

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Tel. +45 33 92 00 00
Fax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
Telex 31292 ETR DK
Telegr. adr. Etrangeres
Girokonto 300-1806

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EU-sekr.

12. december 2001



Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges i forbindelse med
Det Europæiske Råd i Læken den 14.-15. december 2001 Rådets rapport
vedrørende henstillinger til medlemslandenes beskæftigelsespolitik.

P. H. Orskov



CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 6 décembre 2001

14911/01

SOC 522
ECOFIN 377

TRANSMISSION D'UN TEXTE

du : CONSEIL (Emploi et Politique sociale)

au : CONSEIL EUROPÉEN DE LAEKEN

n° doc. préc. : 14494/01 SOC 496 ECOFIN 356

n° prop. Cion : 11951/01 SOC 336 ECOFIN 239 - COM(2001) 512 final

Objet : **Recommandation de la Commission pour une recommandation du Conseil concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres - accord politique**

Les délégations voudront bien trouver ci-joint le texte de la recommandation qui a fait l'objet d'un accord politique au sein du Conseil (Emploi et Politique sociale) en date du 3 décembre 2001.

Recommandation pour une

RECOMMANDATION DU CONSEIL

**CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE L'EMPLOI
DES ÉTATS MEMBRES**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

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

vu la recommandation de la Commission du 12 septembre 2001,

vu l'avis conjoint du comité de l'emploi et du comité de politique économique,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Conseil a adopté les lignes directrices pour l'emploi en 2001 par la décision du 19 janvier 2001 ¹.
- (2) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 est convenu d'une nouvelle stratégie globale en faveur de l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale et s'est engagé à créer les conditions nécessaires au plein emploi; les objectifs concernant les taux d'emploi à atteindre d'ici 2010 ont été fixés en conséquence puis complétés par le Conseil européen de Stockholm les 23 et 24 mars par des objectifs intermédiaires pour 2005 et un nouvel objectif relatif à l'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées (hommes et femmes) d'ici 2010.
- (3) Le Conseil européen de Nice, qui s'est tenu les 7, 8 et 9 décembre 2000, a approuvé l'Agenda social européen, qui énonce que le retour au plein emploi implique des politiques ambitieuses en termes d'augmentation des taux d'activité, de diminution des écarts régionaux, de réduction des inégalités, et d'amélioration de la qualité de l'emploi.
- (4) Le Conseil a adopté la recommandation sur les grandes orientations des politiques économiques le 15 juin 2001 et le Conseil européen d'Amsterdam des 16 et 17 juin 1997 a adopté une résolution relative au pacte de stabilité et de croissance fixant les engagements des États membres.
- (5) Les États membres doivent mettre en œuvre la présente recommandation d'une manière compatible avec les grandes orientations des politiques économiques, en particulier celles qui concernent le marché du travail.

¹ JO L 22 du 24.1.2001, p. 18.

- (6) Le rapport conjoint sur l'emploi de l'année 2001, préparé conjointement avec la Commission, décrit la situation de l'emploi dans la Communauté et examine les mesures prises par les États membres pour mettre en œuvre leur politique de l'emploi conformément aux lignes directrices pour l'emploi et à la recommandation du Conseil du 19 janvier 2001 sur la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres ¹.
- (7) Le Conseil juge opportun, à la lumière de l'examen de la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres, de formuler des recommandations. Il convient d'y recourir de manière mesurée, en les circonscrivant aux questions prioritaires et en les fondant sur une analyse fiable et rigoureuse.
- (8) Il convient de respecter les compétences des États membres lorsque l'on cherche à compléter les actions qu'ils entreprennent en vue de contribuer à la réalisation du plein emploi.
- (9) Le Conseil reconnaît les efforts importants que les États membres ont déjà consentis en vue de mettre en œuvre les lignes directrices pour l'emploi et la recommandation du 19 janvier 2001. Il convient de tenir compte de la perspective pluriannuelle de ces lignes directrices lors de l'évaluation de l'incidence de ces politiques.
- (10) Les États membres doivent veiller à ce que les mesures qu'ils entendent prendre en réponse aux lignes directrices au titre des quatre piliers s'inscrivent dans une stratégie globale cohérente visant à atteindre le plein emploi, compte tenu des différentes situations de départ dans les États membres, de la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies globales et cohérentes dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ainsi que d'établir un partenariat global avec les partenaires sociaux; il convient de tenir compte de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que de la nécessité de réduire les disparités régionales et d'évaluer les progrès réalisés dans chacun des quatre piliers sur la base d'indicateurs.
- (11) Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, tout jeune devrait avoir la possibilité d'accéder au monde du travail avant d'avoir atteint six mois de chômage et tout chômeur adulte devrait se voir offrir un nouveau départ avant d'avoir atteint douze mois de chômage.
- (12) Il convient que les États membres continuent de moderniser leurs services publics de l'emploi.
- (13) Il est important de réduire les facteurs défavorables à l'emploi dans les régimes d'imposition et d'indemnisation afin de garantir des taux de participation plus élevés des femmes et des travailleurs âgés.

¹ JO L 22 du 24.1.2001, p. 27.

- (14) La conception et la mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie, englobant le développement de systèmes d'enseignement initial, secondaire et supérieur, de formation complémentaire et de formation professionnelle, ainsi que la fixation d'objectifs nationaux, sont indispensables à l'instauration d'une société de la connaissance compétitive et dynamique, et nécessitent un engagement actif de la part de tous les acteurs concernés, notamment des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des particuliers, ainsi qu'une contribution appropriée de la société civile.
- (15) Un ensemble cohérent de politiques qui favorise l'intégration sociale en soutenant l'intégration des groupes et personnes défavorisés dans le monde du travail et lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail et sur le marché du travail est requis.
- (16) Pour stimuler la création d'emplois par des entreprises de plus en plus dynamiques, il convient d'améliorer l'environnement des entreprises ainsi que les aptitudes individuelles à l'entrepreneuriat. Il convient d'instaurer les conditions-cadres permettant d'exploiter le potentiel du secteur des services pour la croissance de l'emploi.
- (17) La création durable d'emplois requiert des régimes d'imposition plus favorables à l'emploi qui transfèrent la charge élevée pesant actuellement sur le travail vers d'autres sources de recettes fiscales, telles que l'énergie ou l'environnement.
- (18) L'action locale en faveur de l'emploi contribue de manière significative à la réalisation des objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi.
- (19) L'établissement de partenariats à tous les niveaux appropriés est indispensable pour moderniser l'organisation du travail et promouvoir les capacités d'adaptation des entreprises et de leurs salariés.
- (20) Les disparités observées entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, qui concernent plus particulièrement l'emploi, le chômage et les rémunérations, ainsi que la ségrégation entre les hommes et les femmes au sein des secteurs d'activités et des professions appellent des stratégies globales d'intégration de l'égalité des sexes ainsi que des mesures visant à mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale,

ADRESSE à chaque État membre les recommandations figurant en annexe.

Fait à Bruxelles, le

Par le Conseil
Le président

I. BELGIQUE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le marché belge du travail s'est amélioré en 2000: le taux d'emploi a atteint les 60,5 %, ce qui demeure toutefois bien en deçà de l'objectif des 70 % fixé à Lisbonne. Le taux de chômage a encore baissé, jusqu'à 7% (alors que la moyenne communautaire est de 8,2%) et la croissance de l'emploi a repris pour correspondre à la moyenne communautaire (1,8%). Toutefois, le pays ne remédie que progressivement aux problèmes qui l'affectent depuis longtemps:

- les flux d'entrée dans le chômage de longue durée sont élevés et, malgré une nouvelle diminution, l'effectif des chômeurs de longue durée, qui représentaient 3,8% de la population active en 2000, est supérieur à la moyenne communautaire;
- le taux d'activité des travailleurs âgés reste le plus bas de l'Union (26,3%, soit un taux inférieur de 11,4 points à la moyenne communautaire), tandis que le taux d'activité des femmes (51,5%) demeure inférieur à la moyenne communautaire;
- la charge fiscale sur le travail reste l'une des plus élevées de l'UE;
- des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications sont manifestes et un système global et pleinement cohérent d'éducation et de formation tout au long de la vie n'a pas encore été mis en place;
- les disparités régionales en matière de chômage restent considérables et donnent à penser que la mobilité de la main d'œuvre est insuffisante.

À l'analyse, il apparaît que davantage d'efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant la mise en œuvre d'une politique préventive, notamment à l'égard des adultes, l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés et des femmes, la réduction de la charge fiscale sur le travail, le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, et l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions.

La Belgique est donc invitée à:

1. réduire les flux d'entrée dans le chômage de longue durée en adoptant des mesures résolues pour mettre en place un système adéquat d'intervention précoce en faveur des chômeurs adultes; examiner les résultats de la nouvelle approche individualisée pour tous les jeunes chômeurs;
2. prendre des mesures plus énergiques, notamment en faveur des femmes et des travailleurs âgés, en vue d'augmenter le taux d'emploi total. La Belgique devrait, en particulier, examiner l'impact des mesures qui ont été prises récemment pour prévenir le retrait précoce des travailleurs du marché de l'emploi et en envisager de nouvelles ainsi que des mesures d'incitation renforçant la capacité des travailleurs âgés à poursuivre une activité professionnelle;
3. appliquer d'autres mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les travailleurs à accepter un emploi et les employeurs à créer de nouveaux emplois, et surveiller attentivement les effets des mesures déjà prises, y compris celles liées à la réduction des charges sociales;

4. renforcer, en coopération avec tous les acteurs concernés, l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie, afin de prévenir les pénuries de qualifications, de rehausser l'attrait de l'enseignement technique et professionnel, ainsi que d'asseoir l'économie et la société de la connaissance sur une base plus solide;
5. poursuivre, avec les partenaires sociaux, les efforts déployés pour mieux concilier la sécurité avec une flexibilité accrue sur le marché du travail et prendre des mesures concertées en vue d'augmenter la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions, par la diffusion d'informations sur le marché du travail et par une meilleure coordination des politiques du marché du travail.

II. DANEMARK

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation sur le marché du travail reste très favorable: le taux d'emploi des femmes est le plus élevé de l'UE (71,6%), celui des hommes est l'un des plus élevés (80,8%) et le taux de chômage compte parmi les plus faibles (4,7%). Bien que le Danemark ait dépassé les objectifs de Lisbonne, les grands défis sont pour lui les suivants:

- la pression fiscale générale – même si elle diminue - reste élevée. Le peu d'écart existant entre les prestations et les faibles revenus salariaux a jusqu'ici limité les effets d'incitation au travail des réformes fiscales pour les groupes à faible revenu;
- le marché du travail s'est contracté en 2000, alors qu'une partie importante de la population en âge de travailler bénéficie d'une retraite anticipée ou vit de prestations sociales, et le taux d'emploi reste faible parmi les travailleurs migrants.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant la réduction de la pression fiscale et l'augmentation de la participation au marché du travail.

Le Danemark est donc invité à:

1. poursuivre et surveiller attentivement la mise en œuvre des réformes actuelles visant à réduire la charge fiscale globale sur le travail, notamment en abaissant les taux d'imposition marginaux élevés qui frappent effectivement les bénéficiaires de revenus faibles et moyens;
2. poursuivre les mesures d'incitation visant à encourager un plus grand nombre de personnes à accepter un emploi, notamment par le développement plus large d'un marché du travail favorisant l'insertion sociale et par l'intensification des efforts en faveur de l'intégration des travailleurs migrants.

III. ALLEMAGNE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

L'évolution globalement positive de l'emploi et du chômage au cours de ces dernières années s'est confirmée en 2000. Le taux général d'emploi, qui est de 65,3%, est supérieur à la moyenne de l'UE, mais demeure de 5 points inférieur à l'objectif de Lisbonne. Les principaux défis auxquels est encore confronté le marché allemand du travail sont les suivants:

- le nombre de chômeurs de longue durée, qui représentent encore 4% de la population active, diminue relativement lentement et les disparités régionales persistent, notamment en ce qui concerne le chômage, qui frappe particulièrement certaines régions dans les nouveaux Länder. Si les politiques actives du marché du travail ont permis d'atténuer les effets des changements, les résultats de ces politiques dans la partie orientale du pays sont mitigés;
- le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans (37,3%) a légèrement baissé pour passer en dessous de la moyenne communautaire;
- l'organisation du travail doit être modernisée et un effort substantiel, permanent, s'impose dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, afin de surmonter les déficits de compétences et d'améliorer globalement le niveau de qualification de la main-d'œuvre;
- en dépit des réformes en cours, la charge fiscale globale sur le travail reste élevée;
- selon les données disponibles, l'Allemagne enregistre d'importants écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et l'offre de structures de garde d'enfants y est relativement limitée.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant les politiques de prévention, l'augmentation de la participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la charge fiscale sur le travail, et l'égalité des chances.

L'Allemagne est donc invitée à:

1. afin de réduire sensiblement le chômage de longue durée, consacrer des efforts supplémentaires à la prévention des flux d'entrée dans le chômage de longue durée, en particulier dans la partie orientale du pays et en ce qui concerne les minorités ethniques et les travailleurs migrants, et accroître l'efficacité des politiques actives du marché de l'emploi;
2. continuer de supprimer les obstacles et les facteurs susceptibles de décourager les travailleurs âgés et d'autres groupes à risque de participer au marché de l'emploi, examiner l'efficacité des mesures lancées ou fixées, et en rendre compte, et adopter d'autres mesures visant à améliorer la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs âgés de plus de 55 ans;

3. prendre des mesures, le cas échéant dans le cadre de l'"Alliance pour l'emploi", pour assouplir les contrats de travail et l'organisation du travail; lutter contre les déficits de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail par la mise en œuvre d'améliorations, arrêtées d'un commun accord, en faveur de la formation initiale et continue et par le développement d'une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie s'appuyant sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs. Les partenaires sociaux et le gouvernement, dans les domaines relevant de leurs compétences respectives, sont invités à intensifier leurs efforts en vue d'améliorer la qualité de la formation continue et de mettre en place des systèmes d'accréditation et de reconnaissance de l'apprentissage formel et informel;
4. poursuivre les efforts visant à réduire les impôts et les charges sociales au bas de l'échelle des salaires pour faire en sorte qu'il soit financièrement intéressant de travailler et de promouvoir des perspectives d'emploi viables et acceptables; examiner les répercussions des mesures mises en chantier et en rendre compte;
5. renforcer l'action visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et examiner l'incidence des régimes d'imposition et d'indemnisation sur l'emploi des femmes; favoriser l'offre de structures de garde d'enfants et les rendre davantage compatibles avec les horaires de travail et les horaires scolaires. La mise en œuvre de ces politiques, associant les acteurs concernés à tous les niveaux, devrait être suivie au moyen d'indicateurs et d'objectifs appropriés et vérifiables.

IV. GRÈCE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La Grèce enregistre toujours l'un des taux d'emploi les plus faibles de l'UE (55,6% en général, 40,9% pour les femmes, ce qui est bien inférieur aux objectifs de Lisbonne). Le chômage s'est stabilisé à 11% - pourcentage nettement supérieur à la moyenne communautaire - la croissance de l'emploi n'étant pas suffisante par rapport à l'accroissement structurel à long terme de la population active. Le chômage de longue durée a été ramené à 6,2% mais reste sensiblement plus élevé que la moyenne communautaire. Cette situation témoigne de l'existence des problèmes structurels suivants sur le marché du travail:

- le taux d'emploi est faible alors qu'il existe un potentiel encore inexploité de création d'emplois dans les PME et l'économie fondée sur les services;
- face aux taux importants de chômage des jeunes et des femmes, ainsi que du chômage de longue durée, les services publics de l'emploi ne pratiquent pas encore une approche individualisée, axée sur la prévention. En dépit des efforts consentis pour établir un suivi statistique basé sur les flux, il n'existe pas encore de système global;
- eu égard aux faibles taux d'emploi, il y aurait lieu de revoir le régime d'imposition et les règles applicables en matière de droits à pension afin d'accroître l'offre de main-d'œuvre;
- les réformes de l'enseignement comportent des mesures visant à développer l'éducation et la formation tout au long de la vie, mais il n'existe toujours pas de stratégie globale bien définie; par ailleurs, les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle doivent encore être améliorés;
- si les récentes réformes du marché du travail constituent un pas important vers la modernisation du travail, la situation peut encore être améliorée. La participation active des partenaires sociaux sera nécessaire pour y parvenir;
- les écarts importants entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage devraient être comblés, entre autres par une offre plus importante de possibilités de garde d'enfants.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'approche stratégique globale, la prévention du chômage, la réforme des régimes d'imposition et d'indemnisation, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la modernisation de l'organisation du travail et l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Grèce est donc invitée à:

1. améliorer le cadre stratégique, notamment en établissant un ensemble de politiques équilibrées et bien coordonnées pour la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi dans les quatre piliers, en vue d'augmenter le taux d'emploi, en particulier celui des femmes et des jeunes;
2. accélérer la restructuration des services publics de l'emploi et prendre des mesures résolues et cohérentes pour empêcher les jeunes chômeurs et les chômeurs adultes de tomber dans le chômage de longue durée, notamment par une mise en œuvre rapide de l'approche individualisée; améliorer encore le système statistique pour que les indicateurs en matière de prévention et d'activation soient disponibles en temps voulu et qu'un suivi efficace des progrès accomplis soit possible;
3. examiner et éliminer les distorsions découlant des impôts sur le travail et des droits à pension, en améliorant ainsi les incitations au travail;

4. continuer à développer et appliquer une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie, comprenant la fixation d'objectifs, accroître les investissements dans les systèmes d'éducation et de formation professionnelle et améliorer encore ces derniers, y compris l'apprentissage, afin de consolider les qualifications de la main-d'œuvre et de répondre aux besoins du marché du travail;
5. garantir l'application pleine et entière du train de mesures récent visant à réformer le marché du travail, en étroite coopération avec les partenaires sociaux; dans ce contexte, les partenaires sociaux devraient prendre de nouveaux engagements en faveur de la modernisation de l'organisation du travail, tout en cherchant à assurer un bon équilibre entre flexibilité et sécurité;
6. prendre des mesures efficaces et de portée générale en vue de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage. À cette fin, il conviendrait d'étendre les services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge.

V. ESPAGNE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Bien que l'Espagne ait connu une croissance économique et une croissance de l'emploi positives et régulières au cours des dernières années, il lui reste de sérieux défis à relever:

- en dépit d'un recul important depuis 1996, le chômage (14,1%) demeure très élevé. Le chômage de longue durée est aussi en baisse, mais les femmes restent particulièrement touchées par le chômage;
- le taux d'emploi (55%), bien qu'à la hausse, est parmi les plus bas de l'Union européenne et de loin inférieur à l'objectif de Lisbonne. Bien qu'il ne cesse d'augmenter, le taux d'emploi des femmes (40,3%) reste l'un des plus faibles de l'Union européenne. Les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage (respectivement 29,6 et 10,8 points de pourcentage) sont parmi les plus élevés de l'UE;
- alors que les niveaux d'instruction et de participation à la formation continue sont faibles, une approche globale et cohérente de l'éducation et de la formation tout au long de la vie n'a pas encore été mise en place;
- la proportion d'emplois sous contrat à durée déterminée est élevée; ces contrats temporaires sont pour la plupart de courte durée et occupés par des femmes ou des jeunes;
- les disparités régionales sont importantes tandis que la mobilité géographique est très faible.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'activation et la prévention du chômage, l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la capacité d'adaptation et les disparités régionales.

L'Espagne est donc invitée à:

1. achever la modernisation des services publics de l'emploi de manière à en améliorer l'efficacité et accélérer la mise en œuvre de l'approche préventive, en particulier en ce qui concerne les chômeurs adultes, de manière à couvrir tous les bénéficiaires potentiels. Ces efforts devraient inclure l'achèvement du système de suivi statistique;
2. prendre des mesures efficaces et de portée générale en vue d'augmenter le taux d'emploi total et de combler les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage. Dans le cadre d'une approche d'intégration de la dimension de genre, il conviendrait de fixer des objectifs pour l'offre de services d'accueil des enfants et autres personnes à charge et de les réaliser;
3. s'employer énergiquement à mener à bien les réformes en matière de formation professionnelle pour établir une stratégie globale et cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie, comprenant la fixation d'objectifs vérifiables, en vue d'augmenter les niveaux d'instruction et la participation des adultes à l'éducation et à la formation, de remédier aux faibles niveaux de compétences et de développer l'apprentissage informel;

4. continuer à moderniser le marché du travail et l'organisation du travail avec la participation active des partenaires sociaux, en vue de réduire le nombre élevé de contrats à durée déterminée et d'augmenter le recours aux contrats à temps partiel;
5. améliorer les conditions propices à la création d'emplois dans les régions accusant un retard en éliminant les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre, en vue de réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage.

VI. FRANCE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation de l'emploi continue de s'améliorer. Le taux d'emploi global (62,2%) se rapproche de la moyenne de l'UE tandis que le taux d'emploi des femmes la dépasse déjà. Cependant, d'importants problèmes structurels demeurent:

- le taux d'emploi de la catégorie des 55-64 ans a augmenté en 2000 mais reste nettement inférieur à la moyenne de l'UE (29,7% contre 37,7%);
- malgré les progrès réalisés, le taux effectif marginal d'imposition reste relativement élevé;
- la persistance d'un taux de chômage supérieur à la moyenne de l'UE (9,5% contre 8,2%) impose la poursuite et l'évaluation des programmes mettant en œuvre l'approche préventive;
- la modernisation de l'organisation du travail doit se poursuivre; la mise en œuvre de la législation sur la durée du travail constitue un défi important pour les petites entreprises;
- il y a lieu d'encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie et de renforcer le dialogue social sur ce point.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant le maintien des travailleurs âgés dans la vie active, la réduction de la pression fiscale sur le travail, la prévention du chômage, la mise en œuvre de la législation sur la semaine de 35 heures, et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La France est donc invitée à:

1. intensifier les efforts visant à limiter le retrait précoce des travailleurs âgés de la vie active en élaborant une approche plus globale en faveur du vieillissement actif, en y associant les partenaires sociaux;
2. à la suite des récentes réformes des systèmes d'imposition et d'indemnisation, continuer à mettre en œuvre et contrôler l'impact des mesures destinées à encourager les travailleurs à chercher et conserver un emploi, notamment celles ayant des répercussions sur les travailleurs peu qualifiés et peu rémunérés;
3. poursuivre la mise en œuvre de programmes d'intervention individualisée et précoce en faveur des chômeurs; examiner l'efficacité des plans d'action personnalisés dans le cadre de l'initiative "Nouveau départ" et faire rapport sur leur mise en œuvre; évaluer les effets à moyen terme des efforts permanents en vue de créer de nouvelles possibilités d'emploi pour les jeunes;
4. intensifier les efforts pour moderniser l'organisation du travail de manière à mieux combiner sécurité et adaptabilité accrue pour faciliter l'accès à l'emploi; suivre attentivement le résultat net, surtout sur les petites entreprises, de la mise en œuvre de la législation sur la semaine de 35 heures;
5. poursuivre les efforts, dans le cadre du dialogue social, en vue d'améliorer l'efficacité du système de formation continue et de promouvoir une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie.

VII. IRLANDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

L'Irlande a obtenu de très bons résultats dans les domaines de l'économie et de l'emploi. En 2000, le taux d'emploi total, avec 65,1%, était supérieur à la moyenne communautaire pour la deuxième année consécutive et les taux de chômage, déjà peu élevés, ont continué à baisser pour toutes les catégories de la population. Ces évolutions indiquent une poursuite de la contraction du marché du travail et certains problèmes structurels demeurent:

- alors que les pénuries de main-d'œuvre se sont aggravées ces dernières années et ont attisé les pressions inflationnistes sur les salaires, le taux d'emploi des femmes (malgré de récentes augmentations) vient seulement d'atteindre la moyenne communautaire (54%) et l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi reste élevé;
- dans ce contexte, des efforts supplémentaires doivent également être déployés pour augmenter les faibles taux de participation à la formation continue, particulièrement chez les personnes ayant un emploi;
- des disparités régionales considérables - en ce qui concerne les taux d'emploi et de chômage, mais aussi les niveaux d'instruction et les revenus - risquent d'entraver un développement équilibré et soutenu.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'augmentation des taux de participation au marché du travail, en particulier celui des femmes, l'éducation et la formation tout au long de la vie, particulièrement la formation en entreprise, et les disparités régionales.

L'Irlande est donc invitée à:

1. poursuivre sa stratégie globale visant à augmenter l'offre de main-d'œuvre et les taux d'emploi. Des efforts particuliers devraient être déployés en vue de continuer à mobiliser et intégrer dans le marché du travail les personnes économiquement inactives, et notamment les femmes, en supprimant les obstacles fiscaux, en augmentant le nombre de places disponibles, à un prix abordable, dans les structures de garde d'enfants et en prenant des mesures en vue de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes;

2. poursuivre les efforts visant à maintenir la croissance de la productivité et à améliorer les compétences et qualifications de la main-d'œuvre, en mettant davantage l'accent sur la formation en entreprise et le développement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y compris à travers la fixation d'objectifs généraux, et, à cet égard, promouvoir la participation active des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du "programme pour la prospérité et l'équité" (Programme for Prosperity and Fairness);
3. s'attaquer, dans le contexte du programme de stratégie territoriale, aux déséquilibres en matière d'emploi, de chômage, de création d'emplois et de dotation en ressources humaines entre différentes régions d'Irlande.

VIII. ITALIE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Comme l'année précédente, l'emploi a augmenté et le chômage a diminué en 2000. Cependant, ces améliorations n'ont pas résolu plusieurs problèmes structurels du marché italien du travail:

- le faible taux d'emploi (53,5%) est toujours inférieur d'environ 10 points à la moyenne communautaire et bien inférieur à l'objectif de Lisbonne. Le taux d'emploi des femmes (39,6%) est le plus bas de l'Union et celui des travailleurs âgés l'un des plus bas (27,8%);
- l'organisation du travail doit encore être modernisée; la révision générale du régime de prestations sociales a été reportée pour la deuxième fois;
- le chômage est tombé à 10,5%, taux qui reste cependant supérieur de près de 2 points à la moyenne communautaire. Les disparités régionales restent marquées: les taux de chômage varient de moins de 5% à plus de 20%, malgré l'accélération de la croissance enregistrée récemment dans le sud;
- sur le marché du travail, l'emploi se caractérise par des écarts considérables entre les hommes et les femmes - 27,9 points de pourcentage - notamment dans le sud, et le taux de chômage des femmes (14,4%) représente quant à lui presque le double de celui des hommes (8,0%);
- vu les faibles niveaux d'instruction et la faible participation à l'éducation et à la formation complémentaires, il y a lieu d'apporter des améliorations à l'approche de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y compris à l'égard des personnes qui occupent un emploi.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations relatives au dosage approprié des politiques en vue de favoriser la croissance de l'emploi, de réduire les déséquilibres régionaux et de combattre le travail non déclaré, aux régimes d'imposition et d'indemnisation, à l'activation et la prévention du chômage, à l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et aux écarts entre les hommes et les femmes, à l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'Italie est donc invitée à:

1. poursuivre les réformes destinées à maintenir la croissance des taux d'emploi, en particulier celui des femmes et des travailleurs âgés. Ces réformes devraient réduire les déséquilibres régionaux en renforçant encore les politiques en faveur de la capacité d'insertion professionnelle et en encourageant la création d'emplois ainsi que la diminution du travail non déclaré, en collaboration avec les partenaires sociaux;
2. continuer à accroître la flexibilité du marché du travail afin de mieux combiner sécurité et adaptabilité accrue pour faciliter l'accès à l'emploi; poursuivre la mise en œuvre de la réforme du régime de pensions au moyen de l'examen programmé pour 2001 et entreprendre l'examen prévu d'autres régimes de prestations afin de réduire les sorties du marché du travail; continuer les efforts visant à réduire la pression fiscale sur le travail, en particulier pour les travailleurs peu rémunérés et peu qualifiés;

3. prendre de nouvelles mesures, dans le cadre des politiques en faveur de la capacité d'insertion professionnelle, en vue de prévenir l'entrée des jeunes chômeurs et des chômeurs adultes dans le chômage de longue durée. Ces mesures devraient comprendre la mise en œuvre pleine et entière de la réforme des services publics de l'emploi dans tout le pays, la mise en place rapide d'un "système d'information sur l'emploi", et le renforcement des efforts actuels visant à améliorer le système de suivi statistique;
4. améliorer l'efficacité des politiques actives du marché du travail et mettre en œuvre des mesures spécifiques afin de réduire les écarts considérables entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage dans le cadre d'une approche globale intégrant la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en fixant des objectifs concernant l'offre de services d'accueil des enfants et des autres personnes à charge;
5. intensifier les efforts visant à adopter et à appliquer une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie comprenant la fixation d'objectifs nationaux; les partenaires sociaux devraient intensifier leurs efforts pour accroître le nombre de possibilités de formation offertes à la population active.

IX. LUXEMBOURG

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Au Luxembourg, le marché du travail bénéficie d'une situation favorable, soutenue par une forte croissance de l'économie (8,5%) et une hausse de l'emploi (5,5%). Le taux de chômage reste le plus faible de l'UE (2,4%). Cependant, certains problèmes structurels persistent:

- le taux d'emploi reste, avec 62,9%, inférieur aux objectifs communs, en dépit d'une situation très favorable de l'emploi mais qui résulte en grande partie d'un apport important de travailleurs frontaliers. Les taux d'activité sont particulièrement faibles pour les travailleurs âgés (27,4 %) et pour les femmes (50,3 %), même si ces deux chiffres sont en augmentation depuis 1996;
- les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi – 24,8 points – restent parmi les plus élevés de l'UE;
- les efforts engagés en matière de formation continue sont à poursuivre afin de couvrir les besoins d'une économie moderne et dynamique.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'augmentation de la participation des travailleurs âgés et des femmes au marché du travail et la cohérence de la politique menée en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Le Luxembourg est donc invité à:

1. renforcer encore les mesures destinées à augmenter sensiblement les taux de participation au marché de l'emploi des travailleurs âgés de plus de 55 ans en revoyant les régimes de préretraite et de pension d'invalidité;
2. intensifier les efforts visant à augmenter les taux de participation des femmes au marché du travail, en améliorant les services leur permettant de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle, en encourageant leur retour au travail après de longues périodes d'inactivité professionnelle et en adoptant des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment sur le plan des rémunérations;
3. garantir une application efficace de la loi-cadre sur la formation continue, les partenaires sociaux jouant un rôle important à cet égard, lutter contre les abandons de la scolarité et entreprendre une révision du système d'apprentissage global en vue d'aboutir à une meilleure cohérence entre les différents secteurs de l'éducation et de la formation.

X. PAYS-BAS

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La croissance de l'emploi a été vigoureuse en 2000 et les taux d'emploi dépassent nettement les moyennes communautaires et les objectifs de Lisbonne (73,2% en tout et 63,7% pour les femmes). Le taux de chômage officiel a continué de baisser en 2000 pour tomber à moins de 3%, soit un taux sensiblement inférieur à la moyenne communautaire. Cependant, un sérieux déséquilibre structurel caractérise le marché du travail:

- malgré l'apparition de pénuries de main-d'œuvre, la main-d'œuvre est limitée par la forte proportion de la population en âge de travailler qui perçoit des prestations d'invalidité, de chômage ou d'aide sociale.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'offre de main-d'œuvre et les réformes des régimes de prestations.

Les Pays-Bas sont donc invités à:

1. parallèlement aux mesures destinées à diminuer le nombre de nouveaux bénéficiaires de prestations d'invalidité, développer des politiques efficaces visant à réintégrer les personnes qui perçoivent actuellement des prestations de ce type dans des emplois adaptés à la capacité de travail qu'ils possèdent encore;
2. se pencher sur le cumul des prestations, y compris les allocations locales de subsistance accordées aux personnes à faibles revenus, afin d'exploiter toutes les possibilités d'offre de main-d'œuvre potentielle et de réduire l'inactivité.

XI. AUTRICHE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Les résultats obtenus sur le marché autrichien du travail se sont améliorés l'année dernière: le taux d'emploi total, de 68,3% (59,4% pour les femmes), est proche des objectifs fixés par le Conseil de Lisbonne et dépasse largement la moyenne communautaire. En 2000, le taux de chômage total a été ramené à 3,7% et, tout comme le chômage des jeunes et le chômage de longue durée, il continue à se situer parmi les plus bas de l'UE. Malgré ces bons résultats globaux, des problèmes structurels subsistent sur le marché du travail:

- pour garantir une offre de main-d'œuvre appropriée dans un marché du travail qui se rétrécit, il y aurait lieu d'augmenter le taux de participation des travailleurs âgés et des bas salaires, ainsi que des travailleurs appartenant à des minorités ethniques et des travailleurs migrants;
- l'écart entre les hommes et les femmes reste important en matière d'emploi et l'un des plus élevés de l'Union en ce qui concerne la rémunération, ce qui impose de nouvelles mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. En ce qui concerne la garde des enfants, les taux de couverture comptent parmi les plus faibles de l'Union et doivent être augmentés;
- des efforts sont faits pour définir une stratégie globale et cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie dans le cadre du "Zukunftsforum Weiterbildung"; ils associent tous les acteurs concernés et permettront d'élaborer des objectifs quantitatifs en matière de financement et de participation, conformément au cadre législatif national.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'accroissement de la participation au marché du travail, les écarts entre les hommes et les femmes et l'offre de services de garde d'enfants ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'Autriche est donc invitée à:

1. élaborer des politiques destinées à garantir une offre de main-d'œuvre appropriée pour l'avenir. Dans ce contexte, l'Autriche devrait poursuivre et étendre la réforme des systèmes d'imposition et de prestations afin d'augmenter le taux de participation des travailleurs âgés, des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs peu rémunérés et d'améliorer l'égalité des chances pour les travailleurs appartenant à des minorités ethniques et pour les travailleurs migrants sur le marché du travail;
2. élaborer, en accord avec les partenaires sociaux, une stratégie fondée sur des objectifs en vue de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes; encourager, à tous les niveaux, des mesures visant à réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, en augmentant le nombre de structures de garde d'enfants et en favorisant des politiques permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale;
3. adopter et mettre en œuvre, en accord avec l'ensemble des acteurs concernés, une stratégie globale et cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie, qui comprend des indicateurs et des objectifs quantitatifs en matière de ressources financières et de participation, conformément au cadre législatif national; cette stratégie devrait renforcer les liens structurels entre enseignement obligatoire et enseignement supérieur, formation initiale et continue, et éducation des adultes.

XII. PORTUGAL

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Avec un taux d'emploi global de 68,3%, la situation de l'emploi s'est encore améliorée et se rapproche de l'objectif de Lisbonne. Le taux de chômage (4,2%) compte parmi les plus bas de l'UE et le chômage de longue durée est faible (2,7%). Cependant, le marché du travail est affecté par des faiblesses structurelles auxquelles il convient de remédier:

- vu les faibles niveaux d'instruction et la faible participation à l'éducation et à la formation complémentaires, et vu les taux d'abandons de la scolarité qui sont (malgré une diminution) les plus élevés de l'Union (43,1%), des améliorations s'imposent dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;
- un engagement énergique des partenaires sociaux est toujours nécessaire pour relever les principaux défis auxquels est confronté le marché portugais du travail, notamment le faible niveau de qualification, la modernisation de l'organisation du travail et les relations entre les partenaires sociaux;
- les résultats du Portugal sont bons en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes, qui a désormais atteint l'objectif de 60% fixé au sommet de Lisbonne. Cependant, le marché du travail portugais fait apparaître un déséquilibre sectoriel entre l'emploi des hommes et des femmes parmi les plus prononcés de l'Union.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie et les qualifications, l'approche fondée sur le partenariat, et les déséquilibres entre les hommes et les femmes.

Le Portugal est donc invité à:

1. mieux structurer la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie, en améliorant les systèmes d'éducation et de formation afin d'éviter les déficits de qualifications, d'augmenter l'offre de main-d'œuvre qualifiée et de favoriser ainsi la création d'emplois exigeant des qualifications moyennes ou élevées et d'augmenter la productivité du travail;
2. poursuivre les efforts déployés pour mettre en œuvre une approche fondée sur le partenariat et soutenir les engagements concrets des partenaires sociaux, notamment dans les domaines de la modernisation de l'organisation du travail et de l'adaptation des relations de travail, y compris de la réglementation du travail, en suivant attentivement l'application des accords déjà conclus par le gouvernement et les partenaires sociaux;
3. poursuivre les efforts destinés à concilier vie professionnelle et vie familiale, notamment en augmentant le nombre de structures de garde d'enfants, et étudier de nouveaux moyens de promouvoir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au niveau sectoriel.

XIII. FINLANDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Bien que la Finlande ait conservé une forte croissance de l'emploi au cours des cinq dernières années et qu'elle ait atteint un taux d'emploi global (67,5%) proche de l'objectif de Lisbonne et un taux d'emploi des femmes (64,4%) dépassant la moyenne communautaire et l'objectif de Lisbonne, certains grands problèmes structurels subsistent:

- le taux de chômage total est toujours élevé, à 9,8%, avec des taux de chômage des jeunes et de chômage de longue durée chez les travailleurs âgés particulièrement préoccupants, ainsi que d'importantes différences régionales en matière de chômage;
- la Finlande enregistre un taux d'emploi des femmes élevé et dispose de solides politiques d'égalité des chances. Cependant, le marché du travail finlandais fait apparaître un déséquilibre entre l'emploi des hommes et des femmes, tant au niveau des secteurs que des professions, qui compte parmi les plus marqués de l'Union, et un écart de rémunération considérable entre les hommes et les femmes;
- la Finlande est confrontée à des pénuries de qualifications dans plusieurs secteurs (pour les emplois très qualifiés et peu qualifiés) et dans certaines régions; les résultats des programmes en faveur d'une participation active au marché du travail sont mitigés en termes d'intégration durable sur le marché du travail.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant les mesures d'incitation en matière de fiscalité et de prestations destinées à accroître la participation, les déséquilibres entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, et les disparités régionales.

La Finlande est donc invitée à:

1. continuer à revoir les régimes d'imposition et d'indemnisation en vue d'encourager la participation au marché du travail et de garantir la disponibilité de main-d'œuvre; en particulier, intensifier les efforts visant à réduire les taux marginaux d'imposition effectifs, qui sont élevés, surtout sur les bas salaires, et à améliorer, dans le cadre des régimes de prestations, notamment celui des pensions, les mesures incitant les personnes à accepter un emploi et à rester dans la population active;
2. prendre des mesures appropriées pour réduire l'écart de rémunération, dans le cadre d'une approche fondée sur l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, et continuer à prendre des mesures pour améliorer l'équilibre dans la représentation des hommes et des femmes au niveau des professions et des secteurs;
3. assurer l'efficacité de programmes actifs du marché du travail, en vue de lutter contre le chômage ainsi que de réduire les disparités régionales et les goulets d'étranglement sur le marché du travail, en se concentrant sur les besoins des chômeurs de longue durée et des jeunes chômeurs.

XIV. SUÈDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le taux d'emploi total et le taux d'emploi des femmes enregistrés par la Suède (respectivement 73% et 71%) comptent parmi les plus élevés de l'Union et dépassent les objectifs de Lisbonne. Le taux de chômage total est quant à lui tombé à 5,9% en 2000. Cependant, le marché du travail reste marqué par un certain nombre de problèmes structurels:

- la Suède a pris un certain nombre de mesures pour réduire le nombre de personnes qui bénéficient d'allocations; cependant, les mesures d'incitation à l'emploi en matière de fiscalité et de prestations pourraient encore être améliorées conformément aux lignes directrices pour l'emploi; la charge fiscale sur le travail reste élevée;
- la Suède atteint un taux d'emploi des femmes élevé et dispose de solides politiques d'égalité des chances. Cependant, le marché suédois du travail fait apparaître un déséquilibre entre l'emploi des hommes et des femmes, tant au niveau des secteurs que des professions, qui compte parmi les plus élevés de l'Union;
- certaines disparités régionales persistent en matière d'emploi et la situation des travailleurs migrants et des membres des minorités ethniques sur le marché du travail pourrait être améliorée; l'efficacité de différents types de politiques actives du marché du travail s'avère variable.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant la charge fiscale sur le travail et les mesures d'incitation à l'emploi en matière de fiscalité et de prestations, les déséquilibres entre les hommes et les femmes, et l'efficacité des politiques actives du marché du travail.

La Suède est donc invitée à:

1. poursuivre les réformes, y compris la fixation d'objectifs tenant compte de la situation nationale, visant à réduire la charge fiscale pesant sur le travail, notamment pour les travailleurs à bas salaire; approfondir les réformes des régimes d'imposition et d'indemnisation afin de favoriser les mesures d'incitation à l'emploi;
2. poursuivre les initiatives pour faire face aux déséquilibres actuels dans la représentation entre les hommes et les femmes, tant au niveau des professions que des secteurs, dans le cadre des réformes lancées en 1999 en faveur de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes;
3. garantir l'efficacité des programmes actifs sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne le chômage de longue durée, une attention particulière étant accordée aux besoins des travailleurs migrants et des membres des minorités ethniques.

XV. ROYAUME-UNI

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La croissance de l'emploi s'est poursuivie au Royaume-Uni en 2000 et les taux d'emploi, pour les hommes comme pour les femmes (respectivement 77,8% et 64,6%), dépassent nettement la moyenne communautaire et les objectifs de Lisbonne. Le taux de chômage a continué de baisser en 2000 pour tomber à 5,5%, soit un niveau inférieur à la moyenne communautaire. Néanmoins, il subsiste d'importants problèmes structurels:

- la participation des partenaires sociaux, dont le rôle et la visibilité sont pourtant croissants, ne fait l'objet d'aucune politique générale au niveau national et reste dès lors limitée à un certain nombre de questions spécifiques;
- bien qu'ils soient en diminution, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et le déséquilibre dans la représentation entre les hommes et les femmes au niveau professionnel et sectoriel restent élevés par rapport à la moyenne communautaire; la disponibilité de places dans des structures d'accueil d'enfants pour un coût abordable a commencé à s'améliorer mais reste encore faible;
- les flux d'entrée dans le chômage de longue durée chez les jeunes et les adultes (respectivement 16% et 10%) n'ont fléchi que légèrement en 2000 et restent assez élevés. L'inactivité, le chômage de longue durée et les faibles taux d'emploi se retrouvent principalement dans les ménages dont aucun membre ne travaille, certaines régions et des groupes particulièrement défavorisés (parents isolés, certaines minorités ethniques, des hommes âgés, les personnes handicapées et les travailleurs peu qualifiés);
- le faible niveau de compétences de base affiché par la population active contribue à l'apparition de déficits de qualifications et à des niveaux de productivité du travail qui, malgré de récentes améliorations, restent peu élevés.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices pour l'emploi et aux recommandations concernant l'approche fondée sur le partenariat, les déséquilibres entre les hommes et les femmes, les politiques d'activation, notamment en faveur des adultes et des groupes défavorisés, et le rôle de la formation en situation de travail dans la lutte contre les déficits de qualifications.

Le Royaume-Uni est donc invité à:

1. continuer à favoriser le partenariat social au niveau national, en particulier en vue d'améliorer la productivité et les compétences et de moderniser la vie professionnelle;

2. intensifier les efforts visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à améliorer l'équilibre dans la représentation des hommes et des femmes au niveau des professions et des secteurs, en associant tous les acteurs concernés y compris les partenaires sociaux et en permettant un suivi au moyen d'indicateurs et d'objectifs appropriés et vérifiables; poursuivre la mise en œuvre et la surveillance de l'impact des mesures prises pour améliorer la disponibilité de structures d'accueil des enfants à un coût abordable;
 3. renforcer les politiques actives du marché du travail en faveur des chômeurs adultes avant leur douzième mois de chômage afin de compléter l'aide fournie par l'allocation de demandeur d'emploi (*Jobseekers' Allowance*) et par des programmes destinés à améliorer l'efficacité de la recherche d'emploi. Dans ce contexte, il convient d'accorder une attention particulière aux catégories de la population qui sont confrontées à des problèmes particuliers sur le marché du travail;
 4. renforcer les efforts actuels visant à encourager et à développer la formation en situation de travail afin de faire face aux déficits croissants de main-d'œuvre qualifiée et aux faibles niveaux de qualifications de base.
-

