COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, 6.9.2000
COM (2000) 549 final

Recommandation pour une

RECOMMANDATION DU CONSEIL

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

..

(présentée par la Commission)

EXPOSÉ DES MOTIFS

En février 2000, le Conseil a adopté le premier ensemble de recommandations concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres, sur la base de l'article 128, paragraphe 4. Le but était d'axer l'action stratégique sur les domaines prioritaires et d'apporter aux États membres soutien et conseils dans l'application des lignes directrices pour l'emploi.

Les plans d'action nationaux soumis en mai par les États membres donnent une image claire de la transposition pratique de ce premier ensemble de recommandations. L'expérience de cette année montre que ces recommandations ont joué un rôle utile en concentrant les efforts des États membres dans les domaines du marché du travail où les résultats avaient été reconnus inférieurs à ceux atteints ailleurs dans l'Union.

La présente recommandation se fonde sur les résultats tirés de l'examen des plans d'action nationaux effectué par la Commission. Elle s'inscrit dans un ensemble incluant à la fois le projet de rapport conjoint sur l'emploi pour l'année 2000, qui décrit en détail les résultats de la Commission, et une proposition de décision du Conseil sur les lignes directrices pour l'emploi de 2001. La Commission a pris soin d'assurer la cohérence entre ces recommandations pour l'emploi et les grandes orientations de politique économique.

Cette recommandation identifie les principaux défis auxquels sont confrontés les États membres sur leur marché de travail et suggère des lignes d'action appropriées afin de les aider à relever le plus efficacement possible ces défis, dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi.

Les recommandations de cette année diffèrent de celles de l'année dernière sous maints aspects afin de refléter:

- premièrement, la réponse apportée par chaque État membre aux recommandations, compte tenu de la situation spécifique de son marché du travail;

- deuxièmement, l'évolution du processus de Luxembourg, notamment à la lumière des conclusions des Conseils européens de Lisbonne et Feira, qui ont souligné le rôle joué par une politique active de l'emploi dans l'instauration d'une économie de la connaissance.

La réponse des États membres aux recommandations a été globalement positive, bien que quelque peu inégale, reflétant des stades différents dans la mise en œuvre et l'observation des lignes directrices pour l'emploi. Ces différences ont été pleinement prises en compte au moment de revoir chaque recommandation. La Commission a du choisir entre trois options:

(1) il convenait de maintenir la recommandation, car les mesures adoptées par l'État membre pour y répondre étaient clairement insuffisantes;

(2) il convenait de modifier la recommandation pour tenir compte des avancées réalisées par l'État membre et celui-ci devait être appelé à poursuivre ses efforts ou à surveiller les nouveaux progrès accomplis et à en évaluer les retombées. Telle est la réponse qui s'impose lorsque les mesures adoptées par l'État membre ne répondent que partiellement à la recommandation et que des efforts supplémentaires sont requis ou lorsqu'un programme complet a été établi, mais que les résultats de celui-ci ne seront visibles qu'à moyen ou à long terme;

(3) il convenait de supprimer la recommandation, car les mesures adoptées par le pays étaient suffisantes.

La plupart des 52 recommandations existantes ont été maintenues, soit dans leur intégralité, soit sous une forme modifiée, puisque leur mise en œuvre dépasse le cadre d'une seule année et requiert un suivi et une évaluation de leurs retombées à moyen et long terme. Huit recommandations ont été supprimées, car les initiatives prises par les États membres et les informations données dans les plans d'action nationaux pour l'emploi rendaient compte d'une réponse adéquate et de nets progrès. Tel était le cas pour les recommandations concernant:

- le secteur des services et son potentiel de création d'emplois en Belgique, en Allemagne, en Irlande et en Italie;

- la nécessité de réduire les charges administratives qui pèsent sur les entreprises en Espagne;

- l'élaboration du système de suivi statistique en Allemagne et au Royaume-Uni;

- la promotion du partenariat social en France.

En outre, de nouvelles recommandations ont été incluses afin de traiter deux sujets méritant une attention croissante au vu de l'évolution sociale et économique actuelle et des retombées de plus en plus manifestes de l'émergence de la société de la connaissance:

- l'approche stratégique des piliers. En dépit d'efforts considérables pour mettre en œuvre les lignes directrices pour l'emploi, il manque toujours dans certains États membres une approche globale de l'élaboration et la réalisation de la stratégie pour l'emploi. Cette situation se reflète par un traitement déséquilibré des quatre piliers des lignes directrices pour l'emploi au sein des plans d'action nationaux. Par conséquent, certains États membres sont encouragés à adopter une approche plus stratégique dans la conception de leur PAN et à expressément réfléchir aux moyens d'améliorer le dosage de leurs politiques pour en accroître au maximum les retombées;

- l'éducation et la formation tout au long de la vie. Alors que l'éducation et la formation tout au long de la vie jouent un rôle important au sein des politiques de l'emploi, ainsi que le soulignent les conclusions du Sommet de Lisbonne, l'action des États membres reste fort modeste. Dans ce domaine, la plupart ne se sont pas encore dotés d'un cadre stratégique global, conforté par les objectifs appropriés requis par la nouvelle ligne directrice, introduite en 1999 pour relever les défis de la société de la connaissance. La Commission a donc jugé nécessaire de surveiller les progrès accomplis. Les recommandations formulées sur ce sujet devraient aider les États membres à s'attaquer aux déficits de main-d'œuvre qualifiée et à adapter leurs systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail;

- La présente recommandation pourrait couvrir d'autres problèmes surgissant sur le marché du travail, par exemple, l'accentuation des disparités régionales en matière d'emploi observées dans certains États membres. Bien que ce point ait été abordé dans le rapport conjoint sur l'emploi de l'année 2000 et dans les lignes directrices modifiées pour l'emploi de 2001, son introduction dans les recommandations sur la politique de l'emploi sera envisagée à l'avenir.

Annexe 1

Comparaison des recommandations 1999 et 2000 du Conseil

	Nombre de recommandations du Conseil:					
	Adoptées en 1999	Proposées en 2000	Maintenues en 2000	Modifiées en 2000	Supprimées en l'an 2000	Adoptées pour la première fois en l'an 2000
Belgique	4	5	0	3	1	2
Danemark	2	3	0	2 (une recommandation de 1999 a été scindée en deux.)	0	0
Allemagne	5	5	1	2	2	2
Grèce	6	6	1	5 (deux fusionnées en une)	0	1
Espagne	4	5	0	3 (fusionnées en deux recommandations)	1	3
France	4	5	0	3	1	2
Irlande	3	2	0	2	1	0
Italie	5	5	0	4 (deux fusionnées en une)	1	2
Luxembourg	2	3	0	2 (fusionnées dans une seule recommandation)	0	2
Pays-Bas	2	2	0	2	0	0
Autriche	3	3	0	3	0	0
Portugal	3	4	0	3	0	1
Finlande	3	3	0	3	0	0
Suède	2	3	0	2	0	1
Royaume-Uni	4	4	0	3 (deux recommandations de 1999 ont été fusionnées.)	1	2
Total	52	58	2	42	8	18

Annexe 2

Liste des recommandations supprimées

Belgique

Adopter et appliquer des stratégies cohérentes incluant des mesures réglementaires, des mesures fiscales et des mesures concernant le marché du travail afin d'exploiter davantage le potentiel de création d'emplois du secteur des services.

Allemagne

Adopter et appliquer une stratégie cohérente pour exploiter le potentiel d'emplois du secteur des services, qui englobe des mesures réglementaires et fiscales et d'autres types d'initiatives visant à alléger les démarches nécessaires à la création d'entreprises.

Prendre des mesures appropriées pour améliorer et adapter son système statistique afin de pouvoir fournir des données compatibles avec les indicateurs communs des politiques d'ici à l'an 2000. L'Allemagne devrait envisager de réaliser des enquêtes trimestrielles sur les forces de travail, conformément au règlement (CE) n°577/98 du Conseil.

Espagne

Adopter et appliquer des stratégies cohérentes incluant des mesures réglementaires et fiscales et d'autres types d'initiatives afin de réduire les charges administratives qui pèsent sur les entreprises, stimuler ainsi l'esprit d'entreprise et exploiter le potentiel de création d'emplois plus stables dans le secteur des services.

France

Renforcer le partenariat social en vue d'adopter une approche globale en matière de modernisation de l'organisation du travail.

Irlande

Poursuivre les politiques récemment entamées, incluant des mesures en matière de réglementation, d'éducation et de fiscalité, en vue d'exploiter davantage le potentiel de croissance de l'emploi dans le secteur des services.

Italie

Poursuivre, particulièrement dans le sud, les efforts destinés à réduire les charges administratives qui pèsent sur les entreprises et à exploiter le potentiel de création d'emplois du secteur des services.

Royaume-Uni

Améliorer le système de suivi statistique afin de pouvoir fournir des indicateurs des politiques sur la prévention et l'activation d'ici à l'an 2000, conformément aux définitions et méthodes retenues.

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 les quinze rapports de mise en œuvre pour l'an 2000 reçus des États membres, qui couvrent l'application des plans d'action nationaux pour l'emploi de 1999 et décrivent les ajustements apportés à ces plans pour tenir compte des changements introduits par les lignes directrices 2000,

vu la recommandation du Conseil du 14 février 2000 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres,

vu la recommandation de la Commission du 6 septembre 2000,

vu l'avis émis par le comité de politique économique le 4 octobre 2000 sur la présente recommandation,

vu l'avis émis par le comité de l'emploi le 5 octobre 2000 sur la présente recommandation,

Considérant ce qui suit:

(1) Le Conseil a adopté les lignes directrices pour l'emploi des années 1998, 1999 et 2000 dans ses résolutions du 15 décembre 1997 et du 22 février 1999, et dans sa décision du 13 mars 2000[1].

(2) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a convenu d'une nouvelle stratégie globale en faveur de l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale, en tant que partie intégrante de la société de la connaissance, s'est engagé à créer les conditions nécessaires au plein emploi et a souligné l'importance de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

(3) Le Conseil européen de Feira des 19 et 20 juin 2000 a mis en lumière le rôle majeur que les partenaires sociaux sont appelés à jouer dans la modernisation de l'organisation du travail, la promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'accroissement du taux d'emploi, notamment des femmes.

(4) Le Conseil a adopté la recommandation sur les grandes orientations de politique économique le 19 juin 2000 et le Conseil européen du 17 juin 1997 a adopté une

[1] JO L 72, 21.3.2000, p. 15

résolution relative au pacte de stabilité et de croissance fixant les engagements des États membres.

(5) Le rapport conjoint sur l'emploi de l'année 2000, 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.

(6) 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 faut y recourir de manière mesurée, en les circonscrivant aux questions prioritaires et en les fondant sur une analyse fiable et rigoureuse.

(7) 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.

(8) 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 Conseil du 14 février 2000[2]; il convient de tenir compte de la perspective pluriannuelle de ces lignes directrices lors de l'évaluation de l'incidence de ces politiques.

(9) La mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi appelle une approche stratégique globale de l'élaboration et la réalisation des politiques de l'emploi dans les États membres.

(10) La conception et la mise en œuvre de l'éducation et la formation tout au long de la vie sont indispensables à l'instauration d'une société de la connaissance compétitive et dynamique, et nécessitent une action des pouvoirs publics, des entreprises et des partenaires sociaux.

(11) Pour lutter contre le chômage des jeunes, qui constitue un problème persistant dans la plupart des pays de l'Union européenne, tous les jeunes doivent avoir la possibilité d'accéder au monde du travail avant d'avoir atteint le seuil des six mois de chômage.

(12) Pour prévenir le chômage de longue durée des adultes, qui touche environ la moitié des chômeurs de l'Union européenne, tous les adultes au chômage devraient se voir offrir un nouveau départ avant d'avoir atteint le seuil des douze mois de chômage.

(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 les plus âgés.

(14) 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'entreprenariat.

(15) Il convient d'instaurer les conditions-cadres permettant d'exploiter le potentiel du secteur des services pour la croissance de l'emploi.

---

[2] JO C ..., ..., p. ...

(16) 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 la protection de l'environnement.

(17) L'action locale en faveur de l'emploi contribue de manière significative à la réalisation des objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi.

(18) 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.

(19) 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
[…]

ANNEXE

I. BELGIQUE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le marché du travail belge s'est amélioré en 1999 puisque le taux d'emploi a très fortement augmenté et que le taux de chômage est passé en dessous de la moyenne de l'UE. Cependant, la croissance de l'emploi s'est ralentie et était inférieure à la moyenne de l'UE et les anciens défis ne sont relevés que progressivement:

– les flux d'entrée dans le chômage de longue durée sont élevés et les stocks de chômeurs de longue durée importants puisqu'ils représentaient encore 5,0 % de la population active en 1999;

– la participation à l'emploi des travailleurs les plus âgés est faible (inférieure de 12 points à la moyenne de l'UE), notamment chez les personnes de plus de 55 ans, dont le taux d'emploi (24,7 %) est toujours le plus bas de l'Union;

– la charge fiscale moyenne sur le travail reste l'une des plus élevées de l'UE;

– des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications se dessinent alors que, sur le terrain du chômage, les disparités régionales restent considérables.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la mise en œuvre d'une politique préventive, la révision du régime d'imposition/d'indemnisation, une meilleure coopération entre les autorités chargées du marché du travail, la réduction de la pression fiscale sur le travail et le développement de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La Belgique est donc invitée à:

(1) intensifier ses efforts en vue de mettre en œuvre la nouvelle approche personnalisée prévue pour tous les jeunes chômeurs, qui vise à les atteindre avant qu'ils n'aient atteint le seuil des six mois de chômage; adopter des mesures décisives pour concevoir et commencer à implanter un système adéquat d'intervention précoce en faveur des adultes au chômage;

(2) continuer à examiner l'effet dissuasif de la fiscalité et des prestations sur la participation au marché de l'emploi, notamment des travailleurs les plus âgés. La Belgique devrait en particulier surveiller attentivement les mesures visant à prévenir le départ précoce des travailleurs du marché du travail et envisager de renforcer les actions dissuasives menées dans ce domaine;

(3) continuer à renforcer la coopération entre les différentes autorités chargées du marché du travail afin d'introduire et de garantir une coordination entre les multiples mesures actives entreprises;

(4) poursuivre et surveiller attentivement les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les travailleurs à accepter un emploi et les

employeurs à recruter, et surveiller attentivement les retombées de la réduction des cotisations sociales;

(5) concevoir et mettre en œuvre une stratégie complète d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de prévenir les pénuries de qualifications et d'asseoir l'économie et la société de la connaissance sur une base plus solide.

II. DANEMARK

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation sur le marché du travail reste très favorable puisque les taux d'emploi tant des hommes que des femmes sont les plus élevés de l'UE et que le taux de chômage compte parmi les plus faibles. Les grands défis que doit relever le Danemark sont toujours liés à la nécessité:

– d'accroître le volume actuel de la main-d'œuvre, notamment en incitant les salariés à rester plus longtemps dans la vie active et en réduisant le nombre de personnes en âge de travailler vivant de prestations sociales;

– d'aboutir à meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans les différentes professions.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la réduction de la pression fiscale sur le travail, les mesures encourageant les salariés à rester plus longtemps dans la vie active, l'insertion des femmes au chômage et la diminution de la ségrégation entre les hommes et les femmes.

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, et notamment la pression fiscale sur les bas revenus;

(2) accroître les mesures incitant à entrer ou à rester sur le marché de l'emploi et continuer de surveiller attentivement la réforme des régimes de retraite anticipée et de congé dans la perspective d'une nécessaire augmentation de l'offre de main-d'œuvre;

(3) poursuivre les efforts visant à concevoir une approche plus marquée de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'une stratégie globale réduisant les niveaux actuels de ségrégation professionnelle entre les sexes sur le marché du travail.

III. ALLEMAGNE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

À mesure que se poursuit la reprise de l'économie allemande, le renversement de tendance dans l'évolution de l'emploi devient plus clair et le chômage baisse toujours même si les conséquences de l'unification continuent de se faire sentir. Les principaux défis auxquels est encore confronté le marché allemand du travail sont entre autres les suivants:

– une lente absorption des suppressions d'emplois enregistrées presque tout au long des années 90 (-1,2 points de pourcentage par an entre 1991 et 1998) et de fortes disparités régionales dans les taux de chômage, les nouveaux Länder étant particulièrement durement touchés;

– la persistance d'un taux élevé de chômage de longue durée, qui touche 4,4% de la population active;

– en dépit de récentes réformes, une charge fiscale globale sur le travail qui compte parmi les plus élevées de l'UE;

– le faible pourcentage de personnes âgées entre 50 et 64 ans occupant un emploi (environ 37 %), qui indique qu'il existe un potentiel complémentaire inexploité d'emplois, et la nécessité d'engager une politique complète et plus dynamique d'éducation et de formation tout au long de la vie pour stimuler la capacité d'insertion professionnelle de la main-d'œuvre.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la pression fiscale sur le travail, les politiques préventives, le régime d'imposition/d'indemnisation, notamment vis-à-vis des travailleurs les plus âgés, l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'égalité des chances.

L'Allemagne est donc invitée à:

1. poursuivre et surveiller attentivement les efforts visant à continuer une réduction progressive de la pression fiscale sur le travail en allégeant les impôts et les cotisations sociales et en contrôler les effets. Il faudrait, en particulier, réduire encore les coûts salariaux au bas de l'échelle des salaires, tout en conciliant ces mesures avec la nécessité d'assainir les finances publiques;

2. faire avancer rapidement la mise en œuvre pleine et entière d'une approche préventive, axée sur des mesures précoces répondant aux besoins individuels et prévenant le chômage de longue durée. Il convient de surveiller attentivement les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs communs et nationaux;

3. passer à examen plus approfondi des obstacles et effets dissuasifs susceptibles de décourager la participation de toutes les catégories de travailleurs, notamment les plus âgés, sur le marché de l'emploi. Il conviendrait de surveiller l'évolution des taux de participation des travailleurs les plus âgés sur le marché du travail et d'adopter de nouvelles mesures destinées à améliorer leur capacité d'insertion professionnelle;

4. lutter contre les déficits de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail en améliorant encore l'offre de formation continue en collaboration avec les partenaires sociaux et en fixant des objectifs quantitatifs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie; dans ce cadre, il convient d'élaborer des profils professionnels modernes pour la formation en apprentissage ainsi que des actions en milieu scolaire pour assurer une meilleure transition vers des emplois modernes sur le lieu de travail;

5. poursuivre et intensifier la double approche combinant l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes et des mesures spécifiques en faveur de l'égalité des chances, en accordant une attention spéciale aux répercussions des régimes

d'imposition et d'indemnisation sur l'emploi des femmes, et adopter des mesures réduisant l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes.

IV. GRÈCE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La Grèce a l'un des taux d'emploi les plus faibles de l'UE (55,5%). En dépit des bons résultats enregistrés récemment sur le front de l'emploi, le chômage a augmenté ces dernières années, en grande partie à cause de l'accroissement de la main-d'œuvre (femmes et immigrants), et est encore supérieur à la moyenne de l'UE. Le chômage de longue durée a également progressé. Cette situation illustre les problèmes structurels du marché du travail:

– le chômage des jeunes et des femmes ainsi que le chômage de longue durée demeurent élevés et supérieurs à la moyenne de l'UE;

– il existe un écart hommes/femmes important tant sur le terrain de l'emploi que du chômage;

– les réformes de l'enseignement incluent des mesures visant à développer l'éducation et la formation tout au long de la vie, mais il manque une stratégie globale; par ailleurs, la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle doit encore être améliorée;

– une bureaucratie importante freine le développement des entreprises, notamment pendant leur phase de démarrage, tandis que l'emploi dans le secteur des services reste faible, en dépit d'améliorations dans certains domaines;

– L'utilisation limitée des nouvelles technologies et les atermoiements caractérisant la modernisation de l'organisation du travail qui entravent la croissance de la productivité demeurent préoccupants.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: l'approche stratégique globale, la prévention et l'activation, l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'augmentation de la participation des femmes, l'éducation et la formation, l'allégement des charges administratives et la modernisation de l'organisation du travail.

La Grèce est donc invitée à:

1. élaborer un cadre stratégique et un ensemble de politiques coordonnées pour la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi au sein des quatre piliers;

2. prendre des mesures résolues et cohérentes pour empêcher une dérive des jeunes et des adultes sans emploi vers le chômage de longue durée, conformément aux lignes directrices 1 et 2, grâce à une prompte réforme des services publics de l'emploi; le système statistique doit être amélioré pour que les indicateurs des politiques de prévention et d'activation soient disponibles en temps voulu et qu'un suivi efficace des progrès accomplis soit possible;

3. examiner de manière plus approfondie l'effet dissuasif de la fiscalité et des prestations sur la participation au marché du travail, en particulier des femmes, en

vue d'augmenter progressivement les taux d'emploi des femmes sur le marché de l'emploi et de renforcer l'intégration de l'égalité entre les sexes;

4. adopter une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie incluant la fixation d'objectifs et améliorer encore la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle afin de consolider les qualifications de la main-d'œuvre; renforcer le soutien apporté à la formation continue, notamment en associant davantage les partenaires sociaux;

5. adopter et appliquer une stratégie cohérente destinée à alléger de manière significative les démarches administratives nécessaires à la création d'une entreprise, afin de stimuler l'esprit d'entreprise et d'exploiter pleinement le potentiel de création d'emplois du secteur des services;

6. encourager une approche fondée sur le partenariat et soutenir les engagements concrets des partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés en faveur de la modernisation de l'organisation du travail, en vue d'accroître la productivité et la compétitivité des entreprises tout en assurant l'équilibre requis entre flexibilité et sécurité.

V. ESPAGNE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

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

– le taux d'emploi, bien qu'à la hausse, est parmi les plus bas d'Europe. En dépit d'un recul important depuis 1996, le chômage, à 15,9%, demeure élevé. Le chômage de longue durée est aussi en baisse, mais les femmes et les travailleurs les plus âgés ont encore particulièrement à souffrir du chômage;

– le pourcentage d'emplois temporaires est élevé, ces postes étant 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;

– bien qu'en augmentation, le taux d'emploi des femmes reste le plus faible d'Europe (37,6%). À 30,3%, l'écart entre l'emploi des hommes et celui les femmes est le plus prononcé en Europe. Le chômage des femmes s'élève à 23,1%;

– Moins de 35% de la population âgée entre 25 et 64 ans possède un titre du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les départs précoces du système scolaire sont fréquents tandis que la participation des adultes aux actions d'éducation et de formation est particulièrement faible. Une approche globale de l'éducation et de la formation tout au long de la vie fait défaut.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les politiques de prévention et d'activation, l'amélioration du système de suivi statistique, 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 régimes d'imposition et d'indemnisation.

L'Espagne est donc invitée à:

1. poursuivre la modernisation des services publics de l'emploi afin d'en améliorer l'efficacité et accélérer la mise en œuvre de l'approche préventive en vue de couvrir tous les bénéficiaires potentiels. Ces efforts devraient inclure l'achèvement du système de suivi statistique au plus tard pour le début de l'année 2001;

2. soutenir davantage l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes afin de rapprocher le taux d'emploi des femmes de la moyenne de l'UE, dans un délai approprié à l'urgence de la situation;

3. concevoir et appliquer une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie prévoyant des objectifs et englobant l'enseignement et la formation initiale et continue afin d'élever le niveau d'études et la participation des adultes aux actions d'éducation et de formation. Le problème des départs précoces du système scolaire devrait faire l'objet d'une attention spéciale;

4. engager des efforts, en partenariat avec les partenaires sociaux, pour adapter les relations de travail y compris le droit du travail et développer de nouvelles formes d'organisation du travail en assurant à la totalité de la main-d'œuvre un équilibre approprié entre flexibilité et sécurité;

5. examiner les effets favorables/dissuasifs des régimes d'imposition et d'indemnisation afin d'accroître la participation sur le marché du travail et d'augmenter le nombre d'emplois stables.

VI. FRANCE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation de l'emploi continue de s'améliorer. Cependant, de graves problèmes structurels demeurent:

– la participation de la catégorie des 55-64 ans reste bien inférieure à la moyenne de l'UE (28,3% contre 35,9%). Aucun renversement de cette tendance à la baisse n'était à signaler en 1999;

– le recul du chômage est resté modeste et à 11,3%, le taux de chômage est toujours supérieur à la moyenne de l'UE (10,8%);

– la fiscalité sur le travail est élevée.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les travailleurs les plus âgés dans la vie active, la réduction de la pression fiscale sur le travail, la prévention et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La France est donc invitée à:

(1) intensifier les efforts visant à réduire les départs précoces des travailleurs les plus âgés du marché du travail en élaborant une approche plus globale intégrant les partenaires sociaux;

(2) poursuivre et évaluer les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail, notamment celles ayant des répercussions sur le travail non qualifié et peu rémunéré;

(3) poursuivre la mise en œuvre des programmes d'intervention individualisée et précoce en faveur des chômeurs et intensifier leur utilisation pour la prévention du chômage à la fois des jeunes et des adultes;

(4) poursuivre les efforts destinés à moderniser l'organisation du travail et surveiller attentivement le résultat net de la mise en œuvre de la législation sur la semaine de 35 heures, adopter des mesures pour améliorer l'efficacité du système de formation continue et promouvoir une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie;

(5) poursuivre la mise en œuvre de stratégies cohérentes, comprenant des mesures réglementaires, fiscales et autres, afin de réduire les charges administratives qui pèsent sur les entreprises et évaluer l'impact des efforts actuellement déployés pour créer des perspectives d'emploi en faveur des jeunes.

VII. IRLANDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Les performances de l'Irlande dans le domaine de l'économie et de l'emploi ont été exceptionnelles. En 1999, le taux d'emploi a dépassé la moyenne de l'Union européenne. En outre, le taux de chômage a continué de baisser pour toutes les catégories de population. Ces évolutions indiquent une poursuite de la contraction du marché du travail. Cependant, certains problèmes structurels demeurent:

– comme dans certains autres États membres, l'un des problèmes fondamentaux de l'Irlande est d'éviter les pénuries de main-d'œuvre et la pression à la hausse sur les salaires qui va de pair;

– le taux de participation des femmes reste faible et l'écart entre l'emploi des hommes et celui des femmes ne s'est que légèrement amélioré entre 1998 et 1999;

– du fait des pénuries croissantes de main-d'œuvre, il est important que l'Irlande investisse dans l'éducation et la formation des chômeurs comme des salariés. L'Irlande est l'un des rares pays où la proportion de chômeurs participant à des actions de formation a progressé. Parallèlement, néanmoins, le nombre de salariés suivant des formations reste l'un des plus bas de l'Union.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la participation des femmes sur le marché du travail et l'élaboration d'une stratégie de formation en entreprise et d'éducation et de formation tout au long de la vie.

L'Irlande est donc invitée à:

(1) faire progresser rapidement sa stratégie globale visant à accroître la part des femmes sur le marché de l'emploi, en supprimant les obstacles fiscaux et en augmentant la capacité d'accueil des structures de garde d'enfants, et adopter des mesures pour réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes;

(2) continuer et intensifier les efforts visant à soutenir l'augmentation 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 la formation tout au long de la vie, y compris à travers la fixation d'objectifs.

VIII. ITALIE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

En 1999, l'emploi a augmenté, principalement grâce à l'adoption d'incitations fiscales et à un assouplissement des modalités de travail. Cependant, ces améliorations ne changent en rien les problèmes structurels du marché italien de l'emploi:

– Le faible taux d'emploi (52,5%) est inférieur d'environ 10 points à la moyenne de l'UE. Le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés est particulièrement bas (27,5%);

– le taux d'emploi des femmes a davantage progressé que celui des hommes, mais à 38,1%, il compte parmi les plus faibles de l'UE;

– le chômage a diminué pour atteindre 11,3%, un taux qui reste cependant supérieur de 2 points à la moyenne de l'UE. À 12,4%, le taux de chômage des 15-24 ans était supérieur de presque 4 points à la moyenne de l'UE. Le chômage de longue durée ne s'est que faiblement amélioré, passant de 7,1% de la population active en 1998 à 6,9% en 1999, mais a augmenté en proportion du chômage total;

– le marché du travail se caractérise par des écarts considérables entre les hommes et les femmes - 30 points de pourcentage environ - et le taux de chômage des femmes, à 15,6%, est quant à lui presque égal au double de celui des hommes (8,7%);

– les disparités régionales restent importantes puisque le taux de chômage avoisine les 6,5% dans le nord et le centre et atteint 22% dans le sud;

– le pourcentage de la population active ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est égal à 43,2%, contre une moyenne de 42,5% dans l'UE, mais le taux de participation des adultes aux actions d'éducation et de formation est de 6,1%, contre 8,7% en moyenne dans l'UE.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: le dosage des politiques entre les quatre piliers; les régimes d'imposition et d'indemnisation, l'activation et la prévention, l'intégration de l'égalité des sexes, les écarts entre les hommes et les femmes, et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'Italie est donc invitée à:

1. redresser le déséquilibre observé dans le dosage des politiques menées au titre des quatre piliers en assurant une application efficace des politiques en faveur de la capacité d'insertion professionnelle, en poursuivant la modernisation de l'organisation du travail, y compris du cadre réglementaire, et en définissant une stratégie globale de l'égalité des chances;

2. poursuivre la mise en œuvre de la réforme du régime de retraite et des autres régimes de prestations en vue de réduire le passage du marché du travail vers ces régimes de

retraite ou autres; continuer les efforts visant à réduire la pression fiscale, notamment sur les travailleurs peu rémunérés;

3. introduire des mesures efficaces visant à prévenir une dérive des jeunes et des adultes sans emploi vers le chômage de longue durée: il convient d'accélérer l'application complète de la réforme des SPE dans tout le pays ainsi que celle du "système d'information sur l'emploi" pour éviter de nouvelles pertes de temps; les efforts visant à améliorer le système de suivi statistique devraient être poursuivis pour que les indicateurs des politiques et d'output soient disponibles à temps;

4. poursuivre l'action visant à proposer aux femmes des perspectives d'emploi plus nombreuses et de meilleure qualité afin de réduire l'écart important observé entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi et du chômage. L'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes devrait continuer;

5. adopter et appliquer une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie incluant entre autres des objectifs nationaux; les partenaires sociaux devraient être mobilisés pour qu'un plus grand nombre de formations soit proposé à la population active.

IX. LUXEMBOURG

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Au Luxembourg, le marché du travail a bénéficié en 1999 d'une situation favorable, soutenue par une forte croissance de l'économie et une hausse de l'emploi qui a été la plus marquée de toute l'Union européenne (4,8 points). Le taux de chômage a continué de baisser et reste le plus faible de l'UE (2,3%). Cependant, certains problèmes structurels sont visibles:

– le taux national d'emploi total est très bas, en dépit d'une situation très favorable de l'emploi caractérisée par un grand nombre de travailleurs frontaliers. Les taux enregistrés sont particulièrement faibles pour les travailleurs de plus de 55 ans (26,3%) et pour les femmes (48,5%), même si ces deux chiffres sont en augmentation depuis 1998;

– l'écart entre l'emploi des hommes et des femmes - 25,9 points - est l'un des plus élevés de l'UE;

– l'offre nationale de travailleurs qualifiés est insuffisante;

– la proportion d'adultes au sein de la population active prenant part aux actions de formation continue demeure faible (5,3%).

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: le dialogue social, la participation des travailleurs les plus âgés et des femmes au marché du travail, et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le Luxembourg est invité à:

1. encourager les partenaires sociaux à stimuler un dialogue constructif indispensable à la réussite des politiques de l'emploi définies dans le plan d'action national;

2. poursuivre les efforts engagés et introduire des mesures visant à accroître la participation des travailleurs les plus âgés et des femmes sur le marché de l'emploi, y compris une révision des régimes d'imposition et d'indemnisation; adopter des mesures pour promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes;

3. poursuivre l'application de la loi-cadre sur la formation professionnelle continue et améliorer la définition et la mise en œuvre de ses politiques, en fixant notamment des objectifs, afin d'accroître les taux de participation aux actions d'éducation et de formation.

X. LES PAYS-BAS

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Les Pays-Bas ont bénéficié en 1999 d'une croissance saine de l'emploi et leurs taux d'emploi dépassent nettement la moyenne de l'UE. Le taux de chômage, inférieur à la moyenne de l'UE, a continué de diminuer en 1999 pour passer à 3,3%. Il reste pourtant des problèmes structurels.

– en dépit de la baisse du chômage de longue durée, des problèmes persistent pour des catégories spécifiques de la population, notamment les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs les plus âgés et les minorités ethniques;

– de nombreuses personnes en âge de travailler perçoivent des prestations d'invalidité ou autres qui les maintiennent en dehors du marché de travail;

– des pénuries de main-d'œuvre apparaissent, avec la pression à la hausse sur les salaires qui va de pair.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les régimes d'imposition et d'indemnisation et le système de suivi statistique.

Les Pays-Bas sont donc invités à:

(1) poursuivre la collaboration avec les partenaires sociaux en vue de réduire les effets dissuasifs du régime d'indemnisation qui sont susceptibles de décourager l'entrée sur le marché normal du travail, notamment des bénéficiaires de prestations d'invalidité, et peuvent se transformer en pièges de la pauvreté;

(2) poursuivre les efforts d'amélioration du système statistique afin que les indicateurs des politiques et d'output soient disponibles à temps pour permettre le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de l'approche préventive.

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 de l'emploi total ayant atteint 68,2% (59,7% pour les femmes). Ce chiffre avoisine les 70% fixés comme objectif par le Conseil européen de Lisbonne et dépasse la moyenne de l'UE. En 1999, le chômage a été réduit à 3,7%, tandis que le chômage des jeunes et le

chômage de longue durée comptaient parmi les plus bas de l'UE. Malgré ces bons résultats globaux, des problèmes structurels demeurent sur le marché du travail:

– la charge fiscale globale est supérieure à la moyenne et la pression fiscale sur le travail a augmenté pendant la période 1994-1998. La réduction annoncée des coûts non salariaux du travail en 2003, d'environ 0,4 points en tant que proportion du PIB, ne représente qu'une modeste avancée;

– l'écart entre les hommes et les femmes concernant aussi bien l'emploi que le chômage reste important, bien que le taux d'emploi des femmes soit supérieur à la moyenne de l'UE;

– le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés se situe en dessous de la moyenne de l'UE. Le chômage des plus de 50 ans reste élevé - à un niveau deux fois supérieur à la moyenne.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs les plus âgés, l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et la fiscalité sur le travail.

L'Autriche est donc invitée à:

1. poursuivre ses efforts afin de respecter ses engagement concernant la réforme des régimes de retraite anticipée et d'autres mesures afin de maintenir plus longtemps les travailleurs les plus âgés dans la vie active et d'obtenir une hausse significative de leur taux d'emploi;

2. mettre en œuvre une stratégie globale pour réduire l'écart encore considérable entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, par exemple grâce à des mesures permettant de réduire les disparités salariales et de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale;

3. intensifier son action pour réduire de manière significative les charges fiscales importantes qui pèsent sur le travail, notamment en se concentrant sur les catégories de la population rencontrant des problèmes sur le marché du travail.

XII. PORTUGAL

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La situation de l'emploi s'est encore améliorée en 1999, confirmant ainsi l'évolution positive de l'année précédente. Le chômage compte parmi les plus bas de l'UE et le chômage de longue durée recule rapidement. Cependant, le marché du travail pâtit de faiblesses structurelles auxquelles il convient de remédier:

– le niveau de qualification moyen de la main-d'œuvre est faible. Seuls 21,2% ont achevé au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, alors que la moyenne de l'UE se situe autour des 60%. À 3,6%, le taux de participation aux actions d'éducation et de formation est également inférieur à la moyenne de l'UE (8,7%); 45% des jeunes ayant entre 18 et 24 ans ont quitté prématurément le système scolaire;

– le potentiel de création d'emplois dans les services est considérable, puisque le taux d'emploi dans ce secteur est de 36,2%, mais aucune stratégie cohérente n'a été élaborée pour stimuler l'entreprenariat;

– une contribution marquée des partenaires sociaux est nécessaire pour relever les principaux défis auxquels est confronté le marché du travail portugais, notamment le faible niveau de qualification, la modernisation de l'organisation du travail et les relations de travail;

– la ségrégation entre les hommes et les femmes a augmenté depuis 1997 et est l'une des plus marquées au niveau sectoriel.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: l'éducation et la formation, la réduction des charges administratives qui pèsent sur les entreprises, l'approche fondée sur le partenariat, la ségrégation entre les hommes et les femmes et l'accès aux structures de garde d'enfants.

Le Portugal est donc invité à:

1. concevoir et mettre en œuvre une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie qui s'attaque également au problème des sorties précoces du système scolaire, fixe des objectifs clairs et se donne les moyens d'agir. Une attention particulière devrait être accordée à la qualité de l'enseignement et de la formation afin d'éviter les pénuries de qualifications;

2. poursuivre les efforts visant à réduire les charges administratives pesant sur les entreprises, exploiter le potentiel de création d'emplois du secteur des services et promouvoir dans celui-ci la création d'emplois de qualifications moyennes ou élevées;

3. poursuivre les efforts déployés pour mettre en œuvre une approche fondée sur le partenariat et soutenir les engagements concrets des partenaires sociaux, notamment dans le domaine de la modernisation de l'organisation du travail, de l'adaptation des relations de travail, y compris du droit du travail, et de la formation continue;

4. poursuivre les efforts destinés à concilier vie professionnelle et vie familiale en augmentant les structures de garde d'enfants et en étudiant les moyens de lutter contre la ségrégation sectorielle entre les hommes et les femmes.

XIII. FINLANDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Bien que la Finlande conserve une forte croissance économique depuis les cinq dernières années, certains grands problèmes structurels demeurent:

– le taux de chômage total est toujours élevé, à 10,2%, et de nature essentiellement structurelle. Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée des plus de 50 ans restent très préoccupants;

– Par ses récentes initiatives, la Finlande a réussi à alléger la fiscalité sur le travail. Cependant, celle-ci reste supérieure à la moyenne de l'UE;

– des pénuries de main-d'œuvre menacent la Finlande dans de nombreux secteurs (tant pour les emplois très qualifiés que peu qualifiés), il est nécessaire d'entreprendre une mobilisation générale de la main-d'œuvre grâce à de bonnes politiques actives du marché de l'emploi;

– Les disparités régionales en matière d'emploi restent considérables.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les régimes d'imposition et d'indemnisation, la pression fiscale sur le travail et la ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché de l'emploi.

La Finlande est donc invitée à:

1. poursuivre la réforme des régimes d'imposition et d'indemnisation afin d'accroître les incitations à l'emploi et à l'embauche et axer les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie sur les catégories les plus âgées afin de les retenir plus longtemps dans la vie active;

2. continuer dans la voie des récentes initiatives politiques destinées à réduire la fiscalité sur le travail en prenant dûment en considération les conditions économiques et la situation de l'emploi du pays;

3. surveiller et évaluer les niveaux actuels de ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché du travail dans le cadre d'une approche fondée sur l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes.

XIV. SUÈDE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

La Suède enregistre l'un des taux d'emploi les plus élevés de l'UE. Elle a récemment amélioré ses résultats en matière de création d'emplois, réduisant ainsi son taux de chômage à 7,2% en 1999. Cependant, le marché du travail reste marqué par des problèmes structurels:

– la charge fiscale sur le travail, notamment pour les travailleurs peu qualifiés et faiblement rémunérés, demeure très forte. La Suède continue d'enregistrer la fiscalité sur le travail salarié la plus élevée de l'UE: 52,7% en 1998 contre une moyenne communautaire de 39,2%;

– de nombreuses personnes en âge de travailler sont dépendantes des prestations sociales;

– le déficit de main-d'œuvre qualifiée, surtout à l'échelon régional, devient un frein majeur à la croissance économique et au développement régional;

– le niveau actuel de ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes reste préoccupant en dépit de l'existence de solides politiques d'égalité des chances.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la fiscalité sur le travail et l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Suède est donc invitée à:

1. intensifier son action, y compris en se fixant un objectif national, afin de réduire de manière significative la fiscalité élevée sur le travail, notamment pour les travailleurs ayant de faibles salaires nets;

2. poursuivre ses initiatives visant à continuer l'adaptation des régimes d'indemnisation et d'aide afin de mettre en place des incitations adéquates à l'emploi;

3. surveiller et évaluer, dans le cadre des réformes lancées en 1999 en faveur de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, les niveaux actuels de ségrégation au sein des professions et des secteurs sur le marché du travail.

XV. ROYAUME-UNI

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Le RU a enregistré en 1999 une croissance saine de l'emploi et ses taux d'emploi, pour les hommes comme pour les femmes, dépassent nettement la moyenne de l'UE. Le taux de chômage a continué de baisser en 1999 pour atteindre 6,1%, soit un niveau inférieur à la moyenne de l'UE. Néanmoins, des problèmes structurels majeurs demeurent:

– les flux d'entrée dans le chômage de longue durée, tant des jeunes que des adultes (17 et 11% respectivement), excèdent toujours ceux des États membres les plus performants;

– bien que le chômage de longue durée diminue, des problèmes persistent pour certaines catégories, plus particulièrement au sein des ménages dont les deux membres sont sans travail et parmi les catégories défavorisées, ainsi que dans plusieurs zones géographiques. L'inactivité des parents isolés est toujours problématique;

– certains secteurs, notamment les technologies de l'information, pâtissent d'un déficit de main-d'œuvre qualifiée. Le faible niveau des qualifications de base reste un problème général au RU;

– bien qu'en recul, les disparités salariales entre les sexes demeurent élevées par rapport à la moyenne de l'UE. L'écart entre les hommes et les femmes imputable à l'impact sur l'emploi de la condition de parent est également le plus élevé de l'UE, indiquant apparemment qu'il est nécessaire de fournir un nombre suffisant de structures de garde d'enfants à un coût abordable;

– les niveaux actuels de ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes dépassent la moyenne de l'UE.

Au terme d'une analyse appropriée, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la capacité d'insertion, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, les structures de garde d'enfants, une stratégie préventive en faveur des chômeurs et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le Royaume-Uni est invité à:

(1) mieux équilibrer les politiques visant à mettre en œuvre les lignes directrices afin de renforcer et rendre plus visibles les efforts déployés pour moderniser l'organisation du travail, notamment en stimulant un partenariat social à tous les niveaux appropriés;

(2) poursuivre les efforts visant à réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes et améliorer les services de garde d'enfants dans le but de faciliter l'emploi des hommes et des femmes ayant des responsabilités parentales. Une attention spéciale devrait être accordée aux besoins des parents isolés;

(3) renforcer les politiques actives du marché du travail en faveur des adultes sans emploi avant leur douzième mois de chômage afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires des mesures actives et compléter l'aide fournie par le *Jobseekers' Allowance Regime*;

(4) intensifier ses efforts en faveur des initiatives sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, notamment celles destinées à augmenter le niveau général des qualifications de base, et montrer que les catégories habituellement peu enclines à saisir ce genre d'occasion ou dans l'incapacité de trouver une offre adéquate auront accès à ces initiatives.