. Derrière ce développement global, il y a une dynamique qui combine la création et la destruction d'emplois : chaque année, 5 à 8% de nouveaux emplois sont créés au total, et 3 à 4% des emplois existants sont détruits. Ceci montre qu'il existe d'importantes réaffectations entre les secteurs et les entreprises.
- Les PME, et en particulier les micro-entreprises et les jeunes entreprises, représentent le taux de création nette d'emplois le plus élevé. C'est aussi dans ces entreprises que les taux de réaffectation professionnelle sont les plus élevés.
- Le changement actuel qui tend vers des emplois dans les services s'est poursuivi et accéléré au cours des dernières années. Ces 5 dernières années, l'emploi dans ce secteur a progressé d'environ 14 millions. La création d'emplois s'est montrée particulièrement dynamique dans les services aux entreprises, la santé et le travail social, l'éducation et les hôtels et restaurants. D'autre part, l'emploi dans l'industrie a diminué d'environ 2 millions au cours de la même période.

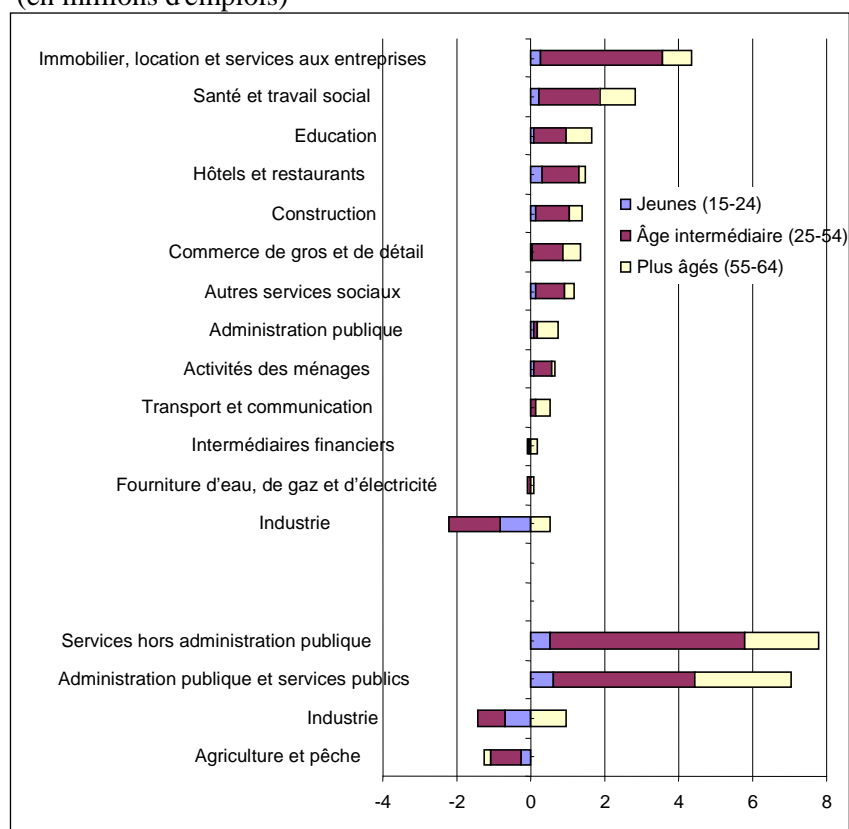
Tableau 8 : Taux moyens des flux d'emplois en Europe en fonction des caractéristiques des entreprises

(% moyen de l'emploi total pendant la période 1992-2001)

| | Création d'emplois | Destruction d'emplois | Réaffectation d'emplois | Création nette d'emplois |
|--|--------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|
| Suivant la taille de l'entreprise | | | | |
| 1-19 | 10.7 | 3.5 | 14.2 | 6.9 |
| 20-49 | 7.8 | 3.8 | 11.6 | 3.8 |
| 50-99 | 7.4 | 3.8 | 11.2 | 3.3 |
| 100-249 | 7.0 | 4.0 | 11.0 | 2.9 |
| 250-499 | 5.8 | 3.4 | 9.2 | 2.2 |
| 500-999 | 5.7 | 3.6 | 9.4 | 2.0 |
| 1000-2499 | 4.8 | 3.7 | 8.5 | 2.2 |
| 2500 et plus | 3.7 | 3.8 | 7.5 | -0.4 |
| Suivant l'âge de l'entreprise | | | | |
| 1 an | 8.9 | 3.7 | 12.6 | 5.2 |
| 2-5 ans | 8.4 | 4.1 | 12.5 | 4.3 |
| 6-10 ans | 7.6 | 4.0 | 11.6 | 2.6 |
| Plus de 10 ans | 5.2 | 3.6 | 8.8 | 1.6 |

Source : BCE sur la base de la banque de données Amadeus

Graphique 6 : Changement dans l'emploi dans l'Europe des 25 entre 2000 et 2005
(en millions d'emplois)



Source : Eurostat

5. Dispositions contractuelles

1. Avec une part de 85%, les contrats à durée indéterminée représentent le type de contrat d'emploi le plus courant en Europe en 2005.
2. Par ailleurs, la proportion des salariés sous contrat à durée déterminée est passée d'environ 12% en 1997 à près de 15% en 2005.
3. Dix États membres sont à l'origine de l'augmentation observée depuis 2000, avec une contribution frappante de la Pologne. Dans dix autres pays, la proportion des contrats à durée déterminée reste stable, et elle diminue dans 5 autres pays. Outre une évolution irrégulière ces dernières années, l'incidence des contrats à durée déterminée varie considérablement d'un pays à l'autre, allant de 2,5% (RO) à 33% (ES) en 2005.
4. Selon des études sur la main-d'œuvre (VÉRIFIER), les contrats temporaires sont de plus en plus nombreux et très souvent non souhaités. Le pourcentage était de 48% en 2004 contre 37% en 2001.
5. La proportion des travailleurs à temps partiel dans l'emploi total a également progressé, surtout entre 2000 et 2005. Pendant cette période, le pourcentage a grimpé de 16% à 18,4%, avec un impact important sur l'évolution de l'emploi global.
6. Le recours au travail à temps partiel diffère considérablement entre les États membres puisqu'il va de 2,1% en Bulgarie à 46,1% aux Pays-Bas.
7. Des études sur la main-d'œuvre révèlent que 80 pour cent des travailleurs à temps partiel choisissent ces dispositions contractuelles pour des raisons familiales, en raison d'autres responsabilités personnelles, parce qu'ils suivent un enseignement ou une formation, pour des raisons de santé ou autres, ou parce qu'ils ne souhaitent pas travailler à temps plein. Vingt pour cent des travailleurs à temps partiel souhaitent travailler à temps plein contre 15% en 2002.
8. En 2005, 32,3% des femmes occupant un emploi dans l'UE travaillaient à temps partiel contre seulement 7,4% des hommes. Et dans la totalité des États membres, cette différence entre sexes se manifeste à des degrés divers.
9. La proportion du travail indépendant dans l'UE a chuté entre 1997 et 2005 pour passer de 16,6% à 15,6%. La proportion du travail indépendant par rapport à l'emploi total varie considérablement entre les États membres, allant de 5% en Suède à 44% en Roumanie.
10. Dans l'UE, sur une échelle de 0 à 6, le niveau moyen de protection de l'emploi en ce qui concerne des contrats normaux est de 2,366 (moyenne simple pour 18 pays européens au tableau 11) par rapport à un indicateur de 1,75 pour 10 pays de l'OCDE ne faisant pas partie de l'UE. Le niveau de protection juridique de l'emploi dans le cas de contrats normaux varie considérablement en fonction des pays européens, allant de 1,1 (Royaume-Uni) à 4,2 au Portugal. Derrière ces indicateurs globaux, on observe aussi des différences sur le plan de la conception et des détails des législations nationales de protection de l'emploi.²
11. Cette protection n'a pas évolué entre 1994 et 2003, sauf en République slovaque où les règles se sont légèrement assouplies.
12. Le niveau de protection des contrats temporaires diffère également en fonction des pays, allant de 0,4 au Royaume-Uni et en République slovaque à 3,6 en France. Derrière ces indicateurs globaux, il existe des différences sur le plan des détails des règles législatives de protection de l'emploi qui s'appliquent au travail à durée déterminée et au travail intérimaire. L'évolution est plus sensible depuis 1994, avec un assouplissement significatif des règles régissant la main-d'œuvre temporaire en Allemagne, en Grèce, au Danemark, en Italie, en Belgique, aux Pays-Bas et en République slovaque, et un durcissement observé en Espagne et en Pologne.

² Dans ce chapitre, la mesure de la protection de l'emploi se fonde principalement sur des dispositions législatives, mais elle incorpore aussi certains aspects relatifs aux dispositions contractuelles et aux pratiques judiciaires. Néanmoins, étant donné que les conventions collectives et les décisions des tribunaux se réfèrent souvent à toute une gamme de règles fixées au cas par cas, il est possible que leur rôle soit quelque peu sous-estimé dans les informations présentées ici. Évolution de l'emploi dans l'OCDE en 2004, page 64

13. La conception de la législation de protection de l'emploi et son interaction avec les PAMT et d'autres institutions sur le marché du travail ont une influence sur les résultats du marché du travail tels que le taux de chômage et le taux d'emploi de certaines catégories spécifiques, la durée du chômage, le taux d'ancienneté au sein d'un même emploi, la stabilité de l'emploi et la productivité, mais cette relation est complexe.
14. Il est extrêmement difficile d'estimer l'incidence du travail non déclaré, et les comparaisons entre pays sont particulièrement aléatoires. Toutefois, les données disponibles montrent que le travail non déclaré est largement répandu dans les États membres. Le travail non déclaré fausse la concurrence et sape le financement des systèmes de protection sociale.

Tableau 9 : Tendances récentes de l'emploi en fonction du type de convention contractuelle

| Europe des 25 | 1997 | 2000 | 2005 |
|---|------|------|------|
| Contrats à durée indéterminée (% du total des salariés) | 88,3 | 87,4 | 85,5 |
| Contrats à durée déterminée (% du total des salariés) | 11,7 | 12,6 | 14,5 |
| Travail à temps partiel (% de l'emploi total) | 16,0 | 16,2 | 18,4 |
| Travailleurs indépendants (% de l'emploi total) | 16,6 | 15,9 | 15,6 |

Source : L'emploi en Europe en 2006 (annexe)

Tableau 10 : Données par pays relatives à l'importance du travail à durée déterminée, du travail à temps partiel et du travail indépendant

| | <i>Travail à durée déterminée (% du total des salariés)</i> | | <i>Travail à temps partiel (% de l'emploi total)</i> | | <i>Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)</i> | |
|---------------------|---|------|--|----------------|--|------|
| | 2000 | 2005 | 2000 | 2005 | 2000 | 2005 |
| Belgique | 9,1 | 8,9 | 18,9 | 22 | 17 | 16,2 |
| Bulgarie | 6,3 (2001) | 6,4 | 3,2 | 2,1 | - | - |
| République tchèque | 8,1 | 8,6 | 5,3 | 4,9 | 15 | 18 |
| Danemark | 9,7 | 9,8 | 21,3 | 22,1 | 6,6 | 6,3 |
| Allemagne | 12,7 | 14,2 | 19,4 | 24 | 10 | 11,2 |
| Estonie | 3 | 2,7 | 8,1 | 7,8 | 9 | 8,1 |
| Grèce | 13,5 | 11,8 | 4,5 | 5 | 43,3 | 40,8 |
| Espagne | 32,2 | 33,3 | 7,9 | 12,4 | 15,8 | 14,4 |
| France | 15,2 | 13,3 | 16,7 | 17,2 | 9,2 | 8,9 |
| Irlande | 5,9 | 3,7 | 16,4 | 16,8 (2004) | 18,6 | 17 |
| Italie | 10,1 | 12,3 | 8,4 | 12,8 | 26,4 | 24,5 |
| Chypre | 10,7 | 8,9 | 8,4 | 8,9 | 25,8 | 23,6 |
| Lettonie | 6,7 | 8,4 | 11,3 | 8,3 | 14,9 | 11,6 |
| Lituanie | 4,4 | 5,5 | 10,2 | 7,1 | 20,1 | 16,9 |
| Luxembourg | 5,3 | 5,3 | 10,4 | 17,4 | 7,3 | 6,6 |
| Hongrie | 7,1 | 7 | 3,5 | 4,1 | 15,1 | 13,8 |
| Malte | 4,1 | 4,5 | 6,8 | 9,6 | 11,8 | 11,7 |
| Pays-Bas | 13,7 | 15,5 | 41,5 | 46,1 | 14,2 | 13,7 |
| Autriche | 8 | 9,1 | 16,3 | 21,1 | 20,5 | 19,9 |
| Pologne | 5,8 | 25,7 | 10,5 | 10,8 | 37,7 | 28,8 |
| Portugal | 19,9 | 19,5 | 10,9 | 11,2 | 24,5 | 24,1 |
| Roumanie | 2,8 | 2,4 | 16,5 | 10,2 | 46,2 | 43,7 |
| Slovénie | 13,7 | 17,4 | 6,5 | 9 | 18 | 17,1 |
| République slovaque | 4,8 | 5 | 4,8 | 5 | 8,3 | 13 |
| Finlande | 16,3 | 16,5 | 12,3 | 13,7 | 12,2 | 11,6 |
| Suède | 15,8 | 16 | 19,5 | 24,7 | 5,4 | 4,8 |
| Royaume-Uni | 6,9 | 5,7 | 25,2 | 25,4 | 11,9 | 12,7 |

Source : *L'emploi en Europe en 2006, annexe statistique*

Tableau 11 : Sévérité des dispositions législatives de protection de l'emploi

(Indice : de 0 = aucune restriction à 6)

Contrats normaux

Contrats temporaires

| | 1994 | 2003 | Variation | 1994 | 2003 | Variation |
|---------------------|------|------|-----------|------|------|-----------|
| Autriche | 2,4 | 2,4 | 0 | 1,8 | 1,5 | -0,3 |
| Belgique | 1,7 | 1,7 | 0 | 3,6 | 2,6 | -1 |
| République tchèque | 3,3 | 3,3 | 0 | 0,5 | 0,5 | 0 |
| Danemark | 1,5 | 1,5 | 0 | 2,3 | 1,4 | -0,9 |
| Finlande | 2,3 | 2,2 | -0,1 | 1,9 | 1,9 | 0 |
| France | 2,4 | 2,5 | 0,1 | 3,6 | 3,6 | 0 |
| Grèce | 2,7 | 2,7 | 0 | 2,8 | 1,8 | -0,8 |
| Allemagne | 2,3 | 2,4 | 0,1 | 4 | 3,3 | -0,7 |
| Hongrie | 1,9 | 1,9 | 0 | 0,8 | 1,1 | 0,3 |
| Irlande | 1,6 | 1,6 | 0 | 0,4 | 0,6 | 0,2 |
| Italie | 1,8 | 1,8 | 0 | 3,8 | 2,1 | -1,7 |
| Pays-Bas | 3,1 | 3,1 | 0 | 1,9 | 1,2 | -0,7 |
| Pologne | 2,2 | 2,2 | 0 | 1,1 | 1,3 | 0,2 |
| Portugal | 4,2 | 4,2 | 0 | 3,1 | 2,8 | -0,3 |
| République slovaque | 3,1 | 2,5 | -0,6 | 0,8 | 0,4 | -0,4 |
| Espagne | 2,8 | 2,6 | -0,2 | 3,3 | 3,5 | 0,2 |
| Suède | 2,9 | 2,9 | 0 | 1,8 | 1,6 | -0,2 |
| Royaume-Uni | 1 | 1,1 | 0,1 | 0,3 | 0,4 | 0,1 |
| | | | | | | |

Source : OCDE

+ Source : OCDE

Remarque : La sévérité des dispositions législatives de protection de l'emploi est déduite de sous-indicateurs :

- pour les contrats normaux : difficulté de licencier ; préavis et indemnité en cas de licenciement sans faute personnelle ; problèmes de procédure fréquents

Pour les contrats temporaires : sévérité des réglementations régissant les contrats à durée déterminée ; sévérité des réglementations régissant les bureaux d'intérim

Tableau 12 : Données par pays sur l'importance du travail non déclaré

| | Données communiquées à l'OERI | Année | Données communiquées à la Commission | Année |
|-----------------|-------------------------------|-------------|--------------------------------------|-------------|
| Autriche | 10 | 2003 | 1,5 | 1995 |
| Belgique | 20 | 2004 | 3-4 | 1999 |
| Bulgarie | 25 | | 22 | 2003 |
| Chypre | | | 4,2 | 2003 |
| Danemark | | | 5,5 | 2001 |
| Estonie | | | 8-9 | 2001 |
| Finlande | 4-2 | | 4,2 | 1992 |
| France | 10-20 | 2003 | 4-6,5 | 1998 |
| Allemagne | 17 | 2004 | 6 | 2001 |
| Grèce | 24-40 | | Plus de 20% | 1998 |
| Hongrie | 25-35 | 2004 | 18 | 1998 |
| Irlande | 5-10 | 1998 | | |
| Italie | 17 | 2000 | 16-17 | 2001 |
| Lettonie | | | 18 | 2000 |
| Pays-Bas | 13,8 | 2002 | 2 | 1995 |
| Norvège | | | | |
| Pologne | 27,4 | 2000 | 14 | 2003 |
| Roumanie | 20 | 2003 | 21 | 2000 |
| Slovaquie | 18 | 2003 | 13-15 | 2000 |
| Slovénie | 17-25 | 1997 | 13-15 | 2000 |
| Espagne | | | | |
| Suède | 4,6 | 1998 | 3 | 1997 |
| Royaume-Uni | 1,5 | 2003 | 2 | 2000 |

Source : OERI - Fiche thématique - Relations du travail et travail non déclaré, 2005

6. Politiques actives du marché du travail

- Les politiques actives du marché du travail impliquent une variété d'instruments tels que les services d'emploi publics, les incitants à l'emploi et à la création d'entreprises, le travail partagé, la rotation professionnelle, la formation ou une aide spéciale apportée à des groupes défavorisés comme les travailleurs handicapés. Les PAMT sont conçues et mises en œuvre pour soutenir la mobilité sur le marché du travail et intégrer les chômeurs et les personnes inactives dans la population active. Le contenu des PAMT varie d'un pays à l'autre.
- En 2004, les dépenses moyennes affectées aux politiques actives du marché du travail s'élevaient à 0,8% du PIB contre 1% en 1995 (VÉRIFIER). Nous observons aussi une évolution dans la composition des dépenses. La formation représentait près de 30% des dépenses, une proportion pratiquement inchangée par rapport à 1995. Les deux catégories qui ont enregistré une augmentation de leur part de dépenses sont les services d'emploi publics, d'une part, et la rotation professionnelle, le travail partagé et les incitants à l'emploi, d'autre part. Mais la diminution du pourcentage des dépenses affectées à la création directe d'emplois et à des programmes d'insertion professionnelle des personnes handicapées, a contrebalancé ces divers éléments.
- En 2004, les dépenses affectées aux PAMT varient fortement d'un pays à l'autre, en particulier si on les compare au nombre de personnes désireuses de travailler. La plupart des pays où les dépenses étaient faibles en 1995 les ont augmentées. En revanche, les dépenses ont chuté dans la plupart des pays où elles atteignaient un niveau moyen. Le tableau est plus contrasté pour ce qui est des pays où les dépenses sont les plus élevées.
- Outre la dimension quantitative des dépenses, l'efficacité et la qualité des PAMT sont de la plus haute importance pour faciliter la transition vers un plus grand nombre et une meilleure qualité des emplois.

Tableau 13 : Dépenses actives hors SPE (en % du PNB)

| | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2004 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Autriche | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 0,4 |
| Belgique | 1.1 | 1,0 | 1.1 | 1,0 | 0,9 |
| République tchèque | - | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Allemagne | 0,4 | 0,7 | 1.1 | 1,0 | 0,9 |
| Danemark | - | 1,0 | 1,8 | 1,7 | 1,5 |
| Estonie | - | - | - | - | 0,0 |
| Espagne | 0,2 | 0,5 | 0,4 | 0,7 | 0,6 |
| Finlande | 0,6 | 0,7 | 1,3 | 0,8 | 0,8 |
| France | 0,5 | 0,7 | 1.1 | 1,0 | 0,7 |
| Grèce | 0,0 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| Hongrie | - | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| Irlande | 1.2 | 1.2 | 1,4 | 0,8 | 0,5 |
| Italie | - | - | - | 0,6 | 0,5 |
| Lituanie | - | - | - | - | 0,2 |
| Lettonie* | - | - | - | - | 0,1 |
| Luxembourg | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Pays-Bas | 1,0 | 1,0 | 0,9 | 0,4 | 1.1 |
| Portugal | - | 0,4 | 0,6 | 0,4 | 0,6 |
| Suède | 1,9 | 1,5 | 2,9 | 1,5 | 1,0 |
| Slovaquie | - | - | - | - | 0,1 |
| Royaume-Uni | 0,6 | 0,4 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Moyenne de l'UE** | 0,7 | 0,6 | 0,9 | 0,7 | 0,5 |

Source : *L'emploi en Europe en 2006*

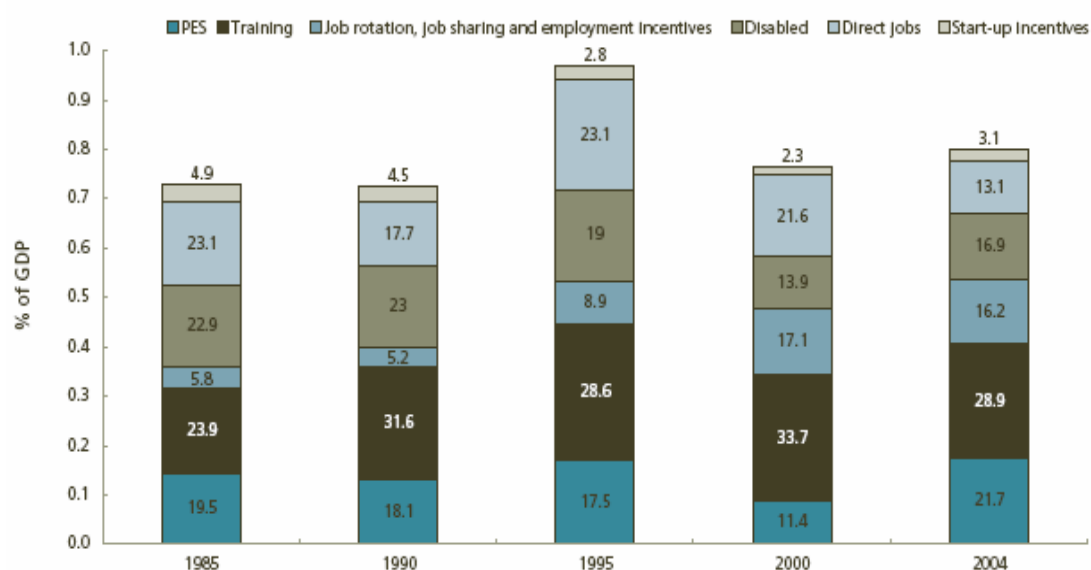
* : 2003

** : moyenne arithmétique non pondérée des pays où des données sont disponibles

Graphique 7 : Ventilation des dépenses actives, SPE compris – Moyenne de l'UE 1985 - 2004

Chart 2

Breakdown of active spending, including PES – EU average 1985 – 2004



Source: OECD and Eurostat's LMP databases.

Titres du graphique 7 :

SPE

Formation

Rotation professionnelle, emplois partagés et incitants à l'emploi

Personnes handicapées

Emplois directs

Incitants à la création d'entreprises

Sources : OCDE et bases de données LMP d'Eurostat

Tableau 14 : Dépenses affectées aux PAMT (exprimées en PPA) divisé par le nombre de personnes désireuses de travailler ^(a)

| | 1985 | 1990 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| AT | - | - | 2.2 | 1.0 | 1.0 | 1.3 | 1.8 | 1.8 | 2.3 | 2.3 | 2.7 | 1.5 |
| BE | 2.8 | 5.3 | 4.0 | 4.5 | 3.6 | 3.7 | 4.9 | 6.3 | 5.7 | 4.8 | 4.9 | 5.1 |
| CZ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| DE | 1.9 | 5.3 | 5.1 | 4.9 | 3.2 | 3.8 | 4.4 | 4.4 | 4.2 | 4.4 | 3.6 | 3.2 |
| DK | - | 4.9 | 7.8 | 8.0 | 8.9 | 9.7 | 13.2 | 12.8 | 13.9 | 15.6 | 12.6 | 12.5 |
| ES | - | 0.8 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.5 | 0.8 | 1.0 | 1.1 | 1.1 | 1.1 | 1.2 |
| FI | - | - | 2.4 | 2.8 | 2.3 | 2.1 | 2.3 | 2.2 | 2.3 | 2.3 | 2.5 | 2.8 |
| FR | 1.5 | 2.8 | 4.2 | 4.3 | 3.4 | 3.5 | 3.9 | 4.5 | 4.8 | 4.8 | 4.2 | 3.6 |
| EL | 0.0 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.2 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.4 | 0.2 | 0.3 |
| HU | - | - | - | 0.0 | - | - | - | - | - | - | 0.2 | 0.2 |
| IE | 1.2 | 1.9 | 2.0 | 2.6 | 2.1 | 2.9 | 3.8 | 4.5 | 5.2 | 4.9 | 4.8 | 4.8 |
| IT | - | - | - | 0.5 | - | 0.8 | 0.9 | 1.0 | 1.4 | 1.5 | 1.7 | 1.3 |
| LU | 2.7 | 5.5 | 2.0 | 3.2 | 3.7 | 3.0 | 3.5 | 3.8 | 4.8 | 4.7 | 5.8 | 6.5 |
| NL | 2.8 | 3.9 | 2.3 | 3.1 | 2.3 | 1.6 | 2.5 | 4.0 | 7.2 | 7.4 | 8.0 | 6.5 |
| PT | - | 0.6 | 0.8 | 1.0 | 0.5 | 0.9 | 0.8 | 1.1 | 1.5 | 1.3 | 1.3 | 1.4 |
| SE | - | - | 13.3 | - | 9.7 | 10.8 | 11.7 | 12.0 | 11.5 | 12.0 | 13.0 | 10.8 |
| UK | 1.0 | 1.3 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.5 | 0.6 | 0.8 | 0.6 | 0.7 | 0.6 | 0.8 |
| EE | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.0 | 0.0 |
| LT | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.0 | 0.1 |
| LV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.0 | - |
| SK | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.0 |

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Sources : DG Emploi, calculs basés sur des données de l'OCDE, d'Eurostat et d'Ameco (DG ECFIN)

a) La somme des chômeurs plus la réserve de main-d'œuvre. La réserve de main-d'œuvre est constituée des personnes inactives qui souhaiteraient travailler mais ne peuvent prétendre au statut de chômeur.

Source : *L'emploi en Europe en 2006*

Tableau 15 : Dépenses affectées aux PAMT (exprimées en PPA) divisé par le nombre de personnes désireuses de travailler ^(a)

| | 1985 | 1990 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| AT | - | - | 13.6 | 5.6 | 5.2 | 5.9 | 6.1 | 6.0 | 6.6 | 7.3 | 8.8 | 5.3 |
| BE | 8.2 | 13.2 | 9.5 | 9.7 | 10.4 | 8.4 | 11.4 | 13.6 | 12.9 | 12.7 | 12.3 | 13.3 |
| CZ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| DE | 5.9 | 7.2 | 10.8 | 10.3 | 9.3 | 9.0 | 9.1 | 8.8 | 9.0 | 9.4 | 9.1 | 8.8 |
| DK | - | 20.5 | 19.4 | 19.9 | 15.9 | 17.4 | 18.5 | 18.3 | 19.2 | 21.9 | 22.1 | 21.9 |
| ES | - | 2.6 | 1.8 | 1.7 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 2.1 | 2.5 | 2.8 | 2.9 | 3.2 |
| FI | - | - | 6.9 | 6.5 | 5.8 | 5.2 | 5.9 | 5.9 | 6.4 | 6.7 | 7.1 | 7.3 |
| FR | 6.9 | 7.6 | 6.6 | 6.5 | 5.6 | 5.8 | 6.0 | 6.3 | 7.4 | 8.4 | 8.9 | 8.6 |
| EL | 0.1 | 0.4 | 0.5 | 0.6 | 0.7 | 0.5 | 0.6 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 1.0 | 1.0 |
| HU | - | - | - | 0.1 | - | - | - | - | - | - | 0.2 | 0.3 |
| IE | 3.1 | 3.9 | 3.9 | 4.4 | - | 4.5 | 4.8 | 4.5 | 5.0 | 6.1 | 7.2 | 8.7 |
| IT | - | - | - | 1.5 | - | 0.9 | 1.1 | 1.0 | 1.4 | 1.5 | 1.7 | 1.8 |
| LU | 10.8 | 19.0 | 12.7 | 13.5 | 7.8 | 6.0 | 12.0 | 11.4 | 12.9 | 12.9 | 17.8 | 16.0 |
| NL | 10.0 | 9.2 | 6.8 | 8.5 | 7.6 | 7.8 | 8.1 | 13.3 | 15.4 | 14.4 | 14.3 | 13.8 |
| PT | - | 0.4 | 1.1 | 1.1 | 1.2 | 1.8 | 2.1 | 2.6 | 3.2 | 3.5 | 3.1 | 3.4 |
| SE | - | - | 14.3 | - | 10.4 | 10.7 | 11.5 | 11.8 | 9.2 | 9.7 | 15.3 | 14.2 |
| UK | 3.7 | 2.9 | 2.0 | 1.8 | 2.1 | 2.0 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 1.8 | 1.6 | 1.6 |
| EE | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.1 | 0.1 |
| LT | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.0 | 0.0 |
| LV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.1 | - |
| SK | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.1 |

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).

a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Sources : DG Emploi, calculs basés sur des données de l'OCDE, d'Eurostat et d'Ameco (DG ECFIN)

- a) La somme des chômeurs plus la réserve de main-d'œuvre. La réserve de main-d'œuvre est constituée des personnes inactives qui souhaiteraient travailler mais ne peuvent prétendre au statut de chômeur

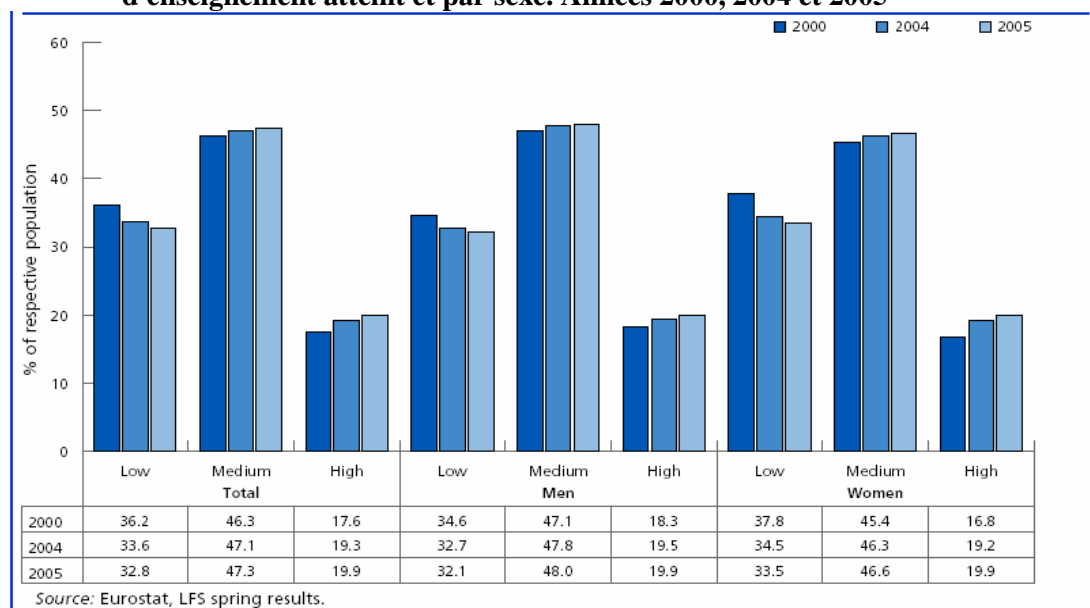
Source : *L'emploi en Europe en 2006*

7. Enseignement, formation et apprentissage tout au long de la vie

A. Enseignement

- En 2005, sur la totalité de la population européenne en âge de travailler, seulement 33% environ présentaient un niveau d'instruction faible, 47% un niveau moyen et 20% un niveau d'instruction élevé. Depuis 2000, la proportion des personnes très instruites dans la population en âge de travailler a augmenté alors que la proportion des personnes peu éduquées a diminué. Il n'y a pas de différence marquée entre les sexes.
- Près de 20% des élèves européens de moins de 15 ans éprouvent de sérieuses difficultés à lire couramment, ce qui indique une absence de progrès depuis 2000 par rapport à l'objectif de 15% visé par l'UE d'ici 2010.
- De plus, près de 16 pour cent des jeunes Européens quittent prématurément l'école, ce qui signifie un écart par rapport à la limite de 10% souhaitée par l'UE d'ici 2010. Leur nombre varie d'un État membre à l'autre, mais il est particulièrement élevé dans les pays méditerranéens. En revanche, les pays scandinaves et certains États membres d'Europe centrale et orientale affichent le pourcentage le plus faible de jeunes quittant prématurément l'école.

Graphique 8 : Part (en %) de la population en âge de travailler (15-64) par niveau d'enseignement atteint et par sexe. Années 2000, 2004 et 2005

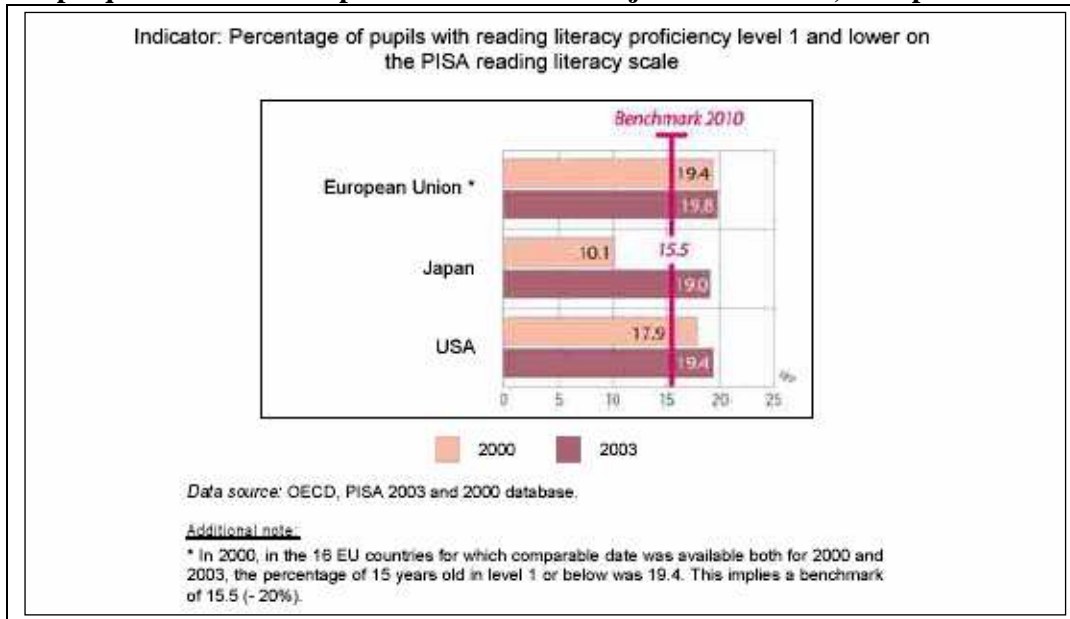


Pourcentage de la population respective
 Faible Moyen Élevé Total
 Faible Moyen Élevé Hommes
 Faible Moyen Élevé Femmes

Source : Eurostat, résultats LFS du printemps

Source : Rapport 2006 sur l'emploi en Europe

Graphique 9 : Faibles compétences en lecture des jeunes de 15 ans, Europe des 16



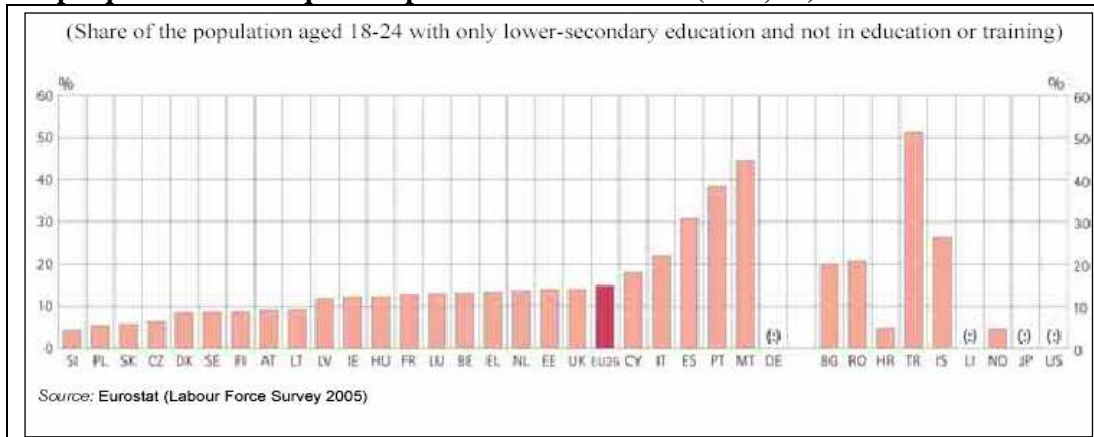
Indicateur – Pourcentage des élèves présentant des compétences en lecture de niveau 1 et moins sur l'échelle Pisa

Source des données : OCDE – Base de données Pisa 2003 et 2000

Note supplémentaire : en 2000, dans les 16 pays européens pour lesquels des données comparatives sont disponibles aussi bien en 2000 qu'en 2003, le pourcentage des jeunes de 15 ans ayant un niveau 1 et moins était de 19,4, ce qui implique un point de référence de 15,5 (-20%)

Source : Document de travail des services de la Commission Progrès de l'éducation et de la formation par rapport aux objectifs de Lisbonne. Rapport 2006. SEC (2006) 639

Graphique 10 : Jeunes quittant prématurément l'école (2005, %)



Source : Eurostat (Étude 2005 sur la main-d'œuvre)

B. Apprentissage tout au long de la vie

- En 2005, le pourcentage de la population adulte qui suivait un enseignement et une formation dans l'Europe des 27 était de 9,7% contre 7,1% en 2000. Bien que l'augmentation soit due en partie à des changements méthodologiques,³ il y a un progrès évident par rapport à l'objectif de 12%.
- La participation à l'apprentissage tout au long de la vie est plus élevée dans les tranches d'âge plus jeunes et diminue progressivement dans les catégories plus âgées.
- La participation à l'apprentissage tout au long de la vie varie considérablement d'un État membre à l'autre. Les pays scandinaves et le Royaume-Uni ont le taux le plus élevé.
- De plus, la participation des adultes à l'enseignement informel était en général trois fois supérieure à la participation à un enseignement formel.
- D'après l'enquête sur les conditions de travail européennes, 27% de la main-d'œuvre dans l'Europe des 25 a suivi en 2005 une formation financée ou assurée par l'employeur ou, dans le cas de travailleurs indépendants, financée par eux-mêmes.
- Bien qu'il n'y ait pas de données disponibles pour l'Europe des 27, les chiffres relatifs à l'Europe des 15 révèlent une diminution par rapport au pourcentage de 30% en 2000. Le nombre moyen de jours de formation par salarié ou par travailleur indépendant est passé de 14,3% en 2000 à 11,2% en 2005.
- Six pour cent des travailleurs ont suivi une formation financée personnellement, 27% des travailleurs ont reçu une formation sur le tas et 17% ont bénéficié d'autres formes de formation interne.
- D'après la quatrième étude sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin, une formation financée par l'employeur a été donnée à 32% des travailleurs sous contrat à durée indéterminée, 29% étaient sous contrat à durée déterminée et 18% des intérimaires. Parmi ces travailleurs, 10% avaient un niveau d'instruction primaire et 40% un niveau d'instruction supérieur.

Tableau 16 : Pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans qui a suivi un enseignement et une formation

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Europe des 27 | - | 7,1 | 7,1 | 7,2 | 8,5 | 9,3 | 9,7 |
| Europe des 25 | - | 7,5 | 7,5 | 7,6 | 9,0 | 9,9 | 10,2 |
| Europe des 15 | 8,2 | 8,0 | 8,0 | 8,1 | 9,8 | 10,7 | 11,2 |

Source : Eurostat

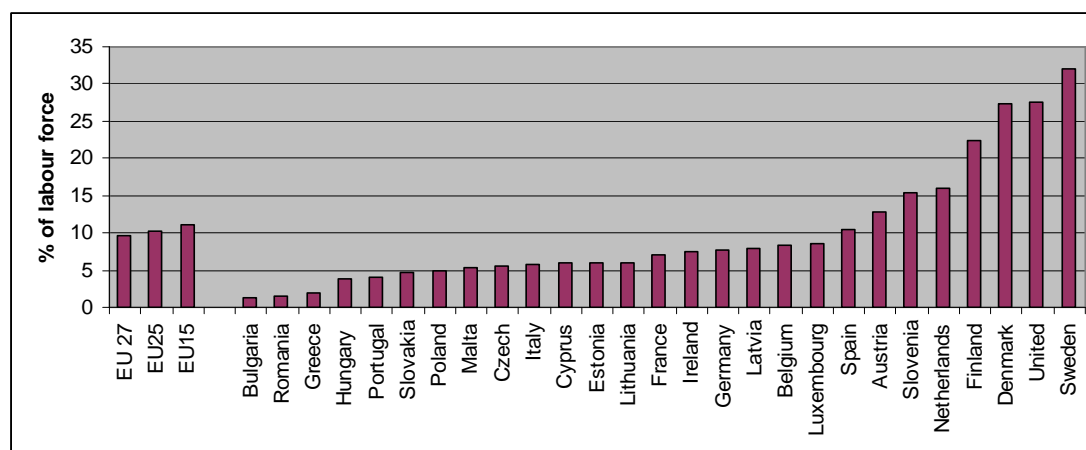
³ Rapport 2005 sur l'emploi en Europe page 113. Dans l'Europe des 25, cet indicateur s'est également amélioré ces dernières années, passant de 7,9% en 2000 à 9,9% en 2004. Cependant, après correction en raison de certaines ruptures statistiques, on estime que le ratio d'apprentissage tout au long de la vie a augmenté de moins de 1 point de pourcentage depuis 2000. Voir aussi la communication de la Commission (2005) 549, page 16 : « En ce qui concerne la participation à l'enseignement et à la formation tout au long de la vie, il y a des ruptures dans les séries temporelles. Certains pays ont en effet revu leur méthode de collecte des données entre 2002 et 2003. Ces changements ont conduit à la présentation de bien meilleurs résultats à partir de 2003. Les progrès entre 2002 et 2003 sont de ce fait exagérés. »

Tableau 17 : Participation à l'apprentissage tout au long de la vie par tranche d'âge, 2005, Europe des 25

| Tranche d'âge | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | Total | Objectif d'ici 2010 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
| Taux de participation | 21,4 | 13,3 | 11,5 | 10,5 | 9 | 7,5 | 6 | 3,6 | 10,7 | 12,5 |

Source : CEDEFOP, diaporama 'Four years on', Helsinki, 5 décembre 2006 (tableau basé sur des données d'Eurostat)

Graphique 11 . A: Participation de la main-d'œuvre à l'apprentissage tout au long de la vie, 2005



% de la main-d'œuvre

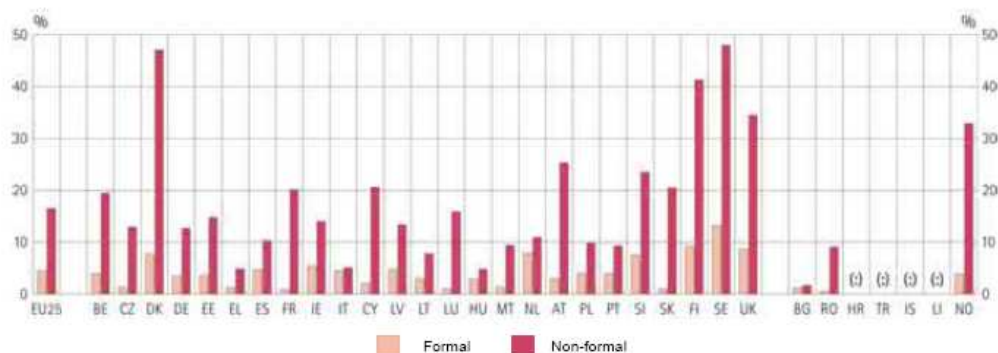
UE 27 – UE 25 – UE 15 – Bulgarie – Roumanie – Grèce – Hongrie – Portugal – Slovaquie – Pologne – Malte – Tchéquie – Italie – Chypre – Estonie – Lituanie – France – Irlande – Allemagne – Lettonie – Belgique – Luxembourg – Espagne – Autriche – Slovénie – Pays-Bas- Finlande - Danemark – Royaume-Uni – Suède

Source : Eurostat

Graphique 11.B

Chart II.19

Rate of participation (%) of 25-64 year olds in formal and non-formal education and training, 2003



Source: Eurostat LFS, ad-hoc module on Lifelong Learning 2003. Target population: 25-64 years, reference period: 12 months.

Taux de participation (%) des personnes entre 25 et 64 ans participant à l'enseignement formel et informel et suivant une formation. 2003.

Tableau 18 : Niveaux de formation

| Ces 12 derniers mois, avez-vous suivi... ? | 1995 | 2000 | 2005 | 2005 | |
|---|---------------|---------------|---------------|-----------------|--------------------------|
| | Europe des 15 | Europe des 15 | Europe des 25 | (Europe des 15) | (Nouveaux États membres) |
| Formation financée ou assurée par votre employeur ou par vous-même si vous êtes travailleur indépendant ? | 30,0% | 30,6% | 27,1% | 27,3% | 25,6% |
| Nombre moyen de jours par travailleur | 13,5 | 14,3 | 11,2 | 11,4 | 10,6 |
| Formation financée par vous-même | n.a. | n.a. | 6,0% | 6,0% | 6,5% |
| Nombre moyen de jours par travailleur | n.a. | n.a. | 25,2% | 25,9% | 22,6% |
| Formation sur le tas (co-travailleurs, superviseurs, etc.) | n.a. | n.a. | 27,1% | 26,8% | 29,0% |
| Autres formes de formation interne | n.a. | n.a. | 17,5% | 17,0% | 20,5% |

Source : Fondation de Dublin

8. Cohésion sociale

- La population de l'Europe des 25 qui présente un risque de pauvreté est restée stable entre 2000 et 2005, soit 16%, ce qui représente 72 millions d'individus. Les différences entre pays sont importantes et vont de 9% en Suède à 21% en Lituanie et au Portugal. Les transferts sociaux jouent un rôle majeur dans la réduction des taux de risque de pauvreté : en l'absence de transferts sociaux à l'exclusion des pensions, le risque de pauvreté de la population européenne serait de 26% (soit une hausse par rapport aux 23% de 2000) contre 16% en 2005.
- Le risque de pauvreté des enfants dans l'Europe des 25 s'est stabilisé autour de 20% environ entre 2000 et 2005, mais il est plus élevé que chez les adultes. Il existe un écart considérable entre les pays, allant de 7% en Suède à 27% en Pologne.
- La répartition de l'inégalité des revenus (mesurée par le coefficient de Gini⁴) est estimée à environ 31 en 2005, contre 29 en 2000. Les écarts entre pays sont importants et vont de 22 en Slovaquie à 35 au Royaume-Uni et en Grèce (chiffres 2003 À VÉRIFIER)
- Dans l'Europe des 25, les dépenses sociales représentaient 27,3% du PIB contre 26,6% en 2000, avec des différences significatives entre pays allant de 13,4% en Lettonie et en Estonie à 33,5% en Suède.
- Dans l'Europe des 15 (année 2000), 15% des travailleurs recevaient un bas salaire⁵ (un bas salaire correspond à deux tiers du salaire médian). Le pourcentage fluctue de 8,6% au Danemark à 19,4% au Royaume-Uni (source : rapport 2004 sur l'emploi en Europe, page 168).
- Les systèmes de taxation et de prestations sociales varient d'un État membre à l'autre, et leur conception a un impact sur le marché du travail. Cet impact est perceptible à plusieurs niveaux : les conditions, le niveau et la durée des prestations sociales, l'efficacité des services de l'emploi. Les systèmes d'indemnités de chômage ont des effets à la fois positifs et négatifs. D'une part, ils garantissent une sécurité financière pendant la recherche d'un emploi. D'autre part, l'aspect financier peut dissuader certains d'accepter un travail. Nous observons des effets nets sur l'emploi qui diffèrent d'un pays à l'autre en fonction de l'interaction, en particulier, avec les politiques actives du marché du travail. Dans l'Europe des 25, lorsque quelqu'un perd son statut de chômeur indemnisé et décroche un emploi, environ 75% en moyenne de l'augmentation de revenu brut partent en impôts, en raison d'une taxation et de cotisations de sécurité sociale plus élevées et de la suppression du chômage et autres prestations (perdus en taxes). De même, pour les travailleurs à bas salaire, le pourcentage du salaire brut qui part en taxes suite à l'effet combiné de l'impôt sur les revenus, des cotisations de sécurité sociale et de la suppression des avantages lorsque le revenu brut augmente de 33 à 67% du salaire moyen, est d'environ 50 % pour un célibataire et d'environ 62% pour un couple à revenu unique avec deux enfants. Si l'on examine la charge fiscale totale sur le travail, elle concerne près de 40% des travailleurs à bas salaire dans l'Europe des 25. Le taux d'imposition varie considérablement d'un État membre à l'autre : entre 49% en Belgique à moins de 20% en Irlande, à Chypre et à Malte.

⁴ Le coefficient de Gini mesure la répartition des revenus dans une société donnée : 0 signifie l'égalité parfaite des revenus et 100 signifie l'inégalité complète des revenus.

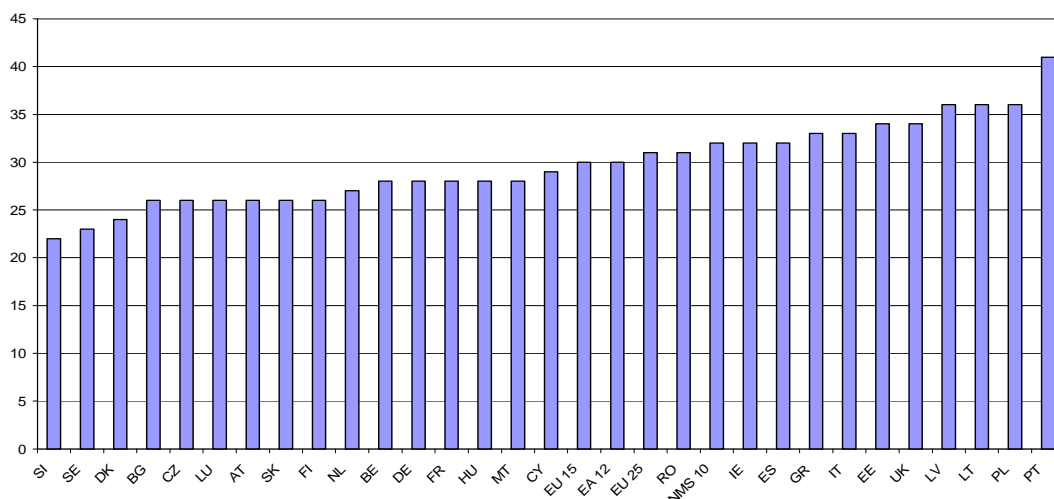
⁵ Ces chiffres ne tiennent pas compte des avantages professionnels.

Tableau 20 : Quelques indicateurs de pauvreté

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|
| <i>Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux</i> | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Europe des 25 | 16 | 16 | - | 15 | 16 | 16 |
| | | | - | | | |
| <i>Taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux</i> | | | | | | |
| Europe des 25 | 23 | 24 | - | 25 | 26 | 26 |
| | | | - | | | |
| <i>Taux de risque de pauvreté chez les moins de 16 ans</i> | | | | | | |
| Europe des 25 | 20 | 20 | - | 19 | 20 | - |
| | | | | | | |

Graphique

Inequality of income distribution Gini coefficient



Coefficient de Gini : inégalité de la répartition des revenus

Tableau 22 : Dépenses totales de protection sociale (% du PIB)⁶

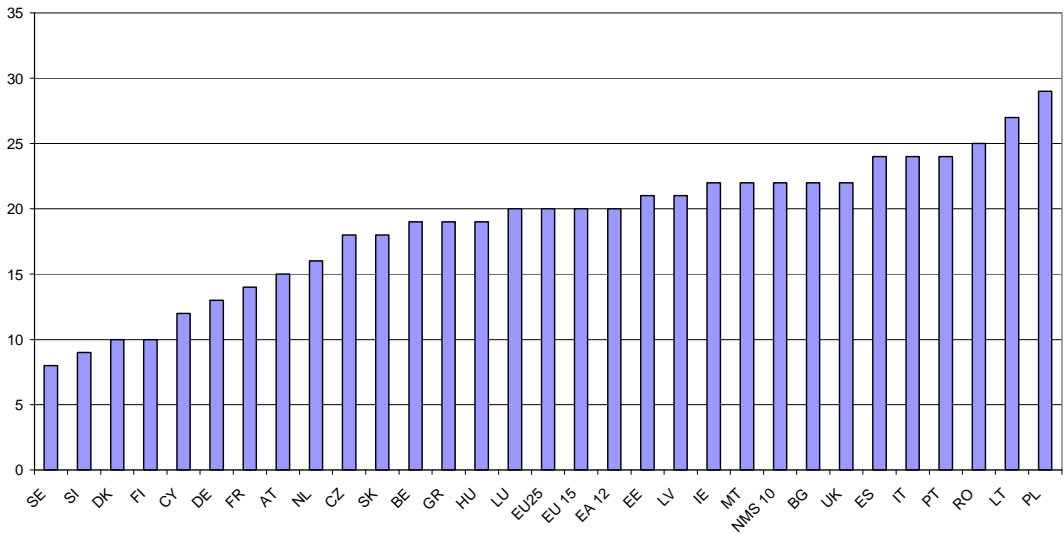
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|---------------|------|------|------|------|------|
| Europe des 25 | 26,6 | 26,8 | 27,0 | 27,4 | 27,3 |
| Europe des 15 | 26,9 | 27,1 | 27,4 | 27,7 | 27,6 |
| | | | | | |
| Zone euro | 26,7 | 26,8 | 27,4 | 27,8 | 27,7 |

Source : Eurostat

⁶ Les dépenses totales comprennent les prestations sociales, les dépenses administratives et autres dépenses engagées par les systèmes de protection sociale. Les prestations sociales sont classées en plusieurs catégories : maladie/soins de santé, invalidité, vieillesse, survie, famille/enfants, chômage, logement et exclusion sociale, « n'entrant dans aucune autre catégorie ». En général, les avantages fiscaux (réductions d'impôts accordées aux ménages dans le cadre de la protection sociale) sont exclus.

Graphique par pays en ce qui concerne la pauvreté des enfants

At risk of poverty rate (cut-off point: 60% of median equivalised income after social transfers)
Less than 16 years



Taux de risque de pauvreté. Point limite : 60% du revenu médian ajusté après transferts sociaux
Moins de 16 ans

Tableau : Taux d'imposition des bas salaires : coin fiscal sur les coûts salariaux⁷

| Pays | Période 2005a | Variation depuis 1996 |
|--|---------------|-----------------------|
| <i>be</i> Belgique | 49,1 | -1,4 |
| <i>bg</i> Bulgarie | 36,3 | -4 |
| <i>cz</i> République tchèque | 42,1 | 0,7 |
| <i>dk</i> Danemark | 39,3 | -2 |
| <i>de</i> Allemagne (y compris l'ex-RDA depuis 1991) | 46,7 | 0,2 |
| <i>ee</i> Estonie | 39,8 | 1,3 |
| <i>ie</i> Irlande | 19,9 | -6,6 |
| <i>gr</i> Grèce | 34,4 | -0,5 |
| <i>es</i> Espagne | 35,7 | 1,3 |
| <i>fr</i> France | 41,4 | -2,9 |
| <i>it</i> Italie | 41,7 | -6,6 |
| <i>cy</i> Chypre | 19,1 | 3,1 |
| <i>lv</i> Lettonie | 41,0 | 1,7 |
| <i>lt</i> Lituanie | 43,2 | 5,6 |
| <i>lu</i> Luxembourg (Grand-Duché) | 29,8 | 0,6 |
| <i>hu</i> Hongrie | 42,9 | -3,9 |
| <i>mt</i> Malte | 18,7 | 2,9 |
| <i>nl</i> Pays-Bas | 41,3 | 2 |
| <i>at</i> Autriche | 42,5 | 5 |
| <i>pl</i> Pologne | 42,4 | -1,2 |
| <i>pt</i> Portugal | 31,7 | 1,1 |
| <i>ro</i> Roumanie | 42,4 | -0,3 |
| <i>si</i> Slovénie | 36,4 | -4,5 |
| <i>sk</i> Slovaquie | 35,3 | -5 |
| <i>fi</i> Finlande | 39,5 | -5,8 |
| <i>se</i> Suède | 46,5 | -2,1 |
| <i>uk</i> Royaume-Uni | 29,9 | 3,1 |

Source : Eurostat

⁷ Coin fiscal sur les coûts salariaux : défini comme étant l'impôt sur les revenus du salaire brut plus les cotisations de sécurité sociale de l'employé et de l'employeur, exprimé en pourcentage des coûts salariaux totaux du salarié, ceux-ci étant définis comme le salaire brut majoré des cotisations patronales de sécurité sociale et du précompte professionnel (le cas échéant). Cet indicateur structurel n'est disponible que pour les célibataires sans enfant qui gagnent 67% du salaire moyen.

Tableau : Taux d'imposition des bas salaires : pourcentage du salaire brut qui part en taxes lorsqu'un chômeur retrouve un emploi⁸

| | <> Période | 2005a00 | variation depuis 2001 |
|--|------------|---------|-----------------------|
| Pays | | | |
| <i>Be</i> Belgique | | 85,00 | -1 |
| <i>Bg</i> Bulgarie | | 77,00 | 1,8 |
| <i>Cz</i> République tchèque | | 66,00 | -1 |
| <i>Dk</i> Danemark | | 90,00 | -2 |
| <i>De</i> Allemagne (y compris l'ex-RDA depuis 1991) | | 75,00 | 0 |
| <i>Ee</i> Estonie | | 65,00 | 16,8 |
| <i>Ie</i> Irlande | | 74,00 | 1 |
| <i>gr</i> Grèce | | 62,00 | 6 |
| <i>Es</i> Espagne | | 80,00 | 0 |
| <i>Fr</i> France | | 82,00 | 1 |
| <i>It</i> Italie | | 72,00 | 13 |
| <i>Cy</i> Chypre | | 63,00 | 10,1 |
| <i>Lv</i> Lettonie | | 87,00 | 1 |
| <i>Lt</i> Lituanie | | 56,40 | 2,3 |
| <i>Lu</i> Luxembourg (Grand-Duché) | | 88,00 | 0 |
| <i>Hu</i> Hongrie | | 55,00 | -12 |
| <i>Mt</i> Malte | | 64,00 | -1,16 |
| <i>Nl</i> Pays-Bas | | 83,00 | 4 |
| <i>At</i> Autriche | | 67,00 | 0 |
| <i>pl</i> Pologne | | 81,00 | 7 |
| <i>Pt</i> Portugal | | 81,00 | 0 |
| <i>ro</i> Roumanie | | 60,50 | -15,6 |
| <i>Si</i> Slovénie | | 93,00 | 12,5 |
| <i>Sk</i> Slovaquie | | 43,00 | -30 |
| <i>Fi</i> Finlande | | 77,00 | -3 |
| <i>Se</i> Suède | | 87,00 | 0 |
| <i>Uk</i> Royaume-Uni | | 68,00 | 0 |

Source : Eurostat

⁸ En raison d'une taxation et de cotisations de sécurité sociale plus élevées et de la suppression du chômage et autres avantages. Cet indicateur structurel n'est disponible que pour les célibataires sans enfant qui gagnent 67% du salaire moyen quand ils travaillent.

Tableau : Taux d'imposition des bas salaires : piège des bas salaires (2005)⁹

| | Célibataire sans enfant, 33% du salaire moyen | Couple marié à revenu unique, 33% du salaire moyen, deux enfants |
|--------------------|---|--|
| Belgique | 57,00 | 45,00 |
| Bulgarie | 21,40 | 33.10 |
| République tchèque | 34.00 | 59.00 |
| Danemark | 81.00 | 91.00 |
| Allemagne | 51.00 | 78.00 |
| Estonie | 26.00 | 22.00 |
| Irlande | 50.00 | 76.00 |
| Grèce | 16.00 | 16.00 |
| Espagne | 26.00 | 17.00 |
| France | 34.00 | 56.00 |
| Italie | 35.00 | -7.00 |
| Chypre | 6.00 | 125.00 |
| Lettonie | 32.00 | 100.00 |
| Lituanie | 36.00 | 42.80 |
| Luxembourg | 55.00 | 110.00 |
| Hongrie | 30.00 | 14.00 |
| Malte | 16.00 | 54.00 |
| Pays-Bas | 70.00 | 78.00 |
| Autriche | 34.00 | 65.00 |
| Pologne | 65.00 | 75.00 |
| Portugal | 20.00 | 76.00 |
| Roumanie | 30.30 | 17.00 |
| Slovénie | 30.00 | 73.00 |
| Slovaquie | 23.00 | 27.00 |
| Finlande | 64.00 | 100.00 |
| Suède | 57.00 | 93.00 |
| Royaume-Uni | 58.00 | 84.00 |

Source : Eurostat

⁹ Piège des bas salaires : mesure le pourcentage du salaire brut qui part en taxes suite aux effets combinés de l'impôt sur les revenus, des cotisations de sécurité sociale et de la suppression des avantages quand le salaire brut augmente et passe de 33% à 67% du salaire moyen. Cet indicateur structurel est disponible pour les célibataires sans enfant et les couples à revenu unique avec deux enfants.

9. Mobilité

A. Mobilité géographique au sein de l'UE

- La mobilité transfrontalière dans l'UE est faible. En moyenne, la proportion des travailleurs nés à l'étranger, dans un autre État membre de l'UE, est de 1,5% par rapport à la population active totale (1,2% en ce qui concerne les citoyens de l'Europe des 15 et 1,3% pour les citoyens des nouveaux États membres°, contre 3,4% pour ce qui est des nationaux de pays tiers).
- Bien que la mobilité transfrontalière soit faible, une enquête récente révèle que 20% de la population de l'UE en âge de travailler a déménagé au cours de sa vie. Mais cette mobilité s'observe surtout d'une région à l'autre d'un même pays. Il existe de grandes différences d'un pays à l'autre. Les pays nordiques affichent le pourcentage le plus élevé puisque 40% des personnes en âge de travailler ont déménagé au cours de leur vie. (VÉRIFIER)

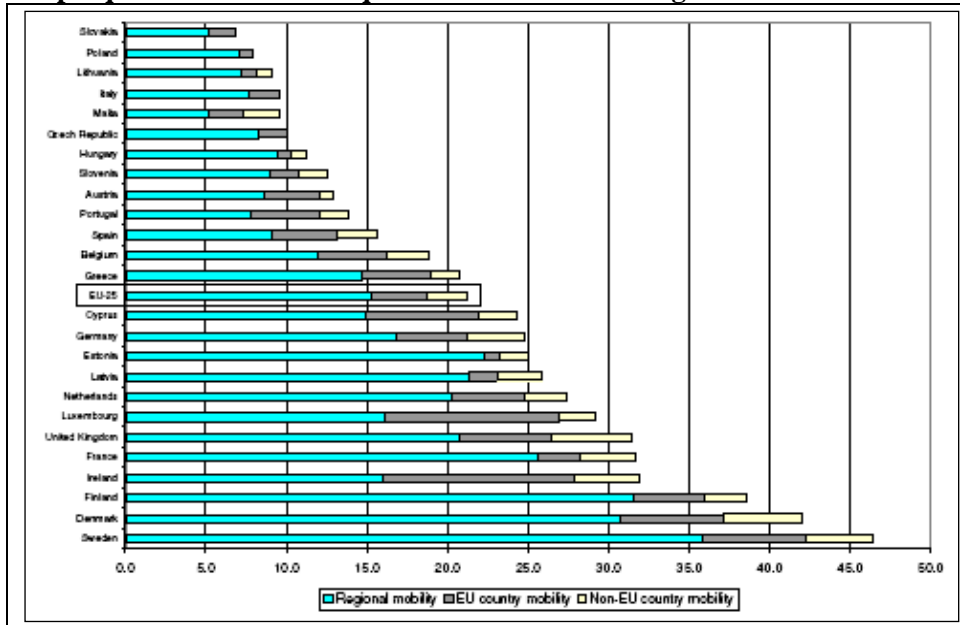
Tableau 23 : Proportion des nationaux étrangers en âge de travailler dans le pays de résidence par rapport à la population totale en âge de travailler, 2005 (en %)

| Pays de résidence | Citoyenneté | | |
|---------------------|---------------|---------------|--|
| | Europe des 15 | Europe des 10 | Pays n'appartenant pas à l'Europe des 25 |
| Belgique | 4,4 | 0,3 | 2,8 |
| République tchèque | (0,0) | 0,3 | 0,4 |
| Danemark | 0,9 | (0,2) | 2,5 |
| Allemagne | 1,9 | 0,6 | 5,4 |
| Estonie | - | - | 8,4 |
| Grèce | 0,2 | 0,4 | 5,3 |
| Espagne | 1,2 | 0,2 | 8,4 |
| France | 1,8 | 0,1 | 3,6 |
| Irlande | 2,7 | 1,9 | 2,7 |
| Italie | - | - | - |
| Chypre | 5,5 | (0,3) | 7,4 |
| Lettonie | - | - | (0,4) |
| Lituanie | - | - | (0,4) |
| Luxembourg | 32,9 | (0,2) | 3,2 |
| Hongrie | (0,1) | - | 0,5 |
| Malte | 1,1 | - | 1,7 |
| Pays-Bas | 1,3 | 0,1 | 2,6 |
| Autriche | 1,7 | 1,4 | 7,1 |
| Pologne | - | - | 0,1 |
| Portugal | 0,4 | - | 2,6 |
| Slovénie | - | - | (0,4) |
| République slovaque | - | (0,1) | (0,1) |
| Finlande | 0,3 | 0,3 | 0,9 |
| Suède | 2,0 | 0,3 | 3,1 |
| Royaume-Uni | 1,7 | 0,4 | 4,0 |
| Europe des 10 | 0,1 | 0,1 | 0,5 |
| Europe des 15 | 1,5 | 0,3 | 4,0 |
| Europe des 25 | 1,2 | 0,3 | 3,4 |

Source : *L'emploi en Europe en 2006*

Remarque : les données entre parenthèses ne sont pas totalement fiables en raison de la petitesse de l'échantillon. Le symbole “-” est utilisé quand des données sont soit indisponibles soit très peu fiables.

Graphique 12 : Caractéristiques de la mobilité de longue distance dans l'UE

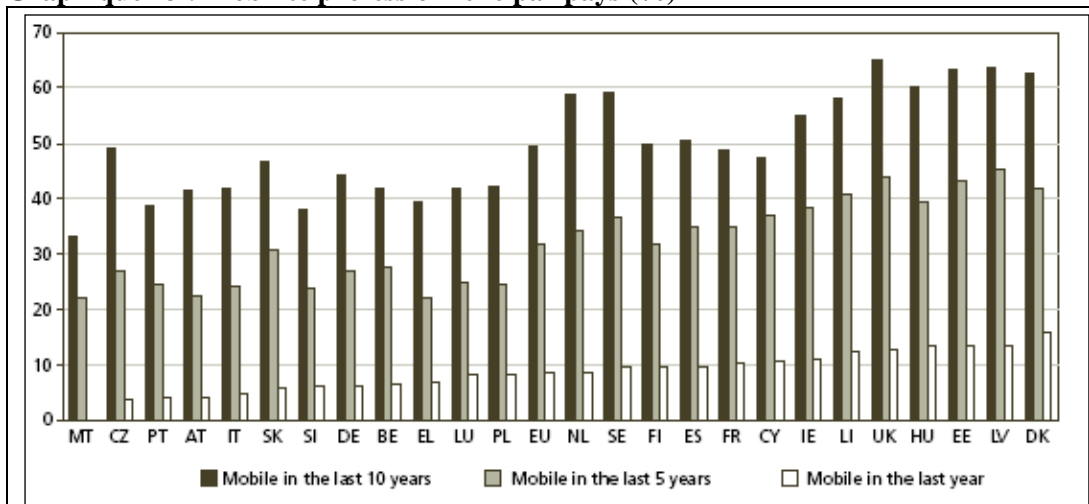


Source : Eurobaromètre

B. Mobilité sur le marché du travail dans l'UE

- Les niveaux relatifs à la mobilité professionnelle varient d'un État membre à l'autre. Une analyse du changement d'employeur le plus récent montre que 8% des sondés actuellement au travail ont effectué cette transition au cours de l'année écoulée, alors que 33% ont changé d'employeur au moins une fois au cours des cinq dernières années et 50% au cours des dix dernières années.
- Dans l'Europe des 25, le nombre moyen d'emplois par travailleur était de 3,9 et variait de 5 à 6 dans les pays scandinaves à 2,9 en Autriche, en Slovaquie, à Malte et en Slovénie.

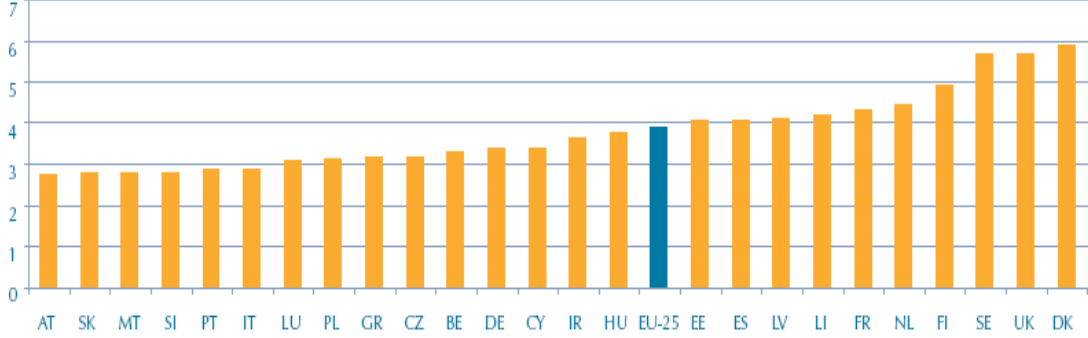
Graphique 13 : Mobilité professionnelle par pays (%)



Mobile au cours des 10 dernières années – Mobile au cours des 5 dernières années – Mobilité au cours de la dernière année

Source : Mobilité en Europe, Fondation de Dublin

Graphique 14 : Nombre moyen d'emplois à ce jour, par travailleur et par pays



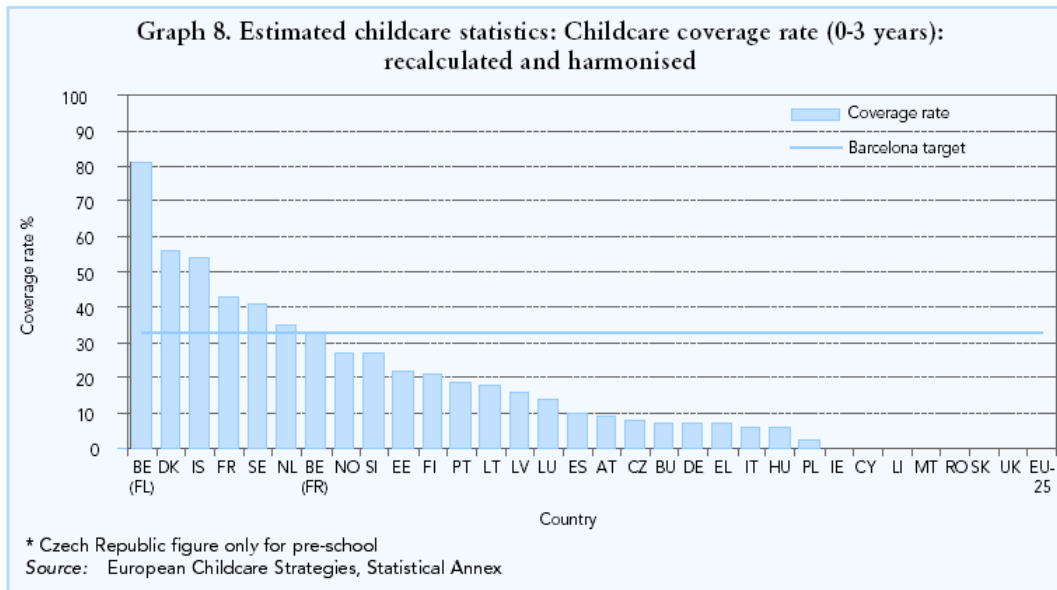
Source : Eurobaromètre (2006)

10. Autres éléments relatifs à la qualité de l'emploi

- Entre 2000-2004, les accidents mortels ou non n'ont cessé de diminuer. Ils ont chuté respectivement de 4,6 à 3,8 pour 100 000 travailleurs en ce qui concerne les accidents mortels, et d'environ 4 000 à quelque 3 200 pour ce qui est des accidents non mortels, ce qui traduit une tendance à long terme en ce sens. Cependant, derrière ces chiffres globaux, nous constatons que les progrès sont inégaux d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre. Le coût total des accidents du travail dans l'économie de l'UE est estimé à environ 55 milliards d'euros, soit 0,64% du PIB¹⁰.
- L'accès à des services de garde d'enfants entre 0 et 3 ans et entre trois ans et l'âge scolaire obligatoire n'est pas le même partout en Europe. De nombreux pays doivent encore fournir de gros efforts pour atteindre les objectifs de Barcelone, soit respectivement des taux de couverture de 33% et 90% pour ce qui est de la garde des enfants.
- Si l'on compare les niveaux de rémunération moyens des hommes et des femmes, l'écart a légèrement diminué dans l'Europe des 25. Cependant, cet écart qui était de 15% en 2004, reste une cause de préoccupation, le symptôme d'une ségrégation sur le marché du travail. Derrière ce chiffre global, il existe des différences marquées entre les pays, moins de 5% à Malte et au Portugal et plus de 20% en Allemagne, en Estonie, en République slovaque et à Chypre.
- Après six ans, la proportion des travailleurs temporaires qui ont décroché un contrat permanent est de 55%. Cependant, 16% sont toujours sous contrat temporaire, 20% n'ont pas d'emploi et 6,4% sont travailleurs indépendants. Après six ans, 76,7% des travailleurs permanents sont toujours sous contrat permanent, 4% sont sous contrat temporaire, 3,1% sont indépendants et 15,8% n'ont plus d'emploi.
- La probabilité de sortir d'un bas salaire augmente avec le temps mais à un taux décroissant. Après sept ans, 39,2 % des travailleurs ayant un bas salaire ont trouvé un emploi offrant un salaire moyen et 4,8% ont un emploi au salaire élevé. Cependant, 26,2% perçoivent toujours un bas salaire et 29,8% n'en perçoivent pas. En général, les pays où l'incidence des bas salaires est la plus faible (Danemark, Italie, Finlande, Portugal et Autriche) offrent aussi les plus fortes probabilités de sortir des bas salaires (voir graphique). Pour se faire une idée plus précise des marchés du travail nationaux, il faudrait étudier la possibilité de sortir d'un bas salaire en parallèle avec les autres aspects relatifs à la rétention d'un emploi et à la promotion.
- Les différences de couverture des négociations collectives sont considérables d'un État membre de l'UE à l'autre. Et ce, en raison de la diversité des systèmes de relations industrielles et de l'existence ou non d'une possibilité d'extension légale des conventions collectives.
- D'après les résultats d'une enquête, plus de 80% des travailleurs se disent satisfaits ou très satisfaits des conditions de travail de leur emploi. Plus de 34% des travailleurs déclarent qu'ils pourraient assumer des tâches plus exigeantes, et 52% affirment que leur emploi correspond à leurs compétences.
- La qualité des emplois, la productivité, l'innovation et l'intégration sur le marché du travail sont des facteurs qui se renforcent mutuellement.

¹⁰ SEC(2007) 215/2 DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION. *Document joint à la Communication de la Commission 'Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail'*. Les données de l'année 2000 sont les plus récentes en ce qui concerne l'Europe des 15.

Services de garde d'enfants



Estimation des statistiques en matière de garde d'enfants. Taux de couverture relatif à la garde des enfants (0-3 ans) recalculé et harmonisé.

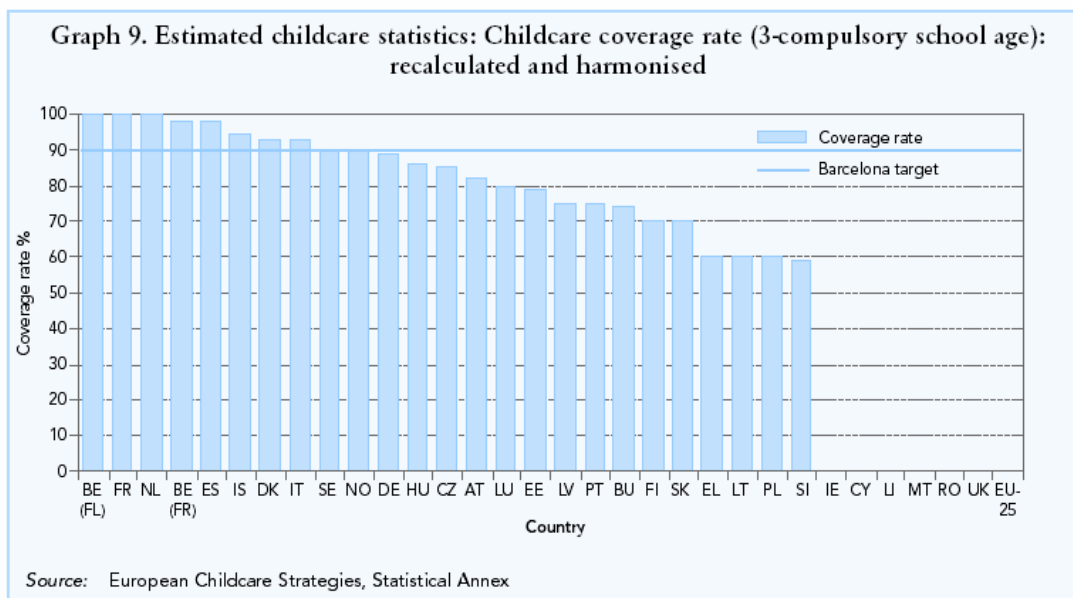
Taux de couverture

Objectif de Barcelone

Pays

République tchèque : le chiffre concerne uniquement les enfants en âge préscolaire

Source : stratégie européenne en matière de garde d'enfants. Annexe statistique.



Estimation des statistiques en matière de garde d'enfants. Taux de couverture relatif à la garde des enfants (3 ans – âge scolaire obligatoire) recalculé et harmonisé.

Taux de couverture

Objectif de Barcelone

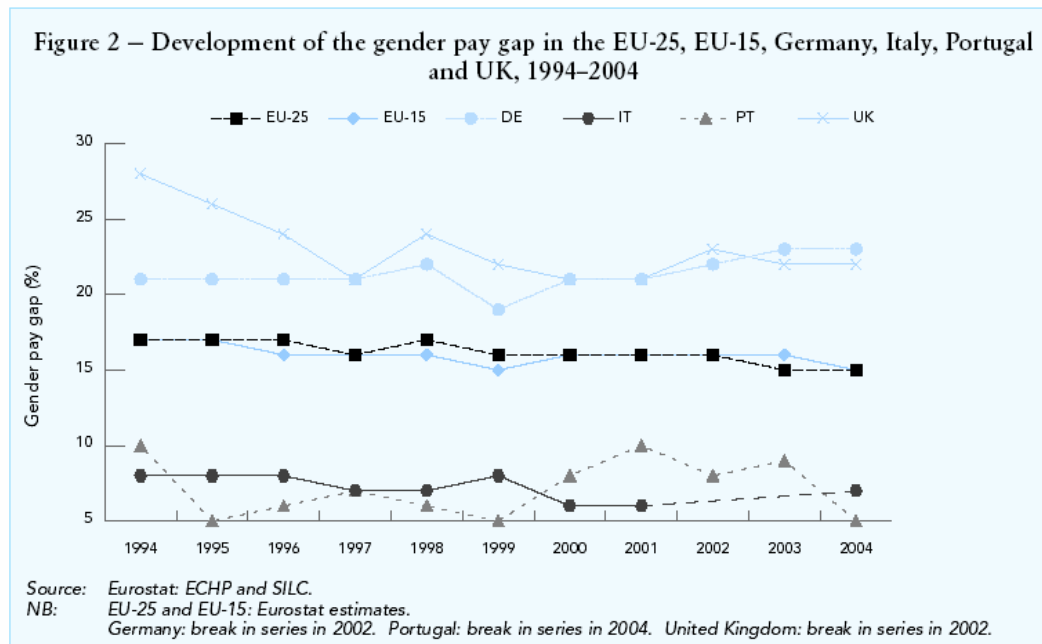
Pays

Source : stratégie européenne en matière de garde d'enfants. Annexe statistique.

Source : Commission européenne « Concilier le travail et la vie privée. Une étude comparative de trente pays européens » 2005

Écart salarial entre sexes

Évolution de l'écart salarial entre sexes dans l'Europe des 25, l'Europe des 15, en Allemagne, en Italie, au Portugal et au Royaume-Uni. 1994-2004.



Source : Commission européenne « Écart salarial entre sexes - Origines et réponses politiques » (2007)

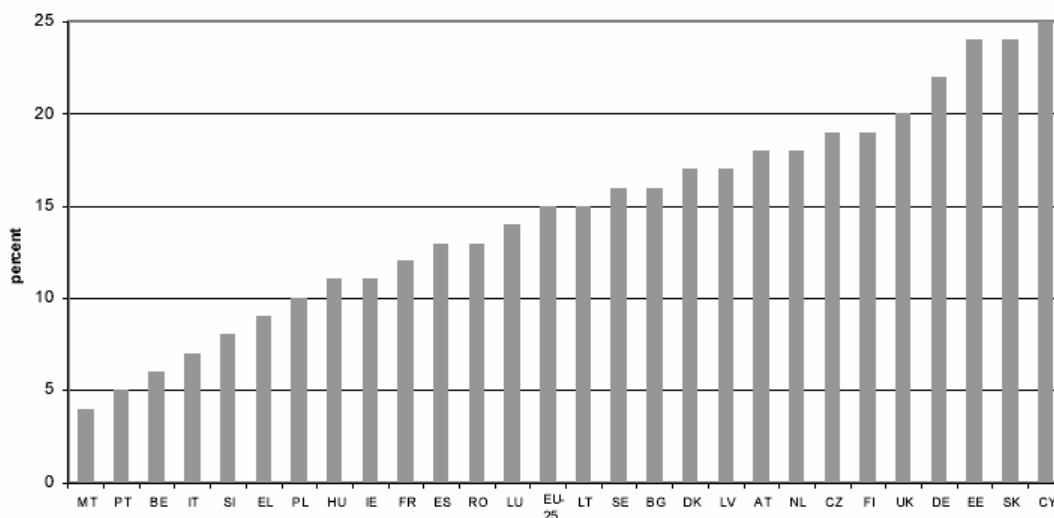
Source : Eurostat: ECHP et SILC

N.B. : Europe des 25 et Europe des 15: estimations Eurostat

Écart salarial entre hommes et femmes dans les États membres de l'UE - 2004

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. St. Provisional results.

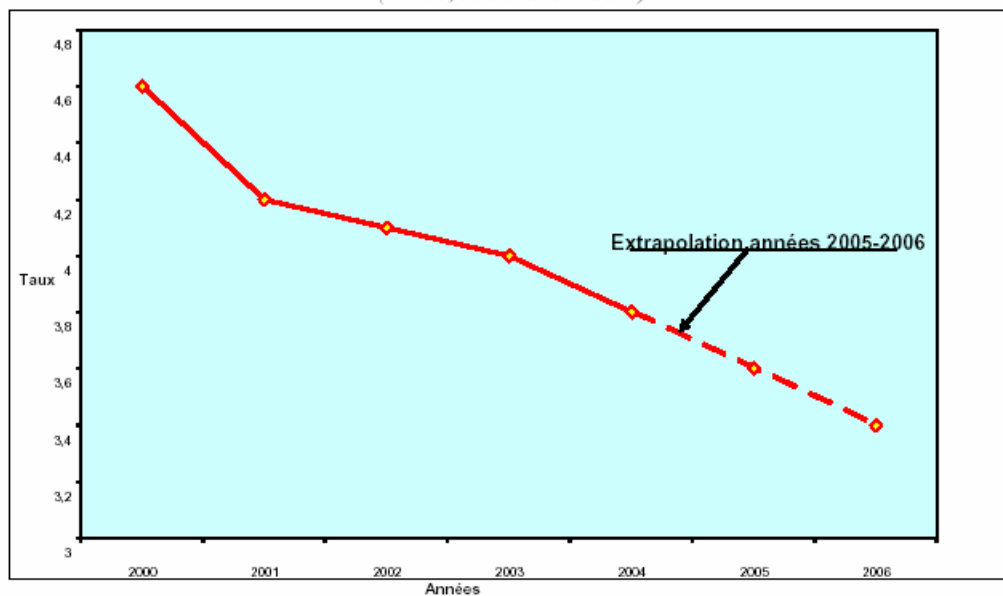
Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT

NB: EU25 estimates are population weighted averages of the latest available values.

Source : Commission européenne « Rapport 2007 sur l'égalité entre hommes et femmes » COM(2007)49 final

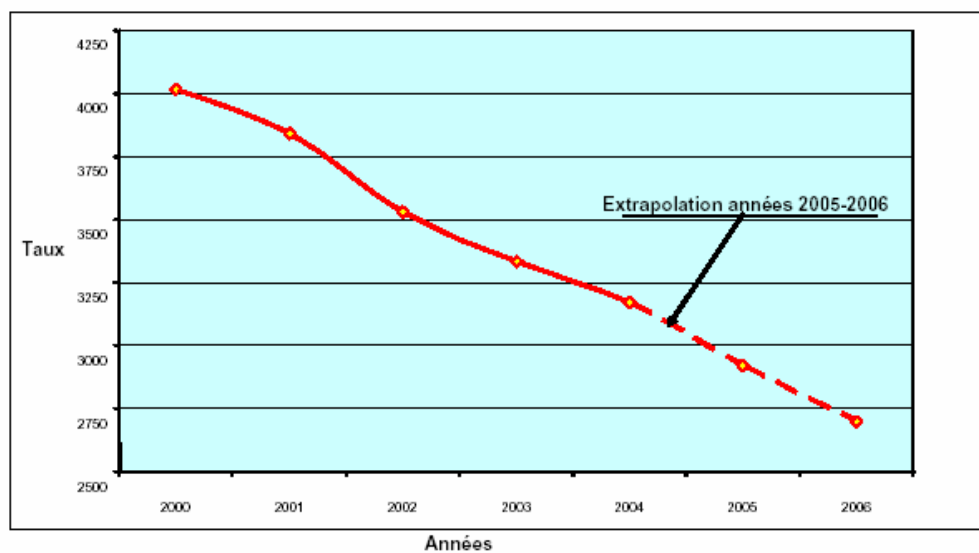
Santé et sécurité

Taux d'incidence des accidents mortels UE-15
(x 100,000 travailleurs)



Source: EUROSTAT

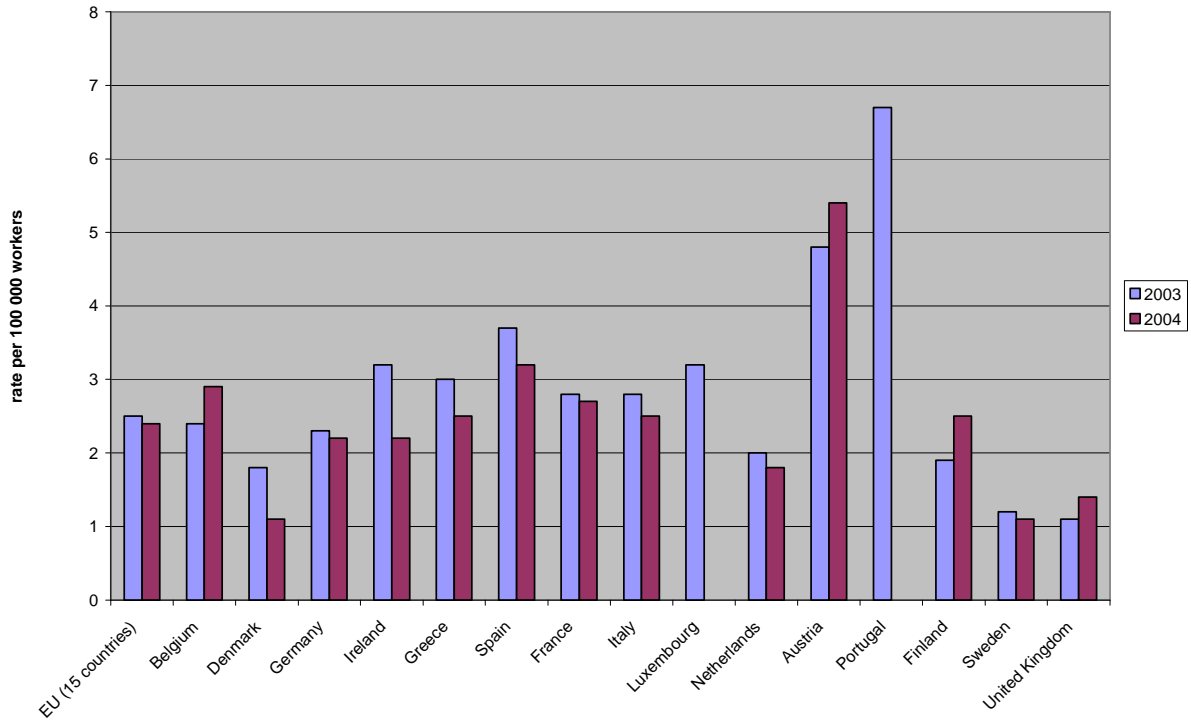
Taux d'incidence des accidents avant plus de 3 jours d'absence UE-15
(x 100 000 travailleurs)



Source: EUROSTAT

Source : SEC (2007) 214 Document de travail des services de la Commission

Fatal accidents at work in 2003 and 2004 (eurostat)



Accidents du travail fatals en 2003 et 2004 (Eurostat)

Source : Eurostat

Incidence des accidents du travail graves par pays (année de référence 1998=100)

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| UE (25 pays) | 100 | 100 | 99 | 95 | 88 | 83 | 79 |
| Belgique | 100 | 96 | 82 | 83 | 72 | 68 | 65 |
| Bulgarie | 100 | 84 | 100 | 90 | 84 | 65 | 58 |
| République tchèque | 100 | 93 | 91 | 91 | 89 | 80 | 81 |
| Danemark | 100 | 95 | 89 | 90 | 82 | 76 | 79 |
| Allemagne | 100 | 99 | 96 | 88 | 82 | 74 | 73 |
| Estonie | 100 | 106 | 105 | 132 | 125 | 128 | 124 |
| Grèce | 100 | 93 | 88 | 86 | 83 | 71 | 66 |
| Espagne | 100 | 107 | 108 | 106 | 103 | 100 | 92 |
| France | 100 | 101 | 102 | 98 | 99 | 95 | 90 |
| Italie | 100 | 99 | 99 | 92 | 83 | 80 | 75 |
| Chypre | 100 | 100 | 112 | 112 | 92 | 103 | 103 |
| Lettonie | 100 | 75 | 66 | 116 | 108 | 84 | 79 |
| Lituanie | 100 | 97 | 94 | 85 | 86 | 82 | 82 |
| Luxembourg | 100 | 105 | 104 | 97 | 109 | 107 | 94 |
| Hongrie | 100 | 93 | 94 | 86 | 84 | 83 | 79 |
| Malte | 100 | 113 | 77 | 94 | 91 | 90 | 83 |
| Pays-Bas | 100 | 108 | 105 | 92 | 100 | 82 | 73 |
| Autriche | 100 | 99 | 92 | 83 | 84 | 79 | 79 |
| Pologne | 100 | 78 | 85 | 78 | 76 | 82 | 84 |
| Portugal | 100 | 92 | 88 | 91 | 74 | 72 | |
| Roumanie | 100 | 100 | 106 | 113 | 104 | 111 | 103 |
| Slovénie | 100 | 102 | 98 | 94 | 94 | 98 | 98 |
| Slovaquie | 100 | 92 | 88 | 84 | 77 | 68 | 54 |
| Finlande | 100 | 91 | 89 | 87 | 85 | 83 | 83 |
| Suède | 100 | 107 | 111 | 113 | 101 | 94 | 86 |
| Royaume-Uni | 100 | 106 | 106 | 110 | 108 | 107 | 88 |

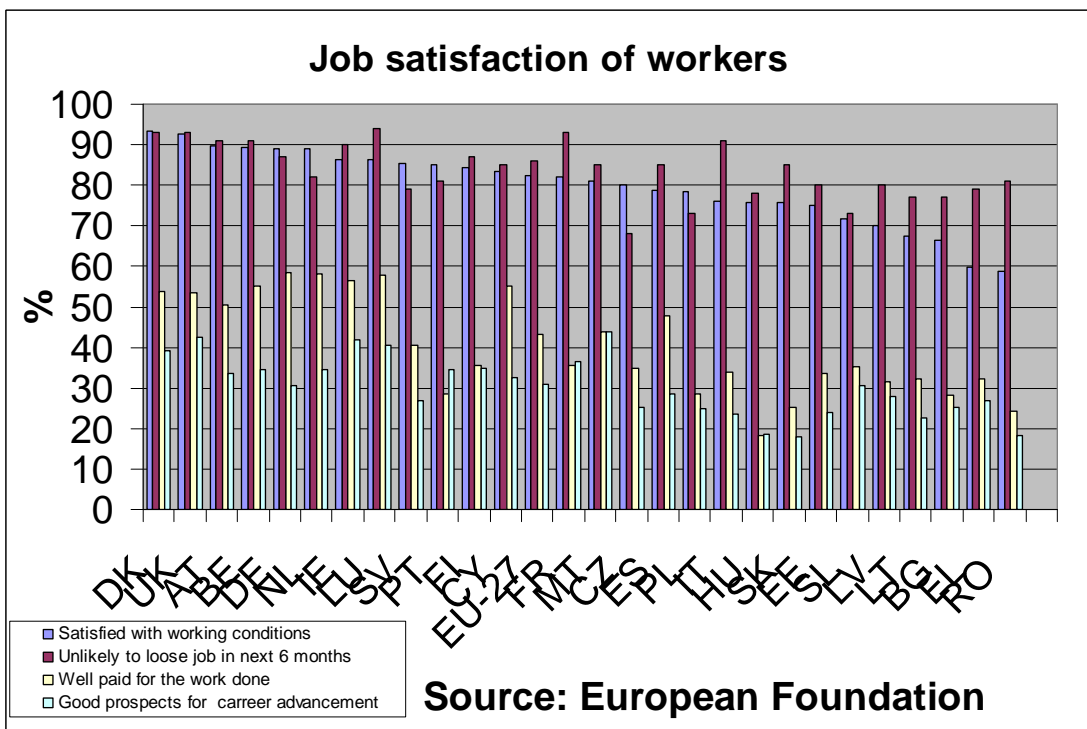
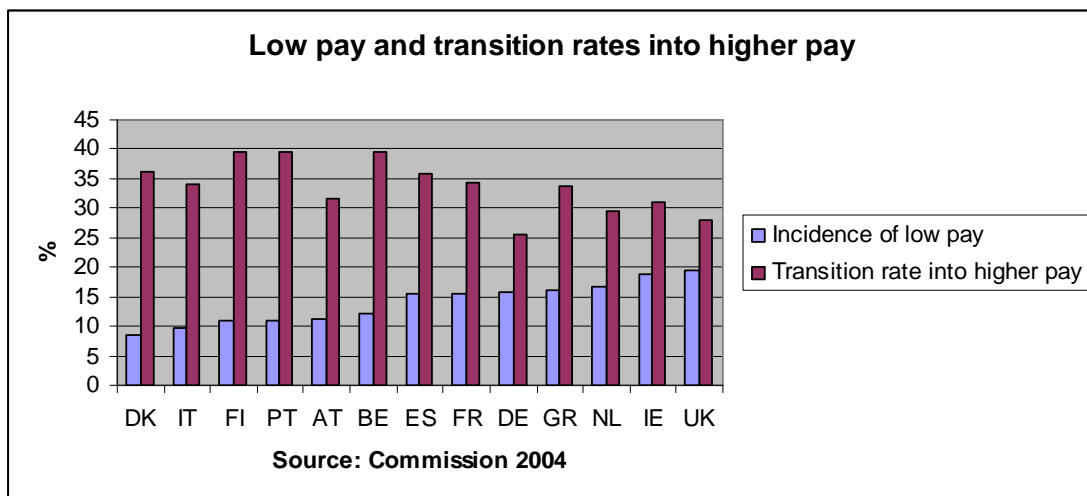
Source : Eurostat

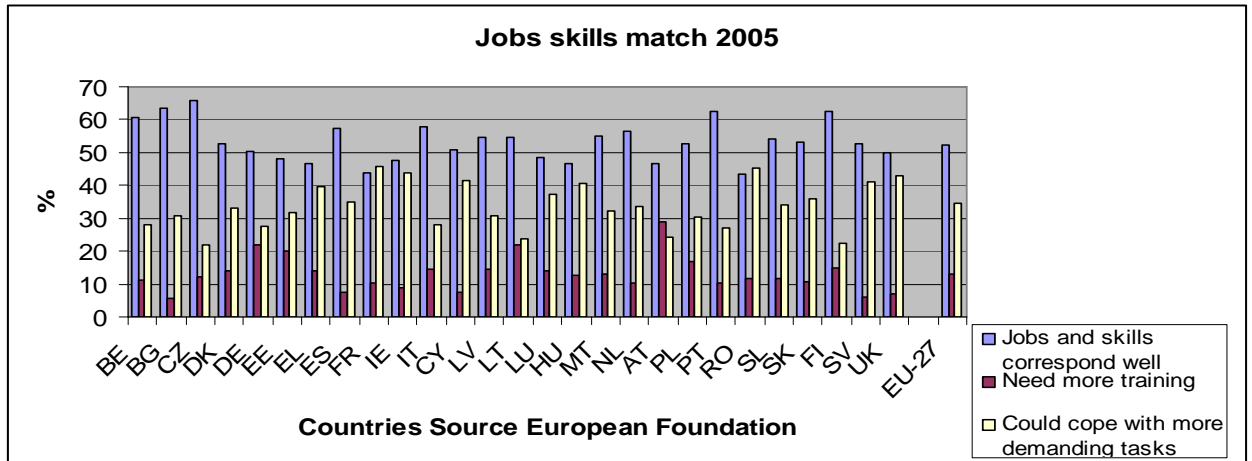
Taux de transition d'un emploi temporaire ou d'un emploi à bas salaire

| Situation année t + 6 | Permanent | Temporaire | Travailleur indépendant | Sans emploi | Enseignement |
|-----------------------|-----------|------------|-------------------------|-------------|--------------|
| Temporaire année t | 55 | 16,4 | 6.4 | 20,7 | 1,5 |

| Situation t + 7 | Pas de salaire | Bas salaire | Salaire moyen | Salaire élevé |
|---------------------|----------------|-------------|---------------|---------------|
| Bas salaire année t | 29,8 | 26,2 | 39,2 | 4,8 |

Source : Rapport sur l'emploi en Europe (2004 ou 2005)





Titres des 3 tableaux :

Bas salaires et taux de transition vers un salaire plus élevé

Incidence des bas salaires

Taux de transition vers un salaire plus élevé

Source : Commission 2004

Satisfaction des travailleurs en ce qui concerne leur emploi

Satisfaction relative aux conditions de travail

Peu de risques de perte d'emploi dans les 6 prochains mois

Bon salaire pour le travail effectué

Bonne perspectives d'évolution de la carrière

Source : Fondation européenne

Adéquation entre l'emploi et les compétences 2005

Les compétences coïncident avec l'emploi

Des tâches plus exigeantes pourraient être assumées

Source pour les pays : Fondation européenne

Couverture directe des négociations collectives en Europe, 2002

| <i>Pays</i> | <i>Couverture</i> |
|--------------------|-------------------|
| Slovénie | 100% |
| France | 90%-95% |
| Belgique | 90% + |
| Suède | 90% + |
| Finlande | 90% |
| Italie | 90% |
| Pays-Bas | 88% |
| Portugal | 87% |
| Danemark | 83% |
| Autriche | 78% |
| Espagne | 68% |
| Allemagne | 67% |
| Irlande | 66% |
| Chypre | 65%-70% |
| Luxembourg | 48% |
| Slovaquie | 48% |
| Pologne | 40% |
| Royaume-Uni | 36% |
| Hongrie | 31% |
| Estonie | 28% |
| République tchèque | 25%-30% |
| Lettonie | Moins de 20% |
| Lituanie | 10-15% |

* Pas de données disponibles pour la Grèce et Malte.

Remarque : les chiffres représentent un % de la main-d'œuvre totale directement couverte par des négociations collectives. Ils n'ont pas été corrigés pour ne pas tenir compte des groupes de travailleurs que la loi exclut de la couverture des négociations collectives. Moyennes pondérées obtenues en appliquant des taux de couverture rapportés aux chiffres totaux des salariés enregistrés dans l'enquête d'Eurostat sur la main-d'œuvre - 2002.

Source : Fondation de Dublin

III. DÉFIS

Comme l'a montré le chapitre II, certaines évolutions positives se sont manifestées sur les marchés du travail au cours de la dernière décennie, mais les partenaires sociaux européens les jugent insuffisantes. Afin de favoriser la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, il faut que l'Europe améliore la croissance, la productivité, l'emploi et la cohésion sociale. Une telle démarche requiert des politiques économiques et sociales qui se renforcent mutuellement, en mettant l'accent sur le double objectif de l'emploi et de la productivité, et tient compte de la diversité qui existe entre les États membres. Le juste équilibre des mesures politiques devrait reposer sur :

A. Des politiques actives du marché du travail et des politiques économiques

Des politiques actives du marché du travail de l'éducation et de la formation

L'Europe doit poser un choix décisif en faveur de politiques actives du marché du travail qui "investissent dans les personnes", et de leur rattachement à des politiques macroéconomiques saines.

Sur le marché du travail actuel, il est plus que jamais nécessaire de veiller à ce que les gens disposent des compétences et des capacités indispensables pour s'adapter aux changements, pour entrer sur le marché du travail et y rester et pour saisir de nouvelles opportunités d'emploi.

Un aspect permettant de garantir une meilleure employabilité est la mise en place de politiques actives du marché du travail. Ceci présuppose la création des conditions budgétaires nécessaires pour permettre un tel investissement et l'existence de services publics de l'emploi qui fonctionnent correctement, y compris des services d'accompagnement individuel. Tels sont certains des éléments clés qui permettent de faciliter la recherche active d'emplois afin de mieux concilier l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Pour avoir un marché du travail qui fonctionne bien, l'interaction des politiques actives du marché du travail, avec des systèmes d'indemnités de chômage bien conçus et avec des droits et des obligations pour les chômeurs, se revêt d'une importance toute particulière pour faciliter la réinsertion dans le travail.

Un autre élément permettant d'accroître l'employabilité est la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'améliorer les compétences et les qualifications.

Une économie de plus en plus développée basée sur la connaissance et les services, requiert une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée et hautement spécialisée. Par conséquent, l'Europe doit à la fois accroître les niveaux d'enseignement atteints et améliorer l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

Les systèmes d'enseignement et de formation doivent être mieux adaptés aux besoins de l'individu et du marché du travail.

Ils doivent donner à l'individu, avant qu'il ne quitte le système éducatif, un ensemble de compétences de base indispensables, y compris des compétences sociales et entrepreneuriales. En outre, il faut résoudre le problème posé par ceux qui quittent prématurément l'école. Les systèmes précités doivent permettre une perméabilité entre les différents parcours et systèmes éducatifs. Ceci doit aller de pair avec une meilleure reconnaissance et une valorisation de la formation professionnelle initiale.

L'actualisation des compétences dépend en grande partie d'un investissement adéquat dans la formation tout au long de la vie. La responsabilité relative aux investissements dans ces besoins doit être partagée par toutes les parties intéressées et concernées, par exemple, les pouvoirs publics, les entreprises et l'individu, et ce par le biais de véritables partenariats. Il faut encourager les individus à

participer à un apprentissage tout au long de la vie et à actualiser sans cesse leurs connaissances. Il faut faciliter les investissements des employeurs dans le développement des compétences. En outre, il y a un manque d'offres de formation adéquates en particulier à l'intention des PME, qu'il est nécessaire de résoudre. Parallèlement à la nécessité d'investir davantage, un effort accru s'impose afin d'accroître l'efficacité des dépenses.

Dans ce contexte et à la lumière de la future diminution de la main-d'œuvre due au vieillissement démographique, la formation permanente et la mise à jour des compétences revêtent une importance particulière pour les travailleurs plus âgés. Toutefois, ceci doit démarrer à un stade précoce et s'inscrire dans une vaste stratégie de vieillissement actif et d'apprentissage tout au long de la vie. De plus, si l'Europe veut exploiter pleinement le potentiel de son marché du travail, elle doit accorder une attention particulière à l'accès à la formation et aux besoins d'apprentissage des groupes défavorisés.

Des politiques macroéconomiques saines et un environnement économique favorable

Des politiques macroéconomiques saines sont essentielles pour qu'une économie réalise son plein potentiel de croissance et qu'elle garantisse un niveau de vie élevé à ses citoyens. Elles doivent être propices à la réalisation d'une croissance élevée et durable, avec une interaction adéquate entre les éléments ci-dessous.

1. Des politiques fiscales saines, consistantes avec un pacte de stabilité et de croissance favorisant une anticyclité.
2. Une politique monétaire qui garantit surtout la stabilité des prix et, sans préjudice de cet objectif, qui soutient les politiques économiques générales dans la Communauté afin de contribuer aux objectifs mentionnés à l'article 2 du traité CE, à savoir un niveau d'emploi et/ou de protection sociale élevé, une croissance durable et exempte d'inflation, un niveau élevé de compétitivité et une hausse des niveaux de vie.
3. Des politiques salariales définies en toute autonomie par les partenaires sociaux et comprenant de véritables évolutions salariales, en ligne avec une augmentation de la productivité.

En outre, la création d'un environnement économique qui soit meilleur et plus favorable et qui stimule l'esprit d'entreprise et l'innovation, est un élément essentiel pour relancer la création d'emplois. La libération du potentiel entrepreneurial de l'Europe nécessite de bonnes conditions sur le plan réglementaire, financier et administratif, afin de faciliter la création et l'expansion des entreprises. Cet aspect revêt une importance particulière étant donné que les PME et les jeunes entreprises représentent le taux de création nette d'emplois le plus élevé dans l'UE.

Au plan de l'UE, un marché intérieur finalisé et pleinement fonctionnel est essentiel pour encourager la croissance économique, la création d'emplois et l'innovation. Pour les PME, la suppression des barrières au marché intérieur est une question de priorité si l'on veut leur permettre de tirer pleinement avantage du marché unique européen. Le fait de garantir des règles de jeu équitables sur le marché intérieur, y compris dans le domaine social et dans l'accès aux services publics, nécessite le respect de principes et de la législation. Ceci est essentiel au bon fonctionnement du marché intérieur et joue un rôle central dans la perception des citoyens et dans leur soutien de l'intégration européenne.

Un environnement économique favorable crée un ensemble de conditions favorables à la recherche et à l'innovation, mais il faut qu'une politique d'innovation solide et cohérente vienne s'y ajouter. Une économie de la connaissance exige un investissement substantiel dans la recherche et le développement. Dès lors, il faudrait accroître les dépenses destinées à la recherche et au développement jusqu'à atteindre l'objectif de Lisbonne fixé à 3% du PIB, en gardant à l'esprit l'équilibre entre les dépenses privées et publiques.

B. Protection sociale et cohésion

Régimes fiscaux et systèmes de protection sociale

Des systèmes de taxation et de protection sociale bien conçus et performants sont indispensables à des marchés du travail efficaces, favorisant des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans une économie compétitive. L'une des caractéristiques principales des systèmes sociaux européens réside dans la garantie d'un revenu en cas de chômage, de retraite ou d'incapacité de travail, en particulier dans le contexte d'une société vieillissante, d'une économie qui se mondialise et des mutations technologiques. En raison de ces évolutions, les systèmes fiscaux et de protection sociale sont confrontés à divers défis :

- Celui de développer les incitations correctes sur le plan de la demande de main-d'œuvre ;
- Celui de développer les incitations correctes du côté de l'offre de main-d'œuvre ;
- Celui qui consiste à combiner la compétitivité et la cohésion sociale y compris une répartition équitable des revenus ;
- Celui de garantir la base financière nécessaire à des services publics universels et de qualité élevée, à l'éducation et à des politiques actives du marché du travail.

Sur un marché du travail en mutation, caractérisé par des flux d'emploi dynamiques et par la diminution de la population en âge de travailler, il faudrait concevoir des systèmes fiscaux et de protection sociale facilitant l'activation, la participation et la réinsertion sur le marché du travail. À cet égard, les politiques actives du marché du travail et autres mesures revêtent une importance cruciale. La promotion de l'emploi, l'encouragement de la mobilité et l'aide apportée aux travailleurs afin qu'ils acceptent le changement et soient capables de s'y adapter, s'imposent de plus en plus dans un environnement où les gens sont plus susceptibles de changer d'emploi.

Enfin, les États membres doivent prendre des mesures afin de garantir la pérennité de leurs systèmes de protection sociale.

Un environnement public favorable

Des services publics de haute qualité jouent un rôle important dans le développement de marchés du travail efficaces et d'économies compétitives. Des systèmes de protection sociale efficaces sur le plan des coûts, des services publics efficaces en matière d'emploi, une éducation de qualité dans les écoles et universités financées par les deniers publics, la disponibilité de services de soins abordables et de qualité et l'efficacité des réseaux publics sont des exemples de la façon dont les services publics peuvent soutenir la compétitivité de l'économie et contribuer à accroître les taux d'emploi. Les secteurs public et privé ont un rôle à jouer dans l'offre de services publics, les décisions étant prises le plus près possible du point de livraison et soutenues par des investissements privés ou publics efficaces sur le plan des coûts.

De plus, les partenaires sociaux européens soutiennent fortement les efforts de la Commission visant à améliorer la législation, et ils espèrent que l'on réalisera de véritables progrès sur le plan de la réduction des coûts de la législation et pour arriver à une meilleure réglementation de la croissance et des emplois dans l'UE. En parallèle, les effets bénéfiques de la régulation doivent être pris en compte.

Cohésion sociale

La cohésion sociale, les niveaux d'emploi élevés et la compétitivité se renforcent mutuellement. Les partenaires sociaux européens considèrent que l'intégration du marché du travail et des systèmes de protection sociale de haute qualité et bien conçus, sont essentiels pour lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté.

L'intégration des groupes défavorisés sur le marché du travail est vitale pour le développement économique et la cohésion sociale tant de l'UE dans son ensemble que des États membres. Il est important de garantir les mêmes opportunités pour tous et toutes, si l'on veut une cohésion sociale et une mobilisation du plein potentiel du marché du travail.

C. Réglementation du travail et relations industrielles

Mobilité

La mobilité géographique et professionnelle des travailleurs est un outil nécessaire à un marché du travail qui fonctionne bien, et elle contribue positivement à réduire le décalage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en réduisant les goulets d'étranglement dans certains secteurs et professions. La mobilité géographique peut contribuer à une convergence à la hausse des conditions de travail et des conditions de vie. De plus, la mobilité géographique et professionnelle a aussi un impact significatif sur les niveaux de croissance et d'emploi. Ces dernières années, les États membres qui enregistrent les taux de mobilité les plus élevés sont aussi ceux qui affichent une forte croissance économique et des taux de chômage faibles ou fortement réduits. Ceci montre qu'il existe un lien entre les niveaux de mobilité et les bonnes performances de l'économie et du marché du travail.

Le niveau de mobilité des travailleurs, relativement faible en Europe, peut s'expliquer par une multiplicité de facteurs qui touchent les différents domaines politiques, européens et nationaux : l'emploi et les politiques sociales, le marché intérieur, l'éducation et la formation, la politique fiscale, etc.

Parmi les barrières les plus évidentes à la mobilité transfrontalière, il y a le manque de compétences linguistiques, des problèmes au plan de la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle, des problèmes fiscaux. De plus, l'absence de moyens de transport adéquats et une pénurie de logements abordables et d'autres infrastructures essentielles, peuvent dissuader les travailleurs d'être mobiles au sein de leur propre pays. En outre, il existe des barrières culturelles, sociologiques et psychologiques, et les surmonter nécessite des efforts de longue haleine à tous les niveaux.

C'est pourquoi il faut encourager la mobilité géographique et professionnelle par des mesures générales sur le marché du travail, le respect du principe d'égalité de traitement ainsi que par des instruments fiscaux et réglementaires.

Travail non déclaré

Les partenaires sociaux européens sont préoccupés par l'importance du travail non déclaré dans de nombreux États membres. Le travail non déclaré est un phénomène complexe qui résulte de l'interaction de multiples causes, et il s'agit d'une pratique inquiétante pour tous, qu'il s'agisse des employeurs, des travailleurs ou des États membres. Il crée une concurrence déloyale entre les entreprises actives dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Il confronte les travailleurs à des conditions de travail précaires et sape le financement des systèmes fiscaux et de protection sociale.

Le travail non déclaré ne peut être combattu efficacement que si les acteurs à tous les niveaux s'y engagent énergiquement. Lutter contre le travail non déclaré relève de la responsabilité partagée des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Dialogue social

Le dialogue social est l'un des principaux piliers du modèle social européen. Il offre une plateforme permettant d'organiser les voix collectives des travailleurs et des employeurs, en particulier en définissant les références relatives à des conditions de travail équitables, en contribuant à la paix sociale, à la cohésion sociale, en jugulant les inégalités salariales et en favorisant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie. Des partenaires sociaux puissants à tous les niveaux jouent un rôle-clé dans le fonctionnement harmonieux des marchés du travail.

Afin de relever les défis de la mondialisation, du changement climatique et technologique et d'une société vieillissante, un dialogue social efficace devrait aussi accroître l'adaptabilité des travailleurs et des employeurs et combiner un niveau de compétitivité élevé pour les entreprises avec la création d'un bon environnement de travail pour les travailleurs.

Au plan européen, les partenaires sociaux ont adopté leur second programme de travail pluriannuel en vue de s'attaquer aux principaux défis économiques et sociaux en Europe.

Droit du travail et dispositions contractuelles

Le droit du travail, ainsi que les systèmes de négociations collectives, est vital pour garantir la protection de la sécurité individuelle et des droits collectifs des travailleurs et pour offrir aux employeurs une sécurité juridique et de la transparence.

La pression croissante sur les travailleurs et les employeurs, due à la mondialisation et à d'autres changements économiques et sociaux, impose au droit du travail de répondre à ces nouveaux défis. La priorité consiste à réexaminer et au besoin à adapter le rôle joué par les mesures de protection de l'emploi en encourageant une transition productive et gratifiante vers de nouveaux emplois ou vers des emplois existants.

Compte tenu du contexte national différent sur le plan institutionnel et socioéconomique, le besoin de réforme du droit du travail varie en nature et en importance.

Répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs devrait leur permettre de s'adapter au changement des conditions économiques et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Dans ce contexte, il faut se pencher sur la question de la disponibilité de différentes dispositions contractuelles et sur l'émergence de nouvelles formes de contrats.

Pour contribuer à atteindre un meilleur équilibre entre la flexibilité et la sécurité pour les travailleurs, les partenaires sociaux européens ont conclu, au niveau européen, plusieurs accords-cadres concernant différentes formes de travail flexible : le travail à temps partiel en 1997 ainsi que le travail à durée déterminée en 1999, le congé parental en 1995 et le télétravail en 2002. Par la suite, les trois premiers accords ont été mis en œuvre dans le cadre de directives européennes. Les accords illustrent la volonté des partenaires sociaux de définir un cadre général protégeant les travailleurs contre la discrimination et un désir de contribuer à l'élaboration d'opportunités de formes de travail flexibles, sur une base acceptable par les employeurs et les travailleurs.

D. Flexicurité

Les partenaires sociaux européens reconnaissent qu'il est nécessaire, sur le marché du travail actuel, d'améliorer les mesures politiques qui répondent aux dimensions tant de flexibilité que de sécurité, d'une manière égale pour les travailleurs et les entreprises. Appliquée de la manière adéquate, l'approche de la flexicurité peut créer une situation gagnant-gagnant et s'avérer tout aussi bénéfique pour les employeurs que pour les salariés.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent qu'il n'y a pas de modèle unique applicable à l'ensemble des 27 États membres de l'UE. Bien que toute approche qui combine la flexibilité et la sécurité pour les travailleurs et les entreprises, doive répondre de façon globale et équilibrée à l'ensemble des éléments ci-dessous, le juste équilibre entre ces éléments doit être décidé au niveau approprié :

- * **Droit du travail et dispositions contractuelles**, facilitant l'accès au marché du travail, les transitions vers des emplois gratifiants, l'équilibre entre le besoin de protection des travailleurs et la flexibilité nécessaire aux employeurs.
- * **Des politiques actives du marché du travail efficaces et de haute qualité**, investissant dans les personnes et en les aidant à réagir au changement de manière productive.
- * **Des politiques d'apprentissage tout au long de la vie**, garantissant l'employabilité des travailleurs grâce à l'amélioration de leurs compétences et de leurs qualifications.
- * **Des systèmes de protection sociale efficaces et durables**, soutenant un revenu garanti et favorisant l'intégration sur le marché du travail.
- * **Un dialogue social**, contribuant à un équilibre négocié entre la flexibilité et la sécurité, améliorant le fonctionnement harmonieux du marché du travail et l'adaptabilité des entreprises et des travailleurs.

Les principales conditions préalables à la flexicurité du travail sont des politiques macroéconomiques saines et un environnement économique favorable, qui réalise et soutient le plein potentiel de croissance et garantit la base financière indispensable aux services publics et aux politiques relatives au marché du travail.

En outre, la flexicurité doit s'accompagner de bonnes conditions de travail et d'emplois de qualité, conformément à ce qui est exposé ci-dessous.

La qualité du travail présente plusieurs dimensions : garantir une carrière et la sécurité d'emploi, maintenir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs ; développer les aptitudes et les compétences ; et concilier la vie professionnelle et non professionnelle. De plus, le salaire, l'égalité et la diversité au travail sont importants eux aussi.

La qualité du travail est un élément important pour tirer au mieux parti du potentiel d'une société, et elle peut être propice à la croissance économique et à la productivité.

IV. RECOMMANDATIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

a) Des politiques actives du marché du travail et des politiques économiques

Politiques actives du marché du travail

Les partenaires sociaux demandent aux États membres de :

- créer les ressources nécessaires pour développer des politiques actives du marché du travail de haute qualité, axées sur une activation précoce des chômeurs dans le but d'améliorer leurs compétences et de minimiser les périodes de chômage ;
- prévoir des mesures supplémentaires et adaptées pour éviter ou limiter le chômage de longue durée ;
- redoubler d'efforts pour répondre aux besoins des groupes défavorisés afin d'encourager leur intégration sur le marché du travail ;
- améliorer la qualité des mesures d'activation afin de maximiser leur efficacité.

Les partenaires sociaux demandent à la Commission et au Conseil de :

- formuler des recommandations pour des changements de politiques nationales, en utilisant les instruments de la stratégie pour la croissance et l'emploi, et contrôler leur mise en œuvre ;
- garantir une meilleure évaluation par les pairs et un meilleur suivi sur la base de statistiques fiables et actualisées, et organiser des échanges d'expériences entre les États membres en ce qui concerne les politiques actives du marché du travail, dans le but de tirer des enseignements des pratiques spécifiques à un pays ;
- se concentrer sur des objectifs quantitatifs, en particulier dans le domaine de l'activation, de l'éducation, de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'égalité des sexes.

Education et formation

Les partenaires sociaux demandent aux États membres de :

- mieux adapter les systèmes d'éducation et de formation aux besoins de l'individu et du marché du travail ;
- encourager la parité d'estime et la perméabilité entre l'enseignement professionnel et la formation et d'autres formes d'enseignement, y compris l'enseignement supérieur ;
- favoriser la participation active des adultes à l'éducation et à la formation, indépendamment du niveau d'enseignement atteint précédemment ;
- soutenir des mesures de reconnaissance et de validation des qualifications et de l'apprentissage/des compétences formels/informels ;
- améliorer l'offre de formations appropriées mises à la disposition des individus et des entreprises, en tenant compte en particulier des besoins des PME.

Activités des partenaires sociaux

Tel que détaillé dans leur cadre d'action sur ce sujet, les partenaires sociaux devraient encourager la notion d'apprentissage tout au long de la vie et souligner le fait que le développement permanent des compétences et l'acquisition de nouvelles qualifications présentent un intérêt aussi bien pour les entreprises que pour les salariés.

Dans leur nouveau programme de travail 2006-2008, les partenaires sociaux européens ont indiqué qu'ils pourraient éventuellement négocier un accord-cadre autonome sur l'intégration de groupes désavantagés sur le marché du travail ou sur l'apprentissage tout au long de la vie.

Politiques macroéconomiques, incluant des politiques de gestion de la demande :

Les partenaires sociaux demandent aux États membres et aux institutions européennes :

- De promouvoir des politiques macroéconomiques saines et contrecycliques, de manière à réaliser le plein potentiel des politiques actives du marché du travail
- D'investir davantage et de concert avec les banques centrales européennes dans la qualité du dialogue macroéconomique européen (processus de Cologne).

Les partenaires sociaux européens réaffirment leur engagement dans le processus du dialogue macroéconomique ainsi que l'importance de discuter un mix de politiques appropriées au niveau monétaire, fiscal, structurel, du taux d'échange et des salaires.

Environnement économique favorable

Les États membres et les institutions de l'Union européenne doivent conjuguer leurs forces pour :

- poursuivre un programme de recherche et d'innovation ambitieux, en mettant en place les conditions qui permettront d'atteindre l'objectif de 3% du PIB pour les dépenses de R&D ;
- renforcer la capacité d'innovation des PME en facilitant l'accès aux technologies et aux financements, à travers des services de soutien à l'innovation, au développement de réseaux et de clusters ;
- mettre en œuvre l'agenda de la 'better regulation' en prêtant davantage d'attention à la simplification, aux études d'impact et à la diminution des coûts administratifs, en tenant compte des effets bénéfiques de la régulation ;
- mettre en œuvre et appliquer les principes et la législation du marché intérieur, en garantissant des règles de jeu équitables sur le marché intérieur, y compris dans le domaine social et sur le plan de l'accès aux services publics ;
- soutenir l'utilisation efficace et totale des instruments communautaires, que ce soit pour développer des infrastructures régionales ou pour soutenir les transitions dans des secteurs et des domaines touchés par les changements structurels, par exemple, les instruments prévus par le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER) ;
- mettre en œuvre une stratégie européenne cohérente et intégrée en matière d'énergie, promouvoir le rendement énergétique, des prix énergétiques compétitifs et des fournitures garanties.

b) Protection sociale, cohésion, et inclusion

Régimes fiscaux et de prestations

Les partenaires sociaux européens recommandent aux Etats membres de :

- maintenir et renforcer le rôle et la contribution des systèmes de protection sociale à la cohésion sociale, la solidarité et la lutte contre la pauvreté en garantissant une large couverture permettant de lutter contre les risques sociaux, dans la vie privée et professionnelle, dont la protection contre et au cours de la période de chômage sur un marché du travail évolutif ;
- étudier et, si cela s'avère nécessaire, s'attaquer à l'interaction entre les systèmes fiscaux et de prestations, en tenant compte aussi du lien avec les politiques salariales, afin d'encourager les gens à entrer, à rester et à progresser sur le marché du travail ;
- étudier et, si cela s'avère nécessaire, s'attaquer à l'interaction entre les systèmes de protection sociale, les politiques actives du marché du travail, la formation tout au long de la vie et les politiques équilibrées entre la vie familiale et la vie professionnelle ;
- mettre en œuvre les réformes nécessaires afin de s'assurer de la pérennité financière des systèmes de protection sociale.

Les partenaires sociaux européens recommandent à l'UE de :

Augmenter l'efficacité et la coordination avec la Stratégie de Lisbonne de la MOC rationalisée sur la protection sociale et l'inclusion sociale en effectuant une analyse approfondie et critique des politiques nationales et en favorisant des échanges de bonnes pratiques afin d'atteindre ses objectifs en termes d'égalité d'accès pour tous et de pérennité.

Environnement public favorable

Reconnaissant l'importance des services publics en tant que pilier de la compétitivité et de l'emploi, les partenaires sociaux appellent les Etats membres et les institutions de l'UE à associer leurs forces afin de maximiser:

- l'efficacité des services publics ;
- un accès universel et égal ;
- une continuité, des prix abordables, une solidarité ;
- un haut niveau de qualité, de sécurité et d'approvisionnement ;
- une adaptabilité au changement ;
- des opérations proches des citoyens, un respect des consommateurs et des droits des utilisateurs, une transparence et un contrôle démocratique ;
- une disponibilité et une durabilité des infrastructures sociales et physiques.

Cohésion et inclusion sociale

Les partenaires sociaux demandent aux Etats membres de :

- soutenir et proposer des mesures incitatives destinées aux personnes les plus éloignées du marché du travail, afin qu'elles passent des prestations sociales à l'emploi ;
- soutenir et proposer des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils recrutent les personnes les plus éloignées du marché du travail ;
- développer ou mettre à niveau les compétences et s'attaquer aux inégalités scolaires grâce à une éducation et une formation sur mesure ;
- s'assurer d'une égalité d'accès aux services de santé, d'éducation, de logement et de sécurité sociale, ainsi qu'aux services de base qui jouent un rôle majeur dans la lutte contre les conséquences de l'exclusion sociale ;
- faire respecter la législation nationale et européenne de lutte contre la discrimination ;
- utiliser, de manière efficace, les instruments financiers existants, particulièrement le Fonds social européen afin de promouvoir et de financer des politiques avec pour objectif l'intégration des personnes défavorisées dans le monde du travail.

Les partenaires sociaux demandent au Conseil et à la Commission de :

- encourager les Etats membres à mettre en œuvre la stratégie pour la croissance et l'emploi afin d'intégrer plus de personnes au marché du travail en créant plus d'emplois et de meilleurs emplois ;

Les partenaires sociaux européens :

- Dans leur nouveau programme de travail 2006-2008, ont indiqué qu'ils pourraient éventuellement négocier un accord-cadre autonome sur l'intégration de groupes désavantagés sur le marché du travail ou sur l'apprentissage tout au long de la vie.

c) Réglementation du travail et relations industrielles

Mobilité

Les partenaires sociaux européens recommandent aux Etats membres et aux institutions de l'UE de :

- appliquer les dispositions de l'UE relatives à la libre circulation des travailleurs ;
- améliorer la qualité de la coopération transfrontalière entre les autorités publiques ;
- éviter la double imposition des retraites complémentaires ;
- améliorer la transparence et la reconnaissance de l'éducation et de la formation au niveau de l'UE ;
- faciliter la mobilité transfrontalière des ressortissants de pays tiers résidant et travaillant déjà légalement dans un Etat membre ;
- établir un accès égal aux services de santé ;
- mettre en place des clauses et des pratiques de non concurrence afin de promouvoir la mobilité volontaire des travailleurs ;
- améliorer la qualité des services et des infrastructures de transport.

Certaines de ces barrières peuvent être levées au niveau européen alors que d'autres doivent l'être au niveau national, régional, local ou transfrontalier. Les partenaires sociaux européens ont organisé un séminaire afin d'identifier les domaines dans lesquels des actions conjointes des partenaires sociaux au niveau de l'UE pourraient aider à surmonter les obstacles à la mobilité et ont inclus ce thème à leur programme de travail 2006-2008.

Travail non déclaré

Les partenaires sociaux européens recommandent aux gouvernements et aux partenaires sociaux de lutter contre le travail non déclaré en :

- s'assurant du respect des lois et des droits (administration, inspection sociale, tribunaux) ;
- améliorant la coopération entre les administrations sociales au niveau de l'UE ;
- décidant de mesures conjointes avec les partenaires sociaux et selon la situation nationale ; ce qui inclut des campagnes de lutte contre le travail non déclaré, dans un premier temps dans les secteurs où les infractions sont les plus répandues.

Les partenaires sociaux européens poursuivront leurs discussions concernant cette question dans le cadre de leur programme de travail 2006-2008.

Dialogue social

Les partenaires sociaux européens recommandent aux Etats membres de promouvoir l'équilibre sur le marché du travail et soutiennent fermement un climat de confiance et de dialogue social entre le patronat et les organisations de travailleurs en :

- respectant l'autonomie des partenaires sociaux, dont leur droit à négocier et à s'organiser.
- impliquant les partenaires sociaux dans la gouvernance du marché du travail, ce qui inclut la conception et la mise en œuvre de programmes de réformes nationaux afin d'atteindre les objectifs de Lisbonne.
- assistant, soutenant les partenaires sociaux et en les associant aux décisions liées à l'utilisation de fonds de mise en valeur des capacités disponibles notamment dans le fonds social européen.

Les institutions de l'UE devraient :

- promouvoir le dialogue social sur la base d'un véritable respect de l'autonomie des partenaires sociaux (européens), ce qui signifie la reconnaissance de la responsabilité des partenaires sociaux dans l'organisation du dialogue social, que ce soit interprofessionnel ou sectoriel, dans le cadre des dispositions du présent Traité.
- lors de la consultation des partenaires sociaux, leur laisser suffisamment de liberté pour s'assurer qu'ils peuvent contribuer à la mise en œuvre de la stratégie pour la croissance et l'emploi.

Législation du travail et dispositions contractuelles

Les partenaires sociaux européens appellent les Etats membres à examiner et si cela s'avère nécessaire, modifier la conception du droit du travail, des systèmes de protection de l'emploi et des pratiques relatives aux négociations collectives, de concert avec les partenaires sociaux, afin de :

- garantir un équilibre optimal entre flexibilité et sécurité pour l'ensemble des relations contractuelles. Offrir une sécurité adéquate aux travailleurs quel que soit le type de contrat afin de s'attaquer au problème de la segmentation du travail.
- développer les mesures complémentaires de sécurité de l'emploi en favorisant la transition vers des emplois productifs et enrichissants.
- améliorer la confiance et la transparence de la loi, à la fois pour le patronat et pour les travailleurs au regard du domaine d'application et du respect du droit du travail ;
- mettre en œuvre et respecter, au niveau national, les principes et les règlements des directives sociales européennes et les accords cadres, ainsi que les principes de base de l'égalité de traitement et de la non discrimination ;
- promouvoir des relations de travail stables et des pratiques durables sur le marché du travail ;
- développer, sur le lieu de travail, des pratiques permettant d'améliorer l'équilibre vie familiale/vie professionnelle et, de ce fait, promouvoir la pleine utilisation du potentiel productif de la main d'œuvre européenne.

d) Flexicurité

Recommandations relatives à la flexicurité

Afin de créer plus d'emplois et de meilleurs emplois

Les partenaires sociaux européens demandent aux Etats membres de :

- concevoir un mélange équilibré de mesures politiques relatives à la flexibilité et à la sécurité (droit du travail et dispositions contractuelles, politiques actives du marché du travail efficaces et de qualité, politiques de formation tout au long de la vie, systèmes de protection sociale efficaces et durables, dialogue social) à l'attention des travailleurs et des entreprises de manière équilibrée et holistique. Les politiques de flexicurité doivent être accompagnées de politiques macroéconomiques saines, d'un environnement sain pour les entreprises, de ressources financières appropriées et de la fourniture de bonnes conditions de travail.
- impliquer les partenaires sociaux dans la définition de mesures politiques et développer leur capacité si cela s'avère nécessaire.
- intégrer les différentes mesures politiques à leur programme de réforme national.
- renforcer les efforts pour obtenir une mise en œuvre réelle et efficace des différentes mesures de flexicurité au niveau approprié.

Les partenaires sociaux européens demandent à la Commission et au Conseil de :

- impliquer les partenaires sociaux dans l'actuel débat concernant la définition des principes de flexicurité au niveau européen et prendre en compte la présente contribution.

Les partenaires sociaux doivent :

- contribuer activement à la définition et à la mise en œuvre des mesures politiques concernant la flexibilité et la sécurité.
