

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra romanistiky



Bakalářská práce

La stratégie européenne pour l'emploi – son lancement et son application

Evropská strategie zaměstnanosti – její vznik a provádění



Mgr. et Mgr. Ivo Petrů
vedoucí práce

2007

Marcela Košťálová
3 AFEU

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *La stratégie européenne pour l'emploi – son lancement et son application* (Evropská strategie zaměstnanosti – její vznik a provádění) vypracovala samostatně s použitím pramenů uvedených v bibliografii.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

23. dubna 2007, České Budějovice

Marcela Košťálová

Poděkování

Ráda bych poděkovala Mgr. et Mgr. Ivo Petru za jeho pomoc a rady při psaní této bakalářské práce.

ANOTACE :

EVROPSKA STRATEGIE ZAMESTNANOSTI – JEJI VZNIK A PROVAZENI

Cílem mé bakalářské práce je popsání vzniku Evropské strategie zaměstnanosti, její vývoj a cíle, prostředky k dosažení těchto cílů a také dosažené výsledky a pokrok v oblasti zaměstnanosti v Evropské unii v posledních letech.. Zmiňuji Výbor pro zaměstnanost, poradní výbor, který spolupracuje s členskými státy a připravuje vše, co se týká Evropské strategie zaměstnanosti. Finančním nástrojem je Evropský sociální fond, který přispívá ke zlepšování a zvyšování zaměstnanosti v Evropské unii. Zvláště pak uvádím dosažený pokrok v České republice a ve Francii a srovnávám tyto dvě země.

ANNOTATION :

STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI – SON LANCEMENT ET SON APPLICATION

L'objectif de mon mémoire est de décrire le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi, son évolution et ses cibles, les moyens appliqués pour les atteindre et aussi les résultats et les progrès réalisés dans le domaine de l'emploi dans l'Union européenne dans les années récentes. Je mentionne le Comité de l'emploi, le comité consultatif qui coopère avec les États membres et prépare tout ce qui concerne la SEE. L'instrument financier de la SEE, c'est le Fonds social européen qui contribue à l'amélioration et à l'augmentation de l'emploi dans l'Union européenne. Particulièrement, j'introduis le progrès atteint en République tchèque et en France et je compare ces deux pays.

ANNOTATION:

EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY – ITS LAUNCH AND ITS APPLICATION

The aim of my thesis is to describe the launch of the European employment strategy, its development and its targets, the means used to achieve them and also the attained results and the progress in the domain of employment in the European Union over the last few years. I mention the Employment Committee, the consultative committee that cooperates with the Member States and prepares everything which is related to the European employment strategy. The financial instrument is the European social fund that contributes to the amelioration and to the increase of employment in the European Union. Particularly, I introduce the reached progress in the Czech Republic and in France and I compare these two countries.

Contenu

INTRODUCTION	- 1 -
1 LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI.....	- 2 -
1.1 LE LANCEMENT DE LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI	- 2 -
1.2 LES QUATRE PILIERS DE LA SEE	- 2 -
1.3 LES OBJECTIFS DE LA SEE	- 3 -
1.4 LES COMPOSANTES DE LA SEE	- 3 -
2 L'HISTOIRE DE LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI.....	- 5 -
2.1 AVANT LE TRAITE D'AMSTERDAM	- 5 -
2.2 LE TRAITE D'AMSTERDAM	- 6 -
2.3 LE CONSEIL EUROPEEN DE LISBONNE.....	- 7 -
2.4 LE CONSEIL EUROPEEN DE STOCKHOLM.....	- 9 -
2.5 LE CONSEIL EUROPEEN DE BARCELONE	- 9 -
2.6 LA NOUVELLE ORGANISATION DE LA SEE EN 2005	- 10 -
3 LES METHODES DE LA SEE.....	- 11 -
3.1 LA METHODE OUVERTE DE COORDINATION	- 11 -
3.2 LA FLEXICURITE	- 13 -
4 LES MOYENS TECHNIQUES	- 14 -
4.1 ANALYSE DE L'EMPLOI.....	- 14 -
4.2 SUIVI ET INDICATEURS.....	- 15 -
5 LES PROGRAMMES DE LA SEE	- 16 -
5.1 L'APPRENTISSAGE MUTUEL	- 16 -
5.2 LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI	- 17 -
6 LES ORGANES DE LA SEE	- 18 -
6.1 LE COMITE DE L'EMPLOI	- 18 -
6.1.1 <i>Les missions</i>	- 18 -
6.1.2 <i>La composition</i>	- 19 -
6.1.3 <i>La représentation tchèque dans le comité de l'emploi :</i>	- 20 -
6.2 LA TASK-FORCE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI.....	- 20 -
7 LES INSTRUMENTS FINANCIERS DE LA SEE	- 21 -
7.1 PROGRESS.....	- 21 -
7.2 LE FONDS SOCIAL EUROPEEN	- 22 -
7.2.1 <i>Les programmes et les objectifs du FSE</i>	- 23 -
7.2.2 <i>La création d'un programme</i>	- 23 -
7.2.3 <i>La distribution des moyens financiers du FSE</i>	- 25 -
7.3 LA PERIODE DE PROGRAMMATION 2007 - 2013	- 25 -
8 LES RESULTATS DE LA SEE	- 26 -
8.1 LE RAPPORT ANNUEL DE LA REPUBLIQUE TCHEQUE	- 26 -
8.2 LE RAPPORT ANNUEL DE LA FRANCE	- 27 -
8.3 LA COMPARAISON DE LA REPUBLIQUE TCHEQUE ET LA FRANCE EN MATIERE DE L'EMPLOI	- 28 -
8.4 LE PROGRES AU NIVEAU EUROPEEN	- 29 -
8.4.1 <i>Quelques chiffres sur l'emploi dans l'UE</i>	- 31 -
CONCLUSION	- 33 -
RESUME	- 35 -
BIBLIOGRAPHIE.....	- 38 -

GLOSSAIRE	- 39 -
LISTE DES ANNEXES	- 40 -
LES ANNEXES	- 41 -

INTRODUCTION

L'objectif de mon mémoire est de présenter le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi (ci-après la SEE) lors du sommet européen à Luxembourg en 1997, son évolution, ses objectifs et son application dans les politiques nationales.

Je vais décrire la base juridique, les objectifs de la SEE et ses composantes, puis son histoire depuis les premières mentions de création de l'instrument pour réglementer et diminuer le niveau de chômage jusqu'à l'intégration de la SEE dans le traité d'Amsterdam. Ce traité comprend les buts essentiels de la SEE et il a créé le cadre d'une procédure de surveillance multilatérale. Les autres sommets européens ont modifié ces buts et ils ont ajouté d'autres objectifs.

Ensuite je vais mentionner les méthodes, les moyens et les programmes différents utilisés pour aider à atteindre le but de la politique de l'emploi. Il existe par exemple la méthode ouverte de coordination, l'apprentissage mutuel...etc.

Le point suivant sera destiné aux organes de la SEE, c'est-à-dire au Comité de l'emploi, le comité consultatif coopérant avec les institutions européennes principales (la Commission et le Conseil) ainsi qu'avec les États membres, et à la Task-force européenne chargée d'examiner l'efficacité de la SEE.

Dans le chapitre suivant, je vais introduire les instruments financiers de la SEE, en premier lieu le Fonds social européen soutenant les programmes stratégiques de l'emploi. Au cours de ce chapitre, je vais aborder également le processus de la création d'un programme stratégique et de la distribution des moyens financiers. L'autre instrument financier est un nouveau programme dont le nom est Progress.

Pour finir, je vais évaluer les résultats et les progrès effectués dans le domaine de l'emploi au cours de ces dernières années au niveau européen. Je vais comparer les taux d'emploi et les taux de chômage. Tous les chiffres seront accompagnés par les tableaux statistiques. Particulièrement, je voudrais comparer la situation dans le domaine de l'emploi de la République tchèque et de la France.

1 LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI

1.1 Le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi

La stratégie européenne pour l'emploi (ci-après la SEE), également appelée « processus de Luxembourg », a été lancée sur la base des nouvelles dispositions du traité d'Amsterdam en novembre 1997 à Luxembourg lors du sommet européen. Juridiquement, elle est décrite dans le traité d'Amsterdam sous Titre VIII, les articles 125 – 130.

Elle a été conçue comme l'instrument principal pour donner la direction et assurer la coordination des priorités de politique de l'emploi entre les États membres.

Les chefs d'État et de gouvernement se sont mis d'accord sur un cadre d'action reposant sur l'engagement des États membres à établir un ensemble d'objectifs communs pour la politique de l'emploi.

La SEE fait partie de la politique d'emploi et des affaires sociales de la Commission européenne, le Commissaire compétent est Monsieur Vladimír Špidla (République tchèque).

Parce que l'emploi intervient dans plusieurs domaines de l'UE, la SEE influence les politiques différentes. Il s'agit de la politique sociale, la politique économique et financier et la politique pour l'éducation.

1.2 Les quatre piliers de la SEE

La SEE repose sur quatre piliers, ce sont les priorités thématiques d'après lesquelles les lignes directrices sont formées.

Le premier pilier, c'est **l'aptitude à l'emploi**. Il s'agit de la possibilité de trouver un nouveau travail surtout pour les chômeurs de longue durée et les jeunes, de l'offre de la formation pour les chômeurs ou la proposition d'un travail approprié et de la limitation des gens sans éducation.

Le deuxième pilier, **l'esprit d'entreprise**, concerne la création des nouvelles entreprises et leur gestion et le soutien des petites et moyennes entreprises par la simplification des démarches administratives.

Le troisième pilier, **l'adaptabilité**, c'est-à-dire l'adaptation des travailleurs au progrès technique dans les entreprises et leur formation, mais aussi la flexibilité du marché du travail et la création des contrats adaptables aux différents types de travail.

Le quatrième pilier, **l'égalité des chances**, se concentre sur toutes les formes de la discrimination sur le marché du travail (la race, l'origine ethnique, la religion...) mais surtout sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

1.3 Les objectifs de la SEE

L'objectif principal à long durée de la SEE, c'est le plein emploi. Les objectifs supplémentaires sont : l'augmentation de l'emploi global de l'UE à 70% à 2010, la participation des femmes sur le marché du travail plus de 60% à 2010 et l'élévation des travailleurs âgés à 50% à 2010.

1.4 Les composantes de la SEE

Pour coordonner des politiques de l'emploi au niveau européen, la SEE comprend les composantes proposées par la Commission et adoptées par le Conseil, qui donnent la direction aux politiques nationales et mènent à l'amélioration du niveau de l'UE.

La coordination européenne des politiques de l'emploi s'appuyait sur un cycle annuel de lignes directrices approuvées par Conseil, sur les plans d'action nationaux des États membres et sur un rapport conjoint de l'emploi de la Commission. En 2005, cette coordination a été révisée afin d'améliorer, d'un côté, la coordination entre les États membres et les institutions européennes et d'un autre côté, la coordination de la politique de l'emploi avec les politiques micro et macro-économiques.

Les cinq nouvelles composantes forment un cadre sur lequel la SEE marche désormais.

Les lignes directrices intégrées pour l'emploi sont basées sur la proposition de la Commission européenne et sur l'adoption par le Conseil européen. Chaque année les lignes directrices exposent les priorités communes

pour les politiques de l'emploi des États membres. Elles définissent des objectifs clairs pour l'année à venir en matière de politique du marché du travail. Chaque État membre met en application les lignes directrices par le biais de ses politiques nationales de l'emploi.

Puis chaque État membre met au point **un programme d'action national** décrivant de quelle manière les lignes directrices pour l'emploi seront conçues et mises en oeuvre au niveau national.

D'après les programmes d'action nationaux, la Commission et les ministres de l'emploi et des affaires sociales de l'UE préparent chaque année **le rapport conjoint sur l'emploi**. Le rapport contient les observations et les recommandations et il fait partie du rapport de situation annuel de l'UE.

Sur la proposition de la Commission, le Conseil a la possibilité d'adopter **les recommandations** pour les pays où il faut encourager les activités dans le domaine de l'emploi.

Dans **le rapport de situation annuel de l'UE**, le progrès au niveau national ainsi qu'au niveau communautaire est examiné par la Commission. La base du rapport est formée par un suivi régulier des actions énumérées dans le programme communautaire de Lisbonne et par une évaluation de la réalisation des programmes nationaux des États membres. D'après ce rapport, la Commission peut ouvrir de nouvelles actions et réviser en conséquence le programme communautaire de Lisbonne.

Parce que le Conseil européen de Lisbonne a défini une nouvelle stratégie reposant sur « *approche totalement décentralisée, conformément au principe de subsidiarité ; l'Union, les États membres, les collectivités régionales et locales, ainsi que les partenaires sociaux et la société civile seront activement associés dans diverses formes de partenariat* », ¹ la SEE a met fin aux activités fixées surtout au niveau européen et national et elle a commencé à coopérer plus étroitement avec les institutions régionales et locales.

La Commission soutient le rôle que les acteurs locaux et régionaux peuvent jouer dans le développement de nouvelles formes de gouvernance au sein de

¹ [cit. 2006-07-08] <<http://europa.eu/bulletin/fr/200003/i1018.htm>>

l'Union. Toutefois, le niveau de participation des acteurs régionaux et locaux à la SEE dépend des structures politiques et constitutionnelles de chaque État membre et doit être déterminé conformément au principe de subsidiarité.

2 L'HISTOIRE DE LA STRATEGIE EUROPEENNE **POUR L'EMPLOI**

2.1 Avant le traité d'Amsterdam

Un des objectifs principaux du Traité CEE (Communauté économique européenne, 1957) était d'aboutir au progrès économique et social et l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi dans les États membres. Ces objectifs devaient aider à créer un marché commun et en poursuivant ces buts, la CEE pouvait s'appuyer sur les deux Chartes suivantes.

En 1961, la Charte sociale européenne a été adoptée. Elle soulignait les droits sociaux et économiques de l'homme. Elle a été révisée en 1996.

En 1989, la Charte des droits sociaux fondamentaux a été signée par onze États membres. Elle comprend entre autres les droits à la libre circulation, l'emploi et la rémunération, l'amélioration des conditions de vie et de travail, la protection sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans les années 1990, la crise monétaire est arrivée et la CEE devait aborder les problèmes économiques et sociaux. Elle n'avait pas d'instruments assez robustes pour aborder les chocs macro-économiques ni de stratégies cohérentes pour prévenir et combattre le chômage, qui risquait de se transformer en chômage de longue durée et de poser des problèmes structurels sur les marchés du travail.

Pendant les négociations du Traité de Maastricht en 1992, la question de l'emploi est apparue. Néanmoins, la base idéologique, politique et analytique sur laquelle la coopération européenne en matière d'emploi devait être développée n'a paru que dans le document du Livre blanc de Jacques Delors de 1993.

Inspiré par le Livre blanc, le Conseil européen d'Essen en 1994 a défini cinq objectifs clés que les États membres s'engageaient à poursuivre :

- « développement des ressources humaines par la formation professionnelle
- soutien aux investissements productifs au moyen de politiques salariales modérées
- amélioration de l'efficacité des institutions du marché du travail
- identification de nouvelles sources d'emplois par les initiatives locales
- promotion de l'accès au marché du travail pour certains groupes cibles spécifiques tels que les jeunes, les chômeurs de longue durée et les femmes ». ²

Ces objectifs, appelés « stratégie d'Essen », ont été renforcés par les conclusions et les résolutions successives des Conseils européens. Ils ont également permis de créer le Comité permanent de l'emploi et du marché du travail, à la fin de l'année 1996. Cependant, toutes les conclusions des Conseils européens manquaient d'une base juridique claire, de structures permanentes fortes et de vision à long terme.

2.2 Le traité d'Amsterdam

Le traité d'Amsterdam a constitué une avancée significative dans l'adoption d'une approche coordonnée de la politique de l'emploi au niveau européen.

Il a confié aux institutions européennes, au Conseil européen et à la Commission européenne, un rôle beaucoup plus important, de nouvelles missions et davantage d'outils de mise en oeuvre, tout en intégrant plus étroitement le Parlement européen dans le processus de décision.

Voici les articles du Titre VIII du traité d'Amsterdam (en version réduite) :
(l'annexe n° 1 et 2)

Article 125 : Les États membres et la Communauté s'engagent à faire tout nécessaire pour élever le niveau d'emploi et la protection sociale et pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 126 : Les objectifs sont réalisés par les politiques d'emploi nationales conformément aux orientations des politiques économiques. La promotion de

² La Stratégie européenne pour l'emploi – Nouvelle SEE. [cit. 2006-07-08]
<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/develop_fr.htm#2>

l'emploi est considérée comme une question d'intérêt commun des États membres.

Article 127 : La Communauté aide les États membres à accomplir le but d'un niveau d'emploi élevé.

Article 128 : L'emploi des États membres est examiné au moyen **d'un rapport conjoint sur l'emploi** annuel (établi par la Commission et le Conseil) ; la Commission propose et le Conseil adopte **des lignes directrices pour l'emploi annuelles** qui s'appliquent aux États membres ; sur la base des lignes directrices, les États membres élaborent **des plans d'action nationaux** pour l'emploi ; la Commission peut proposer et le Conseil adopte **des recommandations** aux différents États membres.

Article 129 : Le Conseil a la possibilité de donner des conseils aux États membres pour améliorer la situation dans le domaine de l'emploi.

Article 130 : La création du Comité de l'emploi pour renforcer la coordination entre les États membres, la description de ses missions et de sa composition.

Sur la base de ces nouvelles dispositions, la Stratégie européenne pour l'emploi est entrée en vigueur en 1997. L'ambition était de réaliser des progrès décisifs dans la lutte contre le chômage dans un délai de cinq ans.

2.3 Le Conseil européen de Lisbonne

En mars 2000, le Conseil européen a tenu une réunion à Lisbonne pour définir un nouvel objectif stratégique dans le but de renforcer l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale dans le cadre d'une économie fondée sur la connaissance. Cet objectif fixé pour la décennie à venir était : « *devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* »³.

³ Stratégie européenne pour l'emploi – Introduction. [cit. 2006-07-08]
<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm>

Pendant ce Conseil, la Stratégie de Lisbonne a été lancée et son but était de faire de l'économie de l'UE, l'économie la plus compétitive au monde et parvenir au plein emploi avant 2010. La Stratégie européenne pour l'emploi est devenue une partie des trois piliers de la Stratégie de Lisbonne.

L'évaluation à mi-parcours des objectifs donnés par le traité d'Amsterdam a permis au Conseil et à la Commission d'assigner des objectifs plus concrets dans les quatre domaines clés :

- « améliorer la capacité d'insertion professionnelle et réduire le déficit de qualification ; favoriser la mise en oeuvre de programmes visant spécifiquement à permettre aux chômeurs de combler leur manque de qualification ;
- accorder plus d'importance à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, en encourageant les partenaires sociaux à conclure des accords sur l'innovation et sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et en créant un prix européen pour les firmes pionnières ;
- accroître l'emploi dans les services ; les initiatives privées, publiques ou du secteur associatif peuvent être intégrées à cet effort, en prévoyant des solutions appropriées pour les catégories les plus défavorisées ;
- améliorer l'égalité des chances sous tous ses aspects, y compris la réduction de la ségrégation professionnelle et permettre de concilier plus aisément vie professionnelle et vie familiale en fixant un nouveau critère d'évaluation des performances, relatif à l'amélioration des structures de garde des enfants »⁴.

Le Conseil a fixé le plein emploi comme le but général à long terme, l'augmentation du taux d'emploi global de l'UE à 70% d'ici à 2010 et la proportion de femmes actives à plus de 60% d'ici à 2010.

⁴Projet de... [cit. 2007-03-16]

<http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm>

Pour mettre en pratique des décisions et pour une meilleure application de la stratégie, le Conseil a mis en oeuvre une nouvelle « méthode ouverte de coordination ».

2.4 Le Conseil européen de Stockholm

Le Conseil européen s'est réuni à Stockholm les 23 et 24 mars 2001. Au cours de ces délibérations, il a mis l'accent sur le problème du défi démographique que pose le vieillissement de la population dans une société où la population en âge de travailler est de moins en moins nombreuse. Il a aussi examiné les moyens d'améliorer l'emploi quantitativement et qualitativement.

Le Conseil européen a convenu des objectifs intermédiaires : d'atteindre le taux d'emploi d'ici à janvier 2005, à savoir 67 % en général et 57% pour les femmes, et un objectif supplémentaire : porter à 50% le taux d'emploi moyen des travailleurs âgés pour l'horizon 2010, hommes et femmes confondus, de 55 à 64 ans.

Pour sa réunion du printemps 2002, il a invité le Conseil et la Commission à lui présenter un rapport conjoint sur les moyens d'accroître le taux d'activité et de prolonger la vie active.

Pour finir, le Conseil a décidé d'élaborer des indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi ainsi que de préciser les indicateurs quantitatifs. Il a aussi statué sur la mise à jour de la législation en vigueur relative à l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

2.5 Le Conseil européen de Barcelone

Le Conseil européen a eu lieu les 15 et 16 mars 2002 à Barcelone et il a confirmé le plein emploi dans l'UE comme l'objectif essentiel des politiques économiques et sociales.

Le Conseil a mis l'accent sur la Stratégie pour l'emploi renforcée qui exige la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour remplir la Stratégie de Lisbonne.

2.6 La nouvelle organisation de la SEE en 2005

Lors du Conseil européen à Bruxelles en 2005, la SEE a été révisée. La nouvelle organisation proposée aura un nouveau cycle de trois ans et intègre les politiques européennes de l'emploi avec les politiques macro et micro-économiques. Cette nouvelle SEE couvre une période de trois ans, de 2005 à 2008.

Les nouvelles lignes directrices intégrées pour l'emploi sont encore plus structurées. Les huit lignes directrices s'adaptent aux trois priorités. Il s'agit d'attirer et de retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, d'augmenter l'offre de main-d'oeuvre et de moderniser les systèmes de protection sociale, puis d'améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises et enfin d'investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

Voici les neuf lignes directrices intégrées pour l'emploi :

- « Étendre, améliorer et relier les infrastructures européennes et achever les projets transfrontaliers prioritaires ;
- Appliquer les politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale ;
- Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail ;
- Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives ;
- Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail ;

- Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant compte du rôle des partenaires sociaux ;
- Assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi ;
- Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain ;
- Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences »⁵.

Cette stratégie doit impliquer pleinement les parlements nationaux, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés afin de créer de véritables partenariats.

3 LES METHODES DE LA SEE

3.1 La méthode ouverte de coordination

Pendant le Conseil européen de Lisbonne en 2000, la « méthode ouverte de coordination » a été présentée par la SEE. Il s'agit d'une nouvelle méthode de travail dans l'UE. Sa tâche est d'aider les États membres à développer leurs propres politiques d'une manière décisive. C'est-à-dire qu'elle définit les lignes directrices pour l'Union, assorties de calendriers spécifiques pour réaliser les objectifs à court, moyen et long terme par les États membres. Quand c'est nécessaire, elle établit des indicateurs quantitatifs et qualitatifs et des critères d'évaluation par rapport aux meilleures performances mondiales, pour qu'elle puisse comparer les meilleures pratiques. Puis, elle traduit ces lignes directrices en politiques nationales et régionales en fixant des objectifs spécifiques et en adoptant des mesures qui tiennent compte des diversités nationales et régionales. À la fin, elle fait périodiquement un suivi, une évaluation et un examen.

⁵ Integrated_guidelines_fr. [cit. 2007-03-16]
pdf<http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_fr.pdf>

La méthode ouverte de coordination s'appuie sur cinq principes clés : subsidiarité, convergence, l'apprentissage mutuel, approche intégrée et gestion par objectif.

Le principe de **subsidiarité** équilibre la coordination au niveau européen, c'est-à-dire la définition des objectifs communs et de l'examen des résultats, et les responsabilités des États membres, plus précisément la capacité des actions à mener. Les États membres ont, dans une certaine mesure, la liberté comment appliquer les politiques de l'UE dans leurs systèmes nationaux, mais il faut que l'application soit conforme aux règles de l'UE.

La convergence est la méthode où chaque État membre contribue à atteindre le but principal dans le domaine de l'emploi, le plein emploi, d'une matière différente. Ensemble, ils créent le système qui fonctionne. La convergence a été concrétisée lors du Conseil européen de Lisbonne et les Conseils suivants.

L'apprentissage mutuel, c'est-à-dire l'échange de bonnes expériences et pratiques entre les États membres. Chaque État membre peut prendre l'enseignement des fautes de l'autre État. Et au contraire, les États membres ont la possibilité de trouver de bonnes solutions pour les problèmes dans leurs propres pays. En encourageant l'apprentissage mutuel à tous les niveaux dans les domaines clés de la SEE, les connaissances sur les politiques les plus efficaces sont étendues et aussi il existe le mode d'emploi de mise en pratique de l'apprentissage mutuel.

L'approche intégrée est un mode de coopération avec les autres politiques de l'UE. La raison est simple : les résultats ne peuvent pas être atteints au moyen d'actions isolées, parce que le domaine de l'emploi intervient dans les autres domaines. Donc les lignes directrices pour l'emploi ne se limitent pas aux politiques actives de l'emploi, mais elles couvrent également des domaines tels que les politiques sociales, l'éducation, le système fiscal, la politique d'entreprise et le développement régional. Cela signifie qu'il est nécessaire de mettre en oeuvre des politiques d'emploi globales impliquant les gouvernements dans leur totalité ainsi qu'un grand nombre d'acteurs concernés.

Le principe de **gestion par objectifs** repose sur l'identification des objectifs qui sont quantifiés pour qu'ils puissent être examinés et pour établir les progrès

accomplis. Ces objectifs forment les questions d'intérêt commun et ils se fondent sur les valeurs partagées par les États membres. Les progrès dans la réalisation de ces objectifs sont définis en termes d'indicateurs quantitatifs ou qualitatifs. Le résultat de ce principe est la transparence des politiques pour l'examen public.

3.2 La flexicurité

La flexicurité est une nouvelle façon d'envisager la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. Pour la définir plus précisément, c'est une stratégie politique destinée à améliorer en même temps la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations d'emploi, d'une part, et la sécurité d'emploi et de revenus, d'autre part. Elle est donc perçue comme la réponse à la question, qui se pose à l'UE, de savoir comment maintenir et améliorer sa compétitivité tout en préservant son modèle social.

La flexicurité repose sur un niveau élevé de formation de la main-d'oeuvre. Une des lignes directrice pour l'emploi souligne la nécessité de favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et de réduire la segmentation du marché du travail.

Le Rapport de situation annuel 2006 de la Commission a formulé quatre composants sur base des lignes directrices de la flexicurité :

« **Des modalités de travail flexibles** (pour l'employeur comme pour le travailleur) grâce à des législations du travail modernes autorisant des modalités de travail suffisamment flexibles ainsi qu'une réduction de la segmentation du marché du travail et du travail non déclaré. Le lien entre la productivité et les salaires fait partie de ces modalités.

Des politiques actives sur le marché du travail qui aident efficacement les travailleurs à faire face aux changements rapides, aux périodes de chômage et aux transitions vers de nouveaux emplois.

Des systèmes fiables et adaptables de formation et d'éducation tout au long de la vie qui visent à garantir en continu la capacité d'adaptation et l'employabilité des travailleurs. Il faut revoir les incitations financières et autres

pour faire une percée décisive. Les fonds européens devraient soutenir vivement ces efforts redoublés.

Des systèmes modernes de sécurité sociale qui combinent la nécessité de faciliter la mobilité sur le marché du travail et une aide au revenu appropriée, notamment par l'élimination de toutes les restrictions à la mobilité des travailleurs au sein de l'UE. »⁶

4 LES MOYENS TECHNIQUES

4.1 Analyse de l'emploi

Pour le succès de la mise en oeuvre des objectifs de la SEE, c'est nécessaire de faire l'analyse et l'évaluation continue des développements sur les marchés du travail dans l'UE.

Les principaux résultats de la recherche réalisée sont publiés dans le rapport annuel **Emploi en Europe**, qui fournit les analyses et les données statistiques de base pour la SEE. Les résultats publiés contribuent aux développements stratégiques et politiques.

L'analyse importante se réalise pendant le processus d'élargissement, **les documents d'évaluation conjointe des politiques de l'emploi** représentent la première étape du processus de coopération dans le domaine de l'emploi entre la Commission et les pays candidats. L'objectif est de garantir que les pays candidats définissent des politiques de l'emploi qui les préparent à l'adhésion à l'UE et adaptent progressivement leurs institutions et leurs politiques en vue de permettre la mise en oeuvre intégrale du titre « Emploi » du traité dès l'adhésion.

Le rapport *Emploi en Europe* s'est avéré un outil analytique très important pour suivre le développement dans ces pays, y compris l'effet immédiat de l'adhésion des nouveaux membres sur le marché du travail dans l'UE.

⁶ Stratégie européenne pour l'emploi – Introduction. Révision dernière 1.3.2007 [cit. 2007-03-13] <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_ingredients_fr.htm>

4.2 Suivi et indicateurs

Pour faire le suivi, il faut utiliser les indicateurs qui ont pour la tâche l'amélioration de la transparence des résultats des initiatives politiques. Ils examinent les performances et les efforts des États membres en matière d'emploi, puis les résultats sont appliqués à analyser des programmes d'action nationaux pour l'emploi et à mettre au point le rapport de situation annuel de l'UE. Ça serve après comme la base du rapport conjoint sur l'emploi.

Les indicateurs sont adoptés chaque année par le Comité de l'emploi. Le Comité est assisté par le groupe de travail sur les indicateurs, qui l'aide à choisir et mettre au point des indicateurs nécessaires au suivi des lignes directrices pour l'emploi. La Commission et les États membres travaillent ensemble dans ce groupe sur les indicateurs. La mission essentielle de ce groupe est de définir, de réviser et d'améliorer l'ensemble des indicateurs d'après les progrès statistiques et les nouvelles priorités politiques.

« Les indicateurs sont choisis sur la base de plusieurs critères de qualité. C'est la pertinence politique, l'existence de données statistiques fiables (les sources communautaires sont préférées – Eurostat, l'office statistique des Communautés européennes), la comparabilité entre les États membres, l'existence de données à jour et récentes, la simplicité, tant pour la compréhension que pour l'interprétation. »

Depuis septembre 2006, les indicateurs sont classés en indicateurs de contrôle (taux d'emploi, croissance d'emploi, taux de chômage...etc.) et indicateurs d'analyse (temps de travail...etc.).

Le groupe de travail sur les indicateurs améliore la comparabilité, la fiabilité et la mise à jour des bases de données dans les domaines de la capacité d'insertion professionnelle, de l'esprit d'entreprise, de l'adaptabilité, de l'égalité des chances entre femmes et hommes ainsi que des performances globales du marché du travail. La Direction générale Emploi et affaires sociales coopère étroitement avec Eurostat, l'office statistique des Communautés européennes. »⁷

⁷La Stratégie européenne pour l'emploi – Suivi et indicateurs. Révision dernière 25.10.2006 [cit. 2006-10-30] <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/indic_fr.htm>

5 LES PROGRAMMES DE LA SEE

5.1 L'apprentissage mutuel

Le programme pour l'apprentissage mutuel a été lancé en 2005. Ses objectifs principaux sont :

- « l'échange de bonnes pratiques et expériences
- encourager l'apprentissage mutuel à tous les niveaux
- mettre en valeur le transfert des politiques les plus efficaces dans les domaines clés de la SEE
- promouvoir une diffusion plus large et efficace des connaissances sur la SEE et son application auprès des acteurs concernés »⁸

Les États membres peuvent encore améliorer l'utilisation de nombreux exemples de bonnes pratiques existants dans les quatre domaines prioritaires identifiés comme vitaux pour relancer l'emploi et la productivité en Europe. Les quatre domaines comprennent l'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, l'incitation davantage de personnes sur le marché de l'emploi, l'investissement davantage et plus efficacement dans le capital humain, l'assurance d'une mise en oeuvre effective des réformes pour une meilleure gouvernance.

Le Programme pour l'apprentissage mutuel met l'accent sur des exemples spécifiques et pertinents du marché de l'emploi et sur les bonnes pratiques dans ces domaines prioritaires, qui sont traités dans le contexte de trois groupes d'activités.

Le premier groupe présente les séminaires thématiques au niveau de l'Union européenne sur les principaux défis ou les priorités politiques.

Le deuxième groupe introduit les réunions d'évaluation entre pairs dans les États membres, qui se concentrent sur des politiques et mesures spécifiques à l'intérieur d'une priorité politique plus large.

⁸Mutual learning programme. [cit. 2007-02-12]

<<http://www.mutual-learning-employment.net/MutualLearningProgramme>>

Le troisième groupe comprend les activités de suivi et de diffusion impliquant un groupe plus large d'acteurs concernés au niveau national, visant à approfondir la coopération et l'échange de bonnes pratiques dans les États membres.

5.2 Les services publics de l'emploi

Pour que les possibilités de l'emploi dans l'UE puissent être présentées aux chômeurs, il faut avoir le programme pour échanger des informations. Au printemps 1997, un réseau des services publics de l'emploi européen est né afin d'assurer cet échange des informations.. Ce réseau est basé sur les plans de travail annuels qui sont établis et examinés lors des réunions semestrielles des chefs des services publics de l'emploi nationaux.

Les principaux objectifs comportent le soutien de la modernisation des systèmes de prestation des services pour l'emploi et l'optimisation de la contribution des services publics de l'emploi à la mise en oeuvre de la SEE et à l'intégration du marché européen du travail.

Les thèmes approfondis au cours de ces dernières années :

- « la prévention du chômage de longue durée
- la détermination des secteurs du marché du travail qui connaissent des difficultés de recrutement
- l'intégration d'EURES (services européens de l'emploi) dans les programmes d'activités de services publics de l'emploi nationaux
- la mise à profit des possibilités offertes par un marché mixte constitué de prestataires des service pour l'emploi publics et privés
- l'élaboration des systèmes de libre-service basés sur les technologies de l'information et de la communication
- l'association de services actifs pour l'emploi au fonctionnement de régimes de prestations de chômage
- l'élaboration de systèmes de gestion modernes

- le renforcement de l'efficacité des activités des services publics de l'emploi aux niveau régional et local »⁹

6 LES ORGANES DE LA SEE

6.1 Le Comité de l'emploi

Le comité de l'emploi est un comité consultatif créé dans le but de mettre en oeuvre la SEE et promouvoir la coordination entre les États membres en matière de politique de l'emploi et du marché du travail. Il remplace officiellement le Comité de l'emploi et du marché du travail (CEMT) créé en 1996.

Le Comité de l'emploi a été officiellement créé par une décision (CE) n° 98/2000 du Conseil le 24 janvier 2004.

6.1.1 Les missions

« La principale mission du Comité consiste à préparer les travaux du Conseil pour ce qui relève de la SEE et de ses instruments ; lignes directrices pour l'emploi, rapport conjoint sur l'emploi et recommandations sur la mise en oeuvre des politiques nationales de l'emploi.

Le Comité formule des avis à la demande du Conseil, de la Commission ou sur sa propre initiative. À la demande de la présidence du Conseil de l'UE, il prépare les discussions du Conseil emploi, politique sociale, santé et protection des consommateurs en soumettant un avis sur des questions spécifiques. En outre, il a noué des relations de travail étroites avec le Comité de politique économique, le Comité économique et financier, le Comité de protection sociale et le Comité pour l'éducation.

Il contribue à la procédure d'adoption des grandes orientations des politiques économiques afin de veiller à leur compatibilité avec les lignes directrices pour l'emploi ainsi qu'à la synergie entre la SEE, la coordination des politiques macro-économiques et le processus de réforme économique.

⁹ Stratégie européenne pour l'emploi – Services publics de l'emploi. Révision dernière 19.6.2006 [cit. 2006-08-12]
<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pub_empl_services_fr.htm>

D'autre mission est de promouvoir des échanges d'informations et d'expériences entre États membres et avec la Commission et aussi, il participe au dialogue sur les politiques macro-économiques au niveau de la Communauté. »¹⁰

Dans l'exercice de son mandat, il est obligé par le traité de consulter les employés et les employeurs, et il se réunit donc régulièrement avec les partenaires sociaux au niveau européen pour examiner les questions d'intérêt commun. Les réunions sont convoquées par le président du Comité, de sa propre initiative ou à la demande d'au moins la moitié des membres du Comité.

6.1.2 La composition

La composition du Comité est suivante : chaque État membre, ainsi que la Commission, nomme deux représentants et deux suppléants au Comité. Pour renforcer le poids politique du Comité, les membres du Comité et les suppléants sont choisis parmi des experts confirmés possédant une compétence de premier plan dans le domaine de la politique de l'emploi et du marché du travail dans les États membres. Des experts extérieurs peuvent être consultés en fonction des besoins du Comité.

Le Comité élit son président parmi ses membres pour un mandat non renouvelable de deux ans. Le président est assisté par quatre vice-présidents. Deux vice-présidents sont élus parmi les membres du Comité. Ils ont pour objet d'assurer également les fonctions de président du groupe de travail ad hoc et de président du groupe sur les indicateurs. Le troisième vice-président est toujours un représentant de l'État membre occupant la présidence. Le quatrième vice-président est un représentant de l'État membre de la présidence suivante.

¹⁰ SCADPlus: Comité de l'emploi. Révision dernière 23.3.2005 [cit. 2007-03-13]
<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10239.htm>

6.1.3 *La représentation tchèque dans le comité de l'emploi*¹¹ :

Le membre principal :

- Mlle Ladislava STEINICHOVÁ
Directrice du Département de Méthodologie et d'Administration des Services de l'Emploi
- M. Stefan DUHÁŇ
Directeur du Département de Marché du travail

Le membre supplémentaire :

- Mlle Eva LETTLOVÁ
Département de Méthodologie et d'Administration des Services de l'Emploi
- M. Stanislav BENEŠ
Département d'Intégration Européenne et de Coopération Internationale

6.2 La Task-force européenne pour l'emploi

La Task-force européenne pour l'emploi est un organe qui a été instauré par la Commission européenne sur demande des Chefs d'États et de Gouvernement lors du Conseil de Printemps 2003. Elle est présidée par ancien Premier Ministre des Pays-Bas, Monsieur Wim Kok.

Elle a commencé son travail en avril 2003 et a rendu son rapport à la Commission le 26 novembre 2003. Les résultats du rapport ont été intégrés dans le Rapport Conjoint sur l'Emploi lors du Conseil de Printemps 2004. Il a confirmé le besoin d'une action décisive par les États Membres selon les propositions de la Task-force.

Dans le rapport, elle a identifié quatre conditions clés que l'UE doit remplir pour pouvoir dynamiser efficacement l'emploi et la productivité. Il s'agit de l'augmentation de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, l'attraction davantage de personnes sur le marché du travail, l'investissement

¹¹ European Employment Strategy. Révision dernière 6.3.2006 [cit. 2007-03-13].
<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emcomemberslist_en.pdf>, traduit par auteur

d'avantage et plus efficacement dans le capital humain, l'assurance d'une mise en oeuvre effective des réformes au travers d'une meilleure gouvernance.

La Task-force européenne a été chargée de procéder à un examen indépendant approfondi des principales difficultés auxquelles se heurtaient les politiques liées à l'emploi et d'identifier les mesures de réforme pratiques susceptibles d'avoir l'effet le plus direct et le plus immédiat sur la capacité des États membres à mettre en oeuvre la Stratégie européenne pour l'emploi révisée et à atteindre ses objectifs.

Pendant cet examen, la Task-force européenne était composée du président Wim Kok et de sept membres, qui travaillent dans les domaines différents de l'emploi.

La Task-force prépare des synthèses avec les résultats et les conseils pour chaque État membre.

« Dans sa synthèse pour la République tchèque, la Task-force européenne a mentionné que le taux d'emploi en République tchèque est légèrement supérieur à la moyenne européenne. Le chômage augmente lentement depuis le milieu des années 1990 et le taux d'emploi des travailleurs âgés est relativement faible.

La Task-force a publié qu'il faut augmenter la participation des femmes et des travailleurs âgés et qu'il est nécessaire d'intégrer les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail, en particulier dans les régions autres que Prague et pour la population Rom. La priorité est la modernisation des services publics de l'emploi. »¹²

7 LES INSTRUMENTS FINANCIERS DE LA SEE

7.1 Progress

Pour la période de 2007 à 2013, le nouveau programme intégré de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale, PROGRESS, a été adopté par le Parlement européen et le Conseil, le 24 octobre 2006. En vue de stimuler une plus grande

¹²[cit. 2007-04-02]

<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_annex1_fr.pdf>

cohérence et simplification, la Commission a proposé d'intégrer les quatre programmes d'action communautaires : deux programmes communautaires distincts pour mettre en oeuvre des méthodes ouvertes de coordination dans les domaines d'emploi et d'inclusion sociale et deux programmes communautaires distincts pour la promotion de l'égalité entre les sexes et du principe de non-discrimination. Progress remplace les quatre programmes.

Le but général de Progress est de soutenir financièrement la mise en oeuvre des objectifs de l'UE dans l'emploi et les affaires sociales ainsi que de contribuer à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Plus spécifiquement, Progress soutient (entre autres) la mise en oeuvre de la SEE, l'amélioration du milieu et des conditions de travail comprenant la santé et la sécurité au travail, la réconciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, la mise en oeuvre efficace du principe d'égalité entre les sexes et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires

Il est doté d'un budget de 628 millions d'euros. Il finance dans les cinq sections, trois types d'activité – les activités d'analyse, les activités d'apprentissage mutuel et les activités d'aide aux principaux acteurs.

Les cinq sections sont les suivants :

- « l'emploi
- la protection sociale et l'intégration sociale
- les conditions de travail
- la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité
- l'égalité entre les femmes et les hommes »¹³

7.2 Le Fonds social européen

Le Fonds social européen (ci-après le FSE) a été créé en 1957 et il est un des quatre Fonds structurels de l'EU. C'est un instrument financier essentiel au service de la SEE pour réaliser ses objectifs. Il constitue la principale source de financement pour aider les États membres à lutter contre le chômage, à créer des

¹³Progress. [cit. 2007-03-27]

<http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/news/decprogress_fr.pdf>

emplois plus nombreux et de meilleure qualité ainsi qu'à prévenir la sortie du marché du travail et à encourager la formation afin que la main-d'oeuvre et les entreprises européennes soient mieux armées face aux nouveaux défis mondiaux.

7.2.1 Les programmes et les objectifs du FSE

Le FSE oriente son aide financière vers des programmes stratégiques à long terme, ce sont les programmes d'une durée de sept ans planifiés par les États membres en collaboration avec la Commission européenne. Puis, ces programmes sont mis en oeuvre par un large éventail d'organismes du secteur public et du secteur privé. Ces organismes sont : des autorités nationales, régionales et locales, des établissements d'enseignement et de formation, des organisations non gouvernementales, le secteur associatif ainsi que les partenaires sociaux (des syndicats, des comités d'entreprise, des associations sectorielles et professionnelles, des entreprises).

Le FSE poursuit trois objectifs dont l'objectif n° 3 concerne la politique de l'emploi et les problèmes relatifs. Ses priorités se concentrent sur la promotion d'une main-d'oeuvre compétente et flexible, l'innovation dans l'organisation du travail, l'esprit d'entreprise et la création d'emploi et renforcement du potentiel de main-d'oeuvre dans les domaines de la recherche, de la science et de la technologie. D'autre priorité importante est l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail.

7.2.2 La création d'un programme

« Le premier document des documents de programmation présenté par les États membres, c'est **le plan de développement**. Il propose une analyse (nationale ou régionale) des difficultés rencontrées par le pays ou la région et indique les principales priorités d'action du gouvernement. Cette analyse forme la base des priorités figurant dans **le cadre communautaire d'appui**, le document de programmation de base. Il est conclu entre la Commission et les États membres et définit des programmes en vue d'une intervention des Fonds structurels dans les régions concernées. Il identifie les problèmes particuliers du marché du travail local, la stratégie et les priorités d'action ainsi que la meilleure destination

possible des fonds. **Les programmes opérationnels** décrivent en détail les projets de mise en oeuvre d'un cadre communautaire d'appui. Ils précisent la destination et le mode d'affectation des fonds, leur impact escompté et le type de suivi et d'évaluation des programmes. Les programmes opérationnels sont soit sectoriels (concernant le tourisme, la formation...etc.), soit régionaux.

Depuis 1993, les États membres ont la possibilité d'introduire **un document unique de programmation** qui est utilisé dans les cas où l'aide communautaire est inférieure à un milliard d'euros. Il comprend le plan de développement ainsi que la demande de financement. Il combine le contenu d'un cadre communautaire d'appui et d'un programme opérationnel, donc il expose la stratégie, les priorités, les objectifs et l'impact prévu des activités des Fonds structurels et indique comment les programmes seront gérés, contrôlés et évalués sur le terrain. Il a été créé pour simplifier et accélérer la phase de programmation.

Le complément de programmation est le document complétant les programmes opérationnels ou le document unique de programmation en indiquant comment, où et à quelle fin les fonds seront dépensés. Il est présenté à la Commission pour information uniquement dans les quatre mois qui suivent l'approbation des programmes opérationnels ou le document unique national.

La période de programmation, c'est-à-dire la durée de validité des documents de programmation, s'étend sur sept années.

Chaque cadre communautaire d'appui, programme opérationnel et document unique de programmation est soumis au contrôle d'**un comité de suivi** mis sur pied par l'État membre en collaboration avec l'autorité de gestion. Le comité de suivi est notamment chargé de contrôler la mise en oeuvre des programmes sur le terrain et de s'assurer que les objectifs sont atteints. De plus, le comité évalue et approuve les rapports de mise en oeuvre annuels et finals des programmes avant leur envoi à la Commission.

L'autorité de paiement comprend d'une ou plusieurs instances ou autorités nationales, régionales ou locales désignées par l'État membre pour solliciter et recevoir les paiements de la Commission et payer ensuite les projets sur le terrain.

L'État membre désigne **l'autorité de gestion**, l'organisme pour gérer les programmes du FSE. Il peut s'agir d'un organisme privé ou public actif au niveau

national, régional ou local. L'État membre peut également remplir cette fonction lui-même. »¹⁴

7.2.3 La distribution des moyens financiers du FSE

Le FSE accorde le montant à des projets et c'est la Commission européenne qui octroie les moyens disponibles en prenant en compte des bénéficiaires potentiels, la situation de l'emploi, le niveau de pauvreté, les niveaux d'éducation et de formation et la participation des femmes au marché du travail. Il existe le Comité du FSE qui a pour mission de rendre des avis à la Commission sur la mise en oeuvre du Fonds social. Le comité se réunit quatre fois par an et il se compose de deux représentants gouvernementaux, de deux délégués syndicaux et de deux représentants patronaux de chaque État membre. Mais la Commission ne finance pas directement les projets FSE. C'est aux États membres qu'il incombe de déterminer leurs priorités en vue de la répartition des fonds alloués et de la sélection des projets.

7.3 La période de programmation 2007 - 2013

Le 1^{er} janvier 2007 a débuté un nouveau cycle de programmation pour le FSE pour 27 États membres.

La coopération entre le FSE et la SEE est encore renforcée afin que le FSE puisse contribuer plus efficacement aux objectifs d'emploi. Pour cette période, trois grands objectifs sont accordés :

- « le plein emploi
- la qualité et la productivité du travail
- la cohésion et l'intégration sociales

Le FSE se concentre sur quatre grands domaines d'action :

- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises
- améliorer l'accès à l'emploi et augmenter la participation au marché du travail

¹⁴Fonds social européen. [cit. 2006-10-14]
<http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/glossary_fr.html>

- renforcer l'inclusion sociale en luttant contre la discrimination et en facilitant l'accès au marché du travail des personnes défavorisées
- promouvoir les partenariats pour la réforme dans les domaines de l'emploi et de l'inclusion »¹⁵

L'objectif important pour cette période est également le renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail.

8 LES RESULTATS DE LA SEE

Les progrès décisifs ces dernières années sont apparus tant au niveau européen qu'au niveau de la République tchèque.

8.1 Le rapport annuel de la République tchèque

Dans le rapport de situation annuel de la République tchèque de 2006¹⁶ est souligné que quelques réussites dans le domaine de l'emploi sont apparues dans certains secteurs, mais les progrès ont, dans l'ensemble, été mitigés. Les progrès ont été limités en ce qui concerne l'augmentation de la flexibilité du marché du travail, la modernisation du service public de l'emploi et le développement d'une stratégie globale en matière d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie.

Le rapport d'exécution met l'accent sur l'enjeu majeur que constitue l'accroissement de la flexibilité du marché du travail, assortie d'une meilleure intégration des jeunes, des femmes, des travailleurs âgés et des immigrants dans le marché du travail, d'une part, et l'amélioration de l'éducation, d'autre part.

Grâce à la croissance économique, davantage de personnes sont attirées sur le marché du travail, mais le chômage de longue durée persiste.

Le chômage des jeunes a diminué, mais pour qu'il soit encore plus bas, en 2007, tous les jeunes chômeurs auront droit à un nouveau départ (sous forme de

¹⁵ Fonds social européen. [cit. 2007-04-04]
http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_fr.html

¹⁶[cit. 2007-03-07]
<http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/1206_annual_report_czech_republic_fr.pdf>

travail ou d'une formation) dans les six mois suivant le début de leur période de chômage.

L'emploi des travailleurs âgés a augmenté, mais des progrès supplémentaires sont souhaitables en la matière. Il faut mettre en oeuvre la stratégie de prolongation de la vie active qui est basée sur des incitations à prolonger sa carrière et à accepter un emploi et sur un meilleur accès à la formation, en vue d'améliorer ses compétences, ainsi que sur des mesures visant à encourager les employeurs à embaucher.

Des mesures ont été proposées pour accroître l'emploi des femmes, notamment le soutien de la réintégration des femmes à l'issue de leur congé de maternité, ainsi que des mesures visant à améliorer l'accès aux services de garde d'enfants. Néanmoins, ces mesures restent encore à adopter et à mettre en oeuvre. Il faut aussi combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le chômage des personnes handicapées ne cesse de s'accroître et la situation de la minorité rom doit faire l'objet d'un regain d'attention.

Les mesures pour attirer les chômeurs sur le marché du travail ont été prises : rendre le travail financièrement attrayant, des augmentations du revenu minimal, la réforme du régime des allocations sociales pour encourager le retour au travail des bénéficiaires de prestations sociales.

Le nouveau code du travail permet une flexibilité accrue dans l'organisation du travail et offre une plus grande liberté contractuelle au niveau de l'emploi.

Des progrès ont été réalisés au niveau de l'emploi, mais le financement des politiques actives du marché du travail reste insuffisant et la République tchèque doit tirer un meilleur parti du climat économique favorable pour accélérer ses réformes.

8.2 Le rapport annuel de la France

Selon ledit rapport¹⁷, après une période de faible croissance, l'activité économique s'est sensiblement redressée, retrouvant en 2006 un rythme légèrement inférieur à celui de son potentiel.

¹⁷ [cit. 2007-03-07] <http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/1206_annual_report_france_fr.pdf>

Le taux d'emploi n'a que faiblement progressé depuis 2002. Le taux de chômage a sensiblement diminué depuis juin 2005 mais il reste à un niveau élevé. L'allègement des charges sociales sur les bas salaires a permis une stabilisation de la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total, même si le taux de chômage de ces catégories a augmenté au cours des dernières années. Afin d'améliorer l'efficacité de la prime pour l'emploi, les montants alloués ont été revalorisés et le dispositif recentré. Le service d'emploi a été réorganisé et le contrôle de la recherche d'emploi renforcé.

Quant aux jeunes, plusieurs mesures ont été renforcées ou créées (extension des contrats aidés, création d'un contrat d'apprentissage junior...etc.). Un effort particulier est initié à destination des travailleurs âgés au travers du plan d'action pour l'emploi des seniors, qui se donne pour l'objectif un taux d'emploi des 55-64 ans de 50% en 2010. Plusieurs mesures sont prévues comme création d'un contrat senior, élargissement des possibilités de cumul emploi-retraite...etc.

Pour maximiser la création d'emplois et le retour à l'emploi, il est nécessaire de réévaluer l'équilibre entre contrats à durée indéterminée et contrats atypiques.

Globalement, les mesures récentes ont mis l'accent sur le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté, notamment les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes moins qualifiées, les handicapés, les jeunes et les seniors.

8.3 La comparaison de la République tchèque et la France en matière de l'emploi

Malgré que la République tchèque et la France sont les pays avec le nombre d'habitants différent, tous les deux ont des problèmes avec l'emploi. Voici la comparaison de leurs performances :

- « tandis que la croissance économique s'est renforcée ces dernières années en République tchèque (RT), elle est restée faible en France (FR) mais commence à se redresser
- le taux d'emploi total en 2005 était de 63,1% en FR, en RT il était plus supérieur – 64,8%

- le taux d'emploi des femmes en 2005 était presque identique – 56,3% pour la RT, 57,6% pour la FR
- le taux d'emploi des travailleurs âgés en FR a augmenté de 29,9% en 2000 à 37,9% en 2005, en RT il a augmenté de 36,3% à 44,5% dans la même période
- le taux de chômage de longue durée est plus bas de 0,2% en RT qu'en FR
- le taux de chômage total en février 2007 était en FR 8,8%, tandis qu'en RT il était 6,4%
- le taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans) en décembre 2006, la RT 14,8%, la FR 22,4% »¹⁸

Concernant les chiffres, les taux sont dans quelques domaines très similaires, surtout le taux de chômage de longue durée. Au contraire, le taux d'emploi des travailleurs âgés des hommes est beaucoup plus haut en France.

8.4 Le progrès au niveau européen

Les politiques des États membres devraient promouvoir le plein emploi, la qualité et la productivité du travail ainsi que la cohésion sociale et territoriale. Généralement, l'emploi progresse et le chômage recule, les réformes du marché du travail portent leurs fruits mais il faut poursuivre les efforts en vue d'atteindre les objectifs européens en matière d'emploi. De même, la croissance de la productivité et la qualité de l'emploi ne répondent pas encore aux besoins de l'Europe. Les rapports de mise en oeuvre indiquent que, parmi les trois priorités de la SEE, celle visant à attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail fait l'objet de la majeure partie des mesures.

Les États membres ont accordé davantage d'attention à une approche intégrée de l'emploi fondée sur le cycle de vie, c'est-à-dire l'emploi des jeunes, des femmes et des travailleurs âgés. Pourtant, les politiques en faveur de ces groupes sont encore souvent abordées séparément.

¹⁸Commission européenne – Des emplois, de la croissance – Rapport annuel... [cit.2007-03-13].
<http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/1206_annual_report_czech_republic_fr.pdf>

Le chômage des jeunes est un sérieux problème dans un grand nombre d'États membres et la segmentation du marché du travail au détriment des jeunes ne cesse de croître. Quelques mesures sont mises en oeuvre tant pour améliorer l'employabilité des jeunes que pour inciter les employeurs à les engager, mais la plupart des États membres sont encore lointains de les impliquer.

Quant à l'égalité entre les hommes et les femmes, les États membres devraient tenir compte du principe de l'égalité entre les sexes dans leurs rapports de mise en oeuvre. Néanmoins, ce principe et la promotion de l'emploi des femmes sont rarement mis en relief. Cependant, le taux d'emploi des femmes a augmenté dans presque tous les États membres et de nombreux États membres ont enregistré certains progrès dans la mise en place de structures de garde pour les enfants et d'encourager les employeurs à adopter des pratiques plus favorables à la famille. Toutefois, il convient de multiplier les structures accessibles pour la garde des enfants afin de permettre aux deux parents de travailler et de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

« L'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Irlande, Malte et les Pays-Bas font état de mesures destinées à rendre les structures de garde d'enfants plus abordables. La Slovaquie a lancé une campagne pour rendre les hommes plus actifs dans la vie familiale, la Lituanie a introduit de nouvelles possibilités de congé parental payé pour les pères et la République tchèque, l'Allemagne et la Grèce ont l'intention d'élargir la possibilité offerte aux pères de prendre un congé parental. »¹⁹

Concernant les travailleurs âgés, les États membres poursuivent leurs réformes dans le but de les encourager pour qu'ils restent plus longtemps dans la vie active. Il est nécessaire de créer de réelles possibilités d'emploi et de renforcer des incitations à travailler plus longtemps. L'Irlande et la Suède ont renforcé les incitations financières pour les travailleurs de plus de 65 ans ; la première a revu à la hausse les limites pour l'exonération de l'impôt sur le revenu, tandis que la seconde a diminué les cotisations de sécurité sociale.

¹⁹ [cit. 2007-04-04]

<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006_summary_fr.pdf>

8.4.1 Quelques chiffres sur l'emploi dans l'UE ²⁰

(les annexes n° 3 - 7)

En 2005, la croissance de l'emploi est remontée à 0,8%, le meilleur chiffre depuis 2001. Le taux d'emploi est passé à 63,8%. Cette augmentation du taux d'emploi résulte d'une hausse des taux chez les deux sexes. L'emploi des femmes a augmenté de 1,1%, contre 0,6% chez les hommes. Le résultat est que l'écart entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi s'est encore resserré.

Le taux d'emploi moyen des femmes a atteint 56,3% en 2005, mais reste inférieur à 50% en Grèce, en Italie, à Malte et en Pologne.

Le chômage est passé de 9,1% en 2004 à 8,8% en 2005 et en décembre 2007 à 7,5%. Le chômage de longue durée a enregistré sa première diminution depuis 2002, avec un taux de 3,9%, contre 4,1% l'année précédente. Cette diminution concernait tant les hommes que les femmes (9,9% pour les femmes, 7,9% pour les hommes).

L'emploi des travailleurs âgés a poursuivi sa progression, le taux passant de 41% en 2004 à 42,5% en 2005. Ce taux a augmenté tant pour les femmes (33,7%) que pour les hommes (51,8%). Toutefois, ce taux varie substantiellement selon les pays – la Belgique, l'Italie, le Luxembourg, la Hongrie, l'Autriche, la Pologne, la Slovaquie, la Slovaquie et Malte affichent des taux inférieurs à 35%. Mais quand même, beaucoup reste encore à faire pour atteindre l'objectif de 50% en 2010. En 2005, l'âge moyen du départ à la retraite est passé à 60,9 ans (60,4 ans pour les femmes et 61,4 ans pour les hommes).

Contrairement, la situation des jeunes sur le marché du travail n'a pas évolué. Avec 18,3% en 2005, le chômage des jeunes est près de deux fois supérieur au taux global. En décembre 2006, le taux s'est abaissé à 16,9%.

En dépit de certains progrès réalisés au fil des ans – l'emploi global a augmenté de 15,3 millions depuis 1997, le taux d'emploi reste d'environ 20 millions d'emplois en deça de l'objectif fixé pour 2010. Même si 7 millions d'emplois sont créés d'ici à 2008, comme il est prévu actuellement, il manquera

²⁰Queen detail. [cit. 2007-04-06].

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em011>

encore 13 millions d'emplois pour atteindre l'objectif. Les taux d'emploi des femmes ont aussi augmenté de manière rapide et sont en bonne voie pour atteindre l'objectif fixé (plus de 60%).

Dans la zone euro (les 13 États membres qui ont comme monnaie l'euro), le taux de chômage en février 2006 était 8,2% tandis qu'en février 2007 il est descendu à 7,3%. Dans l'UE, le taux de chômage est de 7,4% en 2007.

Les taux les plus élevés ont été enregistrés en Pologne (11,8%) et en Slovaquie (11%), les taux les plus bas ont été observés aux Pays-Bas (3,5%) et au Danemark (3,4%).

Les diminutions les plus importantes pendant un an (de février 2006 à février 2007) se sont passées en Pologne de 15,1% à 11,8%, en Slovaquie de 6,5% à 4,7% et en Espagne de 14,4% à 11%.

Les taux stables en 2007 sont en Irlande (4,4%) et en Lituanie (5,7%).

Au contraire, les taux de chômage ont augmenté au Luxembourg (de 4,5 à 5%) et en Hongrie (de 7,4 à 7,9%) pendant l'année dernière.

En République tchèque, le taux de chômage est actuellement de 6,4%.

Pour comparer l'UE et les États-Unis, les chiffres sont les suivants : le taux de chômage actuel dans l'UE est de 7,4%, aux États-Unis il est de 4,5% mais tandis qu'aux États-Unis, le taux de chômage a diminué de 0,3%, dans l'UE il s'est abaissé de 0,8%.

Quant au taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans), le total dans l'UE, c'est 16,9% en 2007, le plus haut est en Pologne (25,5%) et en Roumanie (23,6%), le plus bas est aux Pays-Bas et au Danemark. En République tchèque, le taux est moyen (14,8%).

CONCLUSION

Dans ce mémoire, je me suis intéressée à la Stratégie européenne pour l'emploi, son lancement, son application ainsi que les résultats atteints. D'après les informations que j'ai obtenues, l'Union européenne se rapproche trop lentement du taux d'emploi global fixé dans les objectifs de Lisbonne pour 2010. Néanmoins, les progrès enregistrés sont encourageants et quand on regarde les chiffres du taux d'emploi et du taux de chômage, il y a une amélioration décisive dans chaque État membre.

Plus concrètement, la SEE ne se concentre pas seulement sur l'objectif principal – c'est-à-dire le plein emploi, mais elle réalise les objectifs aussi importants lesquels contribuent à atteindre le cible essentiel. Il s'agit de l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs âgés.

Concernant les femmes, la situation dans la plupart des États membres s'est améliorée, les États membres investissent dans la création des systèmes de garde des enfants et ils encouragent des entreprises pour embaucher les femmes qui reviennent du congé parental.

Le problème grave est avec l'embauche des jeunes, surtout les gens qui finissent leurs études ont des problèmes de trouver le travail. Le taux de chômage des jeunes fait la plus grande partie du taux de chômage global.

Les États membres sont plus actifs en ce qui concerne le chômage des travailleurs âgés, de nombreux États ont pris des mesures pour prolonger la vie active de ces travailleurs.

En général, les chômeurs de long durée se voient proposer de nouvelles formations et maintenant, ils ont plus de possibilités comment trouver un nouveau travail grâce à une meilleure coopération des services publics de l'emploi avec des entreprises.

Concernant les tableaux statistiques, les chiffres calculés par Eurostat (le bureau statistique officiel de l'UE) sont différents de ceux calculés par le bureau statistique tchèque. C'est la même chose pour la plupart des États membres. Le taux de chômage est en général plus bas d'après Eurostat. Cela est dû à la méthodologie différente du comptage des chômeurs.

Le Commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances Vladimír Špidla a déclaré que les réformes du marché du travail portaient leurs fruits, mais si l'Europe voulait répondre sérieusement et efficacement aux défis de la mondialisation et d'une population active en diminution rapide, la flexicurité devait être à l'ordre du jour. Les travailleurs devaient pouvoir passer facilement et sans crainte d'un emploi à un autre. Il a ajouté que l'amélioration actuelle des perspectives économiques nous incitait à redoubler nos efforts de réforme.²¹

À mon avis, la situation générale au sein de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi s'améliore. La réforme de l'emploi fonctionne bien, même si l'UE est toujours en retard par rapport aux États-Unis. On verra par la suite, comment la SEE mettra en oeuvre les objectifs donnés pour la période de 2007 à 2013, c'est-à-dire le plein emploi, la qualité et la productivité du travail ainsi que la cohésion et l'intégration sociales.

²¹ [cit. 2007-03-27]

<<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/202&format=PDF&aged=0&language=FR&guiLanguage=en>>

RESUME

Cílem této bakalářské práce je představit vznik a vývoj Evropské strategie zaměstnanosti, její cíle a prostředky, pomocí kterých se je snaží uskutečnit a zhodnocení dosažených výsledků v oblasti zaměstnanosti jak na evropské úrovni, tak na úrovni České republiky a Francie.

Evropská strategie zaměstnanosti byla uzákoněna a včleněna do Amsterodamské smlouvy v listopadu 1997 na Lucemburském summitu. Byla sestavena jako základní nástroj pro řízení evropské politiky a koordinaci politiky zaměstnanosti členských států.

Evropská strategie zaměstnanosti je součástí politiky zaměstnanosti a sociálních věcí Evropské komise, jejímž komisařem je Vladimír Špidla.

První zmínky o vzniku nástroje pro zaměstnanost byly už v roce 1992 v Maastrichtské smlouvě, mnohem konkrétněji se o tom mluvilo během Rady v Essenu v roce 1994, ovšem konečná verze vznikla v už zmíněném roce 1997.

Amsterodamská smlouva stanovila několik cílů, které měly být v rámci Evropské strategie zaměstnanosti dosaženy. Základním cílem bylo zvýšení úrovně zaměstnanosti. Dále smlouva zdůrazňovala vytvoření zaměstnanosti jako společný zájem všech členských států, podpora vzdělávání a vytvoření kvalifikovaných pracovních sil a pružný pracovní trh. Zároveň vytvořila vícestranný dohled pomocí několika prostředků (společná zpráva o zaměstnanosti, řídicí směrnice, národní akční plány a doporučení schválená Radou).

Evropská rada v Lisabonu upravila stávající cíle a přidala další. Jako dlouhodobý hlavní cíl byla stanovena úplná zaměstnanost, dále zvýšení celkové zaměstnanosti EU na 70% do roku 2010 a zvýšení poměru žen v práci (vzhledem k mužům) na 60% do roku 2010.

Evropská rada ve Stockholmu upravila stávající hodnoty na 67% celkové míry zaměstnanosti do roku 2005 a 57% pro ženy a přidala další cíl – průměrná míra zaměstnanosti starších pracovníků do roku 2010 by se měla zvýšit na 50%.

V roce 2005 došlo k úpravám organizace, politika zaměstnanosti se stala součástí makro a mikroekonomické politiky na dobu tří let (2005 – 2008).

Evropská politika zaměstnanosti se opírá o: jednotné řídicí směrnice schválené Radou, které definují priority a cíle pro následující rok; národní akční plány členských států popisující jakým způsobem budou směrnice aplikovány na národní úrovni; společnou zprávu o zaměstnanosti zpracovanou Evropskou komisí, která poté tvoří kapitolu výroční zprávy EU. Rada může na základě návrhu Evropské komise vydat zvláštní doporučení pro určitý členský stát. Výroční zpráva EU hodnotí dosažený pokrok na národní i evropské úrovni.

Evropská unie se při dosahování svých cílů snaží začlenit také organizace na regionální a nižší úrovni.

Jednou z hlavních metod pro zvýšení účinnosti Evropské strategie zaměstnanosti je otevřená metoda koordinování, která pomáhá členským státům rozvinout jejich vlastní politiky. Tato metoda se opírá o pět klíčových principů, kterými jsou subsidiarita, sbližování, vzájemné učení, jednotný přístup a cílené řízení.

Pružnost a zabezpečení na trhu práce je strategie, která se zabývá organizací a vztahy na trhu práce a snaží se zlepšovat pružnost práce a zároveň bezpečnost práce a také zabezpečení příjmů.

Pro zhodnocení pokroku, musí být zaměstnanost zanalyzována a výsledky jsou uveřejněny ve výroční zprávě Zaměstnanost v Evropě.

Aby se vyhnulo opakování chyb, které už některý členský stát udělal, byl zřízen program vzájemného učení, kde si státy vyměňují zkušenosti.

Nedílnou součástí Evropské strategie zaměstnanosti jsou úřady práce, které informují nezaměstnané o pracovních možnostech.

Pro zlepšení spolupráce mezi členskými státy a lepší uskutečňování Evropské strategie zaměstnanosti byl zřízen Výbor pro zaměstnanost. Jeho hlavní úkol je pomáhat Radě v oblasti zaměstnanosti. Skládá se ze dvou zástupců za každou členskou zemi a ze dvou zástupců Komise. Členové Výboru si mezi sebou volí prezidenta, kterému pomáhají čtyři viceprezidenti.

Pro období 2007 až 2013 byl zřízen nový program pro zaměstnanost a sociální soudržnost – Progress. Jeho posláním je finančně podporovat uskutečňování cílů EU v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí.

Finančním nástrojem Evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond, který peněžně přispívá na boj proti nezaměstnanosti, na vytvoření nových a kvalitnějších pracovních míst a podporuje vzdělávání pracovníků.

V závěru práce jsou uvedeny výsledky a pokrok dosažený Českou republikou v roce 2006, podle kterých dosáhla několika úspěchů v oblasti zaměstnanosti, ale celkový pokrok byl slabý. Také je tu zhodnocení Francie, která bojuje se slabým růstem ekonomiky.

Celkové hodnocení na úrovni Evropské unie je pozitivní, bylo dosaženo určitých úspěchů, ovšem i nadále je třeba intenzivně pracovat na snižování nezaměstnanosti, pokud chce dosáhnout cílů, které si stanovila.

BIBLIOGRAPHIE

Les livres :

Amsterodamská smlouva, Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, Praha, 1997.

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha, 2002.

Týč, V.: Základy práva Evropských společenství pro ekonomy. Linde, Praha 2004.

Tichý, L. a kol.: Evropské právo. C. H. Beck, Praha 2006

Hakenberg, W.: Základy evropského práva. C. H. Beck, Praha 2005

Gautron, J.-C.: Droit européen. Dalloz, Paris 2002

Les sites internet :

-<http://www.europa.eu.int>

-<http://www.mpsv.cz>

-<http://www.evropska-unie.cz>

-<http://www.euroskop.cz>

-<http://www.travail.gouv.fr>

-<http://www.eu-employment-observatory.net>

-<http://www.touteurope.fr>

GLOSSAIRE

apprentissage mutuel (n. m.)	vzájemné učení
approche intégrée (n. f.)	jednotný přístup
Comité de l'emploi (n. m.)	Výbor pro zaměstnanost
convergence (n. f.)	sbližování
dimension locale (n. f.)	místní rozměr
flexicurité (n. f.)	pružnost a zabezpečení
Fonds social européen (n. m.)	Evropský sociální fond
gestion par objectifs (n. f.)	cílené řízení
indicateurs (n. m.)	ukazatelé
lignes directrices (n. f.)	řídící směrnice
Livre blanc (n. m.)	Bílá kniha
marché du travail (n. m.)	trh práce
méthode ouverte de coordination (n. f.)	otevřená metoda koordinování nižších úrovní
pertinence politique (n. f.)	politická vhodnost
programme d'action national (n. m.)	národní akční plán
programme opérationnel (n. m.)	operační program
Progress	nový program EU pro zaměstnanost a
rapport annuel (n. m.)	výroční zpráva
service public de l'emploi (n. m.)	úřad práce sociální soudržnost
subsidiarité (n. f.)	respektování pravomocí organizačně
suivi (n. m.)	monitorování
taux d'emploi (n. m.)	míra zaměstnanosti
taux de chômage (n. m.)	míra nezaměstnanosti
Traité d'Amsterdam (n. m.)	Amsterodamská smlouva
UEM = Union économique et monétaire (n. f.)	hospodářská a měnová unie

LISTE DES ANNEXES

1. et 2. Le traité d'Amsterdam, Titre VIII, articles 125-130
3. Taux de chômage total – hommes et femmes
4. Taux de chômage des hommes
5. Taux de chômage des femmes
6. Taux de chômage – moins de 25 ans
7. Taux de chômage – 25 ans et plus

TITRE VIII (ex-titre VI A)

EMPLOI

Article 125 (ex-article 109 N)

Les États membres et la Communauté s'attachent, conformément au présent titre, à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 2 du traité sur l'Union européenne et à l'article 2 du présent traité.

Article 126 (ex-article 109 O)

1. Les États membres, par le biais de leurs politiques de l'emploi, contribuent à la réalisation des objectifs visés à l'article 125 d'une manière compatible avec les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté, adoptées en application de l'article 99, paragraphe 2.

2. Les États membres, compte tenu des pratiques nationales liées aux responsabilités des partenaires sociaux, considèrent la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun et coordonnent leur action à cet égard au sein du Conseil, conformément à l'article 128.

Article 127 (ex-article 109 P)

1. La Communauté contribue à la réalisation d'un niveau d'emploi élevé en encourageant la coopération entre les États membres et en soutenant et, au besoin, en complétant leur action. Ce faisant, elle respecte pleinement les compétences des États membres en la matière.

2. L'objectif consistant à atteindre un niveau d'emploi élevé est pris en compte dans la définition et la mise en œuvre des politiques et des actions de la Communauté.

Article 128 (ex-article 109 Q)

1. Le Conseil européen examine, chaque année, la situation de l'emploi dans la Communauté et adopte des conclusions à ce sujet, sur la base d'un rapport annuel conjoint du Conseil et de la Commission.

2. Sur la base des conclusions du Conseil européen, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, du Comité économique et social, du Comité des régions et du Comité de l'emploi visé à l'article 130, élabore chaque année des lignes directrices, dont les États membres tiennent compte

Annexe n° 2

dans leurs politiques de l'emploi. Ces lignes directrices sont compatibles avec les grandes orientations adoptées en application de l'article 99, paragraphe 2.

3. Chaque État membre transmet au Conseil et à la Commission un rapport annuel sur les principales mesures qu'il a prises pour mettre en œuvre sa politique de l'emploi, à la lumière des lignes directrices pour l'emploi visées au paragraphe 2.

4. Sur la base des rapports visés au paragraphe 3 et après avoir obtenu l'avis du Comité de l'emploi, le Conseil procède annuellement, à la lumière des lignes directrices pour l'emploi, à un examen de la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur recommandation de la Commission, peut, s'il le juge approprié à la suite de son examen, adresser des recommandations aux États membres.

5. Sur la base des résultats de cet examen, le Conseil et la Commission adressent un rapport annuel conjoint au Conseil européen concernant la situation de l'emploi dans la Communauté et la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi.

Article 129 (ex-article 109 R)

Le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions, peut adopter des actions d'encouragement destinées à favoriser la coopération entre les États membres et à soutenir leur action dans le domaine de l'emploi par le biais d'initiatives visant à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, en fournissant des analyses comparatives et des conseils ainsi qu'en promouvant les approches novatrices et en évaluant les expériences, notamment en ayant recours aux projets pilotes.

Ces mesures ne comportent pas d'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres.

Article 130 (ex-article 109 S)

Le Conseil, après consultation du Parlement européen, institue un Comité de l'emploi à caractère consultatif afin de promouvoir la coordination, entre les États membres, des politiques en matière d'emploi et de marché du travail. Le comité a pour mission:

- de suivre l'évolution de la situation de l'emploi et des politiques de l'emploi dans les États membres et dans la Communauté;
- sans préjudice de l'article 207, de formuler des avis, soit à la demande du Conseil ou de la Commission, soit de sa propre initiative, et de contribuer à la préparation des délibérations du Conseil visées à l'article 128.

Dans l'accomplissement de son mandat, le comité consulte les partenaires sociaux.

Chaque État membre et la Commission nomment deux membres du comité.

Annexe n° 3

TAUX DE CHOMAGE TOTAL - HOMMES ET FEMMES (%)

	Fév 2006	Août 2006	Sept 2006	Oct 2006	Nov 2006	Déc 2006	Jan 2007	Fév 2007
Zone Euro	8,2	7,8	7,7	7,7	7,6	7,5	7,4	7,3
UE27	8,2	7,9	7,8	7,7	7,6	7,5	7,5	7,4
UE25	8,3	7,8	7,8	7,7	7,6	7,5	7,4	7,3
Belgique	8,5	8,1	8,0	8,0	7,9	7,8	7,8	7,7
Bulgarie	9,2	9,2	9,0	8,3	8,3	8,3	8,4	8,2
Rép. tchèque	7,7	7,1	7,1	6,8	6,7	6,6	6,5	6,4
Danemark	4,2	3,7	3,6	3,6	3,6	3,5	3,3	3,4
Allemagne	8,9	8,5	8,4	8,1	7,9	7,8	7,6	7,1
Estonie	5,9	5,8	5,7	5,8	5,5	5,4	4,8	4,9
Irlande	4,4	4,5	4,3	4,3	4,3	4,5	4,4	4,4
Grèce	9,2	8,7	8,7	8,6	8,6	8,6	:	:
Espagne	8,8	8,4	8,3	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6
France	9,7	9,3	9,2	9,2	9,1	9,0	8,9	8,8
Italie	7,3	6,6	6,6	6,5	6,5	6,5	:	:
Chypre	4,9	4,7	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Lettonie	7,4	6,7	6,5	6,2	6,1	5,9	6,0	5,8
Lituanie	5,7	5,9	6,1	5,1	5,0	4,9	5,8	5,7
Luxembourg	4,8	4,7	4,8	4,8	4,8	4,9	4,9	5,0
Hongrie	7,4	7,6	7,6	7,6	7,7	7,7	7,8	7,9
Malte	7,6	7,3	7,3	7,1	7,1	6,9	6,8	6,7
Pays-Bas	4,2	4,0	3,8	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5
Autriche	5,0	4,7	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5
Pologne	15,1	13,5	13,2	12,9	12,6	12,3	12,1	11,8
Portugal	7,7	7,5	7,5	7,8	7,9	7,9	7,6	7,5
Roumanie	7,0	7,6	7,6	7,8	7,8	7,8	7,5	7,3
Slovénie	6,5	5,8	5,6	5,3	5,2	5,1	4,8	4,7
Slovaquie	14,4	13,1	12,8	12,7	12,4	11,9	11,2	11,0
Finlande	8,1	7,8	7,7	7,6	7,4	7,2	7,0	7,0
Suède	7,4	6,8	6,8	6,6	6,5	6,6	6,7	6,7
Royaume- Uni	5,2	5,4	5,4	5,3	5,4	5,4	:	:
US	4,8	4,7	4,6	4,4	4,5	4,5	4,6	4,5

Annexe n° 4
TAUX DE CHOMAGE DES HOMMES (%)

	Fév 2006	Août 2006	Sept 2006	Oct 2006	Nov 2006	Déc 2006	Jan 2007	Fév 2007
Zone Euro	7,0	6,7	6,6	6,5	6,4	6,4	6,3	6,2
UE27	7,4	7,1	7,0	6,9	6,8	6,7	6,6	6,5
UE25	7,4	7,0	6,9	6,8	6,7	6,6	6,5	6,4
Belgique	7,8	7,2	7,2	7,2	7,0	6,9	7,0	6,9
Bulgarie	9,0	8,8	8,6	7,9	7,9	7,9	8,0	7,8
République tchèque	6,1	5,8	5,8	5,5	5,4	5,3	5,1	5,0
Danemark	3,5	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,7	2,8
Allemagne	8,4	7,9	7,4	7,1	7,1	7,1	6,9	6,1
Estonie	6,5	6,0	5,9	6,2	5,9	5,9	4,7	4,8
Irlande	4,5	4,7	4,6	4,6	4,6	4,7	4,7	4,7
Grèce	5,9	5,4	5,4	5,3	5,3	5,3	:	:
Espagne	6,5	6,3	6,2	6,3	6,2	6,2	6,2	6,1
France	8,8	8,5	8,5	8,4	8,3	8,2	8,1	8,0
Italie	5,7	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	:	:
Chypre	4,3	4,0	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8
Lettonie	8,3	7,2	7,1	6,6	6,5	6,4	6,6	6,5
Lituanie	6,3	6,1	6,4	5,1	5,0	5,0	6,1	6,0
Luxembourg	3,6	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,6	3,6
Hongrie	7,1	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,4
Malte	6,7	6,5	6,4	6,2	6,2	6,1	6,0	5,9
Pays-Bas	3,8	3,8	3,4	3,3	3,2	3,1	3,1	3,0
Autriche	4,7	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	4,0	4,0
Pologne	14,3	12,6	12,2	11,9	11,5	11,1	10,9	10,5
Portugal	6,5	6,3	6,3	6,7	6,7	6,8	6,5	6,4
Roumanie	7,5	8,8	8,8	8,8	8,8	8,7	8,4	8,1
Slovénie	5,3	4,8	4,7	4,3	4,2	4,1	3,7	3,6
Slovaquie	13,2	12,1	11,8	11,5	11,2	10,8	10,0	9,8
Finlande	7,7	7,4	7,4	7,2	7,1	6,9	6,7	6,7
Suède	7,4	6,7	6,6	6,4	6,3	6,5	6,5	6,5
Royaume- Uni	5,5	5,8	5,9	5,7	5,7	5,6	:	:
US	4,8	4,7	4,4	4,4	4,5	4,5	4,7	4,7

Annexe n° 5
TAUX DE CHOMAGE DES FEMMES (%)

	Fév 2006	Août 2006	Sept 2006	Oct 2006	Nov 2006	Déc 2006	Jan 2007	Fév 2007
Zone Euro	9,7	9,2	9,2	9,2	9,1	9,0	8,9	8,9
UE27	9,2	8,8	8,7	8,7	8,6	8,5	8,5	8,4
UE25	9,4	8,9	8,8	8,8	8,7	8,6	8,6	8,5
Belgique	9,5	9,1	9,0	9,0	8,9	8,8	8,7	8,6
Bulgarie	9,4	9,7	9,5	8,6	8,7	8,8	8,9	8,8
République tchèque	9,7	8,7	8,6	8,4	8,3	8,3	8,3	8,3
Danemark	4,9	4,4	4,2	4,3	4,2	4,1	4,0	4,0
Allemagne	9,6	9,3	9,7	9,3	9,0	8,6	8,5	8,3
Estonie	5,3	5,6	5,4	5,3	5,1	5,0	4,9	4,9
Irlande	4,2	4,2	3,9	3,9	3,9	4,2	3,9	3,9
Grèce	14,0	13,4	13,4	13,4	13,4	13,4	:	:
Espagne	11,9	11,4	11,3	11,9	11,9	11,8	11,9	11,9
France	10,8	10,3	10,1	10,1	10,0	9,9	9,8	9,7
Italie	9,7	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	:	:
Chypre	5,7	5,5	5,3	5,4	5,3	5,3	5,3	5,3
Lettonie	6,4	6,1	5,9	5,8	5,6	5,4	5,3	5,1
Lituanie	5,0	5,8	5,8	5,1	4,9	4,8	5,6	5,3
Luxembourg	6,3	6,2	6,2	6,3	6,3	6,3	6,7	6,7
Hongrie	7,7	7,9	8,0	8,0	8,1	8,2	8,4	8,5
Malte	9,7	9,0	8,9	8,8	8,9	8,6	8,4	8,3
Pays-Bas	4,6	4,3	4,3	4,2	4,1	4,2	4,1	4,1
Autriche	5,4	5,2	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,0
Pologne	16,1	14,5	14,3	14,1	13,9	13,7	13,6	13,3
Portugal	9,0	8,9	8,9	9,1	9,2	9,1	8,9	8,8
Roumanie	6,3	6,2	6,2	6,7	6,7	6,7	6,4	6,4
Slovénie	7,9	6,9	6,7	6,5	6,5	6,4	6,1	6,0
Slovaquie	15,7	14,3	14,1	14,1	13,8	13,4	12,7	12,6
Finlande	8,5	8,2	8,1	8,0	7,8	7,6	7,4	7,4
Suède	7,4	7,0	6,9	6,8	6,7	6,8	6,9	6,9
Royaume- Uni	4,7	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	:	:
US	4,7	4,7	4,7	4,4	4,5	4,4	4,5	4,3

Annexe n° 6
TAUX DE CHOMAGE - MOINS DE 25 ANS (%)

	Fév 2006	Août 2006	Sept 2006	Oct 2006	Nov 2006	Déc 2006	Jan 2007	Fév 2007
Zone Euro	17,4	16,7	16,6	16,7	16,5	16,5	16,5	16,4
UE27	18,1	17,5	17,4	17,3	17,0	16,9	17,0	16,9
UE25	17,9	17,3	17,2	17,0	16,8	16,7	16,7	16,6
Belgique	21,1	20,1	19,8	19,9	19,5	19,1	18,8	18,4
Bulgarie	20,2	20,4	19,9	17,5	17,4	17,2	18,3	17,8
République tchèque	18,5	17,6	18,1	15,7	15,3	14,8	14,9	14,8
Danemark	8,5	7,1	7,0	7,0	7,1	7,1	6,6	6,7
Allemagne	15,3	15,5	15,1	14,1	13,8	13,4	14,9	13,8
Estonie	14,2	11,3	11,3	10,7	10,7	10,7	:	:
Irlande	9,0	9,2	9,4	9,4	9,5	9,9	9,4	9,4
Grèce	25,0	24,9	24,9	25,5	25,5	25,5	:	:
Espagne	18,3	17,7	17,5	18,0	17,8	17,8	17,8	17,8
France	23,5	23,0	22,8	22,8	22,6	22,4	22,2	22,0
Italie	23,6	20,2	20,2	21,9	21,9	21,9	:	:
Chypre	11,8	10,0	10,0	9,6	9,6	9,6	:	:
Lettonie	10,4	12,3	12,3	11,7	11,7	11,7	:	:
Lituanie	10,2	10,7	10,7	8,4	8,4	8,4	:	:
Luxembourg	16,7	16,1	16,2	16,4	16,6	17,0	16,5	16,8
Hongrie	18,6	19,8	19,7	20,1	20,1	20,2	20,0	20,3
Malte	18,1	16,7	16,4	16,1	15,7	15,5	15,0	14,8
Pays-Bas	7,0	6,7	6,7	6,5	6,5	6,6	6,7	6,7
Autriche	9,7	9,0	8,8	8,8	8,8	8,7	8,8	8,7
Pologne	32,8	28,9	28,3	28,1	27,2	26,4	26,1	25,5
Portugal	15,6	16,6	16,6	16,8	17,0	17,0	17,0	17,1
Roumanie	20,5	22,6	22,7	22,7	22,7	22,8	23,4	23,6
Slovénie	16,3	13,4	13,4	10,9	10,9	10,9	:	:
Slovaquie	28,6	26,2	25,7	24,8	24,4	23,8	23,4	22,9
Finlande	19,3	18,8	18,6	18,4	18,2	17,9	17,6	17,7
Suède	21,5	20,5	20,4	20,1	19,8	21,3	21,9	22,1
Royaume- Uni	13,5	14,5	14,7	14,1	14,1	13,9	:	:
US	10,7	10,8	10,7	10,6	10,5	10,3	10,3	9,8

Annexe n° 7
TAUX DE CHOMAGE - 25 ANS ET PLUS (%)

	Fév 2006	Août 2006	Sept 2006	Oct 2006	Nov 2006	Déc 2006	Jan 2007	Fév 2007
Zone Euro	7,0	6,6	6,6	6,5	6,5	6,4	6,3	6,2
UE27	6,9	6,6	6,5	6,4	6,4	6,3	6,2	6,1
UE25	7,0	6,6	6,5	6,4	6,4	6,3	6,2	6,1
Belgique	7,2	6,8	6,8	6,7	6,6	6,6	6,6	6,5
Bulgarie	8,1	8,1	7,9	7,4	7,4	7,5	7,5	7,4
Rép. tchèque	6,6	6,0	6,0	5,9	5,9	5,8	5,8	5,7
Danemark	3,4	3,2	3,0	3,0	3,0	2,9	2,8	2,8
Allemagne	7,9	7,3	7,3	7,1	7,0	6,9	6,4	6,0
Estonie	4,9	5,2	5,0	5,1	4,9	4,8	4,1	4,1
Irlande	3,5	3,5	3,3	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4
Grèce	7,8	7,3	7,3	7,2	7,2	7,2	:	:
Espagne	7,6	7,2	7,2	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4
France	8,1	7,8	7,7	7,6	7,6	7,5	7,4	7,3
Italie	5,8	5,4	5,4	5,2	5,2	5,2	:	:
Chypre	4,1	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
Lettonie	7,0	5,8	5,7	5,4	5,2	5,1	5,2	5,0
Lituanie	5,3	5,5	5,5	4,7	4,6	4,6	5,2	5,1
Luxembourg	3,9	3,8	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1
Hongrie	6,4	6,5	6,6	6,5	6,6	6,7	6,8	6,8
Malte	5,0	5,0	5,0	4,9	5,0	4,9	4,8	4,8
Pays-Bas	3,6	3,5	3,2	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9
Autriche	4,2	4,0	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8
Pologne	12,7	11,4	11,2	10,9	10,7	10,4	10,3	10,0
Portugal	6,8	6,5	6,6	6,9	6,9	6,9	6,6	6,5
Roumanie	5,5	6,0	6,0	6,2	6,2	6,2	5,8	5,6
Slovénie	5,4	4,9	4,8	4,7	4,6	4,5	4,2	4,1
Slovaquie	12,5	11,4	11,2	11,1	10,8	10,5	9,7	9,5
Finlande	6,5	6,2	6,2	6,0	5,9	5,7	5,5	5,5
Suède	5,5	4,9	4,9	4,8	4,6	4,6	4,6	4,5
Royaume-Uni	3,7	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	:	:
US	3,8	3,6	3,5	3,3	3,4	3,5	3,6	3,6

